



COMUNE DI VEGLIE
PROVINCIA DI LECCE

ALLEGATO al Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2025-2027

SEZIONE 3 PIAO "Organizzazione e capitale umano"

3.3 Sottosezione piano triennale dei fabbisogni di personale

RICHIAMI NORMATIVI E PREMESSE

L'art. 6 del D. L. 9 giugno 2021, n. 80 (conv. con mod. dalla l. 6 agosto 2021, n. 113, GU n. 136 del 9-6-2021), il quale dispone 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 decreto legislativo 30 marzo 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 PIAO), nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e della legge 6 novembre 2012, n. 190;

il PIAO, redatto con modalità semplificate in relazione alla dimensione dell'ente, (CON meno di 50 dipendenti), è costituito dalle sezioni di seguito indicate:

- sezione 1 Scheda anagrafica dell'Amministrazione e analisi del contesto esterno ed interno;
- sezione 2 Valore pubblico, performance ed anticorruzione ;
- sezione 3 Organizzazione e Capitale umano;
- sezione 4 Monitoraggio.

Con l'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui al succitato art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano dei Fabbisogni è confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), strumento unico di coordinamento che mette in correlazione la programmazione dei fabbisogni di risorse umane – espressa in termini di profili professionali e competenze – alla programmazione strategica dell'ente e alle strategie di valorizzazione del capitale umano.

In tema di assunzioni è opportuno ricordare:

1. l'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 in materia di mobilità obbligatoria del personale ed in particolare il comma 4, così come modificato dall'art. 3, comma 9, lett. b), n. 1), L. 19 2 giugno 2019, n. 56, che testualmente prevede: "Le amministrazioni, decorsi quarantacinque giorni dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 1 da parte del Dipartimento della funzione pubblica direttamente per le amministrazioni dello Stato e per gli enti pubblici non economici nazionali, comprese le università, e per conoscenza per le altre amministrazioni, possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma 2";

2- l'art. 3, comma 3-quater, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, che riduce i previsti 45 giorni a 20 giorni;

l'art. 1 legge 296/2006 che:

al **comma 557** stabilisce che, ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale;

al **comma 557-bis** stabilisce che, ai fini dell'applicazione del comma 557, 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;

al comma **557-quater** come introdotto dal comma 5-bis dell'art. 3, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, il quale stabilisce che, ai fini dell'applicazione del comma 557, 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 presente disposizione (triennio 2011/2013);

-IL D.Lgs. n. 75/2017 relativamente alle linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, e ss.mm.ii. che forniscono gli orientamenti alle pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione.;

- l'art. 52, comma 1 bis del D.Lgs. 165/2001 e l'art. 15 del CCNL 16/11/2022 in materia di progressioni tra le aree, fatta salva la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno;

- l'art. 13, comma 6 del CCNL 16/11/2022 in tema di progressioni tra aree che prevede che in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di corrispondenza.

Come precisato dallo stesso CCNL tali progressioni sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL. Nel caso di finanziamento delle progressioni tra aree con tali risorse, e non con le ordinarie facoltà assunzionali, in base a pareri ARAN consolidati non trova applicazione l'obbligo previsto dal D.Lgs. 165/2001 della riserva di almeno 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno (parere ARAN CFL208 del 20 marzo 2023).

In caso di progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022, il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza.

Si ricorda che, in base al nuovo contratto, i valori dello stipendio tabellare vanno assunti nei nuovi importi annuali (ricalcolati su 13 mensilità) previsti dalla tabella G allegata al CCNL. I valori dell'indennità di comparto a carico del bilancio restano, invece, quelli di cui alla tabella D, colonna 1 del CCNL 22/1/2004 (ricalcolati su base annua per 12 mensilità, ovviamente tenendo conto delle corrispondenze tra precedenti categorie e nuove aree), dal momento che i CCNL successivi non ne hanno previsto la rivalutazione. (ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN condivisi con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato).

In tema di vincoli assunzionali preme riportare di seguito le attuali disposizioni normative in materia:

ART. 33, "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria", del D.L. n. 34 del 30/04/2019, convertito con modificazioni in legge 28 giugno 2019, n. 58, il quale al comma 2 stabilisce:

◦i comuni che si collocano al di sotto del valore-soglia di riferimento, come fissato all'art. 4 del DPCM del 17 marzo 2020, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per il reclutamento di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia. In ogni caso, in questa prima fase, l'eventuale potenzialità espansiva può esplicarsi progressivamente nel rispetto degli incrementi annuali di cui all'art. 5 del medesimo decreto attuativo;

◦pertanto, i comuni che registrato un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore-soglia di riferimento, possono incrementare annualmente la spesa di personale riferita all'anno 2018 in misura non superiore al valore percentuale riportato nella Tabella 2 di cui all'art. 5 del decreto attuativo, ancorché nel rispetto del valore soglia;

◦nel contempo, tale limitazione alla dinamica di crescita può essere derogata qualora l'ente disponga di resti assunzionali (ossia facoltà assunzionali residue) degli ultimi 5 anni, antecedenti all'anno 2020 purché non ecceda il

valore-soglia di riferimento. In tal senso, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del sopra citato DPCM attuativo, "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'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296";

Dal 1° gennaio 2025 sono rientrate in vigore le disposizioni dell'articolo 33 del DI 34/2019 per gli enti virtuosi e per quelli non virtuosi e si applicano due importanti novità.

In primo luogo, gli enti virtuosi (cioè quelli che hanno un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto dell'Fcde inferiore alla soglia fissata dai decreti attuativi) potranno aumentare la spesa del personale, quindi effettuare nuove assunzioni, a condizione che rimangano all'interno della predetta soglia.

Sono venuti meno i limiti finora previsti del contenimento di questi aumenti in una soglia percentuale della spesa del 2018 o di poter usare i risparmi derivanti dalla mancata utilizzazione delle capacità assunzionali dei cinque anni precedenti l'entrata in vigore del citato decreto legge n. 34/2019. Per gli enti non virtuosi scatta il tetto alle capacità assunzionali del 30% dei risparmi delle cessazioni.

Pertanto si dovrà prendere in considerazione esclusivamente il valore corrispondente della Tabella 1, che consente un incremento delle spese di personale rispetto a quelle da ultimo rendiconto approvato.

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

- Capacità assunzionale dell'Ente e verifica degli spazi assunzionali

Alla luce di quanto sopra esposto, ed a seguito dell'approvazione dell'ultimo rendiconto approvato questo Ente (**2023 con riferimento**) presenta un rapporto spese del personale/entrate correnti, calcolate come sopra specificato, pari al 25.01% % (allegato 1) e pertanto si colloca al di sotto del valore di soglia della propria fascia demografica (27%); conseguentemente, e per quanto disposto dalla normativa sopracitata, può incrementare le spese del personale delle percentuali definite dal medesimo decreto; ...27% per il 2025.

Visto l'allegato prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2021/2022/2023, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio:

Calcolo delle entrate correnti				
Entrate correnti	2021	2022	2023	Media del triennio
	8.944.714,65	9.183.535,27	9.504.868,54	9.211.039,48
FCDE assestato			€ 443298.23	
Entrate correnti al netto FCDE				8.767.741,26
Spesa del personale				
Spesa del personale 2023 ultimo rendiconto € 1.575.791,61				
Incidenza spesa del personale/entrate correnti				
Incidenza spesa del personale/entrate correnti				17,97%
Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali				
Fascia demografica			Valore soglia	Soglia di rientro
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti – lettera f			27,00%	31,00%
SPESA DEL PERSONALE DA INCREMENTARE				SI
SPESA DEL PERSONALE DA RIDURRE				NO

Questo Ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f) popolazione 10000-59999 Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020 **27,00%** e avendo registrato un rapporto **tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 17.97%**, si colloca nella fascia dei Comuni virtuosi.

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 la propria fascia demografica di appartenenza.

Si osserva intanto che la spesa media del personale nel triennio 2011 – 2013 è pari ad € **2.030.363,75** al lordo delle componenti escluse che ammontano ad € 264.066,50; pertanto deve considerarsi quale limite di spesa che deve essere rispettato nella fattispecie di € **1.766.297,25** comunque derogabile per gli Enti virtuosi ai sensi del citato D.M. 17 marzo 2020 al cui art. 7 recante **Disposizioni attuative e finali** dispone 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.*

Deve tenersi conto espressamente che:

con riferimento alle assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 9 comma 28 D.L. n. 78/2010 (tenuto conto della certificazione delle spese relative all'anno 2009) il limite di spesa è pari ad € 91.284,04 (50% di € 182.568,08);

il numero dei **rapporti di lavoro part time non possano essere superiori al 25% della dotazione organica complessiva** di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative;

Determinazione limite di spesa personale 2025

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato:

<i>Media aritmetica netta degli accertamenti di competenza entrate correnti ultimo triennio</i>	€ 9.211.039,49
<i>FCDE assestato</i>	€ 443.298,23
<i>Rapporto % tra spesa personale e media entrate correnti al netto FCDE (Tabella 1)</i>	%17.97
<i>Valore soglia DM 2020</i>	27%
<i>Massima spesa</i>	2.367.290,14
<i>Incremento teorico massimo della spesa assunzioni a tempo indeterminato</i>	€ 791.498,53
<i>Limite di spesa per personale anno 2025</i>	€ 2.367.290,14

Il dato verrà aggiornato ad ogni buon conto dopo l'approvazione del rendiconto 2024.

Va cmq rimarcato che occorre contenere la spesa del personale entro il limite della spesa media del personale sostenuta nel triennio 2011 – 2013 che, come sopra detto, è pari ad € **2.030.363,75** al lordo delle componenti escluse che ammontano ad € 264.066,50; pertanto deve considerarsi quale limite di spesa che deve essere rispettato nella fattispecie di € **1.766.297,25**

Si da atto o che l'attuale struttura dotazionale di questo Ente non presenta situazioni di esubero od eccedenza di personale e che, pertanto, non sussiste il vincolo di cui all'art. 16 comma 2 Legge 12 novembre 2011 n. 183;

- la ricognizione della spesa del personale, effettuata desumendo i dati dai Conti Consuntivi di riferimento, ha dimostrato che l'Ente ha rispettato i limiti imposti dalle leggi vigenti;
- il Comune di Veglie non si trova nella condizione di Ente strutturalmente deficitario (dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario);

Strategia di copertura del fabbisogno 2025/2027

Ai fini della programmazione del fabbisogno assunzionale ANNO 2025 si evidenzia quanto segue :

a) si è perfezionata la cessazione dal servizio per collocamento in quiescenza a far data 1° settembre 2024 di dipendente appartenente all'Area Funzionari ed EQ;

b) sono state revocate le procedura concorsuali avviate nell'anno 2019 relative alle assunzioni rispettivamente di n. 1 Istruttore Direttivo Contabile e n. 1 Perito Agrario.

c) inoltre un dipendente appartenente all'Area Istruttori, in servizio presso il Settore Lavori Pubblici , ha rassegnato le dimissioni dal servizio a decorrere dal 16.02.2025 (ultimo giorno di servizio 15.02.2025) finalizzate all'assunzione in pari data presso il Comune di Lecce in esito a mobilità; si intende procedere alla sua sostituzione (turnover) .

d) alla data di redazione del presente piano, è prevista, sulla base di dati certi ovvero per l'adozione di provvedimento apposito il collocamento in quiescenza a far data 1.05.2025, di dipendente dell'Area Operatori Esperti - Settore economico finanziario.

Pertanto una prima definizione del fabbisogno di personale per l'anno 2025 è stata elaborata in logica meramente "sostitutiva", sulla base dell'analisi di alcune esigenze di copertura manifestate anche dai responsabili delle strutture dell'Ente.

L'Amministrazione al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, in funzione degli obiettivi che si intendono realizzare nel periodo di riferimento e per l'effetto stabilisce :

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

1.l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di un Istruttore di Vigilanza/Agente polizia locale (area degli Istruttori C.C.N.L. 2019/2021), da reclutare con concorso pubblico, previo esperimento mobilità obbligatoria ex art. 34 bis D. Lgs 165/2001;

2. l'assunzione a tempo parziale(18 ore) ed indeterminato di in Istruttore di vigilanza/Agente Polizia Locale (Area Istruttori CCNL 2019/2021) da reclutare con concorso pubblico, previo esperimento mobilità obbligatoria ex art. 34 bis D. Lgs 165/2001;

Si precisa che l'Amministrazione intende avvalersi della facoltà – consentita dalla L. 15/2025 (Milleproroghe)- di procedere al reclutamento di che trattasi **senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001"**.

3.l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di Istruttore amministrativo Area Istruttori CCNL 2019/2021 appartenente alla categoria dei soggetti disabili di cui all'art.1 legge 12 marzo 1999, n.68, da reclutare con concorso pubblico , previo esperimento mobilità obbligatoria ex art. 34 bis D. Lgs 165/2001 .

Si precisa che l'Amministrazione intende avvalersi della facoltà – consentita dalla L. 15/2025(Milleproroghe) di procedere al reclutamento di che trattasi **senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001"**.

4. L'assunzione a tempo pieno e indeterminato di un Istruttore Tecnico (Ara degli Istruttori CCNL 2019/2021) , da reclutare con concorso pubblico , previo esperimento mobilità obbligatoria ex art. 34 bis D. Lgs 165/2001.

Si precisa che l'Amministrazione intende avvalersi della facoltà – consentita dalla L. 15/2025(Milleproroghe) di procedere al reclutamento di che trattasi **senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001"**.

Si precisa che la spesa complessiva occorrente per la copertura delle assunzioni programmate, al netto di IRAP (plafond assunzionale) è pari ad € 100.419,92; la spesa stanziata in Bilancio di previsione 2025/2027 è pari ad € 101.263.47 (al netto di IRAP)

Ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 si rappresenta quanto segue :

Media triennio 2011/2013

€ 1.766.297,25

* Tot. Spesa
2030363,75
- comp.
Escluse
264.066,50

Rispetto del limite spesa triennio 2011/2013

VERIFICA	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
Componenti da considerare			
Retribuzioni	€ 1.958.399,80	€ 1.957.609,20	1.957.609,20
IRAP	€ 126846.40	€ 126846.40	126846.40
Totale spesa lorda	€ 2.085.246.20	€ 2.081.911,01	2081911,01
Componenti escluse	€ 343367,29	€ 343.367,29	€ 343.367,29
TOTALE SPESA	€ 1.741878,91	€ 1.738.543,72	€ 1738.543,72

Si attesta pertanto il rispetto del limite di cui al comma 557 art. 1 Legge 296/2006

Si attesta altresì il rispetto dei limiti di cui al DM 17/03/2020 atteso che l'incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato **per l'anno 2025 è pari ad € 2.367.290,14 (come riportato in tabella sopra "Determinazione limite di spesa personale 2025"**

Si evidenzia che la spesa del personale anno 2025 rappresentata in tabella e stanziata in bilancio è comprensiva dell'importo necessario per la copertura delle assunzioni da effettuarsi nel medesimo anno.

E' prevista altresì la sostituzione di dipendente appartenente all'Area Istruttori, profilo Istruttore Amministrativo, in servizio presso il Settore Lavori Pubblici che ha rassegnato le dimissioni dal servizio a decorrere dal 16.02.2025 (ultimo giorno di servizio 15.02.2025) finalizzate all'assunzione in pari data presso il Comune di Lecce in esito a mobilità; si intende procedere al turnover mediante scorrimento di propria graduatoria, ad oggi ancora valida.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

1. attivazione Convenzione tra Enti ai sensi dell'art. 23 del CCNL del 16 novembre 2022 per sostituzione temporanea di titolare di EQ – Funzionario di Vigilanza Comandante P.L. -assente con diritto alla conservazione per la durata di detta assenza; si intende a tal fine procedere mediante scavalco condiviso nella misura oraria di 18 ore settimanali.

2. l'assunzione, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale (18 ore settimanali) di n. 1 Funzionario Amministrativo, da inserire nell'Ufficio di Staff del Sindaco;

La spesa necessaria per dette assunzioni è pari ad € 33.269,05; la spesa stanziata in bilancio di previsione 2025/2027 è pari ad € 34.670,42 (al netto di IRAP).

Ai sensi dell'art. 9 comma 28 D.L. n. 78/2010 (tenuto conto della certificazione delle spese relative all'anno 2009) il limite di spesa è pari ad € 91.284.04 (50% di € 182.568,08);

PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA AI SENSI DELL'ART. 13, CC. 6-8, CCNL 16 NOVEMBRE 2022.

Dette progressioni sono finanziate in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del C.C.N.L. Comparto Funzioni locali.

Si prevede lo svolgimento della procedura per :

- A) n. 1 unità di personale da Area degli operatori Esperti ad Area Istruttori : in particolare la procedura è finalizzata all'accesso di personale da inquadrare nel profilo professionale "Istruttore Amministrativo"
- B) n. 2 unità di personale da Area Istruttori ad Area Funzionari; in particolare la procedura è finalizzata all'accesso di personale da inquadrare nei seguenti profili professionali :
- 1 Specialista Amministrativo (Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione)
 - 1 Specialista di Vigilanza (Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione)

*il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza. Si ricorda che, in base al nuovo contratto, i valori dello stipendio tabellare vanno assunti nei nuovi importi annuali (ricalcolati su 13 mensilità) previsti dalla tabella G allegata al CCNL. I valori dell'indennità di comparto a carico del bilancio restano, invece, quelli di cui alla tabella D, colonna 1 del CCNL 22/1/2004 (ricalcolati su base annua per 12 mensilità, ovviamente tenendo conto delle corrispondenze tra precedenti categorie e nuove aree), - (CFL 207 –Orientamento congiunto ARAN -MEF –DFP).

Il calcolo delle risorse occorrenti è stato stimato nel modo che segue:

IMPORTO MAX UTILIZZABILE : 0,55% MONTE SALARI 2018 : € **1.248.788,00**

Costo progressione da area Operatori esperti ad area Istruttori

Area Istruttore: $(21.392,87/12*13)23.175,61+(4,34*12) 52,08 = 23.227,69$

Area Operatori esperti: $(19.034,51/12*13) 20.620,72 + (3,73 *12) 44,76 = 20.665,48$

Costo progressione: $23.227,69 - 20.665,48 = 2.562,21 * n. 1 = € 2562.21$

Costo 1progressione da area Istruttori ad area Funzionari

Area Funzionari: $(23.212,35/12*13) 25.146,71 + (4,95*12) 59,4 = 25.206,11$

Area Istruttori: $(21.392,87/12*13)23.175,61+(4,34*12) 52,08 = 23.227,69$

Costo progressione: $25.206,11 - 23.227,69 = 1.978,42* n.2 = € 3956.84$

Si allega alla presente file ove viene dettagliato il piano assunzionale con particolare riferimento ai profili di cui sopra nonché alle somme occorrenti e alle modalità di reclutamento prescelte.

Per le annualità 2026 e 2027 non si programmano assunzioni, fatte salve le determinazioni ulteriori e successive in conformità alle normative vigenti e *del budget assunzionale ove disponibile*.

Note finali : - la spesa complessiva derivante dalla programmazione di cui all'allegato al presente atto rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio ed in ogni caso, non pregiudica, a parità delle altre condizioni, il contenimento della spesa del personale nonché il rispetto del valore soglia oggetto del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108/2020;

- la programmazione è ad ogni buon conto coerente con il principio di contenimento complessivo della spesa di cui all'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006:

- il rispetto dei vincoli di natura finanziaria è accertato dal Responsabile del servizio Finanziario con l'apposizione del visto di regolarità contabile alla Delibera di approvazione del PIAO 2025/2027.

Si da atto che ai sensi dell'art. 4 , commi 1 e 5 del CCNL 219-2021 è stata resa informativa preventiva ed in forma scritta ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 del menzionato contratto

Il presente piano è stato preventivamente sottoposto all'esame del Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio del contenimento della spesa di personale come imposto dalla normativa vigente .

Il Revisore ha espresso parere in data 29.03.2025 - nota prot. 5423 del 31.03.2025 . Verbale n. 59.