



Comune di Villanuova sul Clisi

Provincia di Brescia

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2023 – 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e s.m.i.)

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione

della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, scade il 31 marzo 2023 il termine entro il quale Enti e Pubbliche Amministrazioni devono provvedere all'adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2023-2025 e del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;

e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 gg dall'approvazione di quest'ultimi.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Villanuova sul Clisi

Provincia di Brescia

Indirizzo: Piazza Roma 1

Codice fiscale: 00847500170/Partita IVA: 00581990983

Sindaco: Zanardi Michele

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 15

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 5864

Telefono: 0365 31161

Sito internet: www.comune.villanuova.bs.it

E-mail: segreteria@comune.villanuova.bs.it

PEC: comunevillanuova@pec.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione

Valore pubblico

Nota di Aggiornamento Documento Unico di Programmazione 2023-2025, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 26/04/2023.

Sottosezione di programmazione

Performance

Piano della Performance 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 77 del 08/09/2022

Piano delle azioni positive 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 10/03/2022

Sottosezione di programmazione

Rischi corruttivi e trasparenza Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 12/05/2022

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione

Struttura organizzativa

Struttura organizzativa (Allegato 1)

Sottosezione di programmazione

Organizzazione del lavoro agile

Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA), non approvato in attesa di indicazioni contrattuali da parte del CCNL del Comparto Funzioni Locali

Sottosezione di programmazione

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025, (Allegato 2)

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;

– su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE e PIANO OCCUPAZIONALE 2023-2025

I. Verifica andamento dinamiche retributive

L'attuazione del presente Programma del fabbisogno di personale rispetta:

i limiti di spesa complessiva di cui all'art. 1, comma 557 Legge 296/2006 così come modificato dall'art. 14 comma 7 del D.L. 78/2010;

il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio di cui all'art.1, comma 557 – quater della Legge 296/2006, introdotto dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90 come modificato dalla legge di conversione 11 agosto 2014, n. 114;

la capacità assunzionale di cui all'art. 1 comma 228 della Legge 208/2015 e di cui all' art 7, comma 2 bis del D.L. 14/2017 convertito con modificazioni nella Legge n. 48/2017;

i limiti di spesa per i rapporti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, comemodificato dall'art. 11, comma 4bis del D.L. 90/2014;

il conseguimento di saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali;

la verifica dei nuovi limiti alla spesa di personale degli Enti Locali inseriti con l'art. 7 comma 1 del DM 17/03/2020, attuativo della riforma della capacità assunzionale dei Comuni disciplinata dall'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019.

Ad oggi, il comune rispetta tutti i vincoli sopra elencati.

Il presente Programma del fabbisogno risponde alle esigenze programmatiche di superare le criticità rilevate nell'attuale modello organizzativo attraverso le seguenti scelte:

1. il Settore Servizi Demografici, collocamento a riposo dal 01/01/2022 di un Istruttore Direttivo Cat. D e avvenuta interruzione di rapporto per mobilità volontaria con Istruttore Amministrativo Cat. C, è già stato destinatario nel corso del 2021 di un processo di riorganizzazione, che ha visto concludersi n. 2 assunzioni con contratto a tempo indeterminato di Istruttori Amministrativi Cat. C a tempo parziale 30/36 ore settimanali;

2. nel Settore Servizi Finanziari, collocamento a riposo dal 01/01/2022 di Istruttore Contabile Cat. C, è già stato destinatario nel corso del 2022 di un processo di riorganizzazione, che ha visto concludersi n. 1 assunzione con contratto a tempo pieno ed indeterminato di Istruttore Direttivo Cat.D. A decorrere dal 01/09/2023 collocamento a riposto di Istruttore Contabile Cat.C, programmata l'assunzione di un istruttore contabile cat.C;
3. nel Settore Servizi Tecnici, collocamento a riposo dal 01/07/2022 di Esecutore Cat. B, sono programmate le seguenti procedure:
 - ricorso all'appalto di servizio per le manutenzioni esterne, per poter disporre di un servizio di pronto-intervento con personale e mezzi adeguati alle necessità presenti;
 - assunzione di n. 2 operai a tempo pieno ed indeterminato cat. B3;
 - a seguito di licenziamento volontario di un dipendente Cat. D, responsabile di area, dal 01/01/2023 assunzione a tempo determinato e parziale di un tecnico a norma dell'art. 110 co. 1 del TUEL;
4. mantenimento dell'aggregazione della funzione della Polizia Locale, per poter disporre di un servizio più esteso e con le competenze di un Comando di Polizia Locale;

II. Rispetto delle linee di indirizzo per la predisposizione del Programma del fabbisogno e del Piano Occupazionale

Il presente Programma del fabbisogno è redatto in conformità alle *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*, approvate con Decreto del Ministero per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione 8 maggio 2018, pubblicato sulla GU 173 del 27.07.2018.

I principi cardine delle richiamate *Linee di indirizzo ministeriali*, redatte ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, come inserito dall'art. 4 comma 3 del D.Lgs. 75/2017, che il presente Programma del fabbisogno rispetta ed applica sono:

- coerenza dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;
- coerenza con il "ciclo della performance", declinato nelle sue fasi dall'articolo 4, comma 2, del D.Lgs. 150/2009;

- rispetto dei vincoli finanziari;
- potenziamento delle funzioni istituzionali e di *core business* piuttosto che di quelle di supporto o diback office.

Secondo le richiamate *Linee di indirizzo ministeriali*, il Programma Triennale di Fabbisogno del Personale (PTFP) diviene fulcro degli assetti organizzativi, sostituendo la "dotazione organica".

L'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.

La dotazione organica diventa un valore finanziario e si sostanzia in una dotazione di spesa potenziale: la nuova visione, introdotta dal D.Lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP. Essa, di fatto, individua la dotazione di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per gli enti territoriali, sottoposti a tetto di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.

Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del D.L. 95/2012 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione: tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento. Nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, come declinato nell'ambito di una eventuale rimodulazione qualitativa e quantitativa della consistenza di organico, le amministrazioni:

- a. potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- b. dovranno indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs. 165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano.

III. Contenimento delle spese di personale

Il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio di cui all'art. 1, comma 557 – quater della Legge 296/2006, introdotto dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90 come modificato dalla legge di conversione 11 agosto 2014, n. 114 è verificato nell' ALLEGATO C alla deliberazione di approvazione del presente Fabbisogno del Personale e Piano Occupazionale dell'esercizio 2023.

IV. Rapporti di lavoro flessibile

I limiti di spesa per i rapporti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4bis del D.L. 90/2014 sono rispettati con delibera di Giunta Comunale n. 78 del 08.09.2022, si è provveduto a definire il limite di spesa per il lavoro flessibile. Tale limite era stato fissato in euro 32.529,27.

Il limite è stato calcolato comprendendo nei rapporti di lavoro flessibile:

- rapporti di lavoro a tempo determinato;
- conferimento di incarichi esterni ex art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000, scelti tramite procedura selettiva e con stipula di apposito contratto;
- contratti di formazione lavoro (CFL) fino al maturare del diritto all'inserimento in ruolo.

Il residuo disponibile per i rapporti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 può essere riservato a esigenze straordinarie non preventivabili che si verificano in corso d'anno.

V. – Riorganizzazione della struttura

La programmazione delle assunzioni è strettamente connessa alla riorganizzazione della struttura, ai fini dell'armonizzazione dei bisogni permanenti dell'Amministrazione Comunale e in qualità di strumento attuativo dell'intera pianificazione; il D.Lgs. 165/2001 stabilisce infatti che l'organizzazione e la disciplina degli uffici e delle dotazioni organiche, nonché la consistenza e la variazione delle stesse, sono stabilite dagli Enti previa verifica dei limiti effettivi dei fabbisogni.

La riorganizzazione della struttura programmata per il triennio 2022/2024 è volta a ottemperare alle disposizioni del Decreto Legislativo n. 165/2001, che disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e impiego alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, con la finalità di:

- a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei

corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;

b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;

c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quello del lavoro privato.

Ai sensi dell'art. 2 del citato D.L. 165/2001, l'Amministrazione Comunale ha definito le linee fondamentali di organizzazione degli uffici. La riorganizzazione è ispirata ai seguenti criteri:

- funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità e di ampia flessibilità;

- armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione Europea.

Secondo le richiamate *Linee di indirizzo ministeriali*, in ottemperanza all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001:

Principio guida del PTFP è il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e dell'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Il legislatore è più volte intervenuto in materia richiamando criteri basilari con riferimento all'organizzazione delle amministrazioni pubbliche. Tali criteri, desumibili dalle misure già previste all'articolo 2, comma 10, del

d.l. 95/2012, indirizzano verso:

a) concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali, attraverso il riordino delle competenze degli uffici eliminando eventuali duplicazioni;

b) riorganizzazione degli uffici con funzioni ispettive e di controllo;

c) unificazione delle strutture che svolgono funzioni logistiche e strumentali, compresa la gestione del personale e dei servizi comuni;

d) conclusione di appositi accordi tra amministrazioni per l'esercizio unitario delle funzioni.

Nell'ambito del medesimo principio guida, l'Ente cura l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.

VI. Proposta Piano Occupazionale

La proposta operativa per i fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 è in coerenza con le linee programmatiche di mandato per la parte incidente sull'organizzazione dei servizi.

Valutati i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 16 e 17, del D.Lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale e considerato che strategico nella programmazione dell'Ente e nella gestione dei servizi pubblici locali è il quadro delle risorse umane e quindi saper leggere la propria struttura organizzativa al fine di determinare obiettivi congruenti diventa una necessità irrinunciabile al fine di assicurare l'efficienza, l'economicità e l'efficacia dell'azione amministrativa, di seguito è riportata la proiezione del personale per il triennio 2023-2025, con applicazione del criterio che prevede per i lavoratori a tempo indeterminato part-time che il computo avvenga per la quota di orario effettivamente svolto, in riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva di settore (Direttiva Presidenza Consiglio Ministri 1/2019):

Dipendenti all'31.12.2022	tempo pieno	part-time	percentuale part-time	computo part-time	Totale 2022
in organico	12	4			
assunzioni a tempo indeterminato	0	0			
collocamenti a riposo	1	0			
Totali	11	4	305,54/400	3,05	14,05

Dipendenti all'01.01.2023	tempo pieno	part-time	percentuale part-time	computo part-time	Totale 2023
in organico	11	4			
assunzioni a tempo indeterminato	0	0			
collocamenti a riposo	0	0			
Totali	11	4	305,54/400	3,05	14,05

<i>Dipendenti all'01.01.2024</i>	<i>tempo pieno</i>	<i>part-time</i>	<i>percentuale part-time</i>	<i>computo part-time</i>	<i>Totale 2024</i>
in organico	11	4			
assunzioni a tempo indeterminato	3	0			
collocamenti a riposo	1	0			
Totali	13	4	305,54/400	3,05	16,05

<i>Dipendenti all'01.01.2025</i>	<i>tempo pieno</i>	<i>part-time</i>	<i>percentuale part-time</i>	<i>computo part-time</i>	<i>Totale 2025</i>
in organico	13	4			
assunzioni a tempo indeterminato	0	0			
collocamenti a riposo	0	0			
Totali	13	4	305,54/400	3,05	16,05

C1	Istruttore								
B3	Collaboratore								
B1	Esecutore								
COMANDO POLIZIA LOCALE									
categoria	profilo	TEMPO INDETERMINATO				LAVORO FLESSIBILE			
		MV	C	ACC. GRAD.	Rtp	TD	110	CFL	TIROC
P.O.	Responsabile	in convenzione con Aggregazione Polizia Locale Valle Sabbia							
D	Istruttore Direttivo								
C1	Istruttore								
B3	Collaboratore								
B1	Esecutore								
Legenda:		ACC.							
MV	C	GRAD.	Rtp	TD	110	CFL	TIROC.		
MOBILITA' VOLONTARIA	CONCORSO	ACCORDO PER ACCESSO GRADUATORIE ALTRI ENTI	RIENTRO A TEMPO PIENO	TEMPO DETERMINATO	INCARICO FUORI DOTAZIONE ORGANICA	CONTRATTO FORMAZIONE LAVORO	TIROCINI EXTRA CURRICULARI		