

- d) la previsione dei posti vacanti, o che si prevede possano rendersi vacanti nel periodo considerato, che si intendono coprire mediante selezione interna per progressione verticale riservata al personale in servizio, secondo l'apposita disciplina di cui al Titolo II in osservanza dell'art.35 del D.Lgs. 165/2001 e del CCNL del 31 marzo 1999;
- e) la valutazione delle esigenze organizzative che rendono opportuno ed utile il ricorso a contratti a tempo determinato, a contratti di formazione e lavoro, a contratti di lavoro interinale ed alle altre forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale, secondo quanto previsto dall'art.36 del D.Lgs. 165/2001 e la vigente disciplina contrattuale, con la specificazione delle quantità, delle professionalità e della durata;
- f) le forme di eventuale sperimentazione del telelavoro;
- g) le situazioni prevedibili che possono richiedere l'affidamento di mansioni superiori, con la specificazione delle relative quantità, professionalità e durata;
- h) i posti riservati alle assunzioni dei soggetti disabili, secondo quanto prescritto dalla legge 12 marzo 1999, n.68, in vigore dal 18 gennaio 2000;
- i) gli oneri finanziari che devono essere sostenuti per l'attuazione dei singoli piani operativi annuali.

Art. 15 - DOTAZIONE ORGANICA

1. L'assetto della struttura e la dotazione organica vengono sottoposte a verifica periodica da parte della Giunta e comunque in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui al precedente art. 14, e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale. Le variazioni riguardanti l'assetto e le competenze degli uffici sono deliberate dalla Giunta, su proposta del Sindaco, sentito il Direttore generale o, ove questi non esista, il Segretario comunale.
2. La dotazione organica del Comune, che si articola esclusivamente per categorie e profili professionali, individua il numero complessivo dei posti, a tempo pieno o a tempo parziale, distinti in base ai sistemi di inquadramento contrattuale.
3. L'approvazione della dotazione organica e le successive variazioni sono disposte dalla Giunta comunale, previo parere del Direttore generale oppure, ove questi non esista, del Segretario generale, nonché consultazione con le organizzazioni sindacali (art.6 d.lgs. n.165/2001).

Art. 16 - INQUADRAMENTO, CATEGORIE, PROFILI PROFESSIONALI E MANSIONI

1. Il personale dipendente è classificato e inquadrato per categorie e profili professionali in conformità a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto in materia di ordinamento professionale.