

# Allegato A

alla delibera di G.C. n. 000 del 27.06.2024



## COMUNE DI CARDEDU

Provincia di Nuoro

**PIAO 2024/2026**

Sezione di programmazione	Descrizione sintetica delle azioni/attività oggetto di pianificazione
<b>1. Scheda dell'amministrazione</b> <b>anagrafica</b>	Comune di Cardedu Provincia di Nuoro Via Municipio n. 5 08040 Cardedu Tel: +39 078245740 Pec: <a href="mailto:protocollo@pec.comune.cardedu.nu.it">protocollo@pec.comune.cardedu.nu.it</a> C. Fiscale 91001010916 P.IVA 00751090911 IBAN: IT91I0100003245521300305637
<b>2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	
<b>2.1 Valore pubblico</b>	<p>Condizioni esterne: lo scenario economico internazionale, italiano e regionale.</p> <p>Tra gli elementi citati dal principio applicato della programmazione, a supporto dell'analisi del contesto in cui si colloca la pianificazione comunale, sono citate le condizioni esterne. Si ritiene pertanto opportuno tracciare, seppur sinteticamente, lo scenario economico internazionale, italiano e regionale, nonché riportare le linee principali di pianificazione regionale per il prossimo triennio.</p> <p>L'individuazione degli obiettivi strategici consegue a un processo conoscitivo di analisi strategica delle condizioni esterne ed interne all'ente, sia in termini attuali che prospettici e alla definizione di indirizzi generali di natura strategica.</p> <p>Con riferimento alle condizioni esterne, l'analisi strategica ha l'obiettivo di approfondire i seguenti profili:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>gli obiettivi individuati dal Governo per il periodo considerato anche alla luce degli indirizzi e delle scelte contenute nei documenti di programmazione comunitari e nazionali;</li><li>la valutazione corrente e prospettica della situazione socio-economica del territorio di riferimento e della domanda di servizi pubblici locali anche in considerazione dei risultati e delle prospettive future di sviluppo socio-economico;</li><li>i parametri economici essenziali utilizzati per identificare, a legislazione vigente, l'evoluzione dei flussi finanziari ed economici dell'ente e dei propri enti strumentali, segnalando le differenze rispetto ai parametri considerati nella Decisione di Economia e Finanza (DEF).</li></ul> <p>Nel corso del 2023 la tematica inflattiva ha fortemente penalizzato la crescita economica: il rialzo dell'inflazione, trascinata dalla crescita dei prezzi delle materie prime, soprattutto quelle energetiche ed alimentari: elemento, quest'ultimo, ulteriormente condizionato dal conflitto ucraino, ha determinato un repentino peggioramento delle condizioni finanziarie globali e delle prospettive di crescita del prodotto e del commercio mondiali, per effetto dell'aumentata incertezza e dell'acuirsi delle strozzature dal lato dell'offerta.</p>

#### Condizioni interne

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente secondo i dati anagrafici ammonta a n. 2006 ed alla data del 31/12/2023:

Le condizioni e prospettive socio-economiche diventano particolarmente significative quando vengono lette in chiave di "benessere equo sostenibile della città" per misurare e confrontare vari indicatori di benessere urbano equo e sostenibile.

La natura multidimensionale del benessere richiede il coinvolgimento degli attori sociali ed economici e della comunità scientifica nella scelta delle dimensioni del benessere e delle correlate misure. La legittimazione del sistema degli indicatori, attraverso il processo di coinvolgimento degli attori sociali, costituisce un elemento essenziale per l'identificazione di possibili priorità per l'azione politica.

Questo approccio si basa sulla considerazione che la misurazione del benessere di una società ha due componenti: la prima, prettamente politica, riguarda i contenuti del concetto di benessere; la seconda, di carattere tecnico-statistico, concerne la misura dei concetti ritenuti rilevanti.

I parametri sui quali valutare il progresso di una società non devono essere solo di carattere economico, ma anche sociale e ambientale, corredati da misure di diseguaglianza e sostenibilità. Esistono progetti in ambito nazionale che hanno preso in considerazione vari domini e numerosi indicatori che coprono i seguenti ambiti:

- Salute
- Istruzione e formazione
- Lavoro e conciliazione dei tempi di vita
- Benessere economico
- Relazioni sociali
- Politica e istituzioni
- Sicurezza
- Benessere soggettivo
- Paesaggio e patrimonio culturale
- Ambiente
- Ricerca e innovazione
- Qualità dei servizi

#### **Obiettivi strategici:**

Programma di Mandato 2021/2026 - Deliberazione del Consiglio comunale n. 38 del 29 ottobre 2021

Il Comune è il livello Istituzionale più vicino ai cittadini e viene riconosciuto non solo il luogo in cui vanno forniti servizi, ma anche quale punto di riferimento per necessità o richieste di vario genere.

Le persone che lavorano presso il comune devono con impegno, continuità e competenza rispondere alle richieste dei Cittadini.

L'organo Politico, insieme a quello Amministrativo devono sempre avere a riferimento i Cittadini, ed a loro vanno garantiti il diritto e la conoscenza sulle decisioni che ricadranno sulla Comunità.

Le presenti Dichiarazioni Programmatiche sviluppano questa premessa, nella consapevolezza che in questo particolare momento, visto il contesto economico in cui non solo è la Sardegna, ma l'intero paese in generale e viste le difficoltà derivanti dall'emergenza covid 19, e delle conseguenti scelte governative, anche il paese di Cardedu non è, e non sarà immune da forti difficoltà e criticità, di carattere Politico Amministrativo, Economico e Sociale.

Il nostro programma di Mandato prevede questi principali impegni verso i cittadini ed il paese:

Scuola ed Istruzione. La Scuola rappresenta l'Istituzione per eccellenza, finalizzata all'Educazione e alla Crescita Culturale della Comunità.

Riteniamo necessario pertanto collaborare con l'Istituzione Scolastica per un possibile ampliamento dell'offerta formativa. L'impegno che prendiamo è quello di verificare quanto allo stato attuale è stato svolto dalla precedente Amministrazione, sui lavori della Scuola di Via Ferrai.

Politiche Sociali. Premesso che le Politiche Sociali costituiscono quella parte

degli IMPEGNI PUBBLICI rivolte ad affrontare i problemi e le condizioni di vita e benessere dei Cittadini, è nostra intenzione con interventi mirati e concreti, intraprendere una politica di sostegno sia verso le categorie dei più fragili che a quelle dei meno abbienti, cercando di migliorare l'assistenza domiciliare per gli anziani, affinché le persone che necessitano di assistenza non si sentano mai dimenticate.

Sport e Associazioni. Settore in cui dover sempre investire, lo Sport va sempre incoraggiato quale strumento di Socializzazione e Aggregazione, nonché di Formazione alla Solidarietà e Responsabilità. Sarà nostra cura integrare l'offerta Sportiva già abbondantemente presente nel nostro Comune (oltre il Calcio infatti, sono presenti Associazioni Sportive di Pallavolo, Ciclismo, Tennis, Amatori Calcio, Fitness, kitesurf, e fino a qualche anno fa anche una di Pesca Sportiva). La dovuta attenzione verrà prestata a ogni nuova eventuale pratica sportiva. Altrettanta attenzione verrà data alla PRO LOCO, Associazione che ha nel suo DNA la Promozione e lo Sviluppo del Territorio, a cui daremo il massimo supporto e a cui chiederemo un più ampio impegno. Per ultimo ma non per IMPORTANZA, cureremo attentamente i rapporti con la locale Compagnia Barracellare, Istituzione Pubblica Locale con ruoli di Polizia Locale, Urbana, e Rurale, garantendo massimo supporto e disponibilità.

Ambiente e Turismo. Il nostro impegno sarà quello di tutelare e valorizzare il patrimonio verde e paesaggistico di Cardedu, conservando e riqualificando il verde pubblico, favorendo il recupero di quanto e già oggi esistente. Intendiamo adoperarci per rendere tutti gli spazi pubblici URBANI, e non, puliti, ordinati e facilmente fruibili a tutti i cittadini, ospiti e visitatori. Andremo ricercando e possibilmente potenziando la collaborazione con l'Agenzia Forestas con la quale il Comune ha già avuto modo fare nel recente passato.

Che la naturale vocazione di Cardedu sia quella Turistica credo sia risaputo. Nostro obiettivo sarà quello di far diventare il nostro Paese, fiore all'occhiello del turismo Ogliastrino, valorizzeremo tutte le risorse presenti all'interno del territorio comunale, da quelle Archeologiche, a quelle Ambientali, sia in fascia costiera che quelle di Montagna, non tralasciando le nostre importanti produzioni del settore dell'Agroalimentare. Ci proponiamo di stimolare tutte le iniziative turistiche e produttive e questo sarà fatto con approfondita analisi delle risorse disponibili e dalla verifica dei finanziamenti ottenibili.

Attività Produttive e Impresa. Ci impegneremo a promuovere tutte le opportunità di Lavoro tramite Corsi di Formazione Professionali, mirati alle necessità ed esigenze della nostra realtà Comunale. Cercheremo la continua collaborazione di tutti gli Operatori Economici per la predisposizione condivisa di progetti di sviluppo, con gli Imprenditori Agricoli, Allevatori, Commercianti, Artigiani, Operatori del settore Turistico, e con tutti i portatori di interesse. ( pensiamo quindi a una possibile Fiera Campionaria dei Prodotti Agricoli di interesse Provinciale; o stimolare il settore del Turismo e i Cittadini interessati alla promozione di B & B, o alla realizzazione del così detto Albergo Diffuso ).

Urbanistica e Decoro Urbano. Un presupposto non più trascurabile, imprescindibile per lo sviluppo e la crescita di Cardedu è UN PIANO URBANISTICO COMUNALE. Piano Urbanistico che sia adeguato alle nuove normative, rispettoso di tutte le esigenze del PAESE, e della GENERALTA' dei cittadini che abitano il paese. Obiettivi comuni dovranno essere ancora, il miglioramento degli spazi verdi nel centro urbano, extra urbano e costiero, il mantenimento pulito, ordinato e continuo delle strade urbane extra urbane e costiere, rendendole sicure, periodicamente manutenzionate e con la doverosa cartellonistica verticale ed orizzontale, dotandole di marciapiede, illuminazione pubblica, piste ciclabili, piazzole ed aree di sosta. Per ultimo ma non per importanza, il completamento di tutti i sottoservizi nelle zone rurali e di campagna periferiche al paese.

Agricoltura ed Allevamento. A Cardedu, come in altre paesi, sono presenti tre importanti comparti, quello dell'Allevamento e quello Ortofrutticolo e

	<p>Viticultura. A questi tre grandi settori, che costituiscono tre grandi realtà che creano economia, la mancanza di un bene quale quello di una condotta idrica ad uso agricolo, rappresenta un forte limite. E' volontà di questa Amministrazione spendersi affinché le risorse previste e finanziate nel PROGETTO di SVILUPPO TERRITORIALE, al Consorzio di Bonifica D'Ogliastra già dal 2016, debba prevedere la realizzazione della condotta idrica che parte dalla diga di Santa Lucia, con arrivo al Pelau, e debba avere una doverosa bretella verso le zone agricole del comune di Cardedu.</p> <p>Chiudo, ringraziando tutti i presenti, e tutta la popolazione di Cardedu, che con il loro voto e la loro fiducia ci hanno scelti per amministrare il paese, a tutti i cittadini, garantiamo il massimo dell'impegno, serietà e trasparenza per portare a compimento quanto esposto sia nel programma elettorale, che in queste mie dichiarazioni programmatiche.</p> <p><b>Analisi condizioni interne</b></p> <p>Attualmente l'ente può contare su n. 9 dipendenti a tempo indeterminato a fronte per una popolazione di circa 2.000 abitanti. Ciò ha chiare ripercussioni in termini di qualità e quantità dei servizi offerti e, conseguentemente, influenza la programmazione politica poiché il personale in servizio è totalmente assorbito dagli adempimenti obbligatori di legge.</p> <p><b>Analisi condizioni esterne</b></p> <p>La programmazione dell'ente è fortemente condizionata dai vincoli di finanza pubblica, limiti nelle assunzioni di personale a tempo indeterminato e determinato, tetti di spesa in materia di personale dipendente, emergenza pandemica.</p>
<p><b>2.2. Performance</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Obiettivo della Performance 2024</b></p> <p>Sezione da non compilare negli enti con meno di 50 dipendenti. L'art. 2 del D.P.R. n. 81/2022 ha stabilito che, negli enti locali, il Piano dettagliato degli obiettivi e il Piano della Performance sono assorbiti nel PIAO. Il Piano della Performance 2024 viene pertanto approvato come da apposito allegato.</p>
<p><b>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b></p>	<p>Il PNA 2022 ha introdotto nuove semplificazioni rivolte a tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti. Le semplificazioni elaborate si riferiscono sia alla fase di programmazione delle misure, sia al monitoraggio.</p> <p>Le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo.</p> <p>Ciò può avvenire sempre, salvo che nel corso dell'anno precedente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;</li> <li>• siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;</li> <li>• siano stati modificati gli obiettivi strategici;</li> <li>• siano state modificate le altre sezioni del PIAO (nel caso di obbligo di adozione del PIAO) in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.</li> </ul> <p>Soltanto le amministrazioni e gli enti tenuti ad elaborare la sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO devono considerare, come ulteriore motivo per una nuova adozione, la modifica strutturale delle altre sezioni del PIAO. In tal caso, nella logica di integrazione che caratterizza il PIAO, è necessaria una revisione anche della sezione anticorruzione e trasparenza per allineare le misure alle modifiche apportate alle altre sezioni.</p> <p>Il verificarsi di questi eventi richiede una nuova valutazione della gestione del rischio che tenga in debito conto il fattore che altera l'appropriatezza della programmazione già effettuata. Alla luce di tale verifica l'ente provvede ad una nuova adozione dello strumento programmatico.</p> <p>Nell'atto di conferma o di nuova adozione occorre dare conto, rispettivamente, che non siano intervenuti i fattori indicati sopra, ovvero che siano intervenuti e su che cosa si è inciso in modo particolare nel nuovo atto di programmazione.</p>

	<p>Il RPCT ha verificato che non è intervenuta alcuna causa ostantiva alla conferma dell'atto programmatico relativo al triennio 2022-2024. Si ritiene pertanto di confermare per l'anno 2024 il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2021-2023 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 57 del 28.07.2021 (e disponibile in allegato).</p>																																				
<p>SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</p>																																					
<p>3.1 Struttura organizzativa</p>	<p><b>STRUTTURA ORGANIZZATIVA</b> Attualmente l'ente può contare su n. 9 dipendenti a tempo indeterminato. La segreteria comunale è in convenzione al 33% con il Comune di Lotzorai (capofila) e di Loceri. ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE (responsabili di posizione organizzati va e di procedimento) Centri di responsabilità</p> <table border="1" data-bbox="606 627 1428 840"> <tr> <td>Centro</td> <td>Responsabile</td> </tr> <tr> <td>Unità Operativa Segreteria, Affari Generali</td> <td>Posizione organizzativa</td> </tr> <tr> <td>Unità Operativa Contabilità e Tributi</td> <td>Posizione organizzativa</td> </tr> <tr> <td>Unità Operativa Tecnica</td> <td>In capo al Segretario Comunale</td> </tr> </table> <p>La dotazione organica del Comune di Cardedu alla data odierna, espressa in termini numerici e tradizionali, è la seguente:</p> <table border="1" data-bbox="606 896 1428 1198"> <thead> <tr> <th>AREA</th> <th>POSTI COPERTI</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>ISTRUTTORI</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>OPERATORI ESPERTI</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>OPERATORI</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>totale</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table> <p>A tali aree corrispondono i seguenti profili professionali:</p> <table border="1" data-bbox="606 1232 1428 1601"> <thead> <tr> <th>PROFILO PROFESSIONALE</th> <th>DIP. IN SERVIZIO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Istruttore Direttivo Contabile</td> <td>1 tempo pieno</td> </tr> <tr> <td>Istruttore Direttivo Amministrativo</td> <td>2 tempo pieno</td> </tr> <tr> <td>Istruttore Direttivo Tecnico</td> <td>1 tempo pieno</td> </tr> <tr> <td>Istruttore Direttivo socio assistenziale</td> <td>1 tempo pieno</td> </tr> <tr> <td>Istruttore di polizia locale</td> <td>1 tempo pieno</td> </tr> <tr> <td>Istruttore Amministrativo</td> <td>2 tempo pieno</td> </tr> <tr> <td>Istruttore tecnico</td> <td>1 tempo pieno</td> </tr> </tbody> </table> <p>I dipendenti sono assegnati alle seguenti strutture:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Unità Operativa Segreteria, Affari Generali (posizione organizzativa): n. 1 dipendente con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo con funzioni di responsabile, assegnato altresì all'Unità Operativa Contabilità e Tributi; n. 2 dipendenti con profilo di Istruttore Amministrativo.</li> <li>Unità Operativa Contabilità e Tributi (posizione organizzativa): n. 1 dipendente con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo con funzioni di responsabile, assegnato altresì all'Unità Operativa Segreteria, Affari Generali; n. 1 dipendente con profilo di Istruttore Direttivo Contabile; n. 1 dipendente con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo.</li> <li>Unità Operativa Tecnica (In capo al Segretario Comunale): n. 1 dipendente con profilo di Istruttore Direttivo Tecnico; n. 1 dipendente con profilo di Istruttore Tecnico; n. 1 dipendente con</li> </ul>	Centro	Responsabile	Unità Operativa Segreteria, Affari Generali	Posizione organizzativa	Unità Operativa Contabilità e Tributi	Posizione organizzativa	Unità Operativa Tecnica	In capo al Segretario Comunale	AREA	POSTI COPERTI	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	5	ISTRUTTORI	4	OPERATORI ESPERTI	0	OPERATORI	0	totale	9	PROFILO PROFESSIONALE	DIP. IN SERVIZIO	Istruttore Direttivo Contabile	1 tempo pieno	Istruttore Direttivo Amministrativo	2 tempo pieno	Istruttore Direttivo Tecnico	1 tempo pieno	Istruttore Direttivo socio assistenziale	1 tempo pieno	Istruttore di polizia locale	1 tempo pieno	Istruttore Amministrativo	2 tempo pieno	Istruttore tecnico	1 tempo pieno
Centro	Responsabile																																				
Unità Operativa Segreteria, Affari Generali	Posizione organizzativa																																				
Unità Operativa Contabilità e Tributi	Posizione organizzativa																																				
Unità Operativa Tecnica	In capo al Segretario Comunale																																				
AREA	POSTI COPERTI																																				
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	5																																				
ISTRUTTORI	4																																				
OPERATORI ESPERTI	0																																				
OPERATORI	0																																				
totale	9																																				
PROFILO PROFESSIONALE	DIP. IN SERVIZIO																																				
Istruttore Direttivo Contabile	1 tempo pieno																																				
Istruttore Direttivo Amministrativo	2 tempo pieno																																				
Istruttore Direttivo Tecnico	1 tempo pieno																																				
Istruttore Direttivo socio assistenziale	1 tempo pieno																																				
Istruttore di polizia locale	1 tempo pieno																																				
Istruttore Amministrativo	2 tempo pieno																																				
Istruttore tecnico	1 tempo pieno																																				

	profilo di Istruttore di polizia locale.
3.2 Organizzazione del lavoro agile	
	<p>Nel PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022 – 2024, Allegato alla delibera di G.C. n. 2 del 05.01.2022, è indicato, tra gli gli obiettivi generali, quello di <b>Favorire l’equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all’interno dell’organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.</b></p> <p>In quest’ottica, è contemplata, quale azione positiva finalizzata al conseguimento di tale obiettivo, la possibilità di attivare, anche in considerazione dei rischi legati all'emergenza epidemiologica da COVID-19 in atto, su richiesta, il lavoro agile, con il fine di favorire la conciliazione della vita familiare e professionale dei richiedenti. Le motivazioni delle richieste si riferiscono ad una pluralità di aspetti legati alla gestione genitoriale, alla gestione di familiari affetti da handicap ed alla gestione di stati di salute (fragilità) dei dipendenti coinvolti, ai rischi connessi, anche in considerazione delle condizioni di salute, alla trasmissione del COVID-19 sul luogo di lavoro. A tal fine, nel triennio 2022-2024, saranno potenziate le piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un’ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di “risultati” che al mero “tempo di lavoro”, nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro).</p>
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	
	<p><b>La programmazione triennale 2024/2026 del fabbisogno di personale</b> è contenuta nel DUP 2024/2026 approvato con delibera di C.C. n. 45 del 22.12.2023.</p> <p>Tale programmazione prevede:</p> <p><b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO</b></p> <p>anno 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nessuna assunzione;;</li> </ul> <p>anno 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nessuna assunzione;</li> </ul> <p>anno 2026:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nessuna assunzione;</li> </ul> <p><b>ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO</b></p> <p>anno 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nessuna assunzione;</li> </ul> <p>anno 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nessuna assunzione;</li> </ul> <p>anno 2026:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nessuna assunzione;</li> </ul> <p>Per tutte le annualità si autorizza l’eventuale conferimento di incarichi ai sensi dell’art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004 e art. 14 CCNL del 22.01.2004, nel rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile.</p> <p><b>Formazione del personale.</b></p> <p>La formazione va erogata a tutto il personale ed atterrà principalmente alla materia dell’etica e della legalità, in attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p> <p>Si dovranno inoltre assicurare i percorsi formativi necessari per l’adeguamento delle competenze necessarie in relazione alle novelle</p>

legislative.

**Situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.**

Si attesta che, in relazione alle esigenze funzionali di questo ente, non risultano eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

Per l'anno 2024 è stato adottato apposito atto deliberativo in tal senso (delibera di G.C. n. 27 del 11.06.2024).