



# COMUNE DI OSSI

(Provincia di Sassari)



## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2026-2028

(Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.28 del 26 Febbraio 2026)

(Modificato con deliberazione della Giunta Comunale n.56 del 28 aprile 2026)

(Modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 83 del 18 giugno 2026)

**(Modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. \_\_\_\_ del 15 Settembre 2026)**

**A CURA DEL DR. FRANCESCO SANNA**  
Segretario comunale del Comune di Ossi(SS)

# Indice generale

## **PRESENTAZIONE METODOLOGICA DEL PIAO**

- 1) Quadro normativo
- 2) La struttura PIAO del Comune di Ossi

## **SEZIONE 1 Scheda Anagrafica dell'Amministrazione**

### **1.1 Scheda Anagrafica dell'Amministrazione**

- 1.1.1 – Popolazione
- 1.1.2 – Contesto socio-economico e culturale
- 1.1.3 – Il personale dipendente

## **SEZIONE 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione**

### **2.1 Valore Pubblico**

- 2.1.1 – Il percorso di costruzione del Valore pubblico
- 2.1.2 - Gli Organi di indirizzo: Composizione, Ruolo, Politiche, Obiettivi e Strategie

### **2.2 Performance**

- 2.2.1 – Piano triennale delle azioni positive 2026-2028 (Allegato N.1 PIAO)
- 2.2.2 – Obiettivi di accessibilità
- 2.2.3 – Piano della Performance e degli obiettivi(PPO) triennio 2026-2028 (Allegato N.2 PIAO)

### **2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza**

- 2.3.1 – La sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” – (Conferma Allegato N.3 PIAO 2025-2027)

## **SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale Umano**

### **3.1 Struttura Organizzativa**

- 3.1.1 - Il modello organizzativo e l'organigramma
- 3.1.2 - I livelli di responsabilità organizzativa

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile e/o da remoto**

- 3.2.1 – Le linee guida del Comune di Ossi – (Conferma Allegato N.4 PIAO 2025-2027)

### **3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**

- 3.3.1 - La capacità assunzionale
- 3.3.2 - La programmazione del fabbisogno di personale
- 3.3.3 - La formazione del personale
- 3.3.4 - La situazione di soprannumero ed eccedenze

## **SEZIONE 4 Monitoraggio**

### **4.1 Monitoraggio**

#### *4.1.1 – L'attività di monitoraggio del Comune*

#### **Si allega al presente atto e ne sono parte integrante e sostanziale:**

Allegato A – Struttura organizzativa, dotazione organica e catalogo profili professionali

Allegato N.1 - documento denominato "Piano triennale delle azioni positive del Comune di Ossi"

Allegato N.2 - documento denominato "Piano della Performance e Piano dettagliato degli obiettivi esecutivo-gestionali 2026/2028"

Allegato N.3 - documento denominato "Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza" "(Conferma Allegato N.3 PIAO 2025-2027)

Allegato N.4 - documento denominato "Linee guida sul lavoro agile e da remoto del Comune di Ossi" (Conferma Allegato N.4 PIAO 2025-2027)

## SEZIONE 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

La presente Sezione si articola in n. 3 sotto-sezioni, di seguito sviluppate nei loro contenuti, denominate rispettivamente Valore Pubblico, Performance e Rischi Corruttivi e Trasparenza.

### 2.1 - Valore Pubblico

Questa sotto-sezione contiene, per gli enti locali, esclusivamente i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (art. 3, comma 2 DM 24.6.2022). Sebbene, le indicazioni contenute nel “*Piano tipo*” non prevedano l’obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, si ritiene che sia comunque utile procedere alla predisposizione dei suoi contenuti al fine di rispettare lo spirito legislativo sul concetto di unicità del documento PIAO nonché per facilitarne la lettura da parte dei cittadini e *stakeholders*.

#### 2.1.1 - Il percorso di costruzione del Valore pubblico ed il DUP

*Omissis... ..*

#### 2.1.2) Gli Organi di indirizzo: Composizione, Ruolo, Politiche, Obiettivi e Strategie

Gli organi di Governo sono stati rinnovati il **7/8 Giugno 2026** e sono:

- **Il Sindaco** è il Dr. Pasquale Lubinu
- **Il Consiglio Comunale** è così composto:

| NOME E COGNOME        | QUALIFICA   |
|-----------------------|-------------|
| LUBINU PASQUALE       | Sindaco     |
| CANU ANTONINO         | Consigliere |
| SERRA MARIA LAURA     | Consigliere |
| CAMPUS MARIA FRANCA   | Consigliere |
| LINZAS GIAN MARIO     | Consigliere |
| SERRA MARIA ELENA     | Consigliere |
| MURONI ALBERTO ANGELO | Consigliere |

|                   |             |
|-------------------|-------------|
| DERUDAS LIANA     | Consigliere |
| MURESU PIETRO     | Consigliere |
| MARTINEZ GIUSEPPA | Consigliere |
| MANNAZZU MARCO    | Consigliere |
| MURESU VALENTINA  | Consigliere |
| CAU VITTORIO      | Consigliere |
| CASSANO LAURA     | Consigliere |
| COSSU MARIA LAURA | Consigliere |
| DERUDAS MAURO     | Consigliere |
| SOLINAS FRANCESCO | Consigliere |

- La Giunta Comunale è così attualmente composta

| NOME E COGNOME      | DELEGA                                                                                                  |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| LUBINU PASQUALE     | Sindaco                                                                                                 |
| CANU ANTONINO       | Vicesindaco e Assessore alle <i>LAVORI PUBBLICI, MANUTENZIONI, VIABILITA' E TRAFFICO CITTADINO</i>      |
| LINZAS GIAN MARIO   | Assessore alle <i>POLITICHE AMBIENTALI, AGRICOLTURA E SPORT</i>                                         |
| SERRA MARIA ELENA   | Assessora ai <i>POLITICHE SOCIALI E ASSISTENZIALI</i>                                                   |
| CAMPUS MARIA FRANCA | Assessora alle <i>POLITICHE CULTURALI, ISTRUZIONE E SPETTACOLO</i>                                      |
| DERUDAS LIANA       | Assessora all' <i>URBANISTICA ED EDILIZIA, ATTIVITA' PRODUTTIVE, TURISMO E INNOVAZIONE TECNOLOGICA"</i> |

*Omissis... ..*

## SEZIONE 3: *Organizzazione e Capitale Umano*

La presente Sezione si articola in n. 3 sotto-sezioni, di seguito sviluppate nei loro contenuti, denominate rispettivamente Struttura Organizzativa, Organizzazione del lavoro agile e Piano triennale del Fabbisogno del personale.

### 3.1 *Struttura organizzativa*

La presente Sezione si articola in n. 3 sotto-sezioni, di seguito sviluppate nei loro contenuti, denominate rispettivamente Struttura Organizzativa, Organizzazione del lavoro agile e Piano triennale del Fabbisogno del personale.

### 3.1 *Struttura organizzativa*

In questa sotto-sezione si presenta il modello organizzativo adottato dal Comune di Ossi(SS) ed in particolare illustra:

- Il modello organizzativo e l'organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, numero di posizioni di elevata qualificazione e modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in termini di:
  - 1) *inquadramento contrattuale (o aree)*;
  - 2) *profilo professionale* ;
  - 3) *competenze tecniche*;
  - 4) *competenze trasversali*;
- numero medio dipendenti in servizio per unità organizzativa;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

#### 3.1.1 - *Il modello organizzativo e l'organigramma*

Il modello organizzativo del Comune di Ossi si basa su alcune direttrici fondamentali:

1) Politica del personale orientata al miglioramento qualitativo delle risorse umane necessarie per stare al passo con il cambiamento, soprattutto quello generato dalla progressiva informatizzazione e transizione al digitale della macchina amministrativa, al fine di garantire la regolare funzionalità degli uffici e servizi dell'ente contrastando in questo modo, per quanto normativamente possibile, il Gap di cessazioni causato per lo più, negli ultimi anni, prima dalle politiche nazionali in materia di pensionamento anticipato(*cd. Quota 100*), per proseguire poi con le difficoltà operative connesse allo svolgimento dei concorsi nel periodo pandemico, e per finire, con le continue cessazioni del personale neo assunto degli ultimissimi anni, per mobilità, trasferimenti ad altri enti, dimissioni che purtroppo sono continuate anche recentissimamente (*n.4 cessazioni*).

2) Concentrazione in capo alla responsabilità del Segretario comunale, di un Servizio in Staff, denominato “**Programmazione Generale e controllo**” competente allo svolgimento delle più rilevanti funzioni trasversali dell’Ente ed in particolare, tra le altre, di quelle di livello programmatico-strategico, di programmazione del fabbisogno del personale, di monitoraggio e di rendicontazione di risultato e di gestione del ciclo della performance (DUP, PEG, PDO, Rendicontazione Performance, Politiche di gestione e valutazione del personale e collegamento con istituti economici CCNL etc) in collaborazione con i responsabili di settore, di volta in volta coinvolti secondo competenza;

3) Politiche di valorizzazione delle risorse umane con interventi formativi mirati e specifici, garantiti con l’adesione del Comune alla gestione associata tramite l’Unione dei Comuni del Coros che ha predisposto negli anni un programma formativo sempre più nutrito ed orientato alla formazione costante degli operatori in ogni settore di attività, mettendo a disposizione formatori di elevata professionalità e budget impossibili da fronteggiare per il Comune singolo.

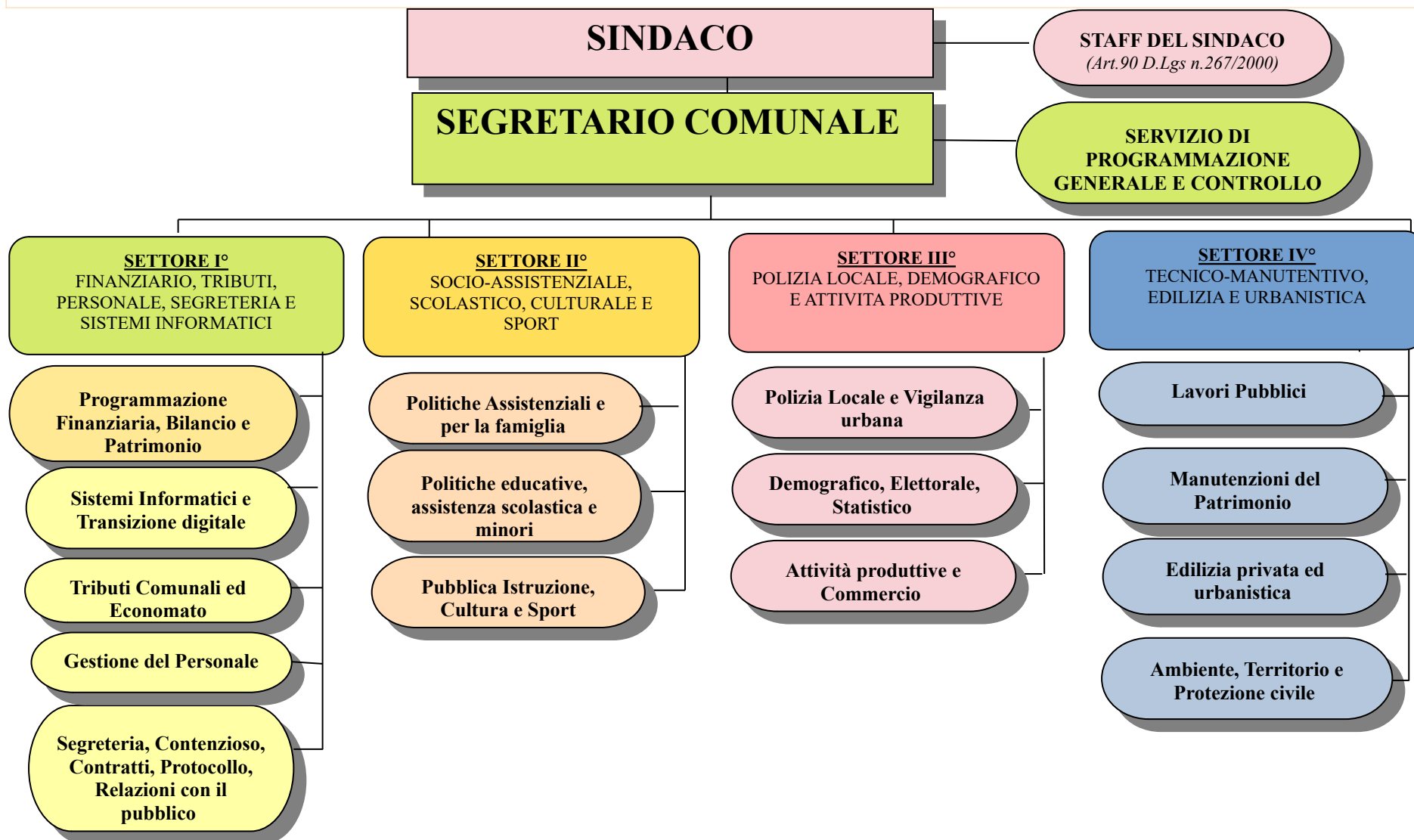
La struttura organizzativa del Comune di Ossi(SS), approvata da ultimo in seno al PIAO(Modifica n.01/2026) con deliberazione della Giunta Comunale n.56 del 28/04/2026, risulta adeguata alla nuova classificazione del personale prevista dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021 del 16.11.2022 e prevede un’organizzazione (*macro-struttura*) che consta di un servizio di staff denominato “**Programmazione Generale e controllo**”, curato direttamente dal Segretario comunale, come prima descritto, e di n.4 settori operativi, come strutture di massima dimensione, con al vertice un Responsabile, titolare di posizione di lavoro di elevata qualificazione(EQ) e con il coordinamento e sovrintendenza del Segretario comunale. Per ciascuno dei settori sono individuate, definite e ripartite le correlate competenze e l’articolazione del settore in uffici.

Si specifica che, relativamente alla nuova organizzazione amministrativa, il Sindaco ha provveduto, nel corso del 2026, alla nomina dei nuovi responsabili di settore, superando la fase di copertura degli incarichi ad interim precedente. Attualmente le posizioni di EQ sono coperte da n.4 responsabili di settore, tutti dipendenti a tempo indeterminato del Comune. E’ stata definitivamente superata la fase degli incarichi ad interim precedente e di copertura del ruolo con incarico a personale assunto a tempo determinato ex art.110 TUEL o con incarico a dipendente di altro ente, mediante rapporto di scavalco condiviso, ai sensi dell’art.23 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

Di seguito si riporta l’organigramma del Comune, come definito nella deliberazione G.C. anzidetta, con alcune modifiche introdotte nell’organizzazione degli uffici del Settore I° in seguito all’assunzione di un Funzionario Informatico. In allegato si unisce la struttura organizzativa aggiornata (*Allegato “A”*) al Programma Triennale del fabbisogno di Personale(**PTFP**) 2026-2028 di cui al successivo paragrafo 3.3.2) del presente PIAO al quale si fa espresso rinvio per maggiori approfondimenti.

# STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI OSSI(SS)

Organizzazione per Settori, Servizi di staff, Uffici



### 3.1.2 - I livelli di responsabilità organizzativa

Al massimo livello di responsabilità organizzativa vi è il **Segretario Comunale** che svolge sostanzialmente le funzioni di Direzione Generale dell'ente (*Il Comune di Ossi, in quanto inferiore ai 100mila abitanti, non può nominare un Direttore generale*) ed in tale sua veste cura l'attuazione degli indirizzi ed obiettivi stabiliti dagli organi di governo dell'Ente, secondo le direttive impartite dal Sindaco, e sovrintende alla gestione dell'ente perseguendo livelli ottimali di efficacia ed efficienza.

In questo sua particolare attività egli partecipa con gli organi di governo alla definizione delle linee ed obiettivi strategici ed operativi da inserire negli atti di programmazione generale, alla definizione dei programmi sul fabbisogno del personale e sovrintende funzionalmente all'attività gestionale dei responsabili di settore dell'ente nell'esercizio dei compiti loro assegnati. Al Segretario possono essere affidate specifiche risorse umane, finanziarie e strumentali finalizzate alla gestione di attività e procedure particolarmente complesse.

Come già detto in precedenza, il Segretario comunale cura lo svolgimento, anche a livello di gestione diretta, delle più rilevanti funzioni trasversali dell'Ente ed in particolare, tra le altre, di quelle di livello programmatico, di monitoraggio e di rendicontazione di risultato e di gestione del ciclo della performance (DUP, PEG, PDO, Rendicontazione Performance, Politiche di gestione e valutazione del personale e collegamento con istituti economici CCNL etc) in collaborazione con i responsabili di settore, di volta in volta, coinvolti secondo competenza. In particolare, oltre i molteplici adempimenti previsti dalla legge e dai regolamenti, egli provvede direttamente e più specificatamente:

3) a predisporre il Documento Unico di Programmazione(DUP), comprese le eventuali note di aggiornamento, secondo le previsioni del regolamento di contabilità, avvalendosi della collaborazione del responsabile del settore finanziario; sovrintende e collabora nella elaborazione dello schema del Bilancio finanziario di previsione annuale e suoi allegati, nonché del rendiconto di gestione;

4) alla predisposizione del Piano Esecutivo di Gestione, oggi declinato, in seguito all'entrata in vigore del PIAO, nei suoi contenuti sostanzialmente di tipo finanziario;

5) alla predisposizione del Piano della Performance(Art.10 D.Lgs 150/2009) e del Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO art.108 TUEL) oggi confluiti all'interno del presente strumento, appunto il PIAO(Piano Integrato delle Attività e di Organizzazione);

6) alla predisposizione della Relazione finale annuale sulla performance; sovrintende e coordina le attività del NdV e dei responsabili nel complesso processo di valutazione del personale e dei suoi collegamenti con gli istituti economici previsti dalla contrattazione nazionale e decentrata a livello di ente (Retribuzione di risultato e premi di performance);

7) alla programmazione del fabbisogno di personale, all'interno del presente documento, in collaborazione con il responsabile del settore competente in materia di personale; sovrintende alla sua attuazione e cura direttamente le relazioni sindacali e la gestione dell'intero procedimento di formazione e di stipula del contratto decentrato secondo i principi e criteri stabiliti dal CCNL vigente;

Il **Segretario Comunale** poi, in conformità con quanto specificatamente previsto dall'art. 97 del D.Lgs. 267/2000, svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi e dei responsabili dell'ente, partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta, ne cura la verbalizzazione, roga tutti i contratti nei quali l'ente è parte ed autentica le scritture private ed atti unilaterali ed esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o conferitagli dal Sindaco.

Come già detto, la macrostruttura organizzativa è articolata in **Settori**, che si configurano come un'organizzazione integrata di attività operative omogenee, affini e complementari. Il settore costituisce la principale struttura organizzativa dell'ente e consente l'esercizio delle responsabilità dirigenziali e la principale forma di aggregazione per materia delle diverse competenze affidate in gestione all'ente, in grado di rispondere adeguatamente alla complessità di gestione dei servizi dove, nell'ambito delle direttive del Sindaco e della Giunta, si può esercitare l'autonomia dirigenziale ed attuare gli indirizzi programmatici, nel rispetto dei criteri definiti dai regolamenti di organizzazione e con gli assoggettamenti previsti dal sistema di controllo.

I **Responsabili di Settore**, nonché titolari di incarico di Elevata Qualificazione(EQ) ai sensi dell'art.16 e ss del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, nel rispetto della autonomia gestionale che compete a chi svolge competenze dirigenziali, sono i protagonisti della gestione dell'ente e in questa loro veste sono chiamati ad una diretta responsabilità di risultato rispetto alle gestioni ad essi affidate dagli organi di direzione politica. I **Responsabili di settore** informano l'attività delle strutture da essi dirette a logiche di informazione, collaborazione, programmazione nonché verifica e controllo delle attività svolte; assumono la diretta responsabilità dei risultati della gestione delle unità di riferimento a fronte della assegnazione di risorse umane, strumentali e di budget di spesa predefiniti; rispondono della corretta gestione, del raggiungimento degli obiettivi e del rispetto dei tempi assegnati; sono chiamati a partecipare alle fasi di costruzione del piano delle performance, a rendicontare circa le fasi di attuazione degli obiettivi di rispettiva competenza ed a quant'altro stabilito dal Sistema di valutazione vigente presso l'ente.

I ruoli di responsabilità dirigenziale all'interno del Comune di Ossi sono stati definiti nel rispetto della normativa e della contrattazione collettiva nazionale ed integrativa. Come detto in precedenza, sono state istituite presso il Comune n.4 posizioni di Elevata qualificazione(*ex posizioni organizzative*), corrispondenti al numero delle strutture di massima dimensione(Settori), che sono state graduate, con provvedimento del Sindaco, su n.4 fasce diverse, con corrispondente indennità di posizione, e di risultato, in base ai criteri stabiliti dal CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 e sulla base della normativa regolamentare adottata dall'ente. In particolare, con decorrenza dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale(1 aprile 2023), gli incarichi predetti sono stati adeguati in base alla nuova normativa sugli incarichi di Elevata Qualificazione(EQ) di cui all'art.16 dello stesso CCNL del 16.11.2022.

Nello specifico, all'interno del "*Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e servizi e per l'accesso e la gestione degli impieghi*", approvato con deliberazione della G.C. n.4 del 23 gennaio 2025 e smi, è stata disciplinata, con adeguamento al CCNL del 16.11.2022, la metodologia prevista per l'istituzione, graduazione, conferimento, valutazione e revoca degli incarichi di EQ all'interno dell'ente, così come la metodologia di valutazione di tutto il personale comunale, ivi compreso il Segretario comunale e i titolari degli incarichi di EQ.

Le posizioni di lavoro di elevata qualificazione(EQ), ed i soggetti che ne sono titolari (Responsabili di settore), si configurano come organi amministrativi con responsabilità diretta di prodotto e di risultato e sono attribuite al personale di ruolo con contratto a tempo indeterminato o determinato appartenente all'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni(*Ex Ctg D*).

Di seguito si descrivono sinteticamente le posizioni di elevata qualificazione istituite nel nostro Comune, le competenze tecniche e trasversali ed il numero medio di dipendenti che ne fanno parte in base all'ultima dotazione organica approvata dal Comune:

| Posizione di Elevata Qualificazione(EQ)                                      | Categoria e profilo professionale del titolare                                                                                               | Competenze tecniche                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Competenze trasversali                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | N. dip. medi (con EQ) |
|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Settore I° FINANZIARIO, TRIBUTI, PERSONALE, SEGRETERIA E SISTEMI INFORMATICI | <b>Dott.ssa Antonia Marmillata</b><br>Inquadramento: <i>Area Funzionari ed EQ</i><br>Profilo: <i>Funzionario Contabile - Vice Segretario</i> | E' richiesto un grado di conoscenze, competenze tecniche altamente specialistiche nelle materie giuridico-contabili-amministrative di competenza del settore ed in particolare nell'ambito delle attività di programmazione finanziaria e bilancio ( <i>DUP, Bilancio di previsione, PEG, rendiconto, bilancio consolidato</i> ), patrimonio, nella gestione dei tributi comunali( <i>IMU, TARI, Add.IRPEF, tributi minori</i> ) del patrimonio( <i>Contabilità economico-patrimoniale, inventari, contabilità IVA etc.</i> ) nell'ambito delle attività della segreteria e degli affari generali ( <i>Atti deliberativi e funzionamento organi istituzionali, contratti, protocollo e archivio, pubblicazioni, notifiche etc.</i> ), nella gestione del trattamento giuridico ed economico del personale, nella programmazione e coordinamento processi di informatizzazione dell'ente e della trasparenza. E' richiesta la conoscenza della normativa di settore, dell'organizzazione interna e delle procedure gestionali, conoscenza applicativi informatici più diffusi. E' connessa al ruolo la gestione di procedimenti complessi e la responsabilità amministrativa e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità della posizione di EQ di competenza; | E' richiesta inoltre una elevata abilità di lavoro in autonomia e nel lavoro in squadra, capacità nella gestione dei conflitti, capacità organizzativo-gestionali e relazionali, anche con referenti esterni ad ogni livello; Flessibilità lavorativa e elevata capacità di pianificazione, organizzazione e sviluppo delle attività con orientamento al risultato; capacità di iniziativa e di proposizione di soluzioni innovative e migliorative;                                               | 8                     |
| Settore II° SOCIO-ASSISTENZIALE , SCOLASTICO, CULTURALE E SPORT              | <b>Geom. Masia Manuela</b><br>Inquadramento: <i>Area Funzionari ed EQ</i><br>Profilo: <i>Funzionario Amministrativo-Contabile</i>            | E' richiesto un grado di conoscenze, competenze tecniche altamente specialistiche nelle materie giuridiche e tecniche di competenza del settore ed in particolare nell'ambito delle attività di programmazione, progettazione e gestione di servizi sociali per la famiglia e assistenziali( <i>Progetti Legge 162/98, Ritornare a casa, Assistenza domiciliare anziani, assistenza economica, interventi di assistenza residenziali etc.</i> ), nella gestione delle politiche educative per i minori, assistenza scolastica, programmazione e gestione servizi scolastici, culturali e sportivi. E' richiesta la conoscenza della normativa di settore, dell'organizzazione interna e delle procedure gestionali, conoscenza applicativi informatici più diffusi. E' connessa al ruolo la gestione di procedimenti complessi e la responsabilità amministrativa e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità della posizione di EQ di competenza;;                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | E' richiesta inoltre una elevata abilità di lavoro in autonomia e nel lavoro in squadra, anche a livello intercomunale e territoriale, capacità nella gestione dei conflitti, capacità organizzativo-gestionali e relazionali, anche con referenti esterni ad ogni livello; Flessibilità lavorativa e elevata capacità di pianificazione, organizzazione e sviluppo delle attività con orientamento al risultato; capacità di iniziativa e di proposizione di soluzioni innovative e migliorative; | 5                     |
| Settore III° POLIZIA LOCALE, DEMOGRAFICO E ATTIVITA' PRODUTTIVE              | <b>Dr. Maria Luisa Masala</b><br>Inquadramento: <i>Area Funzionari ed EQ</i><br>Profilo: <i>Funzionario di Polizia Locale</i>                | E' richiesto un grado di conoscenze, competenze tecniche altamente specialistiche nelle materie giuridiche e tecniche di competenza del settore ed in particolare nell'ambito delle attività di Vigilanza e Polizia( <i>Polizia urbana, stradale, giudiziaria, edilizia, ambientale, sanitaria etc.</i> ), attività di protezione civile, del commercio e SUAPE( <i>Sportello Unico Attività produttive ed Edilizia</i> ) e gestione servizi demografici e statistici( <i>Anagrafe, Elettorale, Stato civile, Leva etc.</i> ). E'                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | E' richiesta inoltre una elevata abilità di lavoro in autonomia e nel lavoro in squadra, capacità nella gestione dei conflitti, capacità organizzativo-gestionali e relazionali, anche con referenti esterni ad ogni livello; Flessibilità lavorativa e elevata capacità di pianificazione, organizzazione e sviluppo delle attività con orientamento al risultato; capacità di iniziativa e di proposizione di soluzioni innovative e                                                             | 7                     |

|                                                          |                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|                                                          |                                                                                                                                    | richiesta la conoscenza della normativa di settore, dell'organizzazione interna e delle procedure gestionali, conoscenza applicativi informatici più diffusi. E' connessa al ruolo la gestione di procedimenti complessi e la responsabilità amministrativa e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità della posizione di EQ di competenza;;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | migliorative;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |    |
| Settore IV° TECNICO-MANUTENTIVO, EDILIZIA ED URBANISTICA | <b><u>Ing. Giovanni Pietro Pischedda</u></b><br>Inquadramento: <i>Area Funzionari ed EQ</i><br>Profilo: <i>Funzionario Tecnico</i> | E' richiesto un grado di conoscenze, competenze tecniche altamente specialistiche nelle materie giuridiche e tecniche di competenza del settore ed in particolare nell'ambito delle attività di programmazione, progettazione e realizzazione di lavori pubblici, manutenzione del demanio e patrimonio comunale, programmazione e gestione politiche ambientali( <i>Rifiuti urbani, risparmio energetico, verde pubblico e arredo urbano, etc</i> ), nella pianificazione urbanistico-edilizia( <i>Piani urbanistici, edilizia privata</i> ) E' richiesta la conoscenza della normativa di settore, dell'organizzazione interna e delle procedure gestionali, conoscenza applicativi informatici più diffusi. E' connessa al ruolo la gestione di procedimenti complessi e la responsabilità amministrativa e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità della posizione di EQ di competenza; | E' richiesta inoltre una elevata abilità di lavoro in autonomia e nel lavoro in squadra, capacità nella gestione dei conflitti, capacità organizzativo-gestionali e relazionali, anche con referenti esterni ad ogni livello; Flessibilità lavorativa e elevata capacità di pianificazione, organizzazione e sviluppo delle attività con orientamento al risultato; capacità di iniziativa e di proposizione di soluzioni innovative e migliorative; | 11 |
|                                                          |                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |    |

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile e/o da remoto

*Omissis... ..*

### 3.3 Piano Triennale del Fabbisogno del Personale

*Omissis... ..*

#### 3.3.2 – La programmazione del fabbisogno di personale

Nella sotto-sezione deve essere indicato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune. In particolare si deve indicare la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

I dipendenti del Comune di Ossi a tempo indeterminato al 31/12/2025 sono stati pari a **n.25**. La dotazione organica prevista per il triennio 2026-2028, come risultante dalla ultima modifica alla programmazione del fabbisogno del personale di cui al successivo paragrafo 3.3.2 e dalle cessazioni previste nell'anno, sarà pari a **n. 31** dipendenti, come di seguito distribuiti, per area e profilo professionale. La nuova dotazione organica sarà la risultanza delle seguenti modificazioni:

- |                                                                                                  |                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 1) <i>Personale in servizio al 31.12.2025</i>                                                    | <i>n. 25 unità;</i> |
| 2) <i>Personale cessato o che cesserà nell'anno in seguito a pensionamento</i>                   | <i>n. 2 unità;</i>  |
| 3) <i>Personale cessato o che cesserà nell'anno in seguito a dimissioni volontarie/mobilità</i>  | <i>n. 4 unità;</i>  |
| 4) <i>Personale assunto/da assumere nel triennio in attuazione del PTFP (dall'esterno)</i>       | <i>n. 12 unità;</i> |
| <i>di cui: Personale da assumere in caso di finanziamento a valere su avviso pubblico CapCoe</i> | <i>n. 1 unità;</i>  |

## **LA NUOVA DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE DI OSSI(SS)**

(Aggiornata al Programma Triennale Fabbisogno Personale(PTFP) di cui al Par. 3.3.2 del PIAO 2026-2028 – **Modifica n.03/2026**)

| AREA PROFESSIONALE                                | PROFILO PROFESSIONALE                 | POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA |           |                     |           |                          |           | TOTALE |
|---------------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|-----------|---------------------|-----------|--------------------------|-----------|--------|
|                                                   |                                       | In servizio al 31.12.2025   |           | Cessazioni previste |           | Da assumere nel triennio |           |        |
|                                                   |                                       | Tempo pieno                 | Part time | Tempo pieno         | Part time | Tempo pieno              | Part time |        |
| AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE | Funzionario Amministrativo            | 1                           | 0         | 0                   | 0         | 0                        | 0         | 1      |
|                                                   | Funzionario Contabile(1)              | 1                           | 0         | 0                   | 0         | 0                        | 0         | 1      |
|                                                   | Funzionario Amministrativo-Contabile  | 4                           | 0         | 1                   | 0         | 0                        | 0         | 3      |
|                                                   | Funzionario Socio-Assistenziale       | 1                           | 0         | 0                   | 0         | 0                        | 0         | 1      |
|                                                   | Funzionario Assistente Sociale        | 2                           | 0         | 0                   | 0         | 0                        | 0         | 2      |
|                                                   | Funzionario di Polizia Locale         | 0                           | 0         | 0                   | 0         | 1                        | 0         | 1      |
|                                                   | Funzionario Specialista Tecnico(2)    | 0                           | 0         | 0                   | 0         | 1                        | 0         | 1      |
|                                                   | Funzionario Tecnico                   | 1                           | 0         | 0                   | 0         | 1                        | 0         | 2      |
|                                                   | Funzionario Informatico(3)            | 0                           | 0         | 0                   | 0         | 1                        | 0         | 1      |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI                             | Istruttore Amministrativo-Contabile   | 3                           | 0         | 2                   | 0         | 5                        | 0         | 6      |
|                                                   | Istruttore Amministrativo             | 1                           | 0         | 0                   | 0         | 0                        | 0         | 1      |
|                                                   | Istruttore Tecnico                    | 2                           | 0         | 1                   | 0         | 1                        | 0         | 2      |
|                                                   | Agente di Polizia Locale              | 3                           | 0         | 0                   | 0         | 1                        | 0         | 4      |
| AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI                      | Collaboratore Amministrativo Esperto  | 3                           | 0         | 2                   | 0         | 0                        | 0         | 1      |
|                                                   | Operatore Tecnico-Manutentivo Esperto | 3                           | 0         | 0                   | 0         | 1                        | 0         | 4      |
| TOTALE DOTAZIONE ORGANICA                         |                                       | 25                          | 0         | 6                   | 0         | 12                       | 0         | 31     |

(1) – di cui n.1 Funzionario Amministrativo/Vicesegretario

(2) – Unità di personale assegnata con DPCM 23.7.2024 con finanziamento a valere sull' Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse”, pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento per le politiche di coesione, Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari)

(3) – Personale assunto con contratto a tempo determinato per n.3 anni(apprendistato ex art.3ter DL n.44/2023) – Scadenza prevista al 14.07.2029.

### 3.3.1 - La capacità assunzionale

Le capacità assunzionali del Comune di Ossi sono state calcolate in base alle norme previste dal DL n.34/2019 (Cd Decreto crescita), convertito in Legge n.58/2019 e in applicazione del DPCM attuativo del 17 marzo 2020 e della successiva Circolare del Ministro per la PA di concerto con il Ministro dell'Interno e con il MEF (prot. n. 1374 A del 08/06/2020) avente ad oggetto: “*Circolare sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019-in materia di assunzioni di personale*”.

Per l'anno 2026, si conferma che i comuni c.d. virtuosi, intendendo come tali quelli che hanno un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità più basso rispetto alla soglia fissata dal decreto 17 marzo 2020, attuativo per i comuni delle nuove regole sulle capacità assunzionali contenute nell'articolo 33 del D.L. n. 34/2019, hanno ampia possibilità di aumentare la propria spesa per il personale e, quindi, di effettuare assunzioni a tempo indeterminato. Rimane fermo per queste amministrazioni il divieto di superare la soglia di cd virtuosità nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti. Il Comune di Ossi rientra in questa categoria di enti e pertanto si conferma che non trova più applicazione l'art. 5 del DM 17 marzo 2020 che, per il periodo transitorio, fino all'anno 2025, obbligava gli enti a rapportare la spesa di personale a quella sostenuta nell'anno 2018.

Sulla base delle nuove regole, ed in particolare, da ultimo, con la Determinazione del responsabile del Settore Finanziario, Tributi, Personale, Segreteria e Sistemi Informatici n.78/442RG del 27 Luglio 2026, esecutiva, si è pertanto provveduto ad effettuare il nuovo calcolo del budget assunzionale per l'anno 2026 del Comune di Ossi, valido anche per il 2027 fino all'approvazione del rendiconto 2026, che è stato determinato in € **449.707,78**. Il tetto massimo della spesa di personale per l'anno 2026 è pari a € **1.778.610,22**.

Si ricorda che, sulla base dei dati precedenti, con l'approvazione del DUP 2026-2028 – Nota di aggiornamento, con deliberazione del Consiglio comunale n.48 del 23 dicembre 2025, si era proceduto con l'approvazione della programmazione delle risorse finanziarie da destinare al fabbisogno di personale per il triennio 2026-2028 sulla base delle informazioni e dei dati sulle risorse finanziarie disponibili fino a quel momento(fine anno 2025) tenendo conto della sostenibilità finanziaria, delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

Appunto la sostenibilità finanziaria aveva indotto, in quel contesto, alla previsione di una spesa incrementale prudente, modesta e di molto inferiore (€ 33.045,00) a quella teoricamente possibile in base al calcolo ex art.33 DL n.34/2019, avendo però cura di precisare che tale previsione avrebbe potuto subire modifiche ed incrementi nel corso del triennio in correlazione con l'eventuale miglioramento del quadro di sostenibilità della spesa di personale da parte dell'ente, irrigidita dalla previsione degli aumenti previsti dal CCNL 2022-2024, oggi già definitivamente stipulato il 23.2.2026, e da quello del triennio 2025-2027 che presumibilmente sarà approvato entro l'anno 2026 e le cui risorse, com'è noto, sono a totale carico dell'ente.

La situazione si è evoluta dal punto di vista normativo con l'approvazione della legge di Bilancio statale (legge n.199/2025) ma soprattutto con l'approvazione della Legge di bilancio della Regione Sardegna (LR n.1/2026) con la quale è stato previsto un considerevole incremento del Fondo Unico Enti Locali che consente maggior respiro all'ente e che vede potenziate le possibilità di aumento della spesa corrente ed in particolare di quella del personale anche per fronteggiare con relativa tranquillità le situazioni nuove venutesi a determinare con riferimento particolare alla necessità di garantire copertura finanziaria a n.2 rinnovi del CCNL nell'anno, al turn over del personale che cesserà per dimissioni, pensionamento e/o mobilità tra enti, alle contingenti carenze di personale(maternità) nonché per garantire stabilità di personale nei settori maggiormente carenti

della struttura amministrativa, come in particolare nel settore tecnico e della polizia locale.

Sulla base dei dati predetti ed in base al DM MEF 25 luglio 2023, di adeguamento del principio contabile della programmazione finanziaria alle disposizioni sul PIAO, il DUP, nota di aggiornamento 2026-2028, approvato con deliberazione del C.C. n. 49 del 23 dicembre 2025, esecutiva, successivamente modificata con deliberazione del C.C. n.9 del 14 aprile 2026, ha quantificato come dal seguente prospetto, la programmazione delle risorse finanziarie da destinare al fabbisogno di personale per il triennio:

| <b>TIPOLOGIA DELLA SPESA DEL PERSONALE</b>                                                                                                                                         | <b>ANNO 2026</b>      | <b>ANNO 2027</b>      | <b>ANNO 2028</b>      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Personale a tempo indeterminato IN SERVIZIO, comprese cessazioni programmate ( <i>Full-Time/Part-time, Rinnovo CCNL</i> )(+)                                                       | 1.121.534,97 €        | 1.379.357,00 €        | 1.379.357,00 €        |
| Personale in comando/ distacco in entrata/uscita (+/-)                                                                                                                             | - €                   | - €                   | - €                   |
| Possibili rientri di personale attualmente comandato o in aspettativa incaricato presso altri enti(+)                                                                              | - €                   | - €                   | - €                   |
| Personale con rapporto di lavoro flessibile, escluse spese etero-finanziate ( <i>Personale TD, Tirocini, Scavalco condiviso/d'ecedenza, etc</i> ) (+)                              | 140.687,62 €          | 37.720,00 €           | 37.720,00 €           |
| <b>Spesa max da destinare all'attuazione del programma triennale e piano annuale assunzioni, comprese eventuali espansioni Part-time in Full time ( ex DPCM 17 marzo 2020) (+)</b> | <b>104.547,40 €</b>   | <b>- €</b>            | <b>- €</b>            |
| Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)                                                                                                                         | - €                   | - €                   | - €                   |
| Assunzioni per mobilità (+)                                                                                                                                                        | - €                   | - €                   | - €                   |
| Altre spese di personale rilevanti ex DPCM 17 marzo 2020 ( <i>Buoni pasto etc</i> ) (+)                                                                                            | 14.470,00 €           | 15.000,00 €           | 15.000,00 €           |
| Capacità di spesa per assunzione ceduta ad Unione di Comuni ex art.32,c.5,TUEL – delibera GC n.139-147/2022 (+)                                                                    | 38.000,00 €           | 38.000,00 €           | 38.000,00 €           |
| <b>Spesa TOTALE (=)</b>                                                                                                                                                            | <b>1.419.240,00 €</b> | <b>1.470.077,00 €</b> | <b>1.470.077,00 €</b> |
| <b>Limite di spesa per il personale da applicare nell'annuo(DPCM 17 marzo 2020)</b>                                                                                                | <b>1.659.527,00 €</b> |                       |                       |

Si specifica in proposito che la programmazione delle risorse finanziarie, per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare alle nuove assunzioni di personale, qui quantificata in € **104.547,40**, è stata determinata sulla base della spesa per il personale in servizio, ivi comprese le cessazioni già programmate, per pensionamento, dimissioni e/o mobilità e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto della nuova situazione sul fronte della sostenibilità finanziaria prima descritte, delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Con riferimento ai vincoli di spesa, allora vigenti, previsti dall'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, si specifica inoltre che la spesa di personale per il triennio 2026-2028, come quantificata nel prospetto che precede ed al netto delle esclusioni di legge, compresa la spesa connessa

alle assunzioni già attuate in applicazione dei precedenti PTFP(*Programma triennale Fabbisogno di personale*) in quanto in deroga, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del DPCM 17 marzo 2020, risulta inferiore rispetto al valore medio della spesa di personale relativa al triennio 2011-2013. La novità, da ultimo, è che il rispetto di detto limite di spesa non trova più applicazione per gli enti locali come disposto dall'art.2, comma 1, del D.L. 7 agosto 2026 n.144, attualmente in fase di conversione in Legge.

La spesa di personale complessiva stanziata nel bilancio di previsione finanziario 2026-2028, al netto delle esclusioni di legge, deve essere contenuta all'interno della spesa programmata nel DUP, da intendere dunque come limite massimo di spesa e potrà essere attivata comunque nei limiti ed alle condizioni stabilite dalle norme in materia attualmente vigenti.

### 3.3.2 – *La programmazione del fabbisogno di personale*

Il programma triennale del fabbisogno del personale(PTFP) 2026-2028 a tempo indeterminato che è stato approvato con la modifica n.01/2026 al PIAO, di cui alla deliberazione G.C.n.56 del 28 aprile 2026, è stato predisposto sulla base del calcolo delle capacità assunzionali di cui al punto precedente, ed è contenuto nei nuovi limiti di spesa prima definiti nel DUP e degli stanziamenti effettivi per spesa di personale previsti nel bilancio finanziario 2026-2028 rappresentando dunque la massima espansione di spesa di personale che, attualmente, sulla base delle risorse finanziarie disponibili, il Comune di Ossi può sostenere per il corrente triennio di programmazione.

Con il programma triennale approvato con la deliberazione G.C.n.56 del 28 aprile 2026, il Comune di Ossi(SS), ha individuato il fabbisogno di personale per il triennio 2026-2028 prevedendo un incremento di n.2 unità di personale rispetto alla consistenza numerica del personale a tempo indeterminato prevista nella previgente impostazione del PIAO 2026-2028, che viene dunque determinata in n.30 unità, prevedendo una diversificazione tra i profili professionali incrementando in particolare la dotazione di quella degli Istruttori, in sostituzione delle unità cessate nell'anno appartenenti all' Area degli Operatori esperti.

La programmazione del fabbisogno predetta ha confermato inoltre la previsione dell'assunzione di personale dell'Area dei Funzionari con finanziamento a valere sull' Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse", pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento per le politiche di coesione, Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (*denominato CapCoe*), Priorità 1, Azione 1.1.2, in quanto, con DPCM del 23 luglio 2024, è stato approvato il provvedimento di riparto del fabbisogno di personale tra i soggetti istituzionali che hanno presentato manifestazione di interesse dal quale è risultato(tabella 2) che al Comune di Ossi(SS) è stata assegnata n.1 unità di personale dell' Area dei Funzionari, profilo professionale di Specialista Tecnico. L'assunzione di questa unità di personale non si è perfezionata nel 2025 a causa del basso numero di candidati risultati idonei per la Regione Sardegna, fatto questo che ha impedito la scelta del nostro Comune da parte dei vincitori. Attualmente la selezione è stata bandita ex novo dal Foromez e sono in corso le procedure concorsuali che, si spera, possano consentire anche al nostro Comune di assumere la figura professionale individuata.

Si conferma, inoltre, che il Comune di Ossi, avvalendosi della facoltà, prevista dall'art.15 del CCNL Funzioni locali del 16.11.2022 di attuazione dell'art.52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs n.165/2001 e dall'art.13, comma 6 dello stesso CCNL Funzioni Locali predetto, ha provveduto nel corso del 2025 alla copertura di nuovi posti in dotazione organica autorizzando la progressione tra aree professionali al fine di

tenere conto delle esperienze e professionalità formatesi all'interno dell'ente. Si specifica in particolare che con l'attuazione del programma predetto è stata definita l'assunzione delle unità di personale di seguito specificato:

a) con **procedura "transitoria"**, ai sensi dell'art.52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs n.165/2001 e dell'art.13,comma 6, CCNL del 16.11.2022, di **n.1 posto** dell'Area dei Funzionari e **n.2 posti** dell'Area degli Operatori Esperti, regolarmente conclusi nell'anno 2025:

b) con **procedura "ordinaria"**, ai sensi ai sensi dell'art.52, comma 1-bis, del D.Lgs n.165/2001 e dell'art.15 del CCNL del 16.11.2022, di **n.1 posto** dell'Area dei Funzionari in combinazione con ulteriore **n. 1 posto** di assunzione di personale della stessa Area previsti quale quota del 50% riservata è all'accesso dall'esterno dal PTFP 2024-2026, quest'ultima già perfezionata con assunzione entro il 31.12.2024. Anche questa procedura è stata perfezionata nel corso dell'anno 2025.

Le procedure per la selezione del personale interno sono state espletate secondo le modalità e criteri contenuti nelle norme di un apposito "Regolamento comunale per la disciplina delle progressioni tra Aree riservate al personale interno" approvato con deliberazione della G.C. n.27 del 27 febbraio 2025, esecutiva a termini di legge.

Con la modifica n.01/2026 del DUP 2026-2028, di cui alla deliberazione G.C. n.56 del 28 aprile 2026, esecutiva, si è provveduto alla modifica del programma del fabbisogno del personale (PTFP), precisando in particolare che, in base alle nuove esigenze nel frattempo sviluppatesi, la strategia seguita dall'amministrazione per la nuova programmazione del personale prevista nella presente modifica al PIAO 2026-2028 poteva essere, complessivamente, così sintetizzata:

*1. Acquisizione di figure professionali esperte nell'Area dei Funzionari, con accrescimento del livello qualitativo del personale dell'organizzazione comunale, ed in particolare, con accesso dall'esterno, nel settore di Polizia Locale(n.1) e Tecnico-Manutentivo(n.2), attualmente carenti o con la presenza, a parziale compensazione, di figure di responsabile di settore acquisite tramite ricorso ad incarico ex art.110 TUEL. e art.23 CCNL FL del 16.11.2022 ed in sostituzione di personale dell'Area istruttori che cesserà in corso d'anno per mobilità;*

*2. Potenziamento ed accrescimento del livello qualitativo del personale dell'ufficio demografico e della segreteria/affari generali con l'assunzione di n.3 Istruttori in sostituzione di n.2 unità di personale dell'Area degli Operatori esperti il cui collocamento in pensione è previsto in corso d'anno e di n.1 unità, profilo di Funzionario Amministrativo-Contabile, cessata per dimissioni in corso d'anno;*

*3. Potenziamento del Settore di Polizia Locale con l'assunzione di un ulteriore Agente di PL in aggiunta alle n.3 unità di personale attualmente in servizio al fine di strutturare il servizio in un ottica di maggiore efficacia ed efficienza con una composizione numerica (n.5 unità complessive) che si può ritenere definitiva, colmando contemporaneamente la carenza della figura del comandante e prevedendo una dotazione di agenti congrua rispetto ai molteplici compiti assegnati al settore;*

*4. Ripristino della completa funzionalità del servizio manutenzioni del patrimonio all'interno del Settore Tecnico con la riassunzione in servizio di n.1 unità di personale, Profilo di Operatore Tecnico-Manutentivo esperto, cessato dal servizio per dimissioni nel 2024, scelta questa già prevista nella prima stesura del programma assunzionale 2026-2028;*

Inoltre, con la successiva deliberazione G.C. n.83 del 18 giugno 2026, esecutiva, si è provveduto ad una ulteriore modifica (n.02/2026) del programma del fabbisogno del personale (PTFP) in seno al PIAO 2026-2028, con riferimento particolare alla previsione dell'assunzione, mediante contratto ex art.90 TUEL, di un Funzionario amministrativo addetto allo staff del Sindaco e della Giunta comunale;

La fase attuativa della strategia predetta si è realizzata ad oggi solo parzialmente in quanto, a seguito di rinuncia, è risultato parziale l'obiettivo di assumere n.2 funzionari tecnici (*punto n.1 precedente*), limitato appunto ad una sola assunzione, e sono in corso le procedure per l'assunzione di un ulteriore Agente di PL, per le ragioni già esplicitate al precedente punto n.3);

La situazione descritta, di parziale attuazione della programmazione, unita ad altre criticità nel frattempo verificatesi nell'organizzazione amministrativa del Comune, che nello specifico riguardano le cessazioni, in corso di definizione, di n.2 unità di Istruttori, di cui n.1 Tecnico e n.1 Amm.vo/Contabile, impongono una ulteriore modifica alla strategia seguita dall'amministrazione nella programmazione del personale che, come prevista nella presente modifica n.03/2026 al PIAO 2026-2028 può essere, complessivamente, così sintetizzata:

1. *Conferma del potenziamento del Settore di Polizia Locale con l'assunzione, dopo la figura del Funzionario, di un ulteriore Agente di PL in aggiunta alle n.4 unità di personale attualmente in servizio al fine di strutturare il servizio in un'ottica di maggiore efficacia ed efficienza con una composizione numerica (n.5 unità complessive) che si può ritenere definitiva, prevedendo dunque una dotazione di agenti congrua rispetto ai molteplici compiti assegnati al settore;*
2. *Mantenimento del livello qualitativo/quantitativo del personale del Settore Finanziario, Ufficio Tributi, con l'assunzione di n.1 Istruttore, in sostituzione di pari profilo in fase cessazione;*
3. *Potenziamento del livello qualitativo e quantitativo del Settore Tecnico con l'assunzione, in sostituzione del Funzionario prima previsto, di n.2 unità di personale dell'Area degli Istruttori, di cui n.1 in sostituzione di Istruttore Tecnico in fase cessazione e n.1 di profilo amministrativo/contabile, ripristinando la figura professionale già prevista in precedenza e poi cessata per mobilità;*
4. *Riqualificare e potenziare la funzionalità del servizio manutenzioni del patrimonio all'interno del Settore Tecnico, in un'ottica di maggiore efficacia ed efficienza, con la previsione dell'assunzione di personale flessibile, Profilo di Istruttore Tecnico, per obiettivi specifici da realizzare all'interno dei servizi tecnico-manutentivi del patrimonio comunale e di cura ed estensione del verde urbano nonché del patrimonio boschivo comunale, che l'amministrazione reputa attualmente carenti e comunque di rilevanza strategica per l'ente;*

Di seguito, si rappresenta il nuovo programma triennale del fabbisogno del personale (PTFP) 2026-2028, adeguato alla strategia prima esplicitata, che il Comune di Ossi approva in seno alla modifica n.03/2026 al PIAO 2026-2028 ed a parziale modifica della precedente programmazione approvata con la deliberazione G.C. n.56 del 28 aprile 2026:



## COMUNE DI OSSI(Provincia di Sassari)

Quota budget per nuove assunzioni calcolato ai sensi del DPCM 17.3.2020

Limite massimo incremento di spesa da utilizzare per nuove assunzioni rispetto alle dotazioni consolidate nel bilancio, come previsto nei documenti di programmazione ente (DUP- Bilancio)

### PROGRAMMA FABBISOGNO DEL PERSONALE - TRIENNIO 2026-2028 (Modifica n.03/2026)

604.018,64 €

104.547,40 €

| Inquadramento Nuovo Sistema classificazione (TAB.B CCNL 16.11.2022)                                                                                          | Profilo Professionale (Art.12,c.6,CCNL del 16.11.2022) | Anno 2026 Decorrenza assunzione(1) | Anno 2027 Decorrenza assunzione | Anno 2028 Decorrenza assunzione | FT/PT | Modalità di assunzione                                                                                                                                                                                                                                                                                           | N. assunzioni previste | Costo annuo nuove assunzioni | Di cui: a carico quota destinata budget assunzionale (DPCM 17.3.2020)                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE                                                                                                            | Funzionario Specialista Tecnico                        | 01/12/2026                         |                                 |                                 | FT    | Assunzione da graduatoria bando di concorso, pubblicato da RIPAM-FORMEZ, su base territoriale, per esami, per il reclutamento a tempo indeterminato di personale non dirigenziale, Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud.                                                                       | 1                      | 35.888,00 €                  | Nessuno: Onere a carico Stato da fondo coesione                                                           |
| AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE                                                                                                            | Funzionario Tecnico                                    | <u>09/06/2026</u>                  |                                 |                                 | FT    | Mediante selezione pubblica per titoli ed esami, secondo le modalità stabilite dal Regolamento comunale di accesso agli impieghi del Comune. Procedura in corso di programmazione 2026.                                                                                                                          | 1                      | 35.888,00 €                  | Nessuno: Spesa già prevista tra le dotazioni consolidate di bilancio (spesa art.110 TUEL)                 |
| AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE                                                                                                            | Funzionario di Polizia Locale                          | <u>01/06/2026</u>                  |                                 |                                 | FT    | Mediante mobilità volontaria per passaggio diretto tra enti o, in subordine, previo accordo, mediante scorrimento di graduatoria di altri enti o, in caso di esito negativo, selezione pubblica per titoli ed esami, secondo le modalità stabilite dal Regolamento comunale di accesso agli impieghi del Comune. | 1                      | 42.169,00 €                  | Nessuno: Spesa già prevista tra le dotazioni consolidate di bilancio (spesa personale art.23 CCNL)        |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI                                                                                                                                        | Istruttore Tecnico(2)                                  | 01/11/2026                         |                                 |                                 | FT    | Mediante mobilità volontaria o, in subordine, mediante interpellato tramite elenco idonei detenuto da Unione Comuni ex convenzione art.3bis DL n.80/2021 convertito in L.n.113/2021.                                                                                                                             | 1                      | 33.045,00 €                  | Nessuno: Spesa già prevista tra le dotazioni consolidate di bilancio (spesa personale in cessazione 2026) |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI                                                                                                                                        | Istruttore Amministrativo-Contabile(3)                 | 01/11/2026                         |                                 |                                 | FT    | Mediante mobilità volontaria o, in subordine, mediante interpellato tramite elenco idonei detenuto da Unione Comuni ex convenzione art.3bis DL n.80/2021 convertito in L.n.113/2021.                                                                                                                             | 1                      | 33.045,00 €                  | Nessuno: Spesa già prevista tra le dotazioni consolidate di bilancio (spesa personale in cessazione 2026) |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI                                                                                                                                        | Istruttore Amministrativo-Contabile(4)                 | 01/11/2026                         |                                 |                                 | FT    | Mediante mobilità volontaria o, in subordine, mediante interpellato tramite elenco idonei detenuto da Unione Comuni ex convenzione art.3bis DL n.80/2021 convertito in L.n.113/2021.                                                                                                                             | 2                      | 33.045,00 €                  | 33.045,00 €                                                                                               |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI                                                                                                                                        | Agente di Polizia Locale                               | 01/11/2026                         |                                 |                                 | FT    | Mediante mobilità volontaria o, in subordine, mediante interpellato tramite elenco idonei detenuto da Unione Comuni ex convenzione art.3bis DL n.80/2021 convertito in L.n.113/2021.                                                                                                                             | 1                      | 34.668,00 €                  | 34.668,00 €                                                                                               |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI                                                                                                                                        | Istruttore Amministrativo-Contabile(6)                 | <u>01/04/2026</u>                  |                                 |                                 | FT    | Mediante scorrimento graduatoria propria secondo le modalità stabilite dal Regolamento comunale di accesso agli impieghi del Comune.                                                                                                                                                                             | 1                      | 33.045,00 €                  | Nessuno: Spesa già prevista tra le dotazioni consolidate di bilancio (spesa personale cessato 2026)       |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI                                                                                                                                        | Istruttore Amministrativo-Contabile(5)                 | <u>06/05/2026</u>                  |                                 |                                 | FT    | Mediante scorrimento graduatoria propria o, in caso di esito negativo, mediante scorrimento, previo accordo, di graduatoria di altri enti secondo le modalità stabilite dal Regolamento comunale di accesso agli impieghi del Comune.                                                                            | 2                      | 66.090,00 €                  | Nessuno: Spesa già prevista tra le dotazioni consolidate di bilancio (spesa personale cessato 2026)       |
| AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI                                                                                                                                 | Operatore Tecnico-Manutentivo Esperto                  | <u>16/03/2026</u>                  |                                 |                                 | FT    | Mediante riassunzione in servizio di dipendente dimissionario secondo le modalità stabilite dalla legge e dal CCNL di comparto vigente.                                                                                                                                                                          | 1                      | 29.381,00 €                  | Nessuno: Spesa già prevista tra le dotazioni consolidate di bilancio (spesa personale riassunto)          |
| (1) - in neretto/sottolineato le assunzioni già definite                                                                                                     |                                                        |                                    |                                 |                                 |       | <b>TOTALE PROGRAMMA TRIENNALE</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>12</b>              | <b>376.264,00 €</b>          | <b>67.713,00 €</b>                                                                                        |
| (2) - Posto in sostituzione personale in fase cessazione x mobilità(Sini) dal 1.10.2026                                                                      |                                                        |                                    |                                 |                                 |       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                        |                              |                                                                                                           |
| (3) - Posto in sostituzione personale in fase cessazione (Mangiatia) dal 1.10.2026                                                                           |                                                        |                                    |                                 |                                 |       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                        |                              |                                                                                                           |
| (4) - Posto trasformato in seguito ad esito negativo assunzione Funzionario Tecnico                                                                          |                                                        |                                    |                                 |                                 |       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                        |                              |                                                                                                           |
| (5) - Posti trasformati in seguito al pensionamento di dipendente Area OE(Serra) dal 1.5.2026 e dimissioni dipendente Area Funzionari(Corgioli) dal 8.4.2026 |                                                        |                                    |                                 |                                 |       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                        |                              |                                                                                                           |
| (6) - Posto trasformato in seguito al pensionamento di dipendente Area OE(Mulas) dal 1.4.2026                                                                |                                                        |                                    |                                 |                                 |       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                        |                              |                                                                                                           |

La presente modifica al programma occupazionale non comporta maggiori oneri e pertanto non è necessario acquisire ex novo il parere del revisore dei conti che è già stato acquisito favorevolmente agli atti con riferimento alla precedente programmazione triennale 2026-2028 del fabbisogno del personale e Piano occupazionale 2026, approvata con la citata deliberazione G.C.n.56 del 28.4.2026, come da parere in data 27.04.2026 verbale n.112, acquisito al protocollo generale al n.5716 del 27.04.2026, con il quale il citato professionista ha accertato la conformità della

programmazione rispetto al principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente ed ha asseverato il rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019.

### **LE ASSUNZIONI FLESSIBILI**

L'amministrazione, sulla base delle esigenze che si manifesteranno nel tempo e comunque nei limiti e nel rispetto dei vincoli di legge previsti, intende proseguire con l'attivazione di strumenti flessibili di assunzione di personale (*contratti a T.D., scavalco etc*), ivi compreso la possibilità di avviamento nel triennio di tirocini di inserimento lavorativo di giovani laureati sulla base delle apposite linee guida approvate dalla Regione Sardegna che l'amministrazione intende sperimentare al fine di offrire una prima opportunità di avvio al lavoro per i giovani laureati.

In particolare il Comune, nel rispetto del limite di spesa previsto nel DUP 2026-2028 e nel bilancio di previsione finanziario, come da tabella delle tipologia di spesa precedente, prevede di ricorrere ad assunzioni a tempo determinato, come anche di scavalco condiviso e/o d'eccedenza, nel triennio al fine di mantenere i normali standard quantitativi e qualitativi di servizio, anche in occasione di sostituzione di personale assente per motivi tutelati dalla legge ovvero per fronteggiare esigenze temporanee in determinati periodi dell'anno.

Tra le novità in programmazione nell'anno, l'amministrazione ha concluso, in accordo con il Comune di Ittiri (SS), un bando di selezione per il reclutamento di giovani laureati, nello specifico un Funzionario Informatico, mediante contratto di apprendistato sulla base delle novità legislative introdotte con l'art.3-ter del D.L. 22 aprile 2023 n.44, convertito in legge n.74/2023, e dal successivo DM attuativo 21 dicembre 2023, e dalle sue successive modificazioni, introdotte in particolare, di recente, con DL sul reclutamento nella PA (DL. 14.3.2025 n.25). I risultati della selezione hanno consentito l'individuazione di n.2 professionalità, la prima delle quali ha rinunciato all'incarico. Il secondo in graduatoria ha optato per l'assunzione presso il nostro Comune che è stata formalizzata con decorrenza dal 15 luglio 2026.

Con l'approvazione di questa ulteriore modifica al PIAO 2026-2028, ed alla luce delle indicazioni formulate dall'organo politico eletto nelle ultime consultazioni popolari del 7/8 Giugno 2026, si intendono aggiornare i dati di durata e finanziari relativi a rapporti di lavoro in corso nel mandato precedente con riferimento particolare all'assunzione di una unità personale addetto allo staff del Sindaco e Giunta, la cui durata era stata inizialmente prevista fino alla fine del mandato elettorale precedente e che il Sindaco, rieletto nel suo incarico, vuole confermare anche per la nuova consiliatura 2026-2031, unitamente alla proroga, fino al 31 dicembre 2026, di altri n.2 rapporti di scavalco d'eccedenza, già instaurati in corso d'anno ai sensi dell'art.1, comma 557, della Legge n.311/2004 e s.m.i., riferiti a n.2 Funzionari di Comuni limitrofi, uno di profilo amministrativo-Contabile e l'altro di profilo Tecnico.

Alla luce delle predette modifiche, il programma delle assunzioni flessibili per l'anno 2026 del Comune di Ossi risulta così definito:

| Profilo professionale                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Tempi e modalità di assunzione                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Durata del rapporto                                                       | Spesa annua prevista | Incidenza spesa anno 2026 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------|
| <b>N. 1 - Funzionario Informatico (*)</b><br>(Area dei Funzionari CCNL del 16.11.2022)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>Assunzione dal 15/07/2026 – Procedure conclusa</b><br>(Selezione pubblica, per titoli ed esami, in accordo con il Comune di Ittiri, tramite apposito bando pubblicato sul "Portale del Reclutamento" secondo le modalità stabilite dal DPCM 21.12.2023 e dal Regolamento comunale di accesso agli impieghi del Comune) | <b>n. 36 mesi</b><br>Full-Time 100,00%                                    | € 37.445,00          | € 17.163,00               |
| <b>N. 1 - Funzionario Tecnico/Ingegnere(*)</b><br>(Area dei Funzionari CCNL del 16.11.2022)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <b>Assunzione fino a scadenza mandato del Sindaco – Incarico cessato il 8.6.2026</b><br>(mediante contratto ex art.110 TUEL)                                                                                                                                                                                              | <b>Fino a scadenza mandato del Sindaco</b><br>Full-Time 100,00%           | € 65.510,00          | € 27.296,00               |
| <b>N. 1 - Funzionario Amministrativo</b><br><i>Staff del Sindaco</i><br>(Area dei Funzionari CCNL del 16.11.2022)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>Assunzione fino a scadenza mandato del Sindaco – Incarico cessato il 8.6.2026</b><br>(mediante contratto ex art.90 TUEL)                                                                                                                                                                                               | <b>Fino a scadenza mandato del Sindaco</b><br>Full-Time 100,00%           | € 37.445,00          | € 15.602,00               |
| <b>N. 1 - Funzionario Amministrativo</b><br><i>Staff del Sindaco</i><br>(Area dei Funzionari CCNL del 16.11.2022)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>Procedura comparativa conclusa</b><br><b>Assunzione dal 3 Agosto 2026</b><br>(mediante contratto ex art.90 TUEL)                                                                                                                                                                                                       | <b>Fino a scadenza mandato del Sindaco neoeletto</b><br>Full-Time 100,00% | € 40.650,00          | € 16.938,00               |
| <b>N. 1 - Istruttore Tecnico/Geometra</b><br>(Area degli Istruttori CCNL del 16.11.2022)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <b>Assunzione prevista dal 15/10/2026</b><br>(Progetto Occupazione art.24 LR n.4/2000 da contributo F.Unico)                                                                                                                                                                                                              | <b>n. 12 mesi</b><br>Full-Time 100,00%                                    | € 42.000,00          | € 8.750,00                |
| <b>SPESA PER ASSUNZIONI FLESSIBILI (Tirocini di inserimento lavorativo):</b><br>- Max n. 3 tirocini per 6 mesi ciascuno, eventualmente prorogabili in base alle condizioni di legge, da avviare presso i settori operativi dell'ente in base ad apposita deliberazione di indirizzo da parte della Giunta comunale – <b>Si prevede avvio dal 1.10.2026</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                           | € 15.624,00          | € 2.604,00                |
| <b>SPESA PER ASSUNZIONI FLESSIBILI (Scavalco d'eccezione e/o condiviso):</b><br>Trattasi di tipologia di spesa già avviata nel 2025 e attualmente in corso nel 2026 presso i settori operativi dell'ente per fronteggiare esigenze temporanee e/o contingenti in base ad apposita deliberazione di indirizzo da parte della Giunta comunale. Con la presente modifica:<br>- <b>Si autorizza proroga scavalco condiviso in essere fino al 31.12.2026 per n.1 Funzionario Amm.vo-Contabile agli stessi patti e condizioni;</b><br>- <b>Si autorizza proroga scavalco condiviso in essere fino al 31.12.2026 per n.1 Funzionario Tecnico agli stessi patti e condizioni;</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                           | € 36.900,00          | € 36.900,00               |
| <b>TOTALE PROGRAMMA ASSUNZIONI FLESSIBILI 2026 (al netto spesa esclusa dal limite di legge)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                           | <b>€ 172.619,00</b>  | <b>€ 80.794,00</b>        |
| <b>LIMITE SPESA ANNUALE PER ASSUNZIONI FLESSIBILI (Delibera G.C. n.166 del 30.12.2020)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                           | <b>€ 175.053,46</b>  | <b>€ 175.053,46</b>       |

(\*) - Spesa esclusa dal limite di spesa per assunzioni flessibili di cui all'art.9,comma 28, del D.L. n.78/2010 convertito in Legge n.122/2010

La spesa per il programma delle assunzioni flessibili previste per l'anno, come prima definito, è contenuta al di sotto del limite della spesa per assunzioni flessibili previste dalla legge(art.1,comma 28, DL n.78/2010), anche in considerazione che parte di queste è assunta in deroga a tali limiti, come espressamente previsto dalle leggi di riferimento prima richiamate.

Per il corrente anno il programma delle assunzioni flessibili non prevede assunzioni straordinarie previste dalla normativa di attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e resilienza(PNRR). Con riferimento alle politiche di rafforzamento del personale in ambito PNRR, si è concluso nel

2025, in seguito a dimissioni, un incarico di collaborazione di lavoro autonomo per n.1 figura di “Esperto di progettazione tecnica, esecuzione di opere e interventi pubblici e gestione dei procedimenti connessi alla loro realizzazione nell’ambito degli interventi finanziati con fondi PNRR” avviato dal Comune ai sensi dell’art.11, comma 2, del D.L. 30.4.2022 n.36, convertito, con modificazioni, in Legge n.79/2022. Si è trattato di un incarico della durata di n.36 mesi finanziato dall’Agenzia per la Coesione Territoriale nell’ambito dell’attuazione del DPCM 30 marzo 2021 di ripartizione dei fondi finalizzati ad un programma per il rafforzamento delle capacità degli enti del mezzogiorno di gestione dei processi direttamente collegati agli interventi previsti dalla politica di coesione dell'Unione europea e nazionale, per i cicli di programmazione 2014-2020 e 2021-2027.

### **3.3.3 - La formazione del personale**

*Omissis... ..*

### **3.3.4 - Situazione di soprannumero ed eccedenze**

*Omissis... ..*

## **SEZIONE 4: Monitoraggio**

### **4.1 Monitoraggio**

*Omissis... ..*

#### **4.1.1 - L’attività di monitoraggio del Comune**

*Omissis... ..*