



CITTA' DI SPONGANO

Provincia di Lecce

PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023

Approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 89 del 30.08.2023

PREMESSA

Il nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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.

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, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n.190 del 2012, 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,



CITTA' DI SPONGANO

Provincia di Lecce

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.

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, limitando sia l'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:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- 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 o 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.

L'art. 1 c. 1 del DPR n. 81/2022 individua gli adempimenti relativi ai strumenti di programmazione che vengono assorbiti dal PIAO.

Il comune di Spongano non rientra nei comuni con più di 50 dipendenti.



CITTA' DI SPONGANO

Provincia di Lecce

DESCRIZIONE DELLE AZIONI E ATTIVITA'OGGETTODI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE: COMUNE DI SPONGANO

INDIRIZZO: VIA PIO XII, n. 61 – 73038 Spongano (LE)

SITO WEB ISTITUZIONALE: <https://www.comune.spongano.le.it/>

TELEFONO: 0836 945078

EMAIL: info@comune.spongano.le.it

PEC: protocollospogano@pec.rupar.puglia.it

CODICE FISCALE: 83001430756

PARTITA IVA: 02185470750

SINDACO: Luigi Rizzello



CITTA' DI SPONGANO

Provincia di Lecce

2^ Sezione di programmazione

sottosezione 2.3

VALORE PUBBLICO - RISCHI CORRUTTIVI - TRASPARENZA E PERFORMANCE

NOTE

Art. 3, comma 1, lettera c), del Regolamento DPCM n. 132/2022

(la sottosezione é predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

- 1) *la valutazione di impatto del contesto esterno;*
- 2) *la valutazione di impatto del contesto interno;*
- 3) *la mappatura dei processi;*
- 4) *l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi;*
- 5) *la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio;*
- 6) *il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;*
- 7) *la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.)*

Allegato del Regolamento

(Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- **Valutazione di impatto del contesto esterno** per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- **Valutazione di impatto del contesto interno** per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2, possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo dell'istituzione.
- **Mappatura dei processi** sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico(cfr. 2.2.).
- **Identificazione e valutazione dei rischi corruttivipotenziali e concreti** (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).



CITTA' DI SPONGANO

Provincia di Lecce

- **Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.** Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- **Monitoraggio sull' idoneità e sull'attuazione delle misure.**
- **Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.)**

VALORE PUBBLICO: SOTTOSEZIONE NON OBBLIGATORIA PER GLI ENTI CON MENO DI 50 DIPENDENTI

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Si rinvia a quanto stabilito dal Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023-2025 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 53 del 31.03.2023;

PERFORMANCE

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Il Ciclo della Performance risulta infatti disciplinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", tuttavia è bene ricordare che l'art. 31 (Norme per gli Enti territoriali e il Servizio Sanitario Nazionale) del suddetto D. Lgs. n. 150/2009 nel testo così modificato dall'art. 17, comma 1, lett. a), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, in vigore dal 22/06/2017, prevede che: "Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1".

Pertanto, gli Enti Locali possono derogare agli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 3/2018), applicando le previsioni contenute nell'art. 169 c. 3-bis del dlgs 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ovvero "Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione". Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PIAO.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;



CITTA' DI SPONGANO

Provincia di Lecce

- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l'amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adottati, con apposito provvedimento, il regolamento per la misurazione e valutazione della performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;
- il Nucleo di Valutazione (o l'OIV) controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

Il sistema di misurazione se la misurazione e valutazione della performance (SMIVAP) è stato approvato con deliberazione n. 98 del 19.07.2019, mentre il Piano delle performance per il triennio 2023/2025 è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 69 del 23.06.2023.



CITTA' DI SPONGANO

Provincia di Lecce

3^ Sezione di programmazione

sottosezione 3.1

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica, ossia i posti determinati dagli effettivi fabbisogni dell'Ente comprensiva quindi anche dei posti vacanti, per l'anno 2023 è la seguente:

Categoria	Posti n.
Segretario generale	1
Area dei Funzionari e dell'E.Q.*	7*
Area degli istruttori	3
Area degli operatori esperti	5**
Area degli operatori	2
Totale	18

* Di cui n. 1 unità a tempo determinato e parziale assunta ai sensi del comma 557, art. 1, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 e n. 1 unità a tempo determinato e parziale assunta ex art. 110, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 per l'attuazione dei progetti PNRR; nel computo è inserito un posto vacante di Funzionario tecnico da assegnare al V Settore - Lavori Pubblici a tempo parziale e indeterminato.

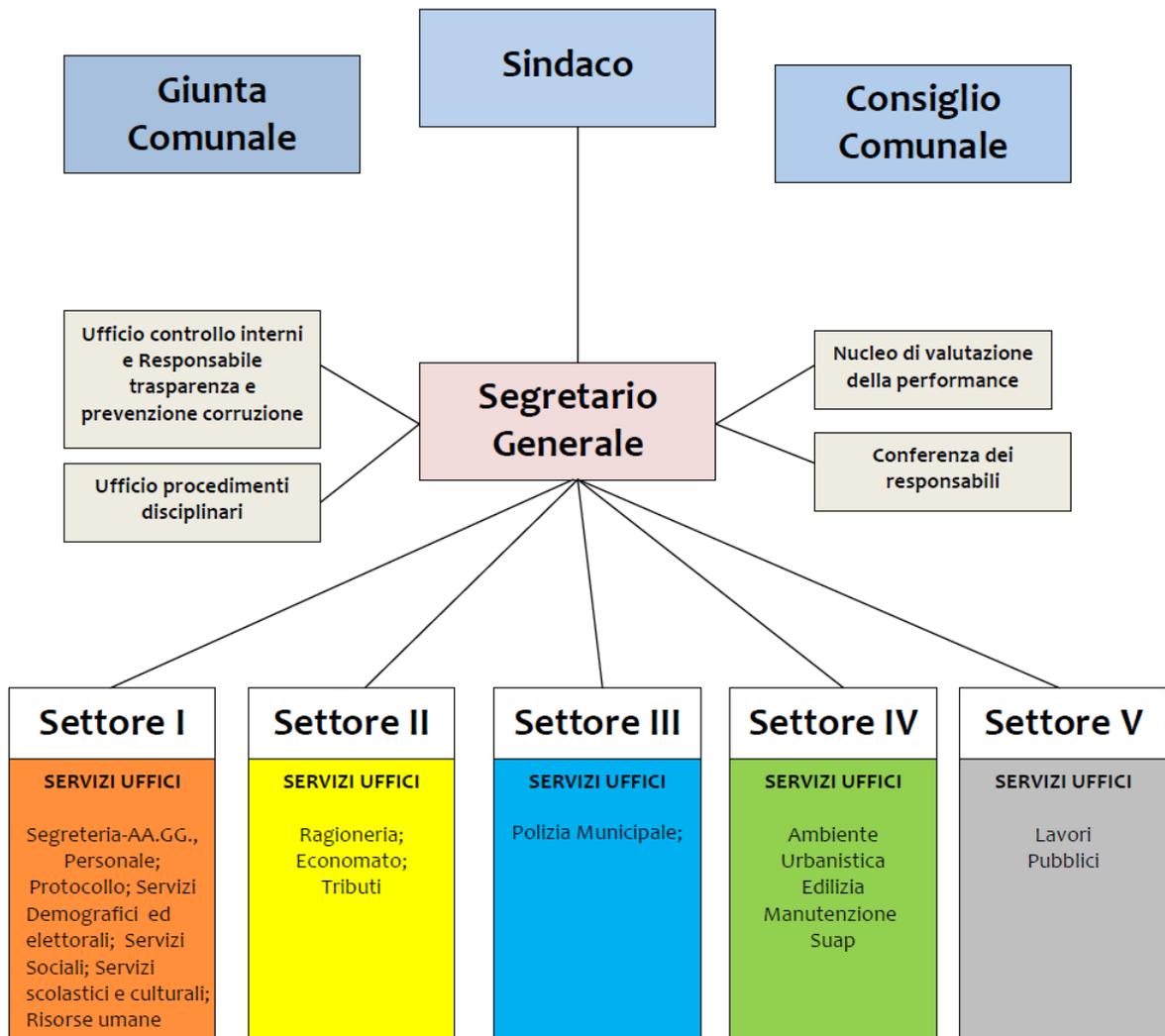
** Di cui n. 1 unità a tempo determinato e parziale assunta ai sensi del comma 557, art. 1, della legge 30 dicembre 2004, n. 311. 1, comma 557 della legge 30 dicembre 2004, n. 311, e n. 1 unità autista scuolabus a tempo determinato e parziale.



CITTA' DI SPONGANO

Provincia di Lecce

ORGANIGRAMMA E DETTAGLIO DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA





CITTA' DI SPONGANO

Provincia di Lecce

3^a Sezione di programmazione

sottosezione 3.02

LAVORO IN MODALITÀ AGILE

Il disciplinare/regolamento sul lavoro agile è stato approvato con delibera di giunta n. 7 del 16.01.2023

La disciplina del lavoro agile non è stata formalizzata all'interno del POLA.

L'articolo 14, comma 1, della legge n. 124/2015, prevede che *"[...] In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano"*.



CITTA' DI SPONGANO

Provincia di Lecce

3^a Sezione di programmazione

sottosezione 3.03

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del dlgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c.557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e dalle imprese, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, l'amministrazione elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree e modifica del personale in termini di livello/inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - Soluzioni interne all'amministrazione;
 - Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;



CITTA' DI SPONGANO

Provincia di Lecce

- Meccanismi di progressione di carriera interni;
- Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.
- Formazione del personale:
 - Le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
 - le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
 - gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Per una corretta programmazione del fabbisogno di personale sono necessarie le seguenti valutazioni:

- rispetto dei limiti di spesa del personale;
- valutazione di non eccedenza di personale;
- le certificazioni sull'approvazione dei documenti di bilancio;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare;
- le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità;

Fabbisogno di personale:

Con l'approvazione del vigente programma dei fabbisogni di personale, in vista di una possibile unificazione dei settori IV e V, e nelle more della stessa, l'Ente si propone di rafforzare la dotazione dell'area tecnica, sia in vista delle ormai cessazioni previste per il 2023 e il 2024 e che interessano, tra l'altro, anche i rispettivi responsabili, sia in virtù dell'intensificazione delle attività dovuta alla necessità di attuare le Misure previste dal PNRR.

La programmazione si propone, altresì, di colmare le carenze di organico del II Settore finanziario e del III Settore Polizia locale, prevedendo nel corso dell'anno 2024 l'assunzione di n. 1 collaboratore amministrativo-contabile e di n. 1 Funzionario di vigilanza.



CITTA' DI SPONGANO

Provincia di Lecce

E' prevista, inoltre, la proroga del rapporto di lavoro, a tempo determinato e parziale (75%) di un autista scuolabus (area degli operatori esperti), dal 15.09.2023 al 30.06.2024, in modo da garantire il servizio scuolabus per l'A.S. 2023/2024, nelle more di una eventuale riprogrammazione di tale servizio, valutando la possibilità di esternalizzazione dello stesso.

E' infine prevista, nel triennio di riferimento, la trasformazione di n. 5 contratti da tempo parziale a tempo pieno, come specificato di seguito, di cui n. 4 nel 2024 e n. 1 nel 2025.

Assunzioni a tempo indeterminato / determinato ai fini dell'attuazione del PNRR:

Non previste. 2023

Non previste. 2024

Non previste. 2025

Altre assunzioni

Assunzioni a tempo pieno e indeterminato:

Non previste. 2023

Non previste. 2024

Non previste. 2025

Assunzioni a tempo parziale e indeterminato:

2023

- n. 1 *Funzionario tecnico* (area dei funzionari e dell'E.Q., ex Cat.), tempo parziale (50%), a decorrere dal 1.10.2023, da assegnare al V Settore - Lavori pubblici;

2024

- n. 1 *Collaboratore amministrativo-contabile* (area degli operatori esperti, ex cat. B), a



CITTA' DI SPONGANO

Provincia di Lecce

tempo parziale (50%), a decorrere dal 1.01.2024, da assegnare al II Settore – Economico Finanziario;

- n. 1 unità *Istruttore tecnico* (area degli istruttori, ex cat. C), a tempo parziale (50%) e indeterminato, a decorrere dal 1.01.2024, da assegnare al IV Settore – Edilizia e Urbanistica;
- n. 1 unità *Funzionario di vigilanza*, appartenente all'Area dei funzionari e dell'E.Q., a tempo parziale (50%) e indeterminato, a decorrere dal 1.01.2024, da assegnare al III Settore – Polizia Locale;

2025

Non previste.

Assunzioni a tempo parziale e determinato

2023

- n. 1 *Autista scuolabus* (area degli operatori esperti, ex cat. B), a tempo parziale (75%), a decorrere dal 15.09.2023 al 30.06.2024, da assegnare al 1 Settore – Affari generali (proroga precedente contratto);

2024

Non previste.

2025

Non previste.

Procedure di mobilità

Non sono previste procedure di mobilità. Le modalità di assunzione previste dal piano dei fabbisogni di personale 2023/2025 saranno definite con successivo provvedimento nel triennio di riferimento.

Procedure di progressione verticale

Non sono previste procedure di progressione verticale nel triennio di riferimento.

Trasformazioni contrattuali e incrementi orari dipendenti di ruolo

2023

Non previste.

2024

- trasformazione contratto da tempo parziale (66,67%) a tempo pieno di n. 1 unità *Funzionario amministrativo*, appartenente all'Area dei Funzionari e dell'E.Q., a decorrere dal 1.01.2024, assegnata al I Settore – Affari Generali;



CITTA' DI SPONGANO

Provincia di Lecce

- trasformazione contratto da tempo parziale (83,34%) a tempo pieno di n. 1 unità *Collaboratore amministrativo-contabile*, appartenente all'Area degli operatori esperti, a decorrere dal 1.01.2024, assegnata al II Settore – Economico Finanziario;
- trasformazione contratto da tempo parziale (70%) a tempo pieno di n. 1 unità *Istruttore amministrativo*, appartenente all'Area degli istruttori, a decorrere dal 1.01.2024, assegnata al IV Settore – Urbanistica e edilizia;
- trasformazione contratto da tempo parziale (50,00%) a tempo pieno di n. 1 unità *Funzionario tecnico*, appartenente all'Area dei Funzionari e dell'E.Q., a decorrere dal 1.06.2024, assegnata al V Settore – Lavori Pubblici;

2025

- trasformazione contratto da tempo parziale (50%) a tempo pieno di n. 1 unità *Istruttore tecnico*, cat. C, a decorrere dal 1.01.2025, assegnata al IV Settore – Urbanistica e edilizia;

Il Programma triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale **n. 28 del 17.02.2023** e successivamente modificato con deliberazione di Giunta comunale **n. 83 del 26.07.2023**.

4^ Sezione di programmazione

MONITORAGGIO

SOTTOSEZIONE NON OBBLIGATORIA PER GLI ENTI CON MENO DI 50 DIPENDENTI