

PIAO 2023-2025
SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
2023-2024-2025

Premessa

Inquadramento giuridico:

l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, prevede che: “1. *Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”*

- l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, prevede che: *“Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”*
- Le linee di indirizzo adottate per la formulazione dei Piani triennali del fabbisogno del personale sono quelle approvate con il Decreto 8/5/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018 e quelle di cui al Decreto 22/07/2022 del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, pubblicato sulla G.U. n. 215 del 1° articolo 91 del D.lgs. n. 267/2000 (TUEL) stabilisce che, ai fini della funzionalità ed ottimizzazione delle risorse, *“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”*;

- ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della L. 28/12/2011, n. 448, (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997 n. 449 e smi e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;
- secondo l'articolo 3, comma 120 bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'articolo 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'articolo 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;
- la sezione operativa del DUP anche nella versione semplificata per i piccoli comuni, include la programmazione di settore dell'ente tra cui rileva il Piano triennale del fabbisogno del personale strumento atto a prevedere l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale con l'indicazione delle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa del personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 6 del D.L. n. 80/2021 (cd. "Decreto Reclutamento") ha introdotto un nuovo strumento di programmazione e *governance*, denominato **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**, destinato a sostituire una serie di piani e adempimenti previsti da diverse disposizioni normative;
- il D.P.R. n. 81 del 24/06/2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30/06/2022, contenente il "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*", entrato in vigore il 15/07/2022, all'art. 1, comma 1, prevede espressamente che gli adempimenti elencati nello stesso, tra cui anche quelli relativi al Piano dei fabbisogni ex art. 6, commi 1, 4 e 6, D.Lgs. n. 165/2001, sono soppressi per gli enti con più di 50 dipendenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piao;
- il successivo art. 1, comma 3, del medesimo D.P.R. prevede che le amministrazioni pubbliche con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel Decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'art. 6, comma 6, del D.L. n. 80 del 2021;
- a tale scopo, l'art. 6, comma 4, del D.M. n. 132/2022, stabilisce che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività contenute nell'articolo 6 dello stesso D.M., ovvero attuando modalità semplificate per la redazione del Piao;

- l'art. 6, comma 3, dello stesso D.M. n. 132/2022, prevede che, con riferimento al **Piano triennale dei fabbisogni di personale**, **le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti inseriscono nel Piao la programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale;**
- i dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data del **31/12/2022** sono pari a n. 8 (inferiore a 50) e, quindi, in virtù della normativa sopra richiamata, questo **Ente è tenuto alla redazione del Piao in modalità semplificata**, sulla base delle regole definite nell'art. 6 del citato D.M. n. 132/2022;
- la Commissione Arconet nella riunione del 14.12.2022 è intervenuta a chiarire il rapporto esistente tra il DUP ed il PIAO con speciale riguardo al Piano triennale del fabbisogno specificando che *“Al fine di quantificare le risorse finanziarie destinate alla realizzazione dei programmi dell'ente, il DUP deve fare necessariamente riferimento alle risorse umane disponibili con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente necessaria per assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, e alla sua evoluzione nel tempo. Risulta pertanto evidente che, in occasione dell'approvazione del DUP e del bilancio di previsione, gli enti non possono fare riferimento al Piano triennale dei fabbisogni di personale definito nell'ultimo PIAO adottato che riguarda il triennio che decorre dall'esercizio in corso. Per consentire la determinazione delle risorse finanziarie relative alla spesa di personale del triennio successivo è necessario che nel DUP sia inserita la programmazione triennale del personale (aggiornata rispetto all'ultimo PIAO adottato), eventualmente rinviando le indicazioni analitiche non necessarie per la quantificazione delle risorse finanziarie al successivo PIAO”*;
- Il quaderno operativo Anci sul PIAO in merito chiarisce che dalle indicazioni fornite dal verbale sopra indicato si evince che bisogna allegare il Piano Triennale del fabbisogno di personale al DUP come richiesto dalla vigente normativa in materia e successivamente riproporlo nel PAIO, per la sua approvazione in quanto a norma dell'art. 42 comma e del D.lgs n. 267/2000 l'approvazione del PTFP rientra nella competenza residuale della Giunta Comunale.

Normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali:

- Secondo l'articolo 6 del D.lgs.165/2001 e le Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario che l'ente definisca il limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale, indicando nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del Piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- con il **D.L. 24 giugno 2014, n. 90**, convertito in L. 11 agosto 2014, n. 114, vengono espressamente **confermate le disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter**, della L. n. 296/2006 (art. 3, comma 5, 4° periodo);

- a decorrere **dall'anno 2014**, gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il **contenimento delle spese di personale** con riferimento al **valore medio del triennio precedente** alla data di entrata in vigore della legge 114/2014, ossia **2011-2012-2013** (nuovo comma 557-quater della Legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, come convertito nella L. n. 114/2014). Ai sensi del comma 557 bis costituiscono spese di personale anche quelle *“sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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”*;
- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto-legge n. 4/2019, **nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile**, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle **capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità**, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo *turn-over*;
- a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione Nr. 26/2019 del d.l. 4/2019 (30 marzo 2019), è consentito, altresì, il **cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni**, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è, altresì, consentito **l'utilizzo dei residui (resti cessazioni non utilizzati) ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente**;
- **a partire dal 2019 (e successivi)** riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, c. 5, D.L. 90/2014, determinando il superamento delle limitazioni al *turn over* e con ciò la possibilità, per tutti gli Enti locali superiori ai 1.000 abitanti, di avere una **capacità assunzionale pari al 100%** della **spesa del personale cessato nell'anno precedente**;
- l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad 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 per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia*

non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”;

- in data 27/04/2020, è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 108 il decreto 17 marzo 2020, il quale dispone in merito alle nuove modalità di assunzione a tempo indeterminato di personale negli enti locali a decorrere dal 20/04/2020, delineando un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente, basato non tanto sulla logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, bensì su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune. In particolare il decreto, in base alla fascia demografica di appartenenza, prevede l'assegnazione dei Comuni all'interno di tre valori soglia di virtuosità finanziaria:
 1. Comuni con incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa (per i quali il rapporto spesa<<7entrate è inferiore al valore soglia individuato dal decreto per la propria fascia demografica), che possono utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato;
 2. Comuni con incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti intermedia (per i quali il rapporto spesa/entrate è superiore al valore soglia individuato dal decreto per la propria fascia demografica, ma inferiore al valore di rientro) che devono fare attenzione a non peggiorare il valore di tale incidenza;
 3. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti elevata (per i quali il rapporto spesa/entrate è superiore al valore di rientro individuato dal decreto per la propria fascia demografica) che devono attuare politiche di contenimento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti.

- il limite di spesa teorica potenziale massima, nell'ambito del tetto di spesa consentito dalla legge, previsto nell'articolo 1, comma 557, legge 296/2006 (media spese di personale sostenute negli anni 2011/2013), è attualmente rappresentato, per i Comuni, dal valore finanziario della spesa del personale in servizio, cui va aggiunta la spesa derivante dalla capacità assunzionale consentita dalla normativa vigente, data prioritariamente dal valore soglia di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e al DM 17.03.2020, eventualmente integrato dal limite del turn over;
- Per i contratti a tempo determinato sotto il profilo dei limiti di carattere finanziario, rileva quanto previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, in applicazione del quale i comuni, le Città Metropolitane e le Unioni dei Comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009. Per gli enti che nel 2009 non hanno assunto alcuna spesa per contratti di lavoro flessibile, il limite è dato dal triennio 2007/2009 (Dipartimento funzione pubblica circolare 5/2013. Ulteriormente qualora l'ente non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite ai rapporti di lavoro flessibile né nell'anno 2009, né nel triennio 2007-2009 è comunque consentita una spesa per nuovi contratti di lavoro flessibile per far fronte a servizi essenziali (Corte dei Conti Sezione Autonomie delibera 1/2017). Rientrano in questo limite le spese di personale sostenute ex art. art. 1 comma 557 della legge 311/2004, mentre ne restano escluse quelle relative al personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D.lgs n. 267/2000.

Quadro riepilogativo afferente al Comune di Forchia:

- Con determina del Responsabile del servizio finanziario n. 17 del 04.04.2023 sono stati quantificati i limiti di spesa del personale. Dalla predetta determina sievince quanto segue:
 1. ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti del Comune di Forchia, secondo le definizioni dell'art 2, è pari al 32,76 % e pertanto superiore sia al valore soglia di cui alla Tabella 1 che al valore soglia di cui alla Tabella 3;
 2. il tetto massimo di spesa ai sensi del co.28, art.9, D.L. 78/2010, come dettagliatamente esposto in premessa, risulta pari ad euro 47.041,06;
 3. ai sensi del D.L. 90/2014, L.114/2014, il tetto massimo della spesa di personale per l'anno 2023 rispetto al valore medio del triennio 2011-2013 è pari a € 419.495,00.

La dotazione organica del Comune di Forchia attualmente risulta così determinata:

Area	A tempo pieno	A tempo parziale	Totale	Occupati
Area degli Operatori (ex categoria A)	0	2	2	2 part-time di cui uno al 41% ed uno al 88,89%
Area degli Operatori esperti (ex categoria B)	1	1	2	2 di cui 1 a tempo pieno e 1 part time all'89%
Area degli Istruttori (ex categoria C)	4	0	4	4

Considerato il quadro riepilogativo sopra citato e tenuto conto che:

- L'articolo 6 del decreto legislativo 165/2001 (Testo unico del pubblico impiego), modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, introduce il concetto di **spesa potenziale massima**, che è il valore finanziario in cui si esprime la nuova visione di dotazione organica;
- L'articolo 6, comma 2, del d.lgs. 165/2001 richiama quale principio guida del PTFP, il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e quello dell'ottimale distribuzione delle risorse umane. Dunque, l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, deve essere conforme al piano triennale dei fabbisogni. L'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare, perciò, l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi.
- La declinazione dei profili e delle categorie, tuttavia, non viene più rappresentata all'interno della tradizionale dotazione organica bensì nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, ove viene intesa come una dotazione organica che, non contenendo più la mera suddivisione dei lavoratori in categorie e profili, costituisce un potenziale massimo tetto di spesa.

- Nella programmazione del fabbisogno di personale voluta, in attuazione della citata riforma del Testo unico del pubblico impiego, dalle [linee guida della Funzione pubblica](#) (approvate con il Dm 8 maggio 2018), contenenti indirizzi per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, viene previsto per gli enti locali il superamento della dotazione organica teorica e l'introduzione del nuovo concetto di **dotazione di spesa potenziale massima**. Pertanto gli enti locali, nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti e dei previsti tetti di spesa, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio e nel rispetto degli equilibri finanziari in chiave dinamica, devono necessariamente rimodulare la «dotazione» attuale tramite il Programma triennale di fabbisogno del personale (Ptfp), **nel rispetto del limite finanziario massimo della «dotazione» dispesa potenziale;**

la pianificazione del programma assunzionale può essere sintetizzata nel seguente modo:

ANNO 2023:

1. Utilizzo a tempo parziale di personale ex art. 1 comma 557 della legge 311/2004 per numero 12 ore da destinare ai servizi finanziari;
2. Provvedere al potenziamento dei servizi tecnici con le seguenti modalità:
 - l'utilizzo a tempo parziale di personale ex art. 1 comma 557 della legge 311/2004 per numero 6 ore settimanali;
 - l'utilizzo a tempo parziale di personale ex art. 1 comma 557 della legge 311/2004 per numero 12 ore settimanali;
 - l'utilizzo a tempo parziale di personale ex art. 1 comma 557 della legge 311/2004 per numero 8 ore settimanali;
3. l'utilizzo a tempo parziale di personale ex art. 1 comma 557 della legge 311/2004 per numero 6 ore settimanali da destinare ai servizi di pubblica istruzione e servizi sociali;

ANNO 2024:

1. Utilizzo a tempo parziale di personale ex art. 1 comma 557 della legge 311/2004 per numero 12 ore da destinare ai servizi finanziari;
2. Provvedere al potenziamento dei servizi tecnici con le seguenti modalità:
 - l'utilizzo a tempo parziale di personale ex art. 1 comma 557 della legge 311/2004 per numero 6 ore settimanali;
 - l'utilizzo a tempo parziale di personale ex art. 1 comma 557 della legge 311/2004 per numero 12 ore settimanali;
3. Utilizzo a tempo parziale di personale ex art. 1 comma 557 della legge 311/2004 per numero 6 ore settimanali da destinare ai servizi di pubblica istruzione e servizi sociali;
4. Sostituzione nei limiti consentiti dei dipendenti in caso di cessazione per i posti che si rendessero vacanti.

ANNO 2025:

- Sostituzione nei limiti consentiti dei dipendenti in caso di cessazione per i posti che si rendessero vacanti.

Il presente Piano ha valenza triennale e sarà aggiornato annualmente.

