



Comune di Castegnero

Provincia di Vicenza

Piano integrato di attività e organizzazione 2025 – 2027

(Art. 6 del d.l. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 113/2021)

Premessa

L'art. 6 del d.l. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113) recante «Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia» prevede che – per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso – le pubbliche amministrazioni (con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative) di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. 30-6-2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

I successivi commi 5 e 6 dell'art. 6 predetto del citato d.l. n. 80/2021 prevedono che – con uno o più decreti del Presidente della Repubblica – siano individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione e che nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Come facilmente desumibile dal Conto annuale 2022, il comune ha un numero di dipendenti inferiore a cinquanta e – pertanto – non trova applicazione l'art. 1 del d.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, concernente il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.

In data 7 settembre 2022 è stato poi pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, s.g., n. 209 il DM 30 giugno 2022, n. 132, recante il Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione

L'art. 8, comma 2, del citato DM 30-06-2022 n. 132, chiarisce che in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'art. 7, comma 1 del decreto (31 gennaio) è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Con il DM 24-12-2024 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2025 / 2027 da parte degli enti locali è stato differito al 28 febbraio 2025.

A mente dell'art. 6, comma 2, del d.l. 80/2021 e dell'art. 7 del DM n. 132/2022 il PIAO ha validità triennale e viene aggiornato annualmente tenuto conto delle semplificazioni previste dall'art. 6 del citato DM n.132/2022

A mente dell'art. 11 del (più volte) citato DM n. 132/2022, negli enti locali piano è approvato dalla giunta.

L'art. 1, comma 3, del D.M. n. 132 del 30-6-2022 stabilisce che le pubbliche amministrazioni conformano il PIAO alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel decreto stesso, secondo lo schema contenuto nell'allegato che forma parte integrante dello stesso (decreto).

Come evidenziato dall'ANCI al capitolo/paragrafo 3 (Schema di Piano Integrato di Attività e Organizzazione e semplificazioni per i piccoli comuni) del Quaderno n. 36 del luglio 2022 (Piano integrato di attività ed organizzazione – Linee guida, schemi e indicazioni operative per la prima attuazione) in coerenza con altre disposizioni vigenti, si ritiene che il numero dei dipendenti debba essere calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si approva il PIAO, secondo le modalità di calcolo utilizzate per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, ovvero sulla base dei cedolini stipendiali erogati al personale che accede ai fondi della contrattazione integrativa. In base a tale approccio, 12 cedolini stipendiali corrispondono ad una unità di personale a tempo pieno in servizio nell'anno; pertanto il numero dei cedolini stipendiali dei dipendenti che accedono alle risorse accessorie individuate dalla norma diviso 12 (numero dei mesi) restituisce il numero di dipendenti in servizio nell'anno di riferimento, dato utile ai fini dell'applicazione delle modalità semplificate di redazione del PIAO. Resta ferma la necessità di ricondurre gli stessi al tempo pieno, rapportando i cedolini con la percentuale di part-time del dipendente in servizio (a titolo esemplificativo, due dipendenti in part-time al 50% corrispondono alla fine dell'anno ad un dipendente a tempo pieno). Il Conto annuale di riferimento è quello relativo al 2022.

Come evidenziato dall'ANCI con la tabella di cui al sopra citato capitolo/paragrafo 3 del predetto Quaderno n. 36 del luglio 2022 (tabella con la quale detta Associazione ha inteso fornire un quadro sintetico e riassuntivo dello schema tipo di PIAO anche con riferimento a ciò che gli Enti sono tenuti ad applicare in ragione del numero di dipendenti in servizio):

- con riferimento al Monitoraggio e relativamente alla specifica sezione (la n. 4) benché l'ente non sia tenuto alla sua elaborazione, si è stimato utile provvedere comunque in tal senso, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza

di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza"

- con riferimento alla sottosezione di programmazione Performance (la n. 2) sebbene le indicazioni contenute nel "Piano tipo" (allegato al decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione) non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti (da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto) *"l'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, d.lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art.10, c.1 del d.lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]"*, si procede ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), secondo quanto stabilito dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009.

Si è tenuto conto di alcune indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA) approvato dal Consiglio dell'ANAC con deliberazione n. 7 del 17-01-2023. In particolare, si è tenuto conto delle *"Semplificazioni per le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti"* (di cui al paragrafo 10) laddove:

- *"in relazione all'esigenza di determinare la soglia dimensionale secondo un parametro univoco, l'Autorità suggerisce di fare riferimento al parametro del personale in servizio e, nello specifico, alla sua consistenza al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di elaborazione del PIAO, come indicato nel Piano triennale dei fabbisogni di personale contenuto nel PIAO"*
- *"la soglia dimensionale è determinata all'inizio di ogni triennio di validità della programmazione (se il primo anno il personale in servizio – secondo il criterio prima indicato – risulta inferiore a 50 dipendenti, le semplificazioni si applicano anche nei due anni successivi)"*

Si è inoltre tenuto conto dell'Aggiornamento 2024 al PNA 2022 (di cui alla deliberazione ANAC n. 31 del 30 gennaio 2025) a mezzo del quale l'ANAC ha fornito indicazioni operative per i comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, ribadendo (paragrafo 2 – la conferma della programmazione della strategia di prevenzione) la possibilità di confermare, per le due annualità successive alla prima, la sezione del P.I.A.O. inerente all'anticorruzione e alla trasparenza, al verificarsi o meno degli eventi ivi (in detto Aggiornamento) meglio descritti.

Peraltro, con il predetto documento l'ANAC ha chiarito che le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono – dopo la prima adozione – confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione. In adesione a quanto in precedenza, è stata quindi redatta la sottostante Sottosezione 2.3 (Rischi corruttivi e trasparenza)

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Castegnero (VI)

Sede/Indirizzo: 36020 – Via Ponte, 64

Codice fiscale e Partita i.v.a. 00528860240

Codice Istat 024027

Codice catastale C056

Sindaco: ing. Marco Montan

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente (2024): 10 (di cui uno operante presso altro ente a seguito di convenzione per l'esercizio, in forma associata, del servizio di polizia locale)

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente (2024): 2797

Telefono: 0444 639013

Sito web istituzionale: www.comune.castegnero.vi.it

E-mail: segreteria@comune.castegnero.vi.it

PEC: castegnero.vi@cert.ip-veneto.net

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione Valore pubblico	2.1 – Documento Unico Programmazione Semplificato (D.U.P.S.) 2025–2027, ex deliberazione consiliare n. 39 del 16-10-2024
Sottosezione di programmazione Performance	2.2 – Piano della Performance 2025, di cui alla deliberazione di giunta n. 9 del 05-02-2025. Piano di azioni positive triennio 2024-2026 (art. 48, comma primo, del d.lgs. 11-4-2006, n. 198) approvato con deliberazione di giunta comunale n. 86 del 15-11-2023
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	2.3 – Si confermano qui – per l'anno 2025 – i contenuti della Sottosezione di programmazione 2.3 (Rischi corruttivi e trasparenza) del P.I.A.O. 2024–2026, considerando che, nel corso dell'anno 2024: <ul style="list-style-type: none">• non si sono verificati fatti corruttivi o significative disfunzioni amministrative;• non sono state introdotte rilevanti modifiche organizzative;• non sono stati modificati (in maniera significativa) rilevanti obiettivi strategici di performance;• le altre sezioni del PIAO non hanno subito significative modifiche, tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	3.1 - Struttura organizzativa (organigramma e dotazione organica) descritta dall'allegato alla deliberazione di giunta comunale n. 9 del 05-02-2025 (organigramma) e nel DUPS 2025-2027 paragrafo / capitolo 3.5, Gestione delle risorse umane (dotazione organica). Conto annuale del personale 2023 (ultimo disponibile).
Sottosezione di programmazione	3.2 Adozione della disciplina del lavoro agile (nell'ambito delle disposizioni del D.M. 08 ottobre 2021) avvenuta con deliberazione di giunta comunale n. 19 del 02-03-2022.

Organizzazione del lavoro agile	
<p style="text-align: center;">Sottosezione di programmazione</p> <p style="text-align: center;">Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>3.3 – Programmazione triennale del fabbisogno del personale e rideterminazione dotazione organica come da Allegato al presente Piano, quale sua parte integrante.</p> <p>Paragrafo/capitolo 4.3 (Programmazione triennale fabbisogno del personale) del DUPS 2025 – 2027.</p> <p><u>NON</u> sussistono situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale</p> <p>Le strategie di copertura del fabbisogno sono sostanzialmente determinate dalle disposizioni di legge e dagli orientamenti giurisprudenziali in ordine alla priorità sull’attivazione di un istituto piuttosto che un altro, tenuto conto della cd. “mobilità obbligatoria” (ex artt. 34 e 34-bis del d.lgs. n.165/2001) della obbligatorietà (o meno) del passaggio diretto tra pubbliche amministrazioni (ex art. 30 del d.lgs. n. 165/01) della necessità/opportunità (o meno) di scorrimento di graduatorie in corso di validità, dalla possibilità di bandire concorsi, ecc.</p> <p>La formazione del personale è sostanzialmente disciplinata sia dalle disposizioni di legge (in ordine – principalmente – alla formazione obbligatoria) e di contrattazione collettiva nazionale di categoria sia dal Regolamento di organizzazione dei servizi e degli uffici, con particolare riferimento anche (ma non solo) all’articolo 7.</p>

SEZIONE 4. MONITORAGGIO
<p>Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) ai sensi dell’art. 6, comma 3, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all’art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del P.I.A.O. potrà essere effettuato:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “<i>Valore pubblico</i>” e “<i>Performance</i>”; b) su base triennale dall’Organismo Comunale di Valutazione della performance (OCV) ai sensi dell’articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “<i>Organizzazione e capitale umano</i>”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance; c) secondo le modalità definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione “<i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>” (cfr.: “Premessa”). Tenendo conto delle indicazioni desumibili dal paragrafo relativo alle semplificazioni per le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti (del PNA 2022, nei termini di cui sopra) il monitoraggio può essere calibrato in ragione delle soglie dimensionali dell’ente. Pertanto, in considerazione: <ul style="list-style-type: none"> ➤ del numero di dipendenti (come meglio indicato nella Sezione 1 “Scheda anagrafica”); ➤ dei criteri indicati dall’ANAC per orientare le amministrazioni nel monitoraggio; il monitoraggio potrà avvenire – di norma – almeno una volta l’anno e ogni anno sarà esaminato almeno un campione la cui percentuale si raccomanda non sia inferiore al 30%, salvo deroga motivata

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale – 3.3

Il Piano triennale del fabbisogno del personale, di cui all'articolo 6 del Dlgs 165/2001 è stato assorbito dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) anche per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, in base al DL 80/2021 e al D.P.R. 81/2022 e ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022.

La programmazione delle risorse finanziarie, da destinare ai fabbisogni di personale e determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dal decreto-legge 34/2019 e, in sua applicazione, dal DPCM 17 marzo 2020, è stata approvata con deliberazione di Consiglio comunale n. 39 del 16/10/2024 (DUPS). 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.

Per quanto sopra descritto, si riporta di seguito la spesa del personale in servizio nel triennio 2025-2027.

Rispetto dei limiti previsti dal comma 557 della legge 27/12/2006 n. 296 e ss.mm.ii.

	spesa media rendiconti 2011/2013	anno 2025	anno 2026	anno 2027
Spese macroaggr. 101	362.451,40	403.700,00	421.000,00	421.000,00
Spese macroaggr. 103	10.399,60	0,00	0,00	0,00
Irap macroaggr. 102	24.131,64	28.000,00	29.200,00	29.200,00
Spese macroaggr. 104-110 Convenzioni e altro	105.263,74	77.400,00	59.400,00	59.400,00
Rimborsi da altri		-	-	-
Totale spese di personale	502.246,38	509.100,00	509.600,00	509.600,00
(-) Componenti escluse	25.018,06	58.424,47	58.424,47	58.424,47
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa	477.228,32	450.675,53	451.175,53	451.175,53

DATO ATTO che:

- l'ente non è in stato di dissesto finanziario né strutturalmente deficitario, rinviando – a tal proposito – al relativo prospetto allegato al Rendiconto 2023 ed alla Relazione dell'Organo di revisione al Rendiconto 2023; pertanto ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, l'ente non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014;
- ai sensi dell'art.33, (in tema di eccedenze di personale e mobilità collettiva) del d.lgs. n. 165/2001 – come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), non sussistono situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. 29/11/2008, n. 185;

si rappresenta la dotazione organica del Comune di Castegnaro per l'anno 2025, tenuto conto dei nuovi profili professionali, applicabili a seguito del CCNL del 16-11-2022 e della deliberazione di giunta comunale n. 38 del 19-04-2023.

Area contrattuale	Profilo Professionale	Numero Unità	Dotazione Organica
Operatori Esperti (ex B)	Operatore tecnico (Operaio Specializzato)	- 1 (uno) a tempo pieno	- coperto
Istruttori (ex C)	Istruttore Tecnico	- 1 (uno) a tempo pieno	- coperto
	Istruttore Amministrativo	- 2 (due) a tempo pieno - 3 (tre) a tempo parziale: • n. 1 (uno) a 26/36 • n. 1 (uno) a 33/36 • n. 1 (uno) a 30/36	- coperti (di cui 1 trasformato a 33/36) • coperto • coperto • VACANTE
	Agente di Polizia locale	- 1 (uno) a tempo pieno	- coperto (attualmente in comando presso il Comune di Longare a seguito convenzionamento del servizio di Polizia locale)
Funzionari e Elevate Qualificazioni (EQ) (ex D)	Funzionario Amministrativo	- 3 (tre) a tempo pieno;	- 2 coperto - 1 VACANTE
	Funzionario Tecnico	- 1 (uno) a tempo pieno	- coperto

Di seguito i prospetti di calcolo delle capacità assunzionali dell'ente in attuazione del DPCM 17/03/2020.

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE
Art.33, comma 2 del decreto legge 34/2019
FASI per capire quali sono gli spazi per assumere a tempo indeterminato nell'anno di riferimento

Calcolare il rapporto tra spese di personale e entrate correnti al netto FCDE

Determinare sulla base della fascia demografica le proprie percentuali di riferimento

Individuare gli spazi assunzionali a tempo indeterminato per il singolo anno di riferimento

Provare a capire gli effetti delle azioni negli anni successivi

Calcolare il rapporto tra spese di personale e entrate correnti al netto FCDE

FOGLIO RACCOLTA DATI

- 1 Calcolare spese di personale usando Allegato A2
- 2 Riportare dati di sintesi dell'Allegato A2 NELLA TABELLA 1
- 3 Inserire nella TABELLA 2 il numero di abitanti al 31.12
- 4 Inserire nella TABELLA 2 la eventuale quota di turn over rimasta inutilizzata relativa al quinquennio 2015/2019
- 5 Inserire i dati richiesti nella Tabella 3, relativi alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, al netto FCDE
- 6 Calcolare nella TABELLA 4 il proprio rapporto percentuale tra spese di personale e media entrate correnti

Determinare sulla base della fascia demografica le proprie percentuali di riferimento

FOGLIO RACCOLTA DATI

- 1 Verificare ed inserire le percentuali di riferimento per la propria fascia demografica di appartenenza, utilizzando i valori riportati nelle tabelle del decreto ministeriale al fondo

Individuare gli spazi assunzionali a tempo indeterminato per il singolo anno di riferimento

- 1 Verificare la fascia in cui si colloca l'ente e visionare i risultati nella cartella corrispondente

Calcolare il rapporto tra spese di personale e entrate correnti al netto FCDE

TABELLA 1

SPESE DI PERSONALE (riportare dati di sintesi da Allegato A2 Spese di personale DM)							LEGENDA
	2021 dati a consuntivo	2022 dati a consuntivo	2023 dati a consuntivo	2025 dati previsionali	2026 dati previsionali	2027 dati previsionali	
-U.1.01.00.00.000	428.506,31	433.725,97	427.518,50	422.300,00	439.600,00	439.600,00	COLORE GRIGIO: CELLE DA COMPILARE DA PARTE DELL'ENTE COLORE ROSA: CELLE CON COMPILAZIONE AUTOMATICA COLORE BLU: CELLE CON FORMULE
-U1.03.02.12.001;							
-U1.03.02.12.002;							
-U1.03.02.12.003;							
-U1.03.02.12.999.			2.987,77				
TOTALE	428.506,31	433.725,97	430.506,27	422.300,00	439.600,00	439.600,00	

TABELLA 2

SPESE DI PERSONALE E ABITANTI						
	2021 dati a consuntivo	2022 dati a consuntivo	2023 dati a consuntivo	2025 dati previsionali	2026 dati previsionali	2027 dati previsionali
Euro	428.506,31	433.725,97	430.506,27	422.300,00	439.600,00	439.600,00
N. abitanti al 31.12.	2.856	2.856	2.854	2.848	2.848	2.848
Capacità assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non utilizzate				1.066,67	1.066,67	1.066,67

TABELLA 3

ENTRATE CORRENTI E FCDE						
	2021 dati a consuntivo	2022 dati a consuntivo	2023 dati a consuntivo	2025 dati previsionali	2026 dati previsionali	2027 dati previsionali
Titolo 1	1.433.551,76	1.402.206,33	1.399.986,21	1.442.000,00	1.440.300,00	1.438.400,00
Titolo 2	108.308,27	166.937,48	164.613,36	292.364,23	264.934,23	266.834,23
Titolo 3	284.194,94	245.413,58	245.587,11	262.480,00	260.480,00	260.480,00
TOTALE ENTRATE	1.826.054,97	1.814.557,39	1.810.186,68	1.996.844,23	1.965.714,23	1.965.714,23
FCDE (rendiconto) 2021	40.744,57					
FCDE (rendiconto) 2022	49.500,00	49.500,00				
FCDE (rendiconto) 2023	42.214,00	42.214,00	42.214,00			
FCDE (previsione) 2025		49.000,00	49.000,00	49.000,00		
FCDE (previsione) 2026			51.530,00	51.530,00	51.530,00	
FCDE (previsione) 2027				51.530,00	51.530,00	51.530,00
	1.785.310,40					
	1.776.554,97	1.765.057,39				
	1.783.840,97	1.772.343,39	1.767.972,68			
		1.765.557,39	1.761.186,68	1.947.844,23		
			1.758.656,68	1.945.314,23	1.914.184,23	
				1.945.314,23	1.914.184,23	1.914.184,23
				PTFP ANNO 2025	PTFP ANNO 2026	PTFP ANNO 2027
DENOMINATORE (MEDIA)				1.774.719,01	1.824.862,77	1.872.718,38

TABELLA 4

CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE						
				PTFP ANNO 2025	PTFP ANNO 2026	PTFP ANNO 2027
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)				422.300,00	439.600,00	439.600,00
Denominatore (MEDIA ENTRATE)				1.774.719,01	1.824.862,77	1.872.718,38
Percentuale				23,80%	24,09%	23,47%

Determinare sulla base della fascia demografica le proprie percentuali di riferimento

TABELLA 5

PERCENTUALI DI RIFERIMENTO					
	2020	2021	2022	2023	2024
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	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%

Individuare gli spazi assunzionali a tempo indeterminato per il singolo anno di riferimento

DETERMINAZIONE DELLE REGOLE ASSUNZIONALI PER CIASCUN ANNO	
SE L'ENTE NEL 2020 SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA SOGLIA PIU BASSA	VEDI CARTELLA "ENTI VIRTUOSI"
SE L'ENTE NEL 2020 SI COLLOCA TRA LE DUE SOGLIE	VEDI CARTELLA "FASCIA INTERMEDIA"
SE L'ENTE NEL 2020 SI COLLOCA AL DI SOPRA DELLA SOGLIA PIU ALTA	VEDI CARTELLA "FASCIA CON OBBLIGO DI RIENTRO"

TABELLE DEL DM 17 MARZO 2020 DA VISIONARE PER INDIVIDUARE I VALORI SOGLIA DI RIFERIMENTO DELL'ENTE

FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3	TABELLA 2				
				2020	2021	2022	2023	2024
a	0-999	29,50%	33,50%	23%	29%	33%	34%	35%
b	1000-1999	28,60%	32,60%	23%	29%	33%	34%	35%
c	2000-2999	27,60%	31,60%	20%	25%	28%	29%	30%
d	3000-4999	27,20%	31,20%	19%	24%	26%	27%	28%
e	5000-9999	26,90%	30,90%	17%	21%	24%	25%	26%
f	10000-59999	27,00%	31,00%	9%	16%	19%	21%	22%
g	60000-249999	27,60%	31,60%	7%	12%	14%	15%	16%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%	3%	6%	8%	9%	10%
i	1500000>	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

C_C056 - - 1 - 2025-01-20 - 0000448

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

APPLICAZIONE TABELLA 1	PTFP ANNO 2025	PTFP ANNO 2026	PTFP ANNO 2027
Numeratore	422.300,00	439.600,00	439.600,00
Denominatore	1.774.719,01	1.824.862,77	1.872.718,38
Percentuale Tabella 1	27,60%	27,60%	27,60%
Valore massimo teorico	67.522,45	64.062,12	77.270,27
TOTALE TABELLA 1	489.822,45	503.662,12	516.870,27

SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO	PTFP ANNO 2025	PTFP ANNO 2026	PTFP ANNO 2027
Spese di personale (ultimo rendiconto o 2018)	422.300,00	439.600,00	439.600,00
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	67.522,45	64.062,12	77.270,27
TOTALE ANNO	489.822,45	503.662,12	516.870,27

Nel rispetto dei limiti di cui sopra, nel triennio 2025-2027, il piano triennale di fabbisogno del personale è previsto nei seguenti termini:

a) anno 2025:

- nessuna assunzione a tempo indeterminato;
- comandi o convenzioni che si renderanno necessari e/o opportuni come anche collaborazioni, utilizzi congiunti e forme di lavoro flessibile (ad esempio: assunzioni a tempo determinato / contratto a termine, personale assegnato da altri enti, mediante convenzione, ai sensi del CCNL di comparto e dell'art. 1, comma 124, l. n. 145/2018, ecc.) a tempo pieno o parziale, che si renderanno necessarie e/o opportune, nei limiti di spesa previsti dall'art. 9, c.28, del d.l. 31-05-2010, n. 78 (conv., con modif., con L. n. 122/2010) e s.m.i., dall'art. 1, c.557 e segg., della L. 27-12-2006, n. 296 e s.m.i., nonché dalla legislazione al tempo vigente;
- tutte le attribuzioni temporanee di mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore (ex art. 52 del d.lgs. n. 165/2001; tutti gli incrementi di orario di lavoro, nei limiti dell'art. 1, commi 557 e segg., della L. 27-12-2006, n. 296 e s.m.i., fatte salve successive diverse disposizioni legislative, che si renderanno necessari e/o opportuni.

b) anno 2026:

- nessuna assunzione a tempo indeterminato;
- comandi o convenzioni che si renderanno necessari e/o opportuni come anche collaborazioni, utilizzi congiunti e forme di lavoro flessibile (ad esempio: assunzioni a tempo determinato / contratto a termine, personale assegnato da altri enti, mediante convenzione, ai sensi del CCNL di comparto e dell'art. 1, comma 124, l. n. 145/2018, ecc.) a tempo pieno o parziale, che si renderanno necessarie e/o opportune, nei limiti di spesa previsti dall'art. 9, c.28, del d.l. 31-05-2010, n. 78 (conv., con modif., con L. n. 122/2010) e s.m.i., dall'art. 1, c.557 e segg., della L. 27-12-2006, n. 296 e s.m.i., nonché dalla legislazione al tempo vigente;
- tutte le attribuzioni temporanee di mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore (ex art. 52 del d.lgs. n. 165/2001; tutti gli incrementi di orario di lavoro, nei limiti dell'art. 1, commi 557 e segg., della L. 27-12-2006, n. 296 e s.m.i., fatte salve successive diverse disposizioni legislative, che si renderanno necessari e/o opportuni.

c) anno 2027:

- nessuna assunzione a tempo indeterminato;
- comandi o convenzioni che si renderanno necessari e/o opportuni come anche collaborazioni, utilizzi congiunti e forme di lavoro flessibile (ad esempio: assunzioni a tempo determinato / contratto a termine, personale assegnato da altri enti, mediante convenzione, ai sensi del CCNL di comparto e dell'art. 1, comma 124, l. n. 145/2018, ecc.) a tempo pieno o parziale, che si renderanno necessarie e/o opportune, nei limiti di

spesa previsti dall'art. 9, c.28, del d.l. 31-05-2010, n. 78 (conv., con modif., con L. n. 122/2010) e s.m.i., dall'art. 1, c.557 e segg., della L. 27-12-2006, n. 296 e s.m.i., nonché dalla legislazione al tempo vigente;

- tutte le attribuzioni temporanee di mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore (ex art. 52 del d.lgs. n. 165/2001; tutti gli incrementi di orario di lavoro, nei limiti dell'art. 1, commi 557 e segg., della L. 27-12-2006, n. 296 e s.m.i., fatte salve successive diverse disposizioni legislative, che si renderanno necessari e/o opportuni.

Formazione del personale

La formazione del personale è sostanzialmente disciplinata sia dalle disposizioni di legge (in ordine – principalmente – alla formazione obbligatoria) e di contrattazione collettiva nazionale di categoria sia dal Regolamento di organizzazione dei servizi e degli uffici, con particolare riferimento anche (ma non solo) all'articolo 7.

C_C056 - - 1 - 2025-01-20 - 0000448