



Comune di Casaloldo
Provincia di Mantova

Allegato A) PIAO 2023/2025

*Approvato con deliberazione di
G.C. n° 38 del 29/05/2023*

*Modificato con deliberazione di
G.C.n.82 del 27/11/2023*

MODIFICA E AGGIORNAMENTO DELLA SOTTOSEZIONE 3.3

“Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025”

del

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

(PIAO)

2023-2025



3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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.

Con la deliberazione della G.C. n° 40 del 29/05/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione-PIAO 2023/2025, redatto in forma semplificata (per gli Enti con meno di 50 dipendenti), ai sensi dell'art. 6 D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 e del DM. 30 giugno 2022, n.132, costituito dalle seguenti Sezioni:

- Sezione 1 – Scheda Anagrafica e analisi del contesto esterno e interno
- Sezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza, che assorbe il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2023/2025
- **Sezione 3** – Organizzazione e capitale umano, che assorbe il Piano delle azioni positive (PAP) 2023/2025 (Sottosezione 3.1.1) ed il **Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 (Sottosezione 3.3)**;

Durante l'esercizio 2023 sono emerse nuove esigenze concernenti il ricorso a contratti di lavoro flessibile. Di conseguenza si è reso necessario apportare modifiche al PIAO 2023/2025 nella sotto-sezione 3.3.2, limitatamente alla **parte relativa ai fabbisogni di personale di lavoro flessibile.** Resta confermato tutto quanto approvato della precedente versione del PIAO (approvato con G.C. n° 40 del 29/05/2023) con quanto contenuto:

- nella sottosezione 3.3.1
- nella sottosezione 3.3.2: per la parte relativa alla composizione della dotazione organica dell'Ente, il valore finanziario della dotazione organica, la sostenibilità finanziaria del comune ai fini delle assunzioni a tempo indeterminato, le procedure di stabilizzazione, le progressioni di carriera.

Si conferma che, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 4, comma 3, D.L. n° 101/2013, non sono vigenti presso il Comune Casaloldo graduatorie per assunzioni a tempo indeterminato per le quali non risultano assunti in servizio i relativi vincitori.

Ai fini dell'applicazione delle procedure della mobilità collettiva, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n°165/2001, le Pubbliche Amministrazioni devono procedere annualmente alla rilevazione delle eccedenze di personale per ciascuna area, categoria e profilo professionale. Per quanto concerne l'esito di tale verifica si dà atto che **non sono presenti situazioni di soprannumero e/o di eccedenze di personale.**

L'art. 33 del D.L. n° 34/2019 (Decreto Crescita) introduce importanti novità in materia di regole sulle assunzioni di personale, disponendo che i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, previa l'adozione dei 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 ad un "valore soglia", la cui quantificazione è stata demandata a successivo 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 e autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto (quindi entro fine giugno 2019); tale "valore soglia" di virtuosità verrà definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative alle entrate correnti del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione; in sostanza, chi rispetterà il parametro finanziario potrà effettuare assunzioni non più in funzione delle cessazioni intervenute in precedenza, ma con il solo obbligo di rimanere nei rapporti citati.

Il D.M. 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni." (GU Serie Generale n°108 del 27/04/2020), nonché la circolare Ministeriale n° 17102/110/1 – Uff. V - Affari Territoriali - del 08/06/2020, sinteticamente prevedono che:

- le nuove regole in materia di assunzioni e le conseguenti disposizioni in materia di trattamento economico accessorio, come previste dall'art. 33, comma 2, del D.L. n° 34/2019, si applicano ai Comuni con decorrenza 20/04/2020;



- rispetto ai Comuni che prima della predetta data hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, in applicazione delle previgenti regole, anche con riguardo ai budget relativi ad anni precedenti, viene chiarito che, con riferimento al solo anno 2020, possono essere fatte salve tali procedure purché:
 - a) siano state effettuate entro il 20/04/2020 le comunicazioni obbligatorie ex art. 34-bis del D.Lgs. n°165/2001;
 - b) le nuove assunzioni siano state previste nei piani triennali dei fabbisogni e loro eventuali aggiornamenti;
 - c) siano state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili, secondo il principio contabile 5.1, paragrafo 1, all. 4/2 al D.Lgs. n° 118/2011;
- per i Comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva, secondo l'art. 1, comma 668, della Legge n° 147/2013, e hanno di conseguenza attribuito al gestore l'entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da Tari va comunque contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia;
- i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia sono tenuti alla certificazione di compatibilità dei piani con la nuova disciplina da parte del Revisore;
- per i Comuni "sotto soglia" possono ritenersi superate le ordinarie facoltà assunzionali basate sul turnover al 100%; infatti, se le condizioni imposte dalla norma risultano soddisfatte, per tali Enti potrà essere possibile incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato, purché nel rispetto del vincolo di contenimento complessivo della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 562 o 557, della Legge n° 296/2006;
- i valori percentuali riportati nella tabella 2 del D.M. rappresentano un incremento annuale sempre rispetto al valore base relativo alla "spesa di personale 2018", per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti. Questo significa che la percentuale del 2022 include quella degli anni precedenti; di conseguenza, la capacità assunzionale del 2022, in termini di incremento della spesa di personale per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, deve considerare anche la spesa per le nuove assunzioni avvenute negli anni precedenti, ossia ogni incremento annuo "assorbe" quello dell'anno precedente;
- i Comuni potranno ora procedere alla sostituzione di personale trasferito per mobilità con una nuova assunzione, nel rispetto dei parametri previsti dall'art. 33, comma 2, del D.l. n° 34/2019 e dal D.M. 17/03/2020. La mobilità non è più neutrale sia in entrata che in uscita;
- l'art. 7, comma 1, del D.M. 17/03/2020 prevede, per gli enti virtuosi, che "la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n.296".

3.3.1 DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:

Alla data del 31/12/2022 l'organico comunale contava n° 9 dipendenti a tempo indeterminato e come segue:

Area	Part Time	Tempo Pieno	Di cui vacanti	Posizioni Organizzative	Totale
Istruttori	0	3	1		0
Operatori esperti	0	2	0		0
Funzionari	0	4	0	Di cui Responsabili di Settore incaricati di PO (ora EQ)	4
totale	0	9	1	totale	4

La dotazione organica al 31/12/2022 è costituita da n. 9 posti, tutti full time. Si evidenzia che al 31/12/2022 è presente un posto vacante nell'area degli Istruttori.

L'attività dell'Ente è articolata sulle seguenti sedi:

- Palazzo Municipale in via Roma 8;
- Magazzino operai comunali: via Montegrappa 12.



3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

VERIFICA DELLA SPESA POTENZIALE MASSIMA DELLA PIANTA ORGANICA

Con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018. Tali linee guida definiscono una metodologia operativa di orientamento a cui tutte le amministrazioni devono aderire in sede di programmazione del fabbisogno delle spese di personale. Esse introducono per la prima volta l'indicatore di “*spesa potenziale massima della pianta organica*”. Tale indicatore risulta così determinato:

- ✓ sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. Ciò in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il quale l'amministrazione sostiene l'onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione ab origine. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno (per evitare il reale congelamento di queste cifre si ritiene di conteggiare le possibili riespansioni da tempo parziale a tempo pieno su situazioni reali di richiesta o di concreta ipotesi);
- ✓ sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;
- ✓ con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del D.Lgs. n°/165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. n°78/2010 e dall'art. 14, del D.L. n°66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP;
- ✓ con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del D.L. n°95/2012 (o delle altre norme sul turn-over come quelle per gli enti locali);
- ✓ in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
- ✓ le spese necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni (cioè tali spese vanno comunque previste nel Piano anche se non hanno effetti sui limiti per quanto riguarda le assunzioni per il rispetto della quota d'obbligo);
- ✓ le spese connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del D.P.C.M. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

Quantificato il costo effettivo a regime della dotazione organica sulla base degli elementi sopra riportati, è necessario procedere al “*raccordo*” o “*conciliazione*” con la norma sul contenimento della spesa di personale, dando evidenza che il costo totale annuo teorico della dotazione organica, vanno aggiunte le spese di personale non già conteggiate nel prospetto della dotazione.

La vigente disciplina di contenimento della spesa di personale è individuata dal combinato disposto tra il comma 557 ed il comma 557-quater, dell'art.1, della legge 27 dicembre 2006 n° 296 secondo il quale gli enti locali devono assicurare il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013. Le componenti da considerare per il monitoraggio dell'aggregato della spesa di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n°296/2006, secondo la Corte dei conti, Sezione Autonomie - Delibera n° 13/2015/SEZAUT/INPR sono le seguenti:

1. retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
2. quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata nell'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità);
3. spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;



Comune di Casaloldo
Provincia di Mantova

4. spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile,
5. eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
6. spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
7. spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del D.lgs. n°267/2000;
8. compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.lgs. n°267/2000;
9. compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2, del D.lgs. n°267/2000;
10. spese per il personale con contratti di formazione e lavoro;
11. oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
12. spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale;
13. IRAP;
14. oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
15. somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando;
16. spese per la formazione e rimborsi per le missioni del personale.

Le componenti escluse nella determinazione dell'aggregato storico della spesa in valore assoluto, da sottrarre all'ammontare complessivo lordo delle spese, secondo la medesima delibera sono le seguenti:

1. spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati;
2. quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata nell'esercizio successivo (principio contabile applicato alla contabilità finanziaria, Allegato A/2 al D.lgs. n°118/2011, punto 5.2 lettera a);
3. spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato, dalla Regione o dalla Provincia, per attività elettorale;
4. spese per la formazione e rimborsi per le missioni del personale;
5. spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
6. spese derivanti dai rinnovi contrattuali progressivi (compresi gli aumenti delle risorse stabili del fondo).

Nella tabella di seguito riportata, viene illustrato il calcolo della spesa potenziale massima della dotazione organica ed anche compreso il raccordo tra la spesa della dotazione organica con le altre voci che costituiscono il totale del costo delle spese di personale ex art. 1, commi 557, della legge 27 dicembre 2006, n°296.



Comune di Casaloldo
Provincia di Mantova

Allegato al piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018									
LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013- ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006									441.082,46 €
DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE									ANNO 2023-2025
	PROFILO PROFESSIONALE	F.T./P.T.	COSTO TABELL.	N. POSTI ATTUALI	STIP.TAB. person. in serv.	previsione cessazioni	posti aggiunti alla dot. organ.	spesa nuove assunz/ maggiori spese	TOT. (in serv - cess + ass)
Pers. in serv. a T.I. compresi comandi/ distacchi	Istruttore (ex cat C5)	100%	€ 27.115,53	1	€ 27.115,53	0	0	0	€ 27.115,53
	Funzionario (ex cat . D2)	100%	€ 27.452,63	1	€ 27.452,63	0	0	0	€ 27.452,63
	Operatore esperto (ex cat B4 DA B3)	100%	€ 22.949,00	1	€ 22.949,00	0	0	0	€ 22.949,00
	Operatore esperto (ex cat B3)	100%	€ 22.627,10	1	€ 22.627,10	0	0	0	€ 22.627,10
	Funzionario (ex cat . D2)	100%	€ 27.539,73	1	€ 27.539,73	0	0	0	€ 27.539,73
	Funzionario (ex cat . D2)	100%	€ 27.452,63	1	€ 27.452,63	0	0	0	€ 27.452,63
	Istruttore (ex cat C2)	100%	€ 24.706,92	1	€ 24.706,92	0	0	0	€ 24.706,92
	Funzionario (ex cat . D1)	100%	€ 27.554,44	1	€ 27.554,44	0	0	0	€ 27.554,44
	Istruttore (ex cat C1)	100%	€ 24.129,86	1	€ 24.129,86	0	0	0	€ 24.129,86
			€ 231.527,84	9	€ 231.527,84			0,00	€ 231.527,84
ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE									
(i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - art. 1 c. 562 l. 296/2006)									spese stimate
riespansione part-time									- €
comandi									- €
assunzioni T.D.									- €
assunzioni interinali									- €
altre tipologie di lavoro flessibile									6.827,67 €
fondo trattamento accessorio (ESCLUSI INDENNITA' DI COMPARTO E PROGRESSIONI)									13.886,27 €
retr. posiz. PO									32.795,20 €
retr. RISULTATO PO									5.787,39 €
retr risultato segretario									1.431,80 €
fondo straordinario									760,10 €
assegni nucleo familiare									2.357,67 €
COSTO FONDO PERSEO									241,00 €
Buoni pasto									1.000,00 €
Missioni									430,32 €
RITENUTE INPS (EXCPDEL)									55.103,63 €
RITENUTE INPS (INADEL TFS)									3.944,18 €
RITENUTE INPS (INADEL TFR)									5.952,01 €
RITENUTE INAIL									2.800,00 €
RITENUTE IRAP									19.679,87 €
oneri previdenziali segretario comunale(inps+irap) (su ind. Risultato)									462,47 €
costo segretario comunale (quota parte convenzione) (COMPRESA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE)									58.232,49 €
COSTO TOTALE ALTRES SPESE									211.692,05 €
TOTALE COSTO SPESE DI PERSONALE LORDO									443.219,89 €
DIFFERENZIALE DA RINNOVI CONTRATTUALI DIPENDENTI									- 15.608,58 €
DIFFERENZIALE DA RINNOVI CONTRATTUALI SEGRETARIO COMUNALE									- 15.050,01 €
TOTALE COSTO SPESE DI PERSONALE NETTO									412.561,31 €



SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA DEL COMUNE DI CASALOLDO AI FINI DELL ASSUNZIONI PROGRAMMATE NEL F.T.F.P. 2023/2025

In questa sede, in via previsionale 2023/2025 la spesa di personale si mantiene contenuta nel rispetto della media del triennio 2011-2013, come si evince dal seguente prospetto:

	Media triennio 2011/2013	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
Spese macroaggregato 1 - Redditi da lavoro dipendente	€441.082,46	€ 422.109,71	€415.705,99	€415.705,99
Spese macroaggregato 3 - Acquisto di beni e servizi		€ 1.430,32	€ 1.430,32	€ 1.430,32
Irap macroaggregato 2 - Imposte e tasse a carico dell'ente		€ 19.679,87	€ 19.255,91	€ 19.255,91
Spese macroaggregato 9 - Rimborsi personale in convenzione		-	-	-
Spese macroaggregato 4 - Trasferimenti ad altri enti per spese di personale		-	-	-
Totale spese di personale (A)		€443.219,89	€436.392,22	€436.392,22
(-) Componenti escluse (B)		- €30.658,59	- €30.658,59	- €30.658,59
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B Ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006		€412.561,31	€405.733,64	€405.733,64

La programmazione dei fabbisogni deve essere compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020. Alla luce dei dati previsionali disponibili, il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, deve essere garantito nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica.

Sono riportate, di seguito, le tabelle attinenti la sostenibilità finanziaria del Comune di Casaloldo delle assunzioni programmate nel F.T.F.P. 2023/2025.



Le assunzioni programmate saranno effettuate nel rispetto dei vigenti vincoli normativi in materia, mantenendo la spesa di personale entro la soglia consentita dall'art. 33, comma 2, del D.L. n° 34/2019, come di seguito calcolato:

SEZIONE 1 - SPESE DI PERSONALE							
Codici bilancio	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
-U.1.01.00.00.000	429.402,97	346.307,57	347.640,80	363.739,58	395.979,84	369.113,56	369.113,56
-U1.03.02.12.001;				-			
-U1.03.02.12.002;				-			
-U1.03.02.12.003;				-			
-U1.03.02.12.999.				-			
TOTALE	429.402,97	346.307,57	347.640,80	363.739,58	395.979,84	369.113,56	369.113,56
SEZIONE 2 - ENTRATE CORRENTI E FCDE							
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Titolo 1	1.320.422,42	1.356.585,00	1.254.618,98	1.274.517,77	1.288.571,88	1.288.571,88	1.288.571,88
Titolo 2	115.629,33	407.816,85	270.591,95	393.624,18	155.484,57	109.174,82	109.174,82
Titolo 3	690.380,65	476.022,72	606.271,75	661.170,78	711.337,91	722.020,44	722.020,44
TOTALE ENTRATE	2.126.432,40	2.240.424,57	2.131.482,68	2.329.312,73	2.155.394,36	2.119.767,14	2.119.767,14
FCDE (assestato) 2021	139.666,23	139.666,23	139.666,23				
FCDE (assestato) 2022			189.338,46	189.338,46			
FCDE (assestato) 2023			211.007,21	211.007,21	211.007,21		
FCDE (assestato) 2024				215.307,28	215.307,28	215.307,28	
FCDE (assestato) 2025					215.307,28	215.307,28	2.015.307,28
SEZIONE 3 - RAPPORTO % SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI							
PIANO TRIENNIO FABBISOGNI PERSONALE	PTFP 23/24/25 rendiconto 2021	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024
Numeratore (SPESE DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO)	347.640,80	363.739,58	363.739,58	395.979,84	395.979,84	369.113,56	369.113,56
Denominatore (MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE)	2.026.446,99	2.044.401,53	2.044.401,53	1.994.389,38	1.994.389,38	1.986.184,13	1.986.184,13
Percentuale	17,16%	17,79%	17,79%	19,85%	19,85%	18,58%	18,58%
SEZIONE 4 - NUMERO ABITANTI							
N. abitanti al 31.12.	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	2.752	2.696	2.659	2.613	2.613	2.613	2.613
SEZIONE 5 - (EVENTUALI) RESTI TURN-OVER 5 ANNI ANTECEDENTI 2020					-		
SEZIONE 6 - SPESE DI PERSONALE RENDICONTO 2018				375.852,55	valore di riferimento FISSO per applicazione Tabella 2 Dm 17 marzo 2020		
SEZIONE 7 - PERCENTUALI DI RIFERIMENTO DELL'ENTE - INSERIRE LE PROPRIE % DI RIFERIMENTO							
	2023	2024	2025	2026	2027		
Valore soglia Tabella 1	27,60%	27,60%	27,60%	27,60%	27,60%		
Valore soglia Tabella 3	31,60%	31,60%	31,60%	31,60%	31,60%		
Percentuale Tabella 2	29,00%	30,00%	-	-	-		



ENTE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1
N.B. IN ATTUAZIONE DEL D.M. 17/03/2020 (ATTUALMENTE) DAL 2025 NON SI APPLICA TABELLA 2

FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1	PTFP 23/24/25 rendiconto 2021	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024
Numeratore	347.640,80	363.739,58	363.739,58	395.979,84	395.979,84	369.113,56	369.113,56
Denominatore	2.026.446,99	2.044.401,53	2.044.401,53	1.994.389,38	1.994.389,38	1.986.184,13	1.986.184,13
Percentuale Tabella 1	27,60%	27,60%	27,60%	27,60%	27,60%	27,60%	27,60%
Valore massimo teorico	211.658,57	200.515,24	200.515,24	154.471,63	154.471,63	179.073,26	179.073,26
TOTALE TABELLA 1	559.299,37	564.254,82	564.254,82	550.451,47	550.451,47	548.186,82	548.186,82
FASE 2 - APPLICAZIONE TABELLA 2							
Spese di personale 2018	375.852,55	375.852,55	375.852,55	375.852,55			
Percentuale di Tabella 2	29%	29%	30%	30%			
Valore massimo teorico	108.997,24	108.997,24	112.755,77	112.755,77	-	-	-
TOTALE TABELLA 2	484.849,79	484.849,79	488.608,32	488.608,32	-	-	-
Resti dei cinque anni antecedenti al 2020	-	-	-	-	-	-	-
FASE 3 - VERIFICA PREFERENZA RESTI O SPAZI TABELLA 2 (Nota RGS)							
TOTALE CON DEROGA RESTI ASSUNZIONALI	375.852,55	375.852,55	375.852,55	375.852,55	-	-	-
<i>di cui resti</i>	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE CON APPLICAZIONE SPAZI TABELLA 2	484.849,79	484.849,79	488.608,32	488.608,32	-	-	-
<i>di cui maggiori spazi</i>	108.997,24	108.997,24	112.755,77	112.755,77	-	-	-
ESITO PREFERENZA TABELLA 2	484.849,79	484.849,79	488.608,32	488.608,32	-	-	-
<i>di cui resti o maggiori spazi</i>	108.997,24	108.997,24	112.755,77	112.755,77	-	-	-
FASE 4 - MAGGIORI SPAZI IN APPLICAZIONE TABELLA 1 O TABELLA 2							
Somma per assunzioni IN PIU' a tempo indeterminato RISPETTO ALLA SPESA STORICA (ultimo rendiconto oppure anno 2018)	108.997,24	108.997,24	112.755,77	112.755,77	-	-	-
FASE 5 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO							
Spese di personale (ultimo rendiconto o 2018)	375.852,55	375.852,55	375.852,55	375.852,55	395.979,84	369.113,56	369.113,56
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	108.997,24	108.997,24	112.755,77	112.755,77	154.471,63	179.073,26	179.073,26
VALORE "SOGLIA" DA NON SUPERARE	484.849,79	484.849,79	488.608,32	488.608,32	550.451,47	548.186,82	548.186,82



Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2019/2021/2022, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2022:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
	2020	2021	2022
Entrate correnti ultimo triennio			
Dati da consuntivi approvati	€ 2.240.424,57	€ 2.131.482,68	€ 2.329.312,73
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2022	€ 189.338,46	€ 189.338,46	€ 189.338,46
Media Entrate al netto FCDE	€2.044.401,53		

Spese di personale 2022

€ 363.739,58

= 17,79%

Media entrate netto FCDE (su rendiconto 2022)

€ 2.044.401,53

LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3, del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n° 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	34%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	34%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	29%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	27%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	25%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	21%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	15%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	9%	32,80%
i	1500000>	25,30%	4,5%	29,30%

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera c), avendo al 31/12/2022 n° 2.613 abitanti.



Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n° 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti;
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

Sulla base della normativa vigente, questo Ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla **lettera c)** e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **17,79%** sul rendiconto 2022, **si colloca nella fascia 1 dei comuni virtuosi, poiché** il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della Legge n° 296/2006. L'Ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge n°296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le **maggiori** assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

$$\text{(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) - (meno) Spese di personale 2022 =}$$
$$\text{(€ 2.044.401,53 * 27,60\%) - € 363.759,58 = €564.254,82}$$

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

$$\text{Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente =}$$
$$\text{€375.852,55 * 29\% = € 484.849,79}$$

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo Ente si verifica la seguente condizione: l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, quindi può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato. **Ne deriva che il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di € 484.849,79.**

Sulla base delle verifiche effettuate, ai fini della sostenibilità finanziaria, si attesta che:

- le assunzioni programmate nel triennio 2023/2025, relative alla copertura dei posti già previsti in pianta organica e che si renderanno vacanti nel triennio, per collocamento a riposo dei titolari, per eventuali



dimissioni o per altre cause, comprese quelle che riguardano posti di nuova istituzione, devono rientrare nel budget di spesa del personale che sarà possibile incrementare rispetto a quella 2018, ai sensi dell'art. 33 del D.L. n° 34/2019;

- per effetto della normativa richiamata, il nuovo principio per il reclutamento del personale è quello della sostenibilità finanziaria delle assunzioni, che si poggia sul rapporto, fluido, dinamico, di fatto continuamente evolvente, tra spesa di personale ed entrate correnti;
- avendo a riferimento, pertanto, il non superamento del “*valore soglia*” (determinato, a seconda di quale ipotesi ricorre, dalla Tabella 1 o dalla Tabella 2 del decreto attuativo) è possibile assumere liberamente fintantoché non viene superato il “tetto” consentito: un'assunzione fatta in sostituzione di una unità appena cessata vale come qualsiasi altra assunzione programmata, in quanto genera una spesa di personale della quale il comune dovrà tenere conto nel presidiare l'equilibrio complessivo del proprio rapporto di sostenibilità;
- appare ovvio che, se null'altro varia, sostituire un dipendente cessato non sposta gli equilibri nel rapporto di sostenibilità finanziaria e non incrementa la spesa di personale preventivata, anche se la spesa derivante dall'assunzione non è estranea alla regola generale dell'articolo 33 comma 2: esso impone di mantenere la spesa di personale complessiva entro la soglia consentita, tenuto conto di tutto ciò che, per le più varie ragioni, viene a incrementare (o anche a ridurre) la spesa stessa, verificando, al contempo, che le entrate non subiscano riduzioni significative tali da non consentire la sostenibilità finanziaria della spesa.

E' autorizzata la copertura dei posti previsti nella dotazione organica, in tutti i casi di vacanza degli stessi, a qualsiasi causa, con una delle modalità di assunzione previste dalla Legge e compatibilmente con le norme in materia di assunzione di personale, vigenti nel tempo, nel rispetto delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, e dei parametri assunzionali, verificati da parte del Servizio Ragioneria, all'atto dell'avvio delle procedure per la relativa assunzione. Sono autorizzate eventuali assunzioni di lavoro flessibile per la copertura dei posti previsti nella dotazione organica, in caso di vacanza degli stessi, nelle more della copertura a tempo indeterminato, oppure per la sostituzione di personale assente dal servizio, che dovranno essere disposte nel rispetto della normativa di riferimento per il lavoro flessibile e di contenimento della spesa di personale. Dovranno essere invece autorizzate con specifica deliberazione di modifica/integrazione del PTFP le assunzioni di lavoro flessibile per posti ulteriori rispetto a quelli già previsti nella dotazione organica.

L'Ente si riserva la possibilità di modificare e integrare in qualsiasi momento la programmazione triennale, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse valutazioni di natura organizzativa, funzionali ad un migliore raggiungimento degli obiettivi, provvedendo a modificare la dotazione organica, con riferimento al numero dei posti, ai profili professionali e alle categorie di inquadramento, previa modifica del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

Il presente PTFP 2023-2025 è coerente con le esigenze necessarie per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente e con la pianificazione triennale delle attività e della *performance*. Le assunzioni programmate saranno effettuate nel rispetto dei vigenti vincoli normativi in materia, mantenendo la spesa di personale entro la soglia consentita dall'art. 33, comma 2, del D.L. n° 34/2019, nei limiti della spesa media del triennio 2011-2013, di €441.082,46, e nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Si ribadisce che non sussistono situazioni di esubero di personale e il rapporto tra abitanti e posti previsti nella dotazione organica (**n°9**) e la popolazione residente al 31/12/2022 (**2613**) è pari a un dipendente ogni **290,33** abitanti, e rispetta il rapporto previsto dal DM 18/11/2020, per la stessa classe demografica, pari a 1/166. L'Ente ha adottato il Documento Valutazione Rischi di cui al D.Lgs n. 81/2008 e, pertanto, non incorre nel divieto di cui all'art. 20, comma 1, lett. d), del D.Lgs n° 81/2015.



PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025 a tempo indeterminato

La programmazione che segue scaturisce dal confronto tra le necessità evidenziate dai responsabili di servizio e della Giunta comunale, che hanno svolto una attenta ed approfondita analisi sulle necessità dell'Ente finalizzate al miglioramento delle performance a livello di raggiungimento degli obiettivi della direzione politica, con particolare riferimento a quelli riportati nel programma di mandato del Sindaco e, per ogni singolo anno di riferimento, nel DUP 2023/2025.

L'assunzione programmata di un istruttore amministrativo si è resa necessaria al fine di favorire la crescita e reingegnerizzare dei processi organizzativi in tale settore, In particolare, a fronte delle innumerevoli novità normative nel campo dei diversi servizi comunali che afferiscono al Settore Amministrativo, si ritiene necessario l'immissione di personale con nuove competenze, digitali, tecniche e gestionali, soprattutto per l'attuazione di nuovi progetti, che sono la premessa per il potenziamento ed una maggiore efficienza dei servizi comunali a favore dei cittadini.

Si è convenuto, pertanto, alla programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023/2025 come in dettaglio illustrata nei prospetti che seguono; quanto alla relativa spesa che scaturisce da detta programmazione si rimanda ai prospetti analitici allegati alla presente relazione:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Anno 2023			
Area professionale	Settore	copertura (RETRIBUZIONE LORDA +ONERI RIFLESSI)	modalità di reclutamento
Istruttore (ex categoria C)	Amministrativo	Retribuzione annua lorda €24.129,86 Oneri riflessi € 8.971,48 Totale spesa annua €33.101,34	La procedura di reclutamento è già stata avviata nell'esercizio 2022. In data 21/12/2022 è stato pubblicato il bando per il concorso pubblico per esami per l'assunzione di tale figura professionale. Successivamente, nell'esercizio 2023, la Giunta ha stabilito di annullare la procedura concorsuale avviata nel 2022 e di ricorrere alla copertura del posto vacante tramite scorrimento di graduatoria in corso di validità presso altro Ente.
Anno 2024			
Area professionale	Settore	copertura (RETRIBUZIONE LORDA +ONERI RIFLESSI)	modalità di reclutamento
negativo			
Si garantirà, compatibilmente con le norme in materia di spesa di personale e di assunzioni, il turn-over del personale che dovesse cessare.			
Anno 2025			
Area professionale	Settore	copertura (RETRIBUZIONE LORDA +ONERI RIFLESSI)	modalità di reclutamento
negativo			
Si garantirà, compatibilmente con le norme in materia di spesa di personale e di assunzioni, il turn-over del personale che dovesse cessare.			



***ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E CON CONTRATTO DI LAVORO FLESSIBILE 2023-2025**

A seguito delle modifiche introdotte dall'art. 11, comma 4bis, del D.L. n°90/2014, convertito con Legge n° 114/2014, le assunzioni a tempo determinato o comunque per rapporti di lavoro flessibile, risultano ammissibili nel limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Resta in tale caso fermo il limite dell'eccezionalità o temporaneità di eventuali contratti di lavoro flessibili da attivare, ai sensi delle modifiche disposte dal D.L. n° 101/2013, al fine del superamento del fenomeno del precariato.

Pertanto, ove ne ricorressero i presupposti, sarebbe necessario dare priorità al personale presente nelle proprie graduatorie a tempo indeterminato, ricorrendo nel caso anche agli idonei di graduatorie a tempo indeterminato di altri Comuni, previo accordo con gli stessi. In ogni caso per i rapporti di lavoro a tempo determinato superiori a 12 mesi, le attuali disposizioni legislative prevedono, fermo restando la verifica dei vincoli assunzionali nel rispetto del principio del pareggio di bilancio.

L'art. 16, comma 1-*quater*, del D.L. n° 113/2016, convertito con Legge n° 160/2016, che integra l'art. 9, comma 28, del citato D.L. n° 78/2010, esclude dal tetto della spesa per il lavoro flessibile le spese sostenute per le assunzioni effettuate ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.lgs. n° 267/2000 (incarichi dirigenziali a contratto), che comunque non sono presenti nel Comune di Casaloldo

Il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del D.lgs. n° 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.lgs. n° 75/2017, conferma la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

L'Ente nel 2009 ha sostenuto spese per personale con contratto di lavoro flessibile per € 26.179,73, la quale costituisce il limite massimo di spesa per l'anno in corso, come illustrato nel seguente prospetto:

riferimento	tipologia	Spesa 2009	Totale del periodo
art. 9, c. 28 1° periodo	assunzioni a tempo determinato	€ 16.070,57	€ 26.179,73
	convenzioni	€ 0,00	
	collaborazioni e continuative	€ 10.109,16	
art. 9, c. 28 2° periodo	contratti di formazione lavoro,	€ 0,00	0,00
	altri rapporti formativi	€ 0,00	
	somministrazione di lavoro	€ 00,00	
	Voucher-buoni lavoro	€ 0,00	
Totale complessivo			€ 26.179,73

A seguito della richiesta del Comune di Calcinato, di nulla osta alla mobilità individuale ex art.30, comma 2, del D.Lgs. n° 165/2001, del Funzionario di Polizia Locale dott. Nicola Cerini, acquisita con prot. n° 24678 del 17/10/2023, l'amministrazione ha ritenuto di poterne disporre il trasferimento a decorrere dal 01.12.2023, pattuendo altresì:

- un accordo di utilizzo un temporaneo parziale del medesimo dipendente, ex art. 14 del CCNL 22.01.2004, per 18 ore settimanali, presso il comune di Casaloldo, dal 01/12/2023 e sino al 31/01/2024, con attribuzione di incarico di responsabile di EQ;
- l'utilizzo del medesimo dipendente, per un tempo lavorativo pari a n° 12 ore settimanali, presso il comune di Casaloldo, ex art. 1, comma 557 della Legge n°311/2004, da svolgersi al di fuori dell'ordinario orario di servizio, con decorrenza dal 01/02/2024 al 31/12/2024, con attribuzione di incarico di responsabile di EQ ed eventualmente rinnovabile;

nel rispetto limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n°78/2010 e del comma 557, articolo 1, della Legge n°296/2006.



SPESA COMPLESSIVA PER IL LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009		€ 26.179,73
SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2023		
Area Professionale e settore	Modalità di reclutamento	copertura (RETRIBUZIONE LORDA +ONERI RIFLESSI)
Funzionario-settore Polizia locale con attribuzione di incarico di E.Q.	Reclutamento temporaneo di personale dipendente presso altra amministrazione ex art. 14 del CCNL 22.01.2004, per 18 ore settimanali Periodo 01/12/2023-31/12/2023	Retribuzione lorda del periodo € 1.303,27 Oneri riflessi € 475,35 Totale € 1.778,62
TOTALE SPESA 2023		€ 1.778,62
SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2024		
Area Professionale e settore	Modalità di reclutamento	copertura (RETRIBUZIONE LORDA +ONERI RIFLESSI)
Funzionario-settore Polizia locale con attribuzione di incarico di E.Q.	Reclutamento temporaneo di personale dipendente presso altra amministrazione ex art. 14 del CCNL 22.01.2004, per 18 ore settimanali. Periodo 01/01/2024-31/01/2024	Retribuzione lorda del periodo € 1.303,27 Oneri riflessi € 475,35 Totale € 1.778,62
Funzionario-settore Polizia locale con attribuzione di incarico di E.Q.	Reclutamento temporaneo di personale dipendente presso altra amministrazione ex art. 1, comma 557, della Legge n°311/2004, da svolgersi fuori dell'orario di lavoro, per 12 ore settimanali Periodo 01/02/2024-31/12/2024	Retribuzione lorda del periodo € 11.248,92 Oneri riflessi € 4.056,43 Totale € 15.305,37
TOTALE SPESA 2024		€ 17.083,97
SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2025		
NEGATIVO		



ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO COMPRESO IL CFL 2023/2025

riferimento	tipologia	Spesa 2023	Totale del periodo
art. 9, c. 28 1° periodo	assunzioni a tempo determinato	€ 0,00	€ 1.778,62
	convenzioni	€ 1.778,62	
	collaborazioni e continuative	€ 0,00	
art. 9, c. 28 2° periodo	contratti di formazione lavoro,	€ 0,00	0,00
	altri rapporti formativi	€ 0,00	
	somministrazione di lavoro	€ 00,00	
	Voucher-buoni lavoro	€ 0,00	
Totale complessivo			€ 1.778,62

riferimento	tipologia	Spesa 2024	Totale del periodo
art. 9, c. 28 1° periodo	assunzioni a tempo determinato	€ 0,00	€ 17.083,97
	convenzioni	€ 17.083,97	
	collaborazioni e continuative	€ 0,00	
art. 9, c. 28 2° periodo	contratti di formazione lavoro,	€ 0,00	€ 0,00
	altri rapporti formativi	€ 0,00	
	somministrazione di lavoro	€ 0,00	
	Voucher-buoni lavoro	€ 0,00	
Totale complessivo			€ 17.083,97

riferimento	tipologia	Spesa 2025	Totale del periodo
art. 9, c. 28 1° periodo	assunzioni a tempo determinato	€ 0,00	€ 0,00
	convenzioni	€ 0,00	
	collaborazioni e continuative	€ 0,00	
art. 9, c. 28 2° periodo	contratti di formazione lavoro,	€ 0,00	€ 0,00
	altri rapporti formativi	€ 0,00	
	somministrazione di lavoro	€ 0,00	
	Voucher-buoni lavoro	€ 0,00	
Totale complessivo			€ 0,00

L'elencazione delle assunzioni a tempo determinato è da intendersi indicativa, per ragioni di urgenza si potrà provvedere all'aggiornamento del presente piano in conformità alle disposizioni di legge in vigore.



PROGRESSIONI VERTICALI NEL TRIENNIO 2023/2025

L'art. 22, comma 15 del D.lgs. n°75/2017, come modificato dall'art.1, comma 1-ter del D.l. n°162/2019, prevede che:” *Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.*”

Sulla base della programmazione di cui al presente piano, si dà atto che in questo Ente non si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n°75/2017, relative alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

Costituiscono allegati alla presente Sezione 3.3 del PIAO 2023/2025 modificata ed aggiornata “Piano triennale dei fabbisogni di personale” i seguenti allegati:

ALLEGATO 13): Relazione illustrativa tecnico finanziaria del Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025

ALLEGATO 15): Parere del Revisore sul PTFP 2023/2025

ALLEGATO 16): Asseverazione del Revisore sul PTFP 2023/2025