

Considerato che ad oggi non sono stati approvati i documenti finanziari di programmazione, per come da nota del Responsabile EQ 4 servizio gestione giuridica del personale prot. n.3667 del 19/03/2025, si richiama ad oggi la programmazione del fabbisogno approvata in uno al PIAO 2024/2026 e successivamente modificata con deliberazione di Giunta n.116 del 29/11/2024 e si dà atto che si procederà all'aggiornamento del programma del fabbisogno per il triennio 2025/2027 all'esito dell'approvazione dei documenti di programmazione finanziari per detto triennio

**Allegato D – PIAO 2024/2026
"Strategia in materia di fabbisogno del personale 2024/2026"**

- Visto** l'art.39 della legge n.449/1997 che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- Visto** l'art.91 del D.Lgs. n.267/2000 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- Considerato** che sulla base del testo dell'art.6 del D.Lgs. n.165/2001, così come modificato dal D.Lgs. n.75/2017, la dotazione organica può essere modificata sulla base della programmazione del fabbisogno del personale, nel rispetto dei vincoli dettati dalla stessa disposizione;
- Considerato** che, sulla base delle previsioni di cui al citato D.Lgs. n.75/2017, sono state emanate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", registrate presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne – Succ.1477 - Pubblicata in Gazzetta Ufficiale-Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;
- Vista** la delibera di Giunta Municipale n.109 del 18/12/2023 con la quale è stato dato atto che non risultano da tale verifica condizioni di eccedenza di personale. Si intende come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte. La verifica della mancanza delle condizioni di eccedenza del personale è stata effettuata in modo analitico per ogni singola articolazione organizzativa dell'ente in relazione ai servizi svolti ed alle attività assegnate ad ogni dipendente in servizio. Essa è inoltre stata disposta sulla base dei dati finanziari, avendo cioè in conto che l'ente rispetta il tetto alla spesa del personale per cui si rientra nell'ambito delle condizioni previste dalla legislazione nazionale. L'assenza di personale in sovrannumero è dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica;
- Vista** la deliberazione di Giunta Comunale n.51 del 30/06/2023 con la quale l'Ente ha adottato il piano di azioni positive con tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne di cui all'articolo 48 del D.Lgs. n.198/2006 e che pertanto tale approvazione è intervenuta nell'arco dell'ultimo triennio;
- Dato atto** che ai fini delle *c.d.* assunzioni obbligatorie questo ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla legge n.68/1999;
- Vista** la Deliberazione del Consiglio Comunale n.9 del 08/04/2024, esecutiva ai sensi di legge, di approvazione del DUP 2024/2026;
- Vista** la Deliberazione del Consiglio Comunale n.12 del 15/04/2024, esecutiva ai sensi di legge, di approvazione del bilancio di previsione 2024/2026;
- Vista** la deliberazione di Consiglio Comunale n.31 del 15/11/2023 di approvazione del rendiconto esercizio finanziario 2022;
- Vista** la deliberazione di Giunta Comunale n.28 del 09/04/2024 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione PROVVISORIO 2024-2026 ai sensi dell'art. 6 del DL n.80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021;
- Considerato** che risulta evidente che in occasione dell'approvazione del bilancio di previsione, gli enti locali non possono determinare gli stanziamenti riguardanti la spesa di personale sulla base del Piano dei fabbisogni di personale previsto nell'ultimo PIAO approvato, riguardante il precedente ciclo di programmazione, ma devono tenere conto degli indirizzi strategici e delle indicazioni riguardanti la spesa di personale previsti nel DUP e nella eventuale nota di aggiornamento al DUP relativi al medesimo triennio cui il bilancio si riferisce; al fine di adeguare la disciplina del DUP all'articolo 6 del D.L. n.80/2022, che ha inserito il Piano dei fabbisogni di personale nel PIAO, la Commissione Arconet ha predisposto lo schema del DM, di aggiornamento dell'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011, per prevedere che la Parte 2 della Sezione Operativa del DUP (SeO) definisce, per ciascuno degli esercizi previsti nel DUP, le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in

servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi;

Dato Atto che l'Ente ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;

Dato Atto che l'Ente ha proceduto a trasmettere alla piattaforma BDAP il bilancio di previsione 2023/2025 e 2024/2026 e il rendiconto di gestione degli esercizi 2021, 2022 e 2023;

Dato Atto che nell'anno 2022 il Comune di Grotte non versa nella situazione di Ente strutturalmente deficitario di cui all'art.242 del D.Lgs. n.267/2000 e s.m.i., né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'art.243-bis del D.Lgs. n.267/2000;

Visto il Decreto del Ministro dell'Interno 18 novembre 2020 "Rapporti medi dipendenti-popolazione per classe demografica, validi per enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020/2022, ai sensi dell'articolo 263 comma 2, del decreto legislativo n.267 del 18 agosto 2000" che prevede per triennio 2020/2022 un rapporto di 1/169 per i Comuni della fascia demografica "5000-9999" abitanti;

Visto il rapporto dipendenti-popolazione per classe demografica del Comune di Grotte:

| Anno | 2020 | 2021 |
|--|--------------------|---------------------|
| Personale in servizio al 31/12 | 65 | 59 |
| Personale in servizio al 31/12 (con riduzione oraria 24h) | 56 | 50 |
| Abitanti | 5663 | 5261 |
| Rapporto Personale /abitanti | 0,00995 (1/101) | 0,009503 (1/105) |
| Rapporto previsto dalla legge 1/169 – D.m. Interno 18/11/2020, recante "Individuazione dei rapporti medi 'dipendenti/popolazione' validi per gli Enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020-2022". | 0,00592 (1/169) | 0,00592 (1/169) |

Visto che allo stato attuale della normativa per il triennio 2024/2026 le capacità assunzionali sono fissate per tutti gli enti locali nel 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente, cui si aggiungono le quote delle capacità assunzionali del quinquennio precedente non utilizzate, nonché per gli anni 2023 e 2024 quelle derivanti dalle cessazioni che sono intervenute o interverranno nel corso dello stesso anno, fatto salvo che la concreta assunzione utilizzando queste ultime previsioni non può essere effettuata prima che le cessazioni si siano effettivamente concretizzate;

Visto l'articolo 33 del D.L. n.34/2019 e il Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione, l'Economia e Finanze e dell'Interno del 17 marzo 2020 in base ai quali i comuni, articolati per dimensioni demografiche, sono suddivisi in tre gruppi a secondo del rapporto tra spesa del personale dell'ultimo consuntivo approvato (senza alcuna deroga) ed entrate correnti degli ultimi tre consuntivi approvati al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità del bilancio preventivo dell'ultimo anno in cui è stato approvato il consuntivo;

Visto il Decreto 17 marzo 2020 "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*";

Vista la Circolare 13 maggio 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica "*Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni*" (GU n.226 del 11/09/2020);

Dato Atto che il Comune di Grotte rientra, ai sensi dell'art.3 "Differenziazione dei comuni per fascia demografica" del Decreto 17 marzo 2020, nella fascia demografica: "*e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti*" e che, ai sensi dell'art.4 "*Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale*", il valore soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti è pari al 26,90%;

Considerato che, secondo quanto previsto dalla già menzionata circolare con riferimento alla specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate, sono stati considerati i seguenti aggregati:

- ✓ spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art.110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato; gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001;

U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999.

- ✓ entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi

tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata. Per «entrate correnti» si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media.

- ✓ **FCDE:** è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso.

Visto il prospetto del Rapporto spesa del personale rispetto alle entrate correnti ai sensi dell'art.33, comma 2, del DL 34/2019 (calcolo valore soglia):

| | 2020 | 2021 | 2022 | DATI 2022 |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Entrate Titolo I * | 3.041.094,90 | 2.950.383,95 | 3.041.603,26 | Media 2020/2022 |
| Entrate Titolo II * | 1.883.479,43 | 2.751.680,47 | 3.038.066,30 | |
| Entrate Titolo III * | 89.123,80 | 154.965,54 | 282.330,03 | |
| TOTALE ENTRATE | 5.013.698,13 | 5.857.029,96 | 6.391.999,59 | 5.754.242,56 |
| F.do Crediti Dubbia Esigibilità (FCDE) ** | | | | 445.834,13 |
| DIFFERENZA (a) | | | | 5.308.408,43 |
| Spesa per il personale al netto dell'IRAP *** | | | | 1.784.626,23 |
| Amministratori(-)*** | | | | -98.835,12 |
| Trasferimenti contrattisti (-) *** | | | | -421.111,11 |
| SPESA PER IL PERSONALE (b) | | | | 1.264.680,00 |
| | | | Rapporto b/a | 23,82% |
| Fonte: *Entrate - Rendiconti approvati 2020, 2021, 2022 (con sterilizzazione dell'entrata eterofinanziata relativa ai contrattisti); **FCDE – bilancio previsione anno 2022; ***Personale - Impegni Rendiconto 2022 | | | | |

Dato atto che il rapporto della spesa del personale dell'Ente rispetto alle entrate correnti risulta essere al 23,82% e, conseguentemente, si applicano le norme di cui all'art.4, comma 2, del Decreto 17 marzo 2020 "A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art.5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art.2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica";

Dato atto che l'art.5, comma 1, del Decreto 17 marzo 2020 "Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio" dispone che "1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art.4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art.2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

| Comuni | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|-------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti | 17,0% | 21,0% | 24,0% | 25,0% | 26,0% | 26,0% |

Dato atto che l'Ente può quindi procedere ad incrementare la propria spesa di personale nel rispetto dell'art.5, comma 1, del Decreto 17 marzo 2020 "Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio";

Dato atto che la spesa registrata nel 2018 secondo la definizione dell'art.2 del Decreto 17 marzo 2020 è pari a:

| | 2018* |
|---|--------------|
| Spesa per il personale al netto dell'IRAP | 2.274.628,76 |
| Amministratori (-) | -80.810,99 |

| | |
|---|---------------------|
| Trasferimenti contrattisti (-) | -421.111,11 |
| Spesa per il personale (art.2 Decreto 17/03/2020) | 1.772.706,66 |
| * Fonte: rendiconto 2018. | |

Considerato pertanto che, ai sensi dell'art.4, comma 1, del Decreto 17 marzo 2020, e tenuto conto della spesa registrata nel 2018 ai sensi dell'art.2, i limiti di spesa risultano essere i seguenti:

| Annualità | 2018 | 2024 | 2025 | 2026 |
|---|--------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Limite % | | 26,0% | 26,0% | 26,0% |
| Spesa per il personale (art.2 Decreto 17/03/2020) | 1.772.706,66 | | | |
| Max Spesa per il personale | | 2.233.610,39 | 2.233.610,39 | 2.233.610,39 |

Dato atto che la spesa registrata nel 2022 (dati bilancio consuntivo anno 2022) secondo la definizione dell'art.2 del Decreto 17 marzo 2020 è pari a:

| | 2022* |
|---|---------------------|
| Spesa per il personale al netto dell'IRAP | 1.784.626,23 |
| Trasferimenti contrattisti (-) | -421.111,11 |
| Spesa Amministratori (-) | -98.835,12 |
| Spesa per il personale (art.2 Decreto 17/03/2020) | 1.274.349,50 |
| * Fonte: bilancio consuntivo 2022 | |

Considerato che risultano rispettati i limiti di cui al Decreto 17 marzo 2020:

| | 2022 | 2024 | 2025 | 2026 |
|---|--------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| | | 26,0% | 26,0% | 26,0% |
| Max spesa del personale (a) | | 2.233.610,39 | 2.233.610,39 | 2.233.610,39 |
| Spesa 2021 | 1.264.680,00 | | | |
| Spazio assunzionale | | 393.850,49 | 337.358,17 | 343.550,89 |
| Pensionamenti | | - 56.492,32 | | |
| Spesa prevista (spesa + costo nuove assunzioni - pensionamenti) (b) | | 1.328.907,36 | 1.513.783,69 | 1.513.783,69 |
| Rispetto parametri se a > b | | Si | Si | Si |

Dato atto che nell'anno 2022 l'ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013 e che tale rispetto è previsto anche per gli anni successivi;

Vista la deliberazione della sezione autonomie della Corte dei conti n.25/2017 sulle modalità di calcolo dei risparmi derivanti dalle cessazioni del personale negli anni precedenti;

Dato atto che l'Ente ha rispettato l'obbligo del contenimento della spesa del personale per gli anni 2024/2025/2026 rispetto al triennio 2011/2013 ai sensi dell'art.1, comma 557 quater, legge n.296/2006;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n.57 del 06/07/2023 "Struttura organizzativa dell'ente e assegnazione del personale" e relativi allegati;

Ritenuto prioritario per l'Amministrazione, in ottemperanza alle linee strategiche contenute nel DUP 2024/2026, prefissare il potenziamento di due unità per il soddisfacimento delle necessità connesse al potenziamento del servizio di trasporto disabili nonché di ottimizzare i processi interni e di digitalizzazione come supporto al RTD per poter avere un maggiore presidio nella fase di migrazione al *cloud* dell'Ente. L'attività di reclutamento di personale educativo a tempo parziale e determinato tende viceversa a contemperare l'imminente fuoriuscita del personale al fine di garantire il servizio di asilo nido comunale.

Visto l'art.13, comma 6 del CCNL 2019-2021 del comparto che prevede esplicitamente che: *"In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza."*;

Visto l'art.13, comma 8 del CCNL 2019-2021 del comparto che sancisce “[...] sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.”;

Considerato che il valore complessivo del monte salari dell'anno 2018, per come determinato sopra, è pari ad €1.772.706,66 e che la quantificazione dello 0,55% risulta pertanto essere pari ad €9.749,87;

Dato atto che ai sensi dell'art.78, comma 3, lett. b), del CCNL 2019-2021 del comparto Funzioni Locali il trattamento economico spettante al personale è costituito altresì “del valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di “differenziale stipendiale”;

Ritenuto utile precisare anche ai sensi dell'art.15, comma 3 del CCNL 2019-2021, che “Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.”;

Considerato che il sovraccitato comma 8 dell'art.13 consente di finanziare le progressioni tra le aree, anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della legge n.234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario dello stesso CCNL Funzioni Locali;

Considerato che il piano dei fabbisogni 2024-2026, costituendo atto di indirizzo della Giunta, deliberato nell'ambito del PIAO relativo al medesimo periodo, ha individuato nello 0,55% del monte salari del 2018, l'importo da destinare alle progressioni verticali in deroga;

Ribadito che lo 0,55% di cui all'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021, come richiamato all'art. 13 del CCNL 16.11.2022 è calcolato sul monte salari dell'anno 2018; quando il contratto collettivo utilizza l'espressione "monte salari", come nel caso di specie (e fatte salve eventuali diverse specificazioni), si riferisce al complesso delle retribuzioni "lordo dipendente" e, quindi, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione;

Dato atto che la nozione di monte salari da prendere in considerazione per la determinazione dello 0,55% è stato chiarito dall'ARAN con parere CFL254 del 12/04/2024;

Considerato che le procedure c.d. “speciali”, risultano essere temporalmente limitate alla finestra compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025 (art.13 commi 6, 7, 8 del CCNL del comparto 2019-2021), con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e con rinvio a regolazioni di maggior dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti, previo confronto sindacale;

Visto il parere ARAN CFL209 del 28/03/2023 che ha determinato come gli enti hanno la possibilità di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d.lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale; ed altresì “È il caso di precisare che tali risorse possono essere previste in forza di una disposizione di contratto collettivo nazionale e, quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto.”;

Ritenuto utile evidenziare come nel predetto parere CFL209 l'ARAN specifica che “[...] se gli enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13; se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse).”;

Tenuto conto, in sintesi che:

1. nel Comune non si registrano condizioni di eccedenza del personale;
2. il rapporto della spesa del personale del comune rispetto alle entrate correnti è inferiore al 26,9%;
3. viene mantenuto il rispetto dell'obbligo del contenimento della spesa del personale degli anni 2024- 2025-2026 rispetto al triennio 2011/2013 ai sensi dell'art.1, comma 557 quater legge n.296/2006;
4. gli spazi assunzionali finalizzati all'elaborazione del Piano del fabbisogno del personale 2024-2026 rappresentano dei valori soglia massimi;
5. rimane ferma la possibilità di adeguare il presente documento strategico qualora si dovessero verificare esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione, nonché sotto impulso dell'amministrazione in relazione agli indirizzi

strategici perseguiti;

6. nei limiti degli spazi di cui al presente documento l'Ente potrà procedere alla copertura degli stessi secondo le procedure previste dalla normativa vigente (Art.110 TUEL / Graduatoria di altri enti / Mobilità / Concorso) e che tale politica assunzionale tende prudenzialmente a contemperare i maggiori oneri che incideranno negativamente sulla spesa del personale e che l'Ente si troverà a dover fronteggiare a seguito dei rinnovi contrattuali dovuti per la sottoscrizione del CCNL 2022-2024 in corso di definizione, nonché il basso *trend* di fuoriuscite;

La strategia di copertura del fabbisogno programmato dall'Ente prevede le seguenti assunzioni a tempo indeterminato e determinato per il triennio 2024/2026:

| Ex categoria | Profilo Professionale | Ore | Numero Assunzioni 2024 | Numero Assunzioni 2025 | Numero Assunzioni 2026 | Modalità di assunzione |
|--------------|---|-----|------------------------|------------------------|------------------------|---|
| D | Funzionario ed E.Q con mansione Tecniche | 36 | 1 | 0 | 0 | Art.110 TUEL Graduatoria altri enti / Mobilità / Concorso / |
| D | Funzionario ed E.Q con mansione di Vigilanza | 36 | 0 | 1 | 0 | Graduatoria altri enti / Mobilità / Concorso |
| D | Funzionario ed E.Q con mansione di Educatore professionale a t.d. | 24 | 3 | 0 | 0 | Graduatoria altri enti / Mobilità / Concorso |
| A | Operatori | 36 | 2 | 0 | 0 | Trasformazione oraria da 24h a 36h |
| D | Funzionario ed E.Q con mansione Tecniche | 36 | 1 | 0 | 0 | FORMEZ CAP COE 21-27 Decreto n.8/2024 - DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DI COESIONE E PER IL SUD IL DIRETTORE DELL'UFFICIO IV |
| D | Funzionario ed E.Q con mansione Amministrative | 36 | 1 | 0 | 0 | FORMEZ CAP COE 21-27 Decreto n.8/2024 - DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DI COESIONE E PER IL SUD IL DIRETTORE DELL'UFFICIO IV |
| C | Istruttore con mansioni Tecniche | 36 | 1 | 0 | 0 | FORMEZ CAP COE 21-27 Decreto n.8/2024 - DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DI COESIONE E PER IL SUD IL DIRETTORE DELL'UFFICIO IV |

La strategia di copertura del fabbisogno programmato dall'Ente prevede le seguenti progressioni verticali in deroga interamente finanziate dallo 0,55% del monte salari anno 2018:

| Area di appartenenza | Area di destinazione | Mansioni | Numero Progressioni | Modalità di assunzione | Costo Carico Ente |
|----------------------|----------------------|----------------------------|---------------------|------------------------------------|-------------------|
| Istruttori | Funzionario ed E.Q. | Amministrative e Vigilanza | 5 | Progressioni "verticale" in deroga | €0,00* |
| Operatori Esperti | Istruttori | Amministrative, Tecniche | 5 | Progressioni "verticale" in deroga | € 4.766,63 |
| Operatori | Operatori Esperti | Amministrative, Tecniche | 6 | Progressioni "verticale" in deroga | € 4.882,80 |
| Totali | | | 16 | | € 9.649,43 |

(*) Differenziale negativo già assorbito dallo stipendio tabellare

(Con deliberazione di Giunta Comunale n.116 del 29/11/2024 il programma del fabbisogno è stato modificato nella parte relativa alle progressioni verticali che sono state previste nel numero di 7).