

COMUNE DI TRESIGNANA

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027

SESIONE 3 – CAPITALE UMANO

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);

La programmazione dei fabbisogni di personale è stata definita nel rispetto di tutti i vincoli generali e specifici che disciplinano le facoltà assunzionali dei Comuni membri di una Unione ed in piena coerenza con gli obiettivi di programma di governo dell'Ente.

Ai sensi della disciplina assunzionale vigente, l'Ente mantiene un costante monitoraggio delle cessazioni di personale per un periodico e regolare aggiornamento delle capacità assunzionali, al fine di garantire un'adeguata programmazione di personale in relazione al futuro evolversi dei fabbisogni da pianificare.

La programmazione del fabbisogno del personale del Comune per il triennio 2025 – 2027 soggiace alle seguenti verifiche e normative:

- verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato/turnover – Art. 33 del D.L. 34/2019, convertito il L. n. 58/2019, D.M. attuativo del 17/03/2020 e Circolare interministeriale, esplicativa del succitato DM in data 13/05/2020, pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 (a);
- verifica del rispetto del tetto della spesa di personale – Comma 557 dell'art. 1 della L. n. 296/2006, legge Finanziaria 2007 (b);
- verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile – Comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 (c);
- verifica dell'assenza di eccedenza di personale - Art. 33 del D.Lgs 165/2001, così come sostituito dall'art.16 della Legge 12.12.2011 n. 183 (d);
- verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere.

3.3 Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale

Gli elementi della sottosezione sono:

1. Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente
2. Programmazione strategica delle risorse umane
3. Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse
4. Strategia di copertura del fabbisogno
5. Formazione del personale

3.3.1 – Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Consistenza di personale al 31 dicembre 2024

Totale n.33 dipendenti in servizio
di cui:

- n.33 tempo indeterminato
- n.0 tempo determinato
- n.30 tempo pieno
- n.3 tempo parziale

Classificazione del personale nelle categorie di inquadramento al 31 dicembre 2024

n. 7 inquadrati nell'Area dei Funzionarie della elevata qualificazione di cui:

- n. 5 con profilo di Specialista attività amministrative contabili (di cui n.3 con incarico di E.Q.)
- n. 2 con profilo di Architetto (di cui n.1 con incarico di E.Q.)

n. 17 inquadrati nell'Area degli Istruttori di cui:

- n.12 con profilo di Istruttore amministrativo contabile
- n.4 con profilo di Istruttore Tecnico
- n.1 con profilo di Istruttore della comunicazione

n. 9 inquadrati nell'Area degli Operatori Esperti di cui:

- n.2 con profilo di collaboratore amministrativo
- n.7 con profilo di collaboratore tecnico manutentivo

3.3.2 – La programmazione strategica delle risorse umane

Con deliberazione di Giunta n.20 del 11.03.2025 è stato adottato il PIAO triennio 2025-2027 che ha approvato la dotazione organica coerente con la struttura organizzativa in essere.

Si rende necessario l'aggiornamento della presente sottosezione 3.3, in quanto successivamente all'adozione del suddetto PIAO, con deliberazione di Giunta n.74 del 30/07/2025, dopo il relativo confronto con le OO.SS. insieme ai comuni membri, ha adottato il Regolamento per la disciplina delle procedure comparative per le progressioni verticali "speciali" o "in deroga", ai sensi dell'art.13 del CCNL del 16/11/2022), contenente le modalità operative per attivare selezioni efficaci per le esigenze dell'Ente, al fine di dotarsi di un ulteriore strumento che consenta all'Amministrazione di poter avvalersi delle figure più idonee a ricoprire profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi di mandato;

- Il Comune di Tresignana intende quindi avvalersi di tale nuovo strumento e attivare le procedure per n. 2 progressioni verticali tra aree in deroga, con risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018;

Nel triennio 2025/2027, coerentemente con il programma di governo, le politiche di personale programmate sono finalizzate in particolare:

Nel triennio 2025/2027, coerentemente con il programma di governo, le politiche di personale programmate sono finalizzate in particolare:

- ad un aggiornamento mirato del personale in servizio;

ad assunzioni a tempo indeterminato L'Amministrazione continua nel percorso di valorizzazione del personale attraverso la formazione e l'aggiornamento mirato ed il riconoscimento delle professionalità acquisite nell'Ente.

Programmazione Anno 2025

ad assunzioni a tempo indeterminato:

Nel Settore Servizio alla Persona:

per un rafforzamento dell'organico vigente ai fini della maggiore qualificazione del settore stesso n.1 Istruttore Amministrativo Contabile (area Istruttori) nell'ultimo trimestre del 2025;

Modalità di copertura dei suddetti posti: tramite procedura concorsuale che terminerà entro la fine di ottobre 2025.

progressioni verticali "speciali" o "in deroga", *(ai sensi dell'art. 13 del CCNL del 16/11/2022)*

n.2 specialista in attività amministrativo contabili (Area Funzionari) a tempo pieno

Modalità di copertura del suddetto posto: come indicato dal Regolamento per la disciplina delle procedure comparative per le progressioni verticali "speciali" o "in deroga" approvato con delibera di Giuntan.44 del 22.07.2025 dell'Unione e applicabile a tutti gli enti che ne fanno parte, recepito con delibera di Giunta del Comune di Tresignana n.74 del 30.07.2025;

- ad assunzioni a tempo determinato:

è stata inserita una somma per far fronte ad esigenze temporanee anche per sopperire ad assenze lunghe del personale in servizio nell'anno 2025.

Modalità di copertura: sarà utilizzata quella ritenuta più idonea a seconda dell'esigenza che si verificherà.

Programmazione Anno 2026

- ad assunzioni a tempo indeterminato:

non sono previste assunzioni di personale;

- ad assunzioni a tempo determinato:

non sono previste assunzioni di personale;

Programmazione Anno 2027

- ad assunzioni a tempo indeterminato:

non sono previste assunzioni di personale;

- ad assunzioni a tempo determinato:

non sono previste assunzioni di personale;

La programmazione dei fabbisogni di personale è stata definita nel rispetto di tutti i vincoli generali e specifici che disciplinano le facoltà assunzionali dei Comuni membri di una Unione ed in piena coerenza con gli obiettivi di programma di governo dell'Ente.

Ai sensi della disciplina assunzionale vigente, l'Ente mantiene un costante monitoraggio delle cessazioni di personale per un periodico e regolare aggiornamento delle capacità assunzionali, al fine di garantire un'adeguata programmazione di personale in relazione al futuro evolversi dei fabbisogni da pianificare.

a) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato/turnover

- ai fini della verifica del rispetto degli spazi assunzionali a tempo indeterminato calcolati in base a quanto previsto dall'art. 33 del D.L. 34/2019 si precisa che il calcolo è stato effettuato come segue:
- La media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2022-2023-2024) considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato è pari ad **€ 7.961.736,56**;
- La spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto di IRAP a carico dell'amministrazione a consuntivo per l'anno 2024 risulta pari a **€ 1.313.140,27**;
- Il rapporto tra le due entità di cui ai punti precedenti risulta pari a **16,49%** collocandosi al di sotto del valore soglia fissato dal DPCM al **26,90%** calcolato per l'anno 2024, in **€ 2.141.707,13**;

Come espresso dalla Corte dei Conti del Veneto deliberazione n.104/2020, vi è la necessità anche negli enti "virtuosi" di mantenere un atteggiamento cauto nel disporre delle proprie capacità di assumere, valutando attentamente le politiche assunzionali in relazione agli equilibri di bilancio. L'Amministrazione ha pertanto verificato inoltre che l'impatto del triennio del fabbisogno di personale contenuto nel presente Piao 2025-2027, in rapporto alle corrispondenti entrate correnti del triennio, rimanga ricompreso nei parametri previsti per gli enti "virtuosi" (Allegato A):

b) verifica del rispetto del vincolo di contenimento della spesa complessiva di personale

Nonostante l'introduzione del nuovo regime assunzionale a tempo indeterminato resta tutt'oggi in vigore il riferimento relativo ai limiti in materia di spesa complessiva per il personale: "spesa potenziale massima" che per il Comune è il seguente:

- art. 1, commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 (legge finanziaria 2007) riportante i principi fondamentali della normativa a cui fare riferimento relativamente al contenimento della spesa in materia di personale;
- D.L. 90/2014 che introduce il co. 557-quater dell'art. 1 della L.296/2006: 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 (2011 – 2013);
- L'ex art.1 c.557 legge 296 del 2006 si precisa che per i comuni nati da fusione tale limite è individuato dalla media del triennio precedente la data di fusione, per il Comune di Tresignana tale limite deve fare pertanto riferimento alla spesa sostenuta negli anni 2016-2018 pari ad **€ 1.499.203,79**.

La previsione della spesa di personale contenuta nel Bilancio di previsione triennio 2025-2027 prevede un impatto finanziario:

- sull'annualità 2025 un importo pari a **€ 1.425.912,87** al di sotto dei valori soglia sopra indicato;
- sull'annualità 2026 un importo pari a **€ 1.423.849,57** al di sotto dei valori soglia sopra indicato;
- sull'annualità 2027 un importo pari a **€ 1.423.849,57** al di sotto dei valori soglia sopra indicato;

L'Amministrazione per la spesa di personale derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale 2025-2027, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 (Allegato B).

c) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Si riporta quanto indicato nel DUP 2025-2027:

Il previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, quantificato nella spesa per lavoro flessibile anno 2009, comprensiva di oneri a carico ente, che per il Comune di Tresignana risulta pari ad **€ 71.039,00**.

tipologie lavoro flessibile rientranti nel limite:

- personale assunto a tempo determinato, in convenzione, con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, con contratto di formazione lavoro e somministrazione;
- rientrano nel tetto della spesa di personale per lavoro flessibile anche gli eventuali oneri per tirocini formativi per disoccupati attivati dall'ente;
- la Sezione delle Autonomie con deliberazione n. 23/2016/QMIG ha chiarito che «se l'Ente decide di utilizzare autonomamente la prestazione di un dipendente a tempo pieno presso altro ente locale al di fuori del suo ordinario orario di lavoro, la prestazione aggiuntiva andrà ad inquadrarsi all'interno di un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale, i cui oneri dovranno essere computati ai fini del rispetto dei limiti di spesa imposti dall'art. 9, comma 28, per la quota di costo aggiuntivo».

limite quantitativo:

- il limite di assunzione di dipendenti pubblici a tempo determinato non può superare il tetto annuale del 20% del presente personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione (art. 60, comma 3 CCNL 2019 – 2021). Si dà atto che per il Comune di Tresignana tale limite corrisponde a n. 7 unità (calcolato su n.33 dipendenti assunti a tempo indeterminato presenti in servizio alla data del 01/01/2025);

esclusioni dal limite:

- Art. 11, comma 4-bis, D.L. 90/2014: *“le limitazioni previste dall'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010 e s.m.i. non si applicano agli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 L. 296/2006 e s.m.i. nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”*;
- l'art. 16, comma 1-quarter, del D.L. n. 113 del 24/06/2016, esclude le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del Tuel;
- dal tetto annuale delle assunzioni a tempo determinato sopra indicato, ai sensi del comma 4 dell'art. 60 lett. f) del CCNL 2019 – 2021 Comparto Funzioni Locali, è esente il personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;

deroga al limite:

- ai sensi dello stesso art.9 comma 28 a decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale;
- le assunzioni a tempo determinato per l'attuazione degli interventi del PNNR (art.31-bis commi 1 e 4 D.L.152/2021);

Ai fini della verifica del rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile, si dà atto che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024-2026, derivante dalla programmazione dei fabbisogni di personale contenuta nel Dup, è compatibile con il rispetto del limite dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010;

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, come da prospetto (Allegato C);

d) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Si dà atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, con esito negativo, come da documentazione conservata agli atti, a seguito della quale tutti i Responsabili di Settore hanno fornito dichiarazioni di non sussistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale per i propri settori di riferimento.

Si dà, infine, atto che il presente Piano sarà inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica al fine di dare comunicazione al predetto Dipartimento dell'assenza di eccedenza di personale alle dipendenze del Comune e dell'avvenuto adempimento previsto dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i..

e) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Il Comune, al fine di procedere alle assunzioni di personale, è tenuto entro il 31 gennaio (oppure entro 30 giorni dal bilancio di previsione in ipotesi di ulteriore rinvio del termine previsto per l'approvazione del bilancio con decreto – art. 8, comma 2 DM 132/2022) ad approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il periodo 2025 – 2027 ed inviarlo al Portale Piao del Dipartimento della Funzione Pubblica di cui all'indirizzo <http://piao.dfp.gov.it>.

Il presente Piao è comprensivo dei seguenti ulteriori atti necessari per procedere alle assunzioni di personale:

- piano delle azioni positive per il triennio 2025 – 2027;
- piano dettagliato degli obiettivi, come riportato alla sezione – Performance;
- ricognizione di eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, comma 1 della L. n. 183 del 12/11/2011, come riportato alla presente sezione, dal cui esito non risultano situazioni di eccedenze di personale;
- piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui alla presente sezione, che sarà trasmesso alla RGS per il tramite del portale SICO, non essendo stato formalmente abrogato l'adempimento dagli organi preposti.

Si procede ora a dare conto della situazione riguardo alle ulteriori norme da rispettare ai fini delle assunzioni di personale:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- 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, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- l'ente ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del rendiconto per l'anno 2023 (ultimo disponibile), entro i termini di legge, dalla quale risulta altresì che l'ente:
- l'ente ha approvato la Relazione sulla Performance 2024 opportunamente validata dal competente NdV.

I sopra indicati vincoli in materia assunzionale saranno opportunamente aggiornati in occasione delle approvazioni dei documenti o fatti gestionali contemplati. In ogni caso si procederà alla verifica del perdurare delle condizioni, richieste dalle normative vigenti in materia assunzionale, nel momento dell'effettiva formalizzazione delle assunzioni previste.

3.3.3 – Gli obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

In base alle priorità strategiche, l'Ente ha proceduto a rimodulare la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali e per il raggiungimento degli obiettivi strategici e di performance.

ORGANIGRAMMA PER CATEGORIA E PROFILI PROFESSIONALI con programmazione 2025-2027

Cat. Giur.		profilo	Servizio/Ufficio	Settore	dotazioni e al 31/12/24	cessazioni 2025	assunzioni 2025	dotazione al 31/12/25	cessazioni 2026	assunzioni 2026	dotazioni e al 31/12/26	cessazioni 2027	assunzioni 2027	dotazione al 31/12/27
FUNZIONARI	EQ	Specialista attività amm.ve contabili	Segreteria e AA.GG.	Segreteria e SS.DD.	1			1			1			1
FUNZIONARI		Specialista attività amm.ve contabili	Segreteria e AA.GG.	Segreteria e SS.DD.	2			2			2			2
ISTRUTTORI		Istruttore amm.vo contabile	Segreteria e AA.GG.	Segreteria e SS.DD.	4			4			4			4
ISTRUTTORI		Istruttore della comunicazione	Segreteria e AA.GG.	Segreteria e SS.DD.	1			1			1			1
				Totale	8	0	0	8	0	0	8	0	0	8
FUNZIONARI	EQ	Specialista attività amm.ve contabili	Servizi Sociali	Servizi alla persona	1			1			1			1
ISTRUTTORI		Istruttore amm.vo contabile	Servizi Sociali	Servizi alla persona	1		1	2			2			2
OPERATORI ESPERTI		Collaboratore amministrativo	Servizi Sociali	Servizi alla persona	1			1			1			1
				Totale	3	0	1	4	0	0	4	0	0	4
FUNZIONARI	EQ	Specialista attività amm.ve contabili	Servizio Finanziario	Economico Finanziario	1			1			1			1
ISTRUTTORI		Istruttore amm.vo contabile	Servizio Finanziario	Economico Finanziario	5			5			5			5
				Totale	6	0	0	6	0	0	6	0	0	6
FUNZIONARI	EQ	Architetto con abilitazione	Ufficio Tecnico	Tecn. LL.PP. Patrimonio	1			1			1			1
FUNZIONARI		Architetto con abilitazione	Ufficio Tecnico	Tecn. LL.PP. Patrimonio	1			1			1			1
ISTRUTTORI		Istruttore Tecnico	Ufficio Tecnico	Tecn. LL.PP. Patrimonio	4			4			4			4
ISTRUTTORI		Istruttore amm.vo contabile	Ufficio Tecnico	Tecn. LL.PP. Patrimonio	2			2			2			2
OPERATORI ESPERTI		Collaboratore amministrativo	Serv.Patrimonio	Tecn. LL.PP. Patrimonio	1			1			1			1
OPERATORI ESPERTI		Collaboratore tecnico manutentivo	Serv.Patrimonio	Tecn. LL.PP. Patrimonio	7			7			7			7
				Totale	16	0	0	16	0	0	16	0	0	16
funzionari		Spec.ta att.tà amm.vo contabili	Definito al termine della procedura	Definito al termine della proceduta	0		2 progressione verticale art.13 CCNL 19-21	2						
Istruttori		Istrut.amm.vo cont.le	Definito al termine della procedura	Definito al termine della proceduta	0	-2 progressione verticale art.13 CCNL 19-21		-2						
				Totale	33	-2	3	34	0	0	34	0	0	34

3.3.4 - Strategia di copertura del fabbisogno

Questa parte attiene all'illustrazione delle modalità di reclutamento del personale, coerentemente con le informazioni contenute nei documenti di programmazione adottati dall'Ente.

L'Ente si riserva prioritariamente di valutare per le assunzioni sopra indicate, anche la possibilità di avvalersi della mobilità speciale prevista per le gestioni associate di cui all'art.22 comma 5-Ter del D.L. 50/2017, al fine di consentire un utilizzo più razionale e maggiore flessibilità nella gestione delle risorse umane tra l'Unione Terre e Fiumi e agli altri comuni membri (Comune di Riva del Po e Comune di Copparo).

In alternativa l'Ente procederà ad esperire tutte le possibili procedure di reclutamento:

- a) mobilità ex-art. 30, comma 2-bis, dello stesso D.Lgs 165/01;
- b) mobilità per interscambio;
- c) procedure concorsuali anche in forma associata, con le misure di accelerazioni consentite dalla normativa vigente;
- d) scorrimento di graduatorie sia proprie che di altri Enti, nei limiti di legge, previa sottoscrizione di apposite convenzioni.

L'Ente inoltre, al fine di ottimizzare le tempistiche legate ai procedimenti relativi alle dinamiche del personale, qui non previste, che si dovessero rendere necessarie nel corso del triennio, stabilisce sin da ora che:

- autorizzerà l'interscambio diretto e volontario tra dipendenti del Comune e dipendenti di altre pubbliche Amministrazioni, anche in deroga al principio di permanenza minima di 5 anni, a parità di area di inquadramento e sentito il parere del Responsabile della struttura cui è assegnato il dipendente interessato che dovrà tenere conto della compatibilità delle caratteristiche della figura professionale in entrata con quelle della figura professionale in uscita;
- in caso di cessazione di un dipendente attualmente in servizio, a parità di area di inquadramento inserita nella presente dotazione organica, e previa verifica della copertura contabile, si potrà procedere alla relativa sostituzione senza necessità di preventivo aggiornamento del presente provvedimento e scegliendo di volta in volta la modalità più idonea alla copertura del posto;
- in relazione ad urgenti e motivate necessità, sarà possibile procedere all'assunzione di personale a tempo determinato ovvero ricorrere a contratti di somministrazione di lavoro, fermo restando le disponibilità di bilancio, il rispetto dei limiti di spesa in materia di personale e del principio di riduzione della stessa nonché di quanto previsto:
 - a. dall'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 e dall'art. 9 – comma 28 – del D. L. 78/2010 e s.m.;
 - b. dall'art. 60 del CCNL 16.11.2022;
 - c. dal Capo IV "Somministrazione di lavoro" del D. Lgs. 81/2015 e dall'art. 52 del CCNL 21.05.2018 (ancora vigente)
- qualora necessario e funzionale alle esigenze di servizio, ci si potrà avvalere dell'istituto del comando ex-art. 30 comma 2-sexies del 165/2001: "2-sexies. Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni".

L'Ente al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate da questa Amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, si avvarrà della facoltà di effettuare progressione tra le aree con procedure valutative cosiddette "in deroga" o "speciali" cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del medesimo CCNL, con le modalità operative indicate nel Regolamento per la disciplina delle procedure comparative per le progressioni verticali "speciali" o "in deroga", ai sensi dell'art.13 del CCNL del 16/11/2022).

Verrà data attuazione alle normative speciali in materia di riserve, con particolare riferimento a quelle a favore dei militari volontari oggi disciplinate nel D.Lgs n. 66/2010, commi 3 e 4, dell'articolo 1014 e commi 3 e 9, dell'articolo 678.

Qualora necessario e funzionale alle esigenze di servizio, ci si potrà avvalere dell'istituto del comando ex-art. 30 comma 2-sexies del 165/2001: "2- sexies. Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni."