COMUNE DI DOMEGGE DI CADORE

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

2025 / 2027

L'Allegato 4/1 al D. Lgs. n. 188/2011 rubricato "PRINCIPIO CONTABILE APPLICATO CONCERNENTE LA PROGRAMMAZIONE DI BILANCIO" dispone nella sua versione aggiornata con D. M. 25 luglio 2023 che "La programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funziona-mento 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".

In buona sostanza nel Documento Unico di Programmazione devono essere già contenute le scelte sulla macro-organizzazione dell'ente e le poste di bilancio necessarie per attuarle, conformemente ai vincoli normativi vigenti. Una volta individuate le risorse finanziarie disponibili e il rispetto dei vincoli normativi, il PIAO deve intervenire fornendo il dettaglio delle figure professionali necessarie a soddisfare il fabbisogno di personale approvato nel DUPS.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente. La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Dotazione organica dell'Ente anno 2024 derivante dall'approvazione del PIAO 2024/2026 e dalle successive modifiche

La dotazione organica vigente, derivante dall'approvazione del PIAO 2024/2026 effettuata con deliberazione della Giunta comunale n. 16 del 26.02.2024 e dalle successive modifiche, è la seguente:

Area/Settore	In servizio	In previsione di copertura o turn-over
AREA AMMINISTRATIVA - FINANZIARIA		
Funzionari e elevate qualificazioni	1	0
Istruttori	2	0
Operatori esperti	2	0
AREA TECNICA		
Funzionari e elevate qualificazioni	0	1
Istruttori	1	0
Operatori esperti	1	0
AREA MANUTENTIVA		
Operatori esperti	1	0
SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE		
Istruttori	1	1

Rappresentazione della consistenza del personale del personale al 08.05.2025

Area	Personale in servizio
Segretario	n. 1 Segretario comunale in Convenzione
Area Amministrativa - Finanziaria	n. 1 Funzionario titolare di Elevata Qualificazione (tempo indeterminato e pieno)
	n. 2 Istruttori (tempo indeterminato e pieno)
	n. 2 Operatori esperti (tempo indeterminato e pieno)
Area tecnica	n. 1 Istruttore (tempo indeterminato e pieno)
	n. 1 Operatore esperto (tempo indeterminato e pieno)
Area Manutentiva	n. 2 Operatori esperti (tempo indeterminato e pieno)
Totale dotazione organica	**9 (escluso il Segretario)**

Determinazione degli spazi assunzionali e verifica rispetto limiti

Le risorse finanziarie e il rispetto dei limiti sono stati direttamente previsti all'interno del DUPS in funzione di programmazione.

Il legislatore, con norme generali o con interventi annuali ha introdotto in momenti diversi taluni vincoli che vanno a delimitare la possibilità di manovra nella pianificazione della dotazione di risorse umane. Con riferimento ai vincoli attualmente vigenti in materia di assunzioni e ai limiti di spesa per il personale, si richiamano le seguenti disposizioni legislative: art.1 comma 557, Legge 27.12.2006 n. 296 e art. 7 del DPCM del 17/03/2020.
Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 15 del 27/05/2024 è stato approvato il Rendiconto dell'esercizio 2023, e sulla base dei dati di consuntivo si verifica che il Comune di Domegge di Cadore ha rispettato entrambi i limiti e pertanto sono attuate le previsioni di cui all'art.1, comma 557, della Legge n. 296 del 2006 e all' art.7 del DPCM del 17/03/2020.

Di seguito la capacità assunzionale per l'anno 2025 calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa.

a.1) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Lo spazio assunzionale per l'anno 2025, valido fino all'avvenuta approvazione del rendiconto 2024, determinato in applicazione dei criteri di calcolo dettati dal Decreto 17 marzo 2020 recante *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni*", attuativo dell'art. 33, comma 2, del Dl. n. 34/2019 convertito con modificazioni nella Legge n. 58/2019 (cosiddetto "Decreto Crescita"), risulta il seguente:

COMUNE DI	**Domegge di Cadore**
POPOLAZIONE	2219
FASCIA	c
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,60%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

Sulla base del sopra citato DPCM, il Comune di Domegge di Cadore ha un'incidenza, aggiornata alle risultanze del Rendiconto 2023, della spesa personale sulle entrate correnti del 20,20%, rispetto ad un valore soglia del 27,60% e, pertanto, l'incidenza della spesa del personale risulta inferiore al valore soglia previsto dal DPCM per la fascia demografica di riferimento.

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023		427.695,03	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	2.012.930,25	2.125.986,82	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	2.185.786,24		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	2.179.243,97		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023**		8.959,46	
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO DEL FCDE		2.117.027,36	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		**20,20%**	

Ai sensi dell'art. 4 comma 2 del citato DPCM del 17.03.2020 *"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, (…) 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"*, pertanto dall'anno 2025 l'Ente può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato sino al valore soglia del 27,60% delle entrate correnti, pari ad € 584.299,55.

a.2) Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

La spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 e seguenti della legge 296/2006, anche tenuto conto dell'esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo).

Includendo le azioni assunzionali previste dalla presente programmazione, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 nei seguenti valori:

VERIFICA RISPETTO LIMITI DI SPESA ART. 1, COMMA 562, DELLA L.296/2006 E ART.7 DEL D.P.C.M. 17.03.2020	
ANNO 2025	
Retribuzione tabellare della nuova dotazione organica (inclusa 13^)	€ 277.175,76
Indennità di comparto a carico del bilancio	€ 617,64
Personale in comando in entrata	€ 0,00
Personale in convenzione in entrata	€ 12.000,00
Assunzioni a tempo determinato (limite massimo)	€ 17.897,23
Segretario comunale	€ 32.952,03
Fondo rinnovi contrattuali	€ 25.078,34
Altre tipologie di lavoro flessibile	€ 10.000,00
Fondo del trattamento accessorio (Fondo presunto anno 2024 nel rispetto del limite del Fondo 2016)	€ 45.000,00
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative	€ 23.075,00
Fondo del lavoro straordinario (detratto dal Fondo salario accessorio)	€ 0,00
IVC E PEREQUATIVO	€ 4.588,72
Altre spese di personale (buoni pasto,Ria, …)	€ 2.000,00
Oneri previdenziali	€ 101.226,21
Irap (operato per dotazione organica 12 unità)	€ 32.090,51
Totale importo lordo delle spese di personale a regime su base annua	**€ 583.701,45**
A -Limite di spesa art. 1, comma 562, della L. 296/2006 - Anno 2011-2013	**€ 495.910,75**
A detrarre - Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 556 della legge 296/2006	€ 2.393,22
A detrarre - Assunzioni effettuate con DPCM	€ 310.085,67
B - TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013	**€ 271.222,56**
Rispetto Limite A - B > 0	**€ 224.688,19**
C - Limite di spesa art. 33, comma 4, D.L. 34/2019 - DPCM 17/03/2020	**€ 584.299,55**
A detrarre - Art. 2 - Decreto 17/03/2020 -Irap	€ 32.090,51
D - Totale importo netto Irap delle spese di personale a regime su base annua	**€ 551.610,93**
Rispetto Limite C - D > 0	**€ 32.688,62**

a.3) Verifica del rispetto del limite di lavoro flessibile

Il limite della spesa per assunzioni mediante forme flessibili, nel rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 per il comune di Domegge di Cadore, fissata nel 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, è di € 17.897,23.

Sul punto è utile richiamare il principio di diritto enunciato dalla Corte dei Conti, sezione delle Autonomie con deliberazione n. 15/2018 Enti locali secondo cui: *"Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'Ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento".*

Sul punto è utile richiamare la Deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti – Sezione Autonomie - *"Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D. L. n.78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D. L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28, non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della Legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28".*

In ogni caso, per il triennio 2025/2027, si ricorrerà alle eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, ovviamente nel rispetto dei limiti di legge e delle risorse finanziarie disponibili.

a.4) Verifica dell'assenza di eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33, comma 2 del d. Lgs. 165/2001

L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001, come da dichiarazioni dei Responsabili di Area acquisite agli atti (Prot. n. 1568 del 26.03.2025 e Prot. n. 1569 del 26.03.2025). La ricognizione ha dato esito negativo.

a.5) Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assunzione

Il Comune non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale poiché:

- l'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, e ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP) entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L 113/2016, convertito in Legge 160/2016;
- l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d. Lgs. 18/08/2000, n. 267;
- l'Ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, let. C), del D.L 26/04/2017, n. 66, convertito in legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3 -bis, del D.L. 29/11/2008, n.185, convertito in L. 28/1/2009 n. 2; v

b) Stima del trend delle cessazioni

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione.

CESSAZIONI PREVISTE TRIENNIO 2025-2026-2027		
Anno cessazione	**Categoria Professionale**	**Motivo cessazione**
2025	n. 1 Istruttore Tecnico	Inquadramento Area superiore
2026	Nessuna cessazione	
2027	Nessuna cessazione	
Totale cessazioni nel triennio	**n. 1**	

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni 2025/2027

Dalla rilevazione del fabbisogno triennale di personale sono emerse le seguenti necessità:

- assunzione di n. 1 Istruttore Tecnico (Area Istruttori), con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, da inquadrare presso l'Area Tecnica, al fine di potenziare i servizi tecnici dell'Ente;
- assunzione di n. 1 Funzionario Tecnico (Area Funzionari ed EQ) con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato e inquadramento nell'Area Tecnica, al fine di assicurare la piena funzionalità dell'Area dopo la cessazione dal servizio del precedente funzionario;
- assunzione di n. 1 Funzionario Tecnico (Area Funzionari ed EQ), con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, da inquadrare presso l'Area Tecnica al fine di potenziare i servizi tecnici dell'Ente, anche tramite progressione verticale in deroga alla disciplina ordinaria, come meglio precisato nel prosieguo;
- assunzione per turn-over di n. 1 Agente di Polizia locale (Area Istruttori), con mansioni anche di Guardia Boschiva, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno e inquadramento nel Servizio di Polizia locale, al fine di assicurare un servizio essenziale di controllo e vigilanza sul territorio.

OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE / STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

a) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti / mobilità volontaria

Per effetto dei fabbisogni di personale evidenziati nelle sezioni precedenti e tenuto conto dei limiti assunzionali e di spesa che non consentono la copertura totale dei posti, si approva il seguente piano occupazionale per il triennio 2025/2027:

- assunzione di n. 1 Istruttore Tecnico (Area Istruttori), con rapporto di lavoro tempo indeterminato e pieno, da inquadrare presso l'Area Tecnica. La copertura del posto dovrà effettuarsi mediante scorrimento di graduatoria vigente di altro Ente, ovvero mediante mobilità volontaria ex art. 30 del d. lgs. 165/2001 ovvero mediante concorso pubblico, previa effettuazione della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del d.lgs. 165/2001;

- assunzione di n. 1 Funzionario Tecnico (Area Funzionari ed EQ) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno, da inquadrare presso l'Area Tecnica. La copertura del posto dovrà effettuarsi mediante scorrimento di graduatoria vigente di altro Ente, ovvero mobilità volontaria ex art. 30 del d. lgs. 165/2001 ovvero mediante concorso pubblico, previa effettuazione della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del d.lgs. 165/2001;

- assunzione di n. 1 Funzionario Tecnico (Area Funzionari ed EQ), con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, da inquadrare presso l'Area Tecnica; la copertura del posto potrà effettuarsi anche, se del caso, tramite progressione verticale in deroga alla disciplina ordinaria, successivamente all'espletamento della procedura per assunzione del Funzionario Tecnico (Area Funzionari ed EQ) di cui al punto che precede;

- assunzione di n. 1 Agente di Polizia locale (Area Istruttori), con mansioni anche di Guardia Boschiva, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno, da inquadrare nel Servizio di Polizia locale. La copertura del posto dovrà effettuarsi mediante scorrimento di graduatoria vigente di altro Ente, ovvero mobilità volontaria ex art. 30 del d. lgs. 165/2001 ovvero mediante concorso pubblico, previa effettuazione della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del d.lgs. 165/2001;

- copertura degli ulteriori posti che si rendessero vacanti con modalità che saranno individuate con successivi atti una volta verificate le possibilità assunzionali nel frattempo maturate e comunque nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente. Per il mero turn-over a parità di area e profilo di inquadramento, la Giunta è autorizzata a procedere senza necessità di modificare preventivamente la presente programmazione.

N.	Area/Settore	Cat.	Trattamento economico inlusa 13^	Totale compresi comparto IVC ed IRAP	Modalità copertura posto	Anno
1	Tecnico	Funzionario	25.146,71	36.259,48	Scorrimento di graduatoria di altro Ente, mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 o concorso previo espletamento procedura di mobilità ex art. 34 bis D. Lgs. 165/2001	2025
1	Tecnico	Istruttore	23.175,61	31.328,79	Scorrimento di graduatoria di altro Ente, mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 o concorso previo espletamento procedura di mobilità ex art. 34 bis D. Lgs. 165/2001	2025
1	Tecnico	Funzionario	25.146,71	36.259,48	Procedura di progressione verticale in deroga	2025
1	Polizia Locale	Istruttore	23.175,61	31.328,79	Scorrimento di graduatoria di altro Ente, mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 o concorso previo espletamento procedura di mobilità ex art. 34 bis D. Lgs. 165/2001	2025
Nessuna Programmazione						2026
Nessuna Programmazione						2027

	Trattamento economico inlusa 13^	Totale compresi comparto IVC ed IRAP
Incremento spesa di personale prevista per l'anno 2025	96.644,64	135.176,54
Incremento spesa di personale prevista per l'anno 2026	0,00	0,00
Incremento spesa di personale prevista per l'anno 2027	0,00	0,00

b) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Non prevista.

c) progressioni verticali di carriera

È volontà dell'Amministrazione procedere alla valorizzazione delle risorse umane interne maturate nel Settore Tecnico prevedendo la progressione verticale di un istruttore tecnico all'area dei funzionari ed elevate qualificazioni per sopperire alla mancanza di personale qualificato in tale area. Pertanto nell'anno 2025, ai sensi dell'art. 13 co. 6 del CCNL 16.11.2022, in applicazione del penultimo periodo dell'art. 52 comma 1bis del D. Lgs. n. 165/2001, è prevista una progressione verticale in deroga alla disciplina ordinaria, secondo la disciplina contenuta nell'art. 13, commi 6, 7 ed 8, del CCNL 16.11.2022. In particolare, ai sensi della citata normativa viene prevista la possibilità di effettuare, fino al 31 dicembre 2026, le progressioni tra le aree di coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza. L'art. 16 co. 8 ha previsto che le progressioni siano finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge di bilancio 2022 in misura non superiore allo 0,55% del monte salari anno 2018, ma non essendo sufficiente è necessario attingere alla facoltà assunzionale e pertanto, ai sensi del medesimo art. 52, comma 1bis, è necessario soddisfare l'obbligo di riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

Considerato che il monte salari anno 2018 del Comune di Domegge di Cadore ammonta a € 306.216,00 per cui il limite è pari a € 1.684,19 utilizzabile per gli anni fino al 2026. Considerato che la procedura transitoria prevista dall'art. 13 commi 6 e 7 del CCNL 16.11.2022, da imputare allo 0,55% m.s. 2018, è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione (ricalcolata su base annua per 12 mensilità) e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza.

Il conteggio risulta pertanto essere il seguente:

Costo progressione da area istruttori ad area funzionari	
Area Funzionari	(23.212,35/12*13) 25.146,71 + (4,95*12) 59,4 = 25.206,11
Area Istruttori	(21.392,87/12*13) 23.175,61 + (4,34*12) 52,08 = 23.227,69
Costo progressione	25.206,11 – 23.227,69 = 1.978,42
l'importo di €1.978,42 non rientra nel limite utilizzabile pari a € 1.684,19	

Il profilo professionale richiesto è quello di funzionario tecnico (Area Funzionari ed EQ), da inquadrare presso l'area tecnica. in esito alla progressione è prevista la soppressione del posto che si renderà vacante.
Richiamato l'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001 che recita: *"…fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti…";*
Rilevato pertanto che, per poter effettuare una progressione in deroga ex art. 13 comma 8 CCNL 16/11/2022 attingendo alla facoltà assunzionale è necessario soddisfare l'obbligo del 50% per l'accesso dall'esterno;
La predetta progressione verticale è legittima in quanto contenuta nel limite del 50% delle posizioni disponibili nell'Area Funzionari, nel corso dell'anno 2025, per l'accesso dall'esterno.

d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Viene previsto il ricorso a forme flessibili di impiego (incarichi ex art. 1, comma 557, della legge 311/2004; lavoro interinale; rapporti di lavoro a tempo determinato; collaborazioni occasionali; convenzioni ai sensi dell'art. 14 CCNL 21/01/2004), nei casi e con i limiti fissati dalla normativa di riferimento, previa attenta valutazione dell'incidenza dei costi e senza costi aggiuntivi:

- per il supporto all'Area Amministrativa, all'Area Tecnica e al Servizio di Polizia locale;
- per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto;
- per la sostituzione di personale assente per maternità e congedi parentali;
- per soddisfare le esigenze organizzative dell'ente nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- per lo svolgimento di attività stagionali;
- per soddisfare particolari esigenze straordinarie, anche derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'introduzione di nuove tecnologie, non fronteggiabili con il personale in servizio;
- per lo svolgimento di specifici progetti o programmi predisposti dall'Ente, quando agli stessi non sia possibile far fronte con il personale in servizio o siano direttamente rivolti a soggetti svantaggiati.

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Non previste.

DOTAZIONE ORGANICA E LIMITI DI SPESA

Sulla base di quanto detto si prende atto della nuova dotazione organica, come da prospetto che segue:

Profilo professionale	**Area**	**Posti attualmente ricoperti (A)**		**Previsione cessazioni anno 2025**	**Personale assumibile (B)**		**Nuova dotazione (A + B)**
		F.T.	**P.T.**		**F.T.**	**P.T.**	
Funzionari ed EQ	Area-Amministrativa-Finanziaria	1			0		1
	Area Tecnica	0			1 + (1)		2
Istruttori	Area-Amministrativa-Finanziaria	2			0		2
	Area Tecnica	1			1		2
	Servizio di Polizia Locale	0			1		1
Operatori Esperti	Area-Amministrativa-Finanziaria	2			0		2
	Area Tecnica	1			0		1
	Area Manutentiva	2			0		2
Totale		**9**	**0**	**0**	**4**	**0**	**13**

Includendo le azioni assunzionali previste dalla presente programmazione si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE	Euro 584.299,55	LA SPESA RISULTA INFERIORE AL LIMITE
SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025	Euro 551.610,93	

Si evidenzia che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

Certificazioni del Revisore dei Conti

Sulla programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027 è stato acquisito il parere favorevole del Revisore dei Conti in merito all'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 (cfr. parere reso in data 16 maggio 2025, acquisito al protocollo dell'Ente al n. 2508 del 19 maggio 2025).