



COMUNE DI VERMEZZO CON ZELO

Città Metropolitana di Milano

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

TRIENNIO 2023-2025

Approvato con delibera G.C. n.15 del 09/02/2023

Aggiornato con delibera G.C. n. 40 del 31/05/2023

SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2022

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

	Area Operatori	Area Operatori esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed EQ
A tempo pieno	0	1	8	3
A tempo parziale	0	0	1	0
TOTALE	0	1	9	3

Così suddivisi:

Area degli Operatori

n. 1 con profilo di Operatore Amministrativo

Area degli Istruttori

n. 7 con profilo di Istruttore Amministrativo

n. 2 con profilo di Istruttore Tecnico

Area dei Funzionari ed EQ

n. 1 con profilo di Istruttore Funzionario Amministrativo

n. 1 con profilo di Istruttore Funzionario Contabile

n. 1 con profilo di Istruttore Funzionario Tecnico

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico – amministrativo, ai sensi dell'art. 4 comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs.vo 30 marzo 2001, n.165 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", sostituendo, tra l'altro, l'originario art. 6, ora ridenominato "*Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale*".

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare.

Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di "*dotazione di spesa potenziale massima*" che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo fabbisogno di personale.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale. Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art. 33, comma 2, del d.l.30 aprile 2019 n. 34 "*Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi*", convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58.

Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*" (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale

del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti.

Infatti, vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd. turn over), bensì sulla base della sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in tre diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva.

Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente.

Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi. I provvedimenti attuativi dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. Comma 557 della Legge 296/2006), ma ha affidato ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti.

In sintesi, con il d. l. 34/2019, è stato definito il nuovo "valore soglia", da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Capacità assunzionale sulla base della sostenibilità finanziaria

Alla data odierna la situazione del Comune di Vermezzo con Zelo, alla luce dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2022, giusto deliberazione C.C. n. 8 del 27/04/2023), è la seguente:

- spese del personale consuntivo anno 2022: **euro 575.060,72**;
- media delle entrate correnti 2020/2021/2022 ridotte FCDE 2021: **euro 4.253.513,53**;
- Rapporto in percentuale: **13,52%**

Preso atto che in applicazione al nuovo sistema delle assunzioni, introdotto con l'articolo 33 del D.L. n.34/2019, il Comune di Vermezzo con Zelo è ente definito "virtuoso", registrando un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti (pari al 13,52%) nettamente inferiore alla soglia del 26,90% prevista per i Comuni rientranti nella fascia D del D.M. 17 marzo 2020.

TABELLA 1 – Calcolo Soglia anno 2023

ANNO	2023	
POPOLAZIONE al 31/12/2022	5.910	
CLASSE	E	<i>I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia.</i>
VALORE SOGLIA	26,90%	
SPESA PERSONALE	€ 575.060,72	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	€ 4.253.513,53	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI	13,52%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	€ 569.134,22	

% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	25,00%	<i>In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1.</i>
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	€ 159.895,16	
RESTI ASSUNZIONALI		<i>2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facolta' assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.</i>
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	€ 159.895,16	
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	NO	<i>I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica.</i>

La condizione di ente "virtuoso" permane, sulla base dei dati di Bilancio 2023/2025, anche negli anni 2024 e 2025

TABELLA 1.1 – Calcolo Soglia anno 2024

ANNO	2024	
POPOLAZIONE al 31/12/2022	5.910	
CLASSE	E	<i>I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia.</i>
VALORE SOGLIA	26,90%	
SPESA PERSONALE	€ 651.000,00	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	€ 4.197.085,60	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI	15,51%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	€ 478.016,03	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	25,00%	<i>In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1.</i>
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	€ 159.895,16	

RESTI ASSUNZIONALI		2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE		€ 159.895,16
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	NO	I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica.

TABELLA 1.2 – Calcolo Soglia anno 2025

ANNO	2025	
POPOLAZIONE al 31/12/2022	5.910	
CLASSE	E	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia.
VALORE SOGLIA	26,90%	
SPESA PERSONALE	€ 651.000,00	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	€ 4.178.806,25	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI	15,58%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	€ 473.098,88	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	25,00%	In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1.
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	€ 159.895,16	
RESTI ASSUNZIONALI		2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE		€ 159.895,16
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	NO	I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica.

Contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006

Come chiarito in diverse occasioni dalla magistratura contabile i limiti alla spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557-quater e 562, della Legge n. 296/2006 non sono stati abrogati dalla nuova disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2, del Dl. n. 34/2019.

La norma di contenimento richiamata prevede che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno "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", cioè al triennio 2011-2013.

TABELLA 2 – Calcolo contenimento spesa di personale

	Media 2011/2013	2022
Spesa intervento 01	1.024.633,34	575.060,92
Spesa incluse nell'intervento 03	4.954,75	11.682,00
IRAP	65.858,81	39.408,39
Altre spese di personale incluse		241.526,62
Altre spese di personale escluse	185.780,56	39.182,00
Spese per assunzioni effettuate ai sensi del DM 17/03/2020 in deroga al limite (solo per i Comuni virtuosi) escluse		69.300,80
TOTALE SPESE DI PERSONALE	909.666,34	759.195,13

Verifica di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale

L'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., ha introdotto l'obbligo, per tutte le pubbliche amministrazioni, di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Relativamente alle posizioni di soprannumero o di eccedenza di personale, la circolare n. 4/2014 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha elaborato le seguenti definizioni:

- «*sopranumerarietà*», ossia la "situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree. L'amministrazione non presenta, perciò posti vacanti utili per una eventuale riconversione del personale o una diversa distribuzione dei posti";
- «*eccedenza*», ovvero la "situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento. Si differenzia dalla soprannumerarietà, in quanto la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni, potrebbe consentire la riconversione del personale";
- «*esuberato*» per cui si procede con l'individuazione nominativa del personale soprannumerario o eccedentario, con le procedure previste dalla normativa vigente.

Il Comune di Vermezzo con Zelo, come si evince dall'attuale organico dell'Ente, non rileva situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali dell'ente, così come prescritto dall'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

La verifica della situazione di soprannumero o eccedenze di personale è stata attuata con riferimento all'anno 2023 con deliberazione di G.C. n.52 del 14/07/2022.

Verifica delle condizioni propedeutiche alle assunzioni

Secondo l'attuale quadro normativo, gli enti locali possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale quando:

- a) abbiano adottato il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), ai sensi dell'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.) ed inviato alla Ragioneria Generale dello Stato, mediante applicativo SICO, il predetto PTFP (articolo 6-ter, comma 5, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- b) abbiano provveduto alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (articolo 33, comma 2, del d.lgs.165/2001 e s.m.i.);
- c) abbiano adottato il piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (articolo 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006 e articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- d) abbiano adottato il piano delle performance (articolo 10, comma 5, del d.lgs.150/2009 e s.m.i.);
- e) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (articolo 1, comma 557-quater della legge n. 296/2006 e s.m.i.);
- f) abbiano inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della legge n. 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione dei summenzionati documenti di bilancio, i relativi dati;
- g) abbiano provveduto alla certificazione dei crediti (articolo 27, comma 2, lett. c), del d.l. 66/2014, convertito nella legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. n. 185/2008);
- h) abbiano approvato, nei termini, il bilancio di previsione, il rendiconto della gestione, il bilancio consolidato (articolo 9, comma 1-quinques d.l. n. 113/2016 e s.m.i.);
- i) non risultino, in base ai parametri definenti lo stato di deficitarietà strutturale, enti deficitari o dissestati;

In relazione alle summenzionate condizioni ai suddetti vincoli:

- con deliberazione di G.C. n. 15 del 09/02/2023 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazioni (PIAO) semplificato (avendo il Comune di Vermezzo con Zelo meno di 50 dipendenti) il quale ha assorbito il Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP), il Piano Performance (PP)/PEG e Piano delle azioni positive (PAP) del Comune di Vermezzo con Zelo relativo al triennio 2023/2025;
- il Comune di Vermezzo con Zelo, con il presente Piano, prende atto che non sono presenti per l'anno 2023 dipendenti in soprannumero o in eccedenza, confermando quanto già certificato nella deliberazione di G.C. n.52 del 14/07/2022;
- il Comune di Vermezzo con Zelo come attestato dal Funzionario Contabile, con l'apposizione in calce alla presente deliberazione del parere di regolarità contabile, ha rispettato gli obblighi di cui alle lettere e), f), g), h) e i) del precedente paragrafo.

Assunzione categorie protette ex legge 68/1999

Le Pubbliche Amministrazioni sono tenute al rispetto di precisi obblighi assunzionali in riferimento alle categorie protette di cui all'art. 1 della legge n. 68 del 12 marzo 1999 al fine di promuovere l'inserimento e l'integrazione delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso il collocamento mirato affidato agli uffici competenti individuati dalle regioni.

Tramite la direttiva n. 1 del 24 giugno 2019, la Presidenza del Consiglio dei Ministri e il Ministro per la Pubblica Amministrazione sono intervenuti nuovamente sulle assunzioni delle categorie protette presso le PP.AA. allo scopo di fornire gli opportuni chiarimenti atti a rendere maggiormente efficaci gli strumenti approntati dalla legge 68/1999 nei confronti dei soggetti beneficiari del collocamento obbligatorio: il documento esamina le condizioni per l'attivazione delle tre modalità di assunzione normativamente previste (chiamata numerica/concorso con riserva di posti/convenzioni ex art. 11 della l. 68/1999) ed illustra, in particolare, la modalità di calcolo della quota d'obbligo.

Poiché il Comune di Vermezzo con Zelo ha meno di 15 dipendenti non soggiace all'obbligo delle quote riservate ai lavoratori disabili (articolo 3, comma 1) e ai lavoratori appartenenti alle categorie protette (articolo 18, comma 2).

Le assunzioni con forme flessibili di lavoro

L'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 ha fissato il limite per il ricorso al lavoro flessibile.

Per il Comune di Vermezzo con Zelo tale limite è pari a **€ 27.316,76**.

Il piano delle assunzioni

Come si rileva dalla Tabella 1 (Calcolo Soglia) l'ente collocandosi al di sotto del valore soglia genera spazi assunzionali per garantire l'assunzione di unità aggiuntive rispetto l'attuale organico.

Con deliberazione di G. C. n. 53 del 14/7/2022 è stato approvato il Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) relativo al triennio 2023/2025, successivamente confluito nel PIAO approvato con deliberazione di G.C. n. 15 del 09/02/2023.

Tale PTFP prevedeva per l'anno 2023 le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

- **n. 1 unità di Istruttore tecnico** inquadrato nell'Area degli Istruttori (ex categoria C) derivante dal completamento del PTFP 2022/2024, (come da deliberazione G.C. n. 49 del 29/07/2021, così come modificata con deliberazione di G.C. n. 1 del 13/01/2022 e G.C. n. 38 del 17/05/2022);
- **n.1 unità di Istruttore Amministrativo** inquadrato nell'Area degli Istruttori (ex categoria C) mediante scorrimento della vigente graduatoria concorsuale approvata con determinazione n.157 del 17/05/2022;
- **n.1 unità di Funzionario Tecnico** inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ (ex categoria D) mediante mobilità volontaria, ai sensi dell'art.30 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Mentre per l'anno 2024 e 2025 non sono state previste assunzioni.

Infine nessuna assunzione è stata prevista con forme flessibili di lavoro.

Il predetto PTFP è stato elaborato con la previsione che nel corso del triennio non si verificheranno cessazioni di personale a tempo indeterminato. Previsione che resta confermata anche alla data di approvazione del presente aggiornamento del Piano.

Lo stato di attuazione del predetto PTFP è ad oggi il seguente:

- **n. 1 unità di Istruttore tecnico**: procedura concorsuale espletata e conclusa con esito negativo (nessun idoneo);
- **n.1 unità di Istruttore Amministrativo**: non avviata nessuna procedura;
- **n.1 unità di Funzionario Tecnico**: assunzione effettuata (decorrenza 1/1/2023).

Poiché è tra gli obiettivi di questa Amministrazione potenziare ed accrescere i servizi e le attività offerti alla cittadinanza in ambito sociale, l'occasione di rivedere il presente PTFP a seguito delle risultanze del Rendiconto 2022 rappresenta l'occasione utile per riaggiornare il Piano, come di seguito specificato:

TABELLA 3 – Piano delle assunzioni a tempo indeterminato

ANNO	n. unità	Area di inquadramento	Profilo di inquadramento	Rapporto di lavoro	Costo annuo a regime (comprensivi di oneri riflessi e IRAP)
2023	1	Istruttori	Istruttore Tecnico	Tempo pieno 100%	32.137,98
	1	Funzionari	Funzionario Servizi Sociali	Tempo pieno 100%	34.875,22
2024	<i>Non previste</i>				
2025	<i>Non previste</i>				

In sintesi si conferma l'assunzione di **n. 1 unità di Istruttore tecnico** inquadrato nell'Area degli Istruttori (ex categoria C) mediante scorrimento di graduatorie di altri Enti e in sostituzione di n.1 unità di Istruttore Amministrativo inquadrato nell'Area degli Istruttori (ex categoria C) viene assunta **n.1 unità di Funzionario Servizi Sociali** inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ (ex categoria D) mediante procedura concorsuale.

TABELLA 4 – Piano delle assunzioni con forme flessibili di lavoro

ANNO	n. unità	Area di inquadramento	Profilo di inquadramento	Rapporto di lavoro	Durata	Modalità di reclutamento	Costo annuo a regime (comprensivi di oneri riflessi e IRAP) + costi di Agenzia
2023	1	Istruttori	Istruttore Tecnico	Tempo pieno 100%	6 mesi	Lavoro somministrato	18.000,00
2024	<i>Non previste</i>						
2025	<i>Non previste</i>						

L'assunzione in questione è legata alla necessità di realizzare nei termini prescritti dalla legge alcuni obiettivi del PNRR.

Tale piano appare compatibile con il limite di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 (vedi TABELLA 5) e smi e con il Bilancio di previsione 2023, 2024 e 2025.

TABELLA 5 –Rispetto limite di spesa

	Media 2011/2013	2022	2023	2024	2025
Spesa intervento 01	1.025.288,82	575.060,92	646.835,98	646.835,98	646.835,98
Spesa incluse nell'intervento 03		11.682,00	8.000,00	8.000,00	8.000,00
IRAP	65.858,81	39.408,39	40.000,00	40.000,00	40.000,00
Altre spese di personale incluse		241.526,62	239.708,46	239.708,46	239.708,46
Altre spese di personale escluse	181.481,29	39.182,00	33.500,00	33.500,00	33.500,00
Spese per assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17/03/2020 in deroga al limite (solo per i Comuni virtuosi) escluse		69.300,80 (a)	101.888,42 (b)	101.888,42	101.888,42
TOTALE SPESE DI PERSONALE	909.666,34	759.195,13	799.156,02	799.156,02	799.156,02

(a) assunzioni: n.1 Istruttore Amministrativo dal 01/02/2022 – n.1 Istruttore Amministrativo dal 01/06/2022 – n.1 Istruttore Amministrativo dal 15/06/2022

(b) assunzioni: n.1 Funzionario Tecnico dal 01/01/2023 – n.1 Istruttore Tecnico – n.1 Funzionario Servizi Sociali

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;

modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

Tuttavia, le ridotte dimensioni strutturali dell'Ente e le specificità delle professionalità presenti non consentono in questa fase di procedere a valutazioni diverse rispetto ai termini indicati in premessa.

3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno

Per quanto riguarda la strategia di copertura del fabbisogno, questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua