

COMUNE DI GROPPARELLO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024/2026

ALLEGATO __3.3__

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

PREMESSO CHE :

-ai sensi dell'art. 39, comma 19 della Legge 27.12.1997, n. 449, gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui al comma 1 finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;

-l'art. 91, Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n°267/2000, in tema di assunzioni recita: 1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n°68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

-ai sensi dell' art 19 comma 8, Legge n.448/2001 gli organi di revisione contabile accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

RICHIAMATO l'art. 6 , del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato da ultimo dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 il quale disciplina l'organizzazione degli uffici e il piano triennale del fabbisogno del personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima .

DATO ATTO che

-l'art. 6 ter del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, stabilisce che "Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali"

- con decreto del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione , in data 08/05/2018 , pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, sono state adottate le linee di indirizzo per la predisposizione di piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche, per cui si ritiene di procedere nel rispetto della loro definizione;

-Le citate linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche , ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

RICHIAMATI

- il D.L. n. 80 in data 09/06/2021 , convertito con modificazioni dalla Legge n. 113 del 06/08/2021, che all'art.6 introduce l'obbligo per gli Enti Locali di adozione di uno strumento programmatico denominato "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" PIAO, al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, nonchè procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso;

-Con successivo D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81 sono stati puntualmente indicati gli adempimenti soppressi in quanto assorbiti dal PIAO tra cui (art. 1 comma 1 lettera a) il Piano dei fabbisogni previsto dall'art. 6 comma 1,4 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165;

- il D.P.C.M. 30/06/2022 n. 132 con cui è stato definito il contenuto del PIAO suddividendolo in sezioni e sottosezioni e definendo gli elementi di cui è costituito;

-l'art.4 comma 1 lettera c) del DPCM n. 132/2022, che specifica il contenuto del P.T.F.P. elencando gli elementi costitutivi:

- *la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale ;*
- *la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa*
- *la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;*
- *le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;*
- *le strategie di formazione del personale, evidenziando le prioritari strategie in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;*
- *le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale ,in relazione alle esigenze funzionali.*

-Con D.P.C.M. del 22/07/2022, pubblicato sulla G.U. del 14/09/2022 , sono state definite le linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;

-Con DM per la PA adottato il 28/06/2023, pubblicato il 09/08/2023, è stato approvato il modello delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale.

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni del personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge è:

-alla base delle ragioni costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

-strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico , il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

PRESO ATTO altresì che , secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, la dotazione organica non deve più essere espressa in termini numerici (elenco di posti occupati e da occupare) ma in un valore finanziario quale tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale , tenendo sempre presente che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale (l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dall'art 1 c.557 quater della legge 296/2006(introdotto dalla legge 114/2014-) spesa media triennio 2011/2013) e alla determinazione delle facoltà assunzionali. Nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale gli enti possono procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati ;

DATO ATTO che il Comune ha conferito la gestione del servizio personale all'Unione Valnure e Valchero;

RICHIAMATO quindi l'art 14, comma 31-quinquies, del D.L.78/2010, come inserito dall'art 1, comma 450, lett. B), Legge 23 dicembre 2014, n. 190 , che recita :”Nell'ambito dei processi associativi di cui ai commi 28 e seguenti, le spese di personale e le facoltà assunzionali sono considerate in maniera cumulata fra gli enti coinvolti , garantendo forme di compensazione fra gli stessi, fermi restando i vincoli previsti dalla vigenti disposizioni e l'invarianza della spesa complessivamente considerata;

RILEVATO:

- che l' Ufficio unico del personale ha rilevato la media della spesa di personale, complessivamente considerata di tutti gli enti aderenti all'Unione Valnure e Valchero e precisamente Carpaneto Piacentino, Gropparello, Podenzano , San Giorgio Piacentino Vigolzone, ai sensi del comma 557 della Legge n.296/2006 , del triennio 2011/2013 che risulta pari a 4.250.542,69;

- il trend delle spese di personale , cumulativamente considerato per l'area Unione, nel triennio 2024/2026, evidenzia una riduzione delle spese di personale , calcolate ai sensi dell'art 1, c.557 e ss, della Legge 296/2006 e s.m.i. , rispetto alla media del triennio 2011/2013, che si consolida nell'intero triennio 2024/2026 come di seguito esposto:

anno	media 2011/2013	previsione	differenza
2024	4.250.542,69	4.183.862,43	66.680,26
2025	4.250.542,69	4.138.656,17	111.886,52
2026	4.250.542,69	4.168.035,20	82.507,49

VERIFICATO il rispetto

- del vincolo delle spese del personale, ai sensi dell'art 1, comma 557e seguenti della Legge 296/2006, per il triennio 2023/2025 come riportato nel prospetto allegato sub. B), relativo al Comune di GROPPARELLO

-del vincolo delle spese del personale, ai sensi dell'art 1, comma 557e seguenti della Legge 296/2006, per il triennio 2023/2025 come riportato nel prospetto allegato sub. A), relativo all'Unione nella sua interezza;

EVIDENZIATO altresì che il ricorso a rapporti di lavoro a tempo determinato e ad altre forme di lavoro flessibile, è sottoposto al limite economico prescritto dall'art 9, comma 28, del DL78/2010 e s.m.i. , che per gli Enti dell'Unione è pari al 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009 in quanto in regola con la riduzione della spesa di personale e ridefinito con delibera di giunta Unione n. 115 del 26/10/2019, esecutiva ai sensi di legge;

DATO ATTO che il limite complessivamente considerato per l'Unione Valnure e Valchero ed i comuni aderenti, ammonta a € 79.976,93 il cui utilizzo per il 2024 è previsto per € 56.150,00;

RILEVATO che la spesa prevista nel 2024/2026 per il ricorso al lavoro flessibile, cumulativamente conteggiato per l'Unione e gli Enti aderenti , rispetta il limite di cui al DL 78/2010

CONSIDERATO infine che la L. 58/2019 di conversione del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, in particolare all'art. 33, comma 2 introduce una modifica significativa nel sistema di calcolo delle capacità assunzionali: *“2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato 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, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città' ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia....”*

rinviano però a successivi decreti attuativi l'entrata in vigore;

RILEVATO che il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, dà attuazione alla L. 58/2019, con decorrenza 20 aprile 2020, permettendo di determinare una disciplina delle assunzioni del personale basata sulla *“sostenibilità finanziaria”* della spesa stessa, disciplinando i seguenti ambiti:

- specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori-soglia;
- determinazione delle percentuali massime di incremento annuale.

DATO ATTO che è stato verificato il rispetto dei limiti previsti dall'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazione dalla legge del 28 giugno 2019, n. 58, di seguito dettagliato e contraddistinto con il n.2);

DATO ATTO che il piano triennale del fabbisogno di personale 2024/2025/2026, è composto da:

- 1) consistenza del personale al 31/12/2023;
- 2) capacità assunzionale;
- 3) programmazione delle cessazioni dal servizio ;
- 4) stima dell'evoluzione del fabbisogno del personale strategie di copertura del fabbisogno ove individuate;
- 5) fabbisogno di personale a tempo determinato
- 6) dotazione organica espressa in termini finanziari quale valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della categoria ;
- 7) le strategie di formazione del personale
- 8) situazione di soprannumero

Esposto nel dettaglio come segue:

1) CONSISTENZA PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2023 del Comune di Gropparello

Area di inquadramento	n.posti	Profilo professionale	Servizio appartenenza
Operatore esperto	2	operaio	servizio lavori pubblici – tecnico manutentivo - urbanistica
Operatore esperto	2	applicato amministrativo	servizio affari generali ed istituzionali - demografici – cultura – pubblica istruzione
Istruttore	3	istruttore amministrativo	servizio affari generali ed istituzionali - demografici – cultura – pubblica istruzione
istruttore	2	istruttore tecnico	servizio lavori pubblici – tecnico manutentivo - urbanistica
Funzionario	1	Istruttore direttivo tecnico	servizio lavori pubblici – tecnico manutentivo - urbanistica

2) CALCOLO DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI APPLICABILI ALL'ENTE:

- il calcolo delle capacità assunzionali ai sensi del Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, aggiornato a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione 2022 nel quale

- La componente entrata e la componente spesa tengono conto anche rispettivamente di quota parte delle entrate dell'Unione e di quota parte della spesa di personale dell'Unione Valnure e Valchero a cui il Comune ha conferito diverse funzioni secondo il criterio di riparto definito dalla

Giunta unione con delibera n. 97 del 05/11/2020 . Non operano le decurtazioni al titolo II entrate in conformità al DL 34/2019 convertito dalla legge n.58/2019 e al decreto 17 /03/2020.

popolazione al 31/12/2022	N. 2184
Classe demografica e valore soglia	Classe c) valore soglia 27,60%
Spesa del personale anno 2022 comprensiva di spesa di personale presso enti terzi(Unione e comandi e convenzioni)	€ 485.236,87
Media delle entrate correnti esercizi 2020/2021/2022 al netto del FCDE bilancio di previsione 2022 assestato , comprensiva delle entrate riscosse da Unione	€ 1.825.684,05
Rapporto spesa del personale 2022 e media entrate correnti esercizi 2020/2021/2022 al netto del FCDE 2022	26,58%
Incremento massimo spesa di personale (calcolo dato dalla differenza tra valore soglia e rapporto spesa personale) da cui detrarre spese per nuove assunzioni già effettuate	€ 18.651,93

Il comma 2 del sopraccitato art. 4 prevede che, a decorrere dal 20 aprile 2020, 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, 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, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;

Il comma 1 dell'art. 5 stabilisce che: "1. 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.";

spesa personale 2018 comprensiva di quota parte spesa Unione	€ 457.056,21

Gli incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018, ai sensi del comma 1 dell'art. 5 del suddetto decreto sono rispettivamente:

Percentuale incremento	Anno finanziario	Incremento €
------------------------	------------------	--------------

20%	2020	91.411,24
25%	2021	114.264,05
28%	2022	127.975,75
29%	2023	132.546,30
30%	2024	137.116,86

3) PROGRAMMAZIONE CESSAZIONI DI PERSONALE triennio 2024/2026

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE/Servizio	P.T./ F.T.	Anno cessazione	motivazione
Nessuna cessazione prevista				

4) STIMA DELL'EVOLUZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE E STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO OVE INDIVIDUATE

PER IL TRIENNIO 2024/2026 si prevede :

a) Il perseguimento degli obiettivi prioritari dell'Ente deve necessariamente trovare ogni possibile sostegno nelle opportunità che, pur in tale quadro di contenimento delle spese, la normativa esistente comunque offre alle amministrazioni pubbliche. L'esigenza di sfruttare ogni possibile margine occupazionale offerto dalla vigente legislazione pone in evidenza la necessità di puntare su soluzioni programmatiche di ampio respiro, nel più ampio quadro della pianificazione assunzionale.

b) il mantenimento della spesa di personale in essere in rapporto alle entrate previste nel triennio;

c) l'aggiornamento dei parametri assunzionali correlati all'approvazione dei Rendiconti 2023 , 2024 e 2025, essendo evidente che vista la necessità di mantenere il valore soglia, a seguito del calcolo dello stesso, si apporteranno all'apposita sezione del PIAO tutte le modifiche eventualmente indispensabili;

d) la conferma del ricorso all'istituto delle progressioni tra le aree ex art. 13 del CCNL Comparto funzioni locali sottoscritto il 16/11/2022, previsto nel PIAO 2023/2025 e s.m. che si sta portando a termine, a parziale integrazione di quanto indicato nella nota di aggiornamento al DUP 2024/2026 predisposta in data antecedente alla di modifica del PIAO 2023/2025 adottata con delibera di Giunta Comunale n. 89 del 30/12/2023;

E INOLTRE :

-e) che la rimodulazione della dotazione organica, nell'ambito dei PTFP individua quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento altresì per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione organica come parametro di riferimento;

f) che sussistono le condizioni di sostenibilità finanziaria della spesa per procedere alla presente programmazione, le cui necessità assunzionali, vengono indicate nel prospetto che segue ;

g) che la spesa necessaria per la realizzazione del presente piano triennale risulta coerente con gli stanziamenti del bilancio di previsione pluriennale 2024/2026;

h) che si considerano rispettati i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'ente evidenziano che già dagli scorsi anni, il Comune di GROPPARELLO ha operato un attento monitoraggio dell'aspetto retributivo ed occupazionale anche nell'ambito della gestione in Unione conferendo alla stessa, le funzioni dei Servizi: Polizia Municipale - Protezione Civile - Personale – Promozione Turistica –SUAP - SIA – Tributi/Catasto - Servizio Finanziario – Servizio Sociale, e per il funzionamento, ha trasferito nella dotazione organica dell'Unione, il personale assegnato;

4.1) ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO TRIENNIO 2024/2025/2026: Nessuna assunzione

5.1) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO TRIENNIO 2024/2025/2026: Nessuna assunzione

5.2) UTILIZZO CONDIVISO DI PERSONALE DI ALTRO ENTE E ART 14 CCNL 22/01/2004

ANNI 2024/2025/2026

AREA di inquadramento	PROFILO PROFESSIONALE	Tempo pieno/parziale	SERVIZIO	DURATA	ANNO ATTIVAZIONE
FUNZIONARIO	Istruttore direttivo Amministrativo	Tempo parziale	Pubblica Istruzione	3 anni	2024

5.3) ASSEGNAZIONE TEMPORANEA DI PERSONALE IN ALTRO ENTE (COMANDO) ai sensi art 5 Decreto 17/03/2020

AREA di inquadramento	PROFILO PROFESSIONALE	Tempo pieno/parziale	ENTE PRESSO CUI E' ATTIVATO IL COMANDO	DURATA	ANNO ATTIVAZIONE
ISTRUTTORE	Istruttore tecnico	Tempo parziale	Unione Valnure Valchero	3 anni	2024

6) DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica di personale , quale espressione finanziaria data dalla sommatoria della spesa del personale in servizio e la spesa corrispondente ai movimenti di personale inseriti nel presente piano triennale del fabbisogno , nel rispetto del tetto di spesa potenziale massima, così come disposto dal Decreto del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione , in data 08/05/2018;

La dotazione organica risulta così rappresentata aggiornata con i dati stipendiali previsti dal CCNL in vigore e con gli importi delle indennità di vacanza contrattuale e con la presente programmazione di seguito dettagliata

AREA	POSTI COPERTI per servizi gestiti in Comune	SPESA SOSTENUTA retribuzione base di categoria- posizione economica iniziale- oltre oneri riflessi- inail aliquota massima- e IRAP	POSTI PROGRAMMATI	SPESA PREVISTA retribuzione base di categoria- posizione economica iniziale oltre oneri riflessi e IRAP	POSTI CONFERITI IN UNIONE	QUOTA STORICA
OPERATORI ESPERTI -	5	148.898,00				
ISTRUTTORI C1	4	134.093,28			3	100.137,23
C1 P.T 18ORE	1	16.689,54				
FUNZIONARI	0				3	108.762,30 di cui 1 posto vacante
D1 P.T. 18 ore	1	18.283,33				
PROGRESSIONE tra le aree da istruttori a funzionari				2.586,54		
	11	317.964,15		2.586,54	6	208.899,53
Salario		14.700,00				

accessorio						
Rimborso per comando di 12 ORE una cat C		-11.400,00				
TOTALE						532.750,22

DATO ATTO che:

- la dotazione organica dell'ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L n. 68/1999;

-che il Comune di GROPPARELLO non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

7) STRATEGIE DI FORMAZIONE

Il Piano Formativo 2024-2026, adottato dall'Unione Valnure e Valchero a favore di tutti i dipendenti di Unione e Comuni aderenti, rappresenta uno dei principali supporti operativi al profondo e continuo cambiamento in atto nella P.A.: culturale, generazionale, di modelli organizzativi, di strumenti. Digitalizzazione, flessibilità, inclusività, valorizzazione del team, eccellenza nei servizi erogati e nelle competenze tecniche: sono le parole chiave su cui organizzare l'attività formativa del triennio.

A gennaio 2022 il Dipartimento della funzione pubblica ha presentato il programma "RI-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese", un piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della Pubblica Amministrazione. L'obiettivo che si intende perseguire è quello di accrescere le conoscenze e le competenze dei lavoratori pubblici agevolando l'iscrizione a corsi di laurea e master presso tutte le università italiane, prevedendo altresì l'avvio di programmi formativi specifici per sostenere le transazioni previste dal PNRR, a cominciare da quella digitale;

Per questo motivo è stata messa a disposizione di tutte le amministrazioni la piattaforma Syllabus: un'ambiente di apprendimento intuitivo e semplice, ispirato alle più diffuse piattaforme di formazione e entertainment. Il programma rappresenta un'occasione di investimento per il percorso professionale di ciascun dipendente, mentre per le amministrazioni, una grande opportunità di crescita del sistema di competenze organizzative, in grado di fornire una risposta sempre più efficace e di qualità ai bisogni dei cittadini.

Con la direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione adottata in data 23/03/2023 ad oggetto: "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transazione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", e la direttiva sempre del Ministro della Pubblica Amministrazione rilasciata in data 28/11/2023, è stata sottolineata l'importanza cruciale della formazione continua e dello sviluppo del capitale umano per il successo delle amministrazioni pubbliche.

Il personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione è responsabile non solo della gestione delle risorse umane ma anche della promozione attiva della loro crescita e sviluppo .

Al personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione è assegnato l'obiettivo di promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per se stesso e per il personale facente capo al servizio gestito, finalizzata all'aggiornamento e/o miglioramento delle conoscenze e delle competenze prevedendo un impegno non inferiore a 24 ore annue, attraverso la definizione di piani formativi individuali

Come indicato dal CCNL del 16 Novembre 2022 la formazione del personale svolge un ruolo chiave per poter incrementare la qualità e l'efficacia della PA e garantire processi di riforma e modernizzazione. Ogni ente deve pertanto definire le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presente nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra i lavoratori.

Le attività formative vengono programmate nei piani della formazione del personale, i quali individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione e definiscono metodologie innovative, quali: formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro). E' consentito agli enti di poter assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati, o la possibilità individuare all'interno del proprio organico, personale qualificato da impiegare come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale.

La formazione cosiddetta "interna" può essere organizzata direttamente dai Responsabili di Posizione Organizzative a favore di altri dipendenti, mentre per quella "esterna" ci si avvale di personale qualificato esterno all'ente e può svolgersi in presenza o tramite webinar e e-learning.

-Per formazione obbligatoria si intende quanto previsto a livello normativo in tema di sicurezza sul lavoro, anticorruzione e trasparenza.

-Per formazione trasversale si intende la formazione che coinvolge tutti i dipendenti, con livelli diversi di approfondimento, in ragione della natura pubblica della prestazione, in particolare:

- competenze di base e processi interni: (protocollo, redazione atti)

- procedimenti amministrativi, ordinamento enti locali, contabilità, codice appalti, privacy

- competenze informatiche di base e conoscenza dei software applicativi

-La formazione tecnico-specialistica riguarda l'implementazione delle competenze tecniche di settore e servizi formativi mirati, varia a seconda del Servizio di appartenenza.

L'Unione Valnure e Valchero stanziava una quota annua per finanziare l'attività di formazione del proprio personale e del personale dei Comuni aderenti, per quanto riguarda la formazione trasversale, la formazione tecnica e la formazione obbligatoria con riferimento al tema dell'anticorruzione e della trasparenza ed il capitolo di spesa è assegnato al Servizio Unico del Personale.

La spesa per la formazione obbligatoria in tema di sicurezza sul lavoro è affidata al Servizio di P Polizia Locale in qualità di datore di lavoro dell'Unione Valnure e Valchero; mentre per tutti gli altri Comuni tale spesa rappresenta un onere in capo ad ogni Servizio Tecnico;

La spesa per la formazione obbligatoria in tema di utilizzo delle armi è affidata al Servizio di Polizia Locale.

I contenuti del piano formativo nascono dalla raccolta dei fabbisogni formativi 2024-2026 dei Servizi dell'Unione Valnure e Valchero e dei Comuni aderenti l'Unione, sulla base delle proposte avanzate dai Responsabili di Servizio e saranno aggiornati in corso d'anno in base alle necessità che emergeranno. L'Unione Valnure e Valchero con apposita delibera di Giunta del 02/02/2024 ha adottato il piano formativo 2024-2026 in conformità alle linee di indirizzo contenute nel piano di riordino territoriale dell'Emilia Romagna.

8) SITUAZIONE DI SOPRANNUMERO

L'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto dall'1/1/2012 l'obbligo 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;

RILEVATO che nel Comune di Gropparello non è presente personale in soprannumero-, a tal fine non sono pervenute da parte di Responsabili di servizio, dichiarazioni, ai sensi dell'art 33 ,comma 4, del D.Lgs N. 165/2001 , di esuberi di personale;

Allegati :

Allegato A) Riparto spese personale Unione e Comuni aderenti

Allegato B) Compatibilità spesa personale Comune di Gropparello

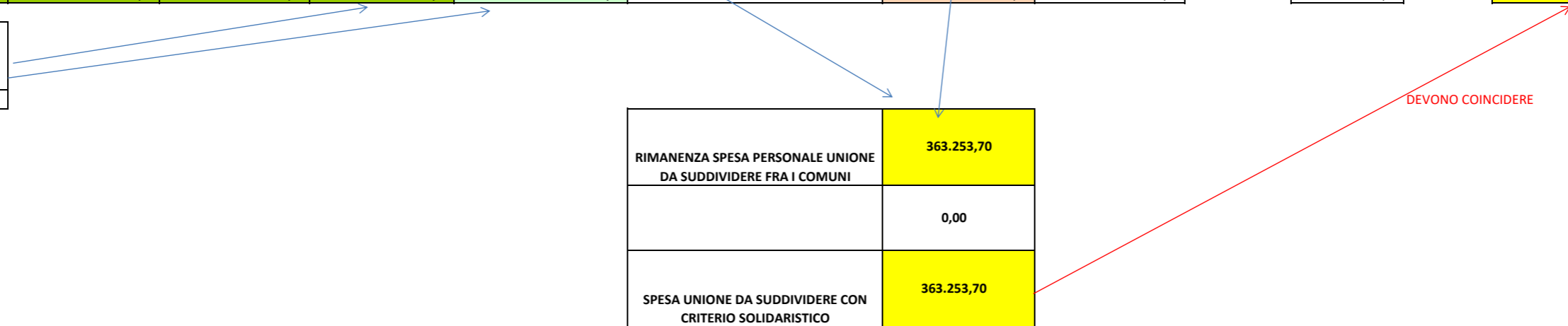
RIPARTO DELLA SPESA DI PERSONALE CUMULATIVA TRA UNIONE E ENTI ADERENTI ANNO 2024

	SPESA INDICATA NEL QUESTIONARIO AL CONSUNTIVO 2011 COMPRESIVA DELLA QUOTA UNIONE	SPESA INDICATA NEL QUESTIONARIO AL CONSUNTIVO 2012 COMPRESIVA DELLA QUOTA UNIONE	SPESA INDICATA NEL QUESTIONARIO AL CONSUNTIVO 2013 COMPRESIVA DELLA QUOTA UNIONE	MEDIA DEI TRE ANNI	SPESA DI PERSONALE 2024 DEL SOLO COMUNE MENO VOCI IN DETRAZIONE MENO RINNOVI CONTRATTUALI DAL 2004 COMPRESA QUOTA STORICA PERSONALE COMANDATO IN ENTI DIVERSI DALL'UNIONE	QUOTA STORICA PERSONALE CONFERITO IN UNIONE E COMANDI PRESSO UNIONE	TOTALE 2024 SPESA COMUNE COMPRESO QUOTA STORICA	CONTROLLO MEDIA TRIENNIO 2011-2013 CON SPESA 2024	MARGINE RISPETTO ALLA MEDIA TRIENNIO 2011-2013	% MARGINE	RICARICO SPESE GENERALI PERSONALE UNIONE SECONDO IL CRITERIO SOLIDARISTICO	TOTALE SPESA PERSONALE 2024
PODENZANO	1.260.185,95	1.260.051,37	1.256.107,47	1.258.781,60	550.987,78	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 523.583,16 QUOTA STORICA PERSONALE COMANDATO 12.727,96	1.087.298,90	BENE	171.482,70	39,89%	144.886,73	1.232.185,63
CARPANETO	1.001.266,10	1.001.244,92	1.001.240,03	1.001.250,35	593.943,41	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 400.268,37	994.211,78	BENE	7.038,57	1,64%	5.946,93	1.000.158,71
SAN GIORGIO	850.227,46	850.035,00	850.013,28	850.091,91	385.775,04	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 364.190,89 Q.TA STORICA PERS. COMANDATO UNIONE	749.965,93	BENE	100.125,98	23,29%	84.597,02	834.562,95
VIGOLZONE	651.374,82	651.729,04	651.718,25	651.607,37	279.973,02	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 266.347,34	546.320,36	BENE	105.287,01	24,49%	88.957,61	635.277,97
GROPPARELLO	482.139,11	494.647,45	489.647,83	488.811,46	255.347,08	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 178.643,42 QUOTA STORICA PERSONALE COMANDATO 8.821,26	442.811,76	BENE	45.999,70	10,70%	38.865,42	481.677,18
UNIONE					2.117.836,10							
TOTALI	4.245.193,44	4.257.707,78	4.248.726,86	4.250.542,69	4.183.862,43		1.754.582,40		429.933,96		363.253,70	4.183.862,43

CONTROLLO SPESA TOTALE	BENE 0,00
-------------------------------	---------------------

RIMANENZA SPESA PERSONALE UNIONE DA SUDDIVIDERE FRA I COMUNI	363.253,70
	0,00
SPESA UNIONE DA SUDDIVIDERE CON CRITERIO SOLIDARISTICO	363.253,70

DEVONO COINCIDERE



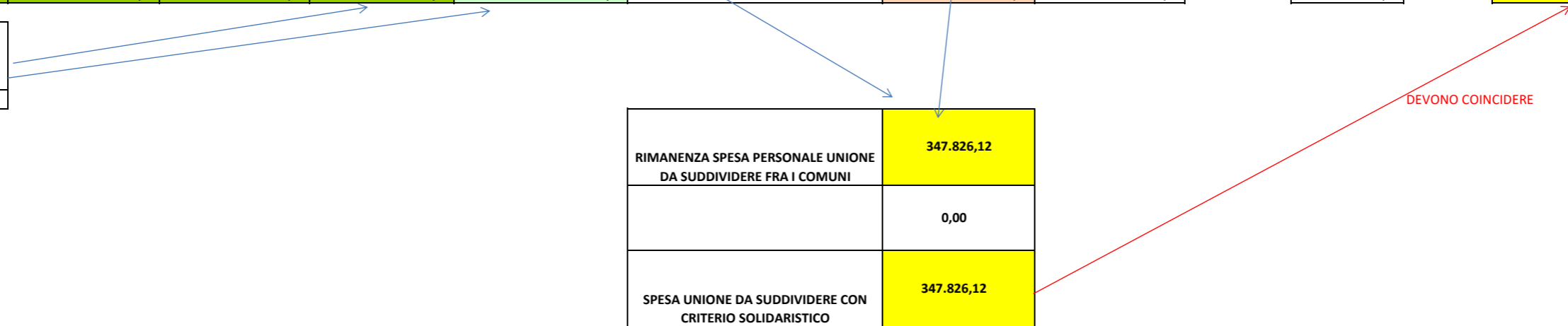
RIPARTO DELLA SPESA DI PERSONALE CUMULATIVA TRA UNIONE E ENTI ADERENTI ANNO 2025

	SPESA INDICATA NEL QUESTIONARIO AL CONSUNTIVO 2011 COMPRESIVA DELLA QUOTA UNIONE	SPESA INDICATA NEL QUESTIONARIO AL CONSUNTIVO 2012 COMPRESIVA DELLA QUOTA UNIONE	SPESA INDICATA NEL QUESTIONARIO AL CONSUNTIVO 2013 COMPRESIVA DELLA QUOTA UNIONE	MEDIA DEI TRE ANNI	SPESA DI PERSONALE 2025 DEL SOLO COMUNE MENO VOCI IN DETRAZIONE MENO RINNOVI CONTRATTUALI DAL 2004 COMPRESA QUOTA STORICA PERSONALE COMANDATO IN ENTI DIVERSI DALL'UNIONE	QUOTA STORICA PERSONALE CONFERITO IN UNIONE E COMANDI PRESSO UNIONE	TOTALE 2025 SPESA COMUNE COMPRESO QUOTA STORICA	CONTROLLO MEDIA TRIENNIO 2011-2013 CON SPESA 2025	MARGINE RISPETTO ALLA MEDIA TRIENNIO 2011-2013	% MARGINE	RICARICO SPESE GENERALI PERSONALE UNIONE SECONDO IL CRITERIO SOLIDARISTICO	TOTALE SPESA PERSONALE 2025
PODENZANO	1.260.185,95	1.260.051,37	1.256.107,47	1.258.781,60	539.353,73	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 523.583,16 QUOTA STORICA PERSONALE COMANDATO 12.727,96	1.075.664,85	BENE	183.116,75	39,83%	138.549,13	1.214.213,98
CARPANETO	1.001.266,10	1.001.244,92	1.001.240,03	1.001.250,35	594.147,96	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 400.268,37	994.416,33	BENE	6.834,02	1,49%	5.170,73	999.587,06
SAN GIORGIO	850.227,46	850.035,00	850.013,28	850.091,91	380.262,52	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 364.190,89 Q.TA STORICA PERS. COMANDATO UNIONE	744.453,41	BENE	105.638,50	22,98%	79.927,82	824.381,23
VIGOLZONE	651.374,82	651.729,04	651.718,25	651.607,37	272.400,72	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 266.347,34	538.748,06	BENE	112.859,31	24,55%	85.391,20	624.139,26
GROPPARELLO	482.139,11	494.647,45	489.647,83	488.811,46	250.082,72	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 178.643,42 QUOTA STORICA PERSONALE COMANDATO 8.821,26	437.547,40	BENE	51.264,06	11,15%	38.787,23	476.334,63
UNIONE					2.102.408,52							
TOTALI	4.245.193,44	4.257.707,78	4.248.726,86	4.250.542,69	4.138.656,17		1.754.582,40		459.712,64		347.826,12	4.138.656,17

CONTROLLO SPESA TOTALE	BENE 0,00
-------------------------------	---------------------

RIMANENZA SPESA PERSONALE UNIONE DA SUDDIVIDERE FRA I COMUNI	347.826,12
	0,00
SPESA UNIONE DA SUDDIVIDERE CON CRITERIO SOLIDARISTICO	347.826,12

DEVONO COINCIDERE



RIPARTO DELLA SPESA DI PERSONALE CUMULATIVA TRA UNIONE E ENTI ADERENTI ANNO 2026

	SPESA INDICATA NEL QUESTIONARIO AL CONSUNTIVO 2011 COMPRESIVA DELLA QUOTA UNIONE	SPESA INDICATA NEL QUESTIONARIO AL CONSUNTIVO 2012 COMPRESIVA DELLA QUOTA UNIONE	SPESA INDICATA NEL QUESTIONARIO AL CONSUNTIVO 2013 COMPRESIVA DELLA QUOTA UNIONE	MEDIA DEI TRE ANNI	SPESA DI PERSONALE 2025 DEL SOLO COMUNE MENO VOCI IN DETRAZIONE MENO RINNOVI CONTRATTUALI DAL 2004 COMPRESA QUOTA STORICA PERSONALE COMANDATO IN ENTI DIVERSI DALL'UNIONE	QUOTA STORICA PERSONALE CONFERITO IN UNIONE E COMANDI PRESSO UNIONE	TOTALE 2026 SPESA COMUNE COMPRESO QUOTA STORICA	CONTROLLO MEDIA TRIENNIO 2011-2013 CON SPESA 2026	MARGINE RISPETTO ALLA MEDIA TRIENNIO 2011-2013	% MARGINE	RICARICO SPESE GENERALI PERSONALE UNIONE SECONDO IL CRITERIO SOLIDARISTICO	TOTALE SPESA PERSONALE 2026
PODENZANO	1.260.185,95	1.260.051,37	1.256.107,47	1.258.781,60	542.014,92	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 523.583,16 QUOTA STORICA PERSONALE COMANDATO 12.727,96	1.078.326,04	BENE	180.455,56	39,94%	147.504,27	1.225.830,31
CARPANETO	1.001.266,10	1.001.244,92	1.001.240,03	1.001.250,35	594.147,96	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 400.268,37	994.416,33	BENE	6.834,02	1,51%	5.586,12	1.000.002,45
SAN GIORGIO	850.227,46	850.035,00	850.013,28	850.091,91	380.217,15	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 364.190,89 Q.TA STORICA PERS. COMANDATO UNIONE	744.408,04	BENE	105.683,87	23,39%	86.385,94	830.793,98
VIGOLZONE	651.374,82	651.729,04	651.718,25	651.607,37	272.400,72	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 266.347,34	538.748,06	BENE	112.859,31	24,98%	92.251,13	630.999,19
GROPPARELLO	482.139,11	494.647,45	489.647,83	488.811,46	255.332,72	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 178.643,42 QUOTA STORICA PERSONALE COMANDATO 8.821,26	442.797,40	BENE	46.014,06	10,18%	37.611,87	480.409,27
UNIONE					2.123.921,73							
TOTALI	4.245.193,44	4.257.707,78	4.248.726,86	4.250.542,69	4.168.035,20		1.754.582,40		451.846,82		369.339,33	4.168.035,20

CONTROLLO SPESA TOTALE	BENE 0,00
-------------------------------	---------------------

RIMANENZA SPESA PERSONALE UNIONE DA SUDDIVIDERE FRA I COMUNI	369.339,33
	0,00
SPESA UNIONE DA SUDDIVIDERE CON CRITERIO SOLIDARISTICO	369.339,33

DEVONO COINCIDERE

Allegato "B"

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026				
TETTO DI SPESA COMUNE DI GROPPARELLO				
COMPONENTI DI SPESA	MEDIA	BILANCIO DI PREVISIONE	BILANCIO PLURIENNALE	BILANCIO PLURIENNALE
	TRIENNIO 2011/2013	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Spesa di personale				
comprende:				
Retribuzioni lorde – trattamento fisso ed accessorio corrisposta al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e determinato	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008	314.400,00	319.500,00	319.500,00
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	c.s.			
Assegno nucleo familiare	c.s.			
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del D. Lgs. 267/2000	c.s.			
Compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110 – commi 1 e 2 del D. Lgs. 267/2000	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008 – art. 76 comma1 – D.L. 112/2008 convertito nella legge 133/2008			
Rimborso spese per il personale comandato presso l'ente	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008			
Spesa per straordinari elezioni Comunali (compresi oneri e irap)				5.250,00
Spese per il lavoro straordinario ed altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale per cui è previsto il rimborso da parte del Ministero degli Interni		13.400,00	13.400,00	13.400,00
Spese per censimenti e indagini statistiche per cui è previsto il rimborso e nei limiti della quota rimborsata a tale titolo				
Equo indennizzo	c.s.			
Emolumenti corrisposti ai lavori socialmente utili	c.s.			
missioni cap 13100/53100/63100/1731000		650,00	650,00	650,00
Spese per personale con contratto di CO.CO.CO.	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008 – art. 76 comma1 – D.L. 112/2008 convertito nella legge 133/2008	,00	-	-
Spese per somministrazione di lavoro temporaneo	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008 – art. 76 comma1 – D.L. 112/2008 convertito nella legge 133/2008	,00	-	-
Spese per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004): gestioni associate	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008	9.400,00	9.600,00	9.600,00
Conto spese personale Unione dei Comuni		38.865,42	38.787,23	37.611,87
Asl funzioni delegate personale		,00	-	-
ASC Quota accantonata personale trasferito in unione		178.643,42	178.643,42	178.643,42

dato indicato nel bilancio spese personale

dato fornito da servizio finanziario

dato fornito da servizio finanziario

dato indicato nel bilancio spese personale

Convenzione pubblica istruzione

Riparto spese personale in base al criterio solidaristico

dato aggiornato con il CCNL 16/11/2022 , le PEO assegnate nel 2022 e con le movimentazioni di personale intervenute

PROSPETTO DI CONCILIAZIONE CON I DATI DI BILANCIO		
2024	2025	2026
314.400,00	319.500,00	319.500,00
		5.250,00
13.400,00	13.400,00	13.400,00
650,00	650,00	650,00
9.400,00	9.600,00	9.600,00

COMPONENTI DI SPESA		MEDIA	BILANCIO DI PREVISIONE	BILANCIO PLURIENNALE	BILANCIO PLURIENNALE
		TRIENNIO 2011/2013	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
ASC Quota accantonata personale comandato in altri enti e in aspettativa sindacale			34.376,02	34.376,02	34.376,02
TOTALE MEDIA TRIENNIO		646.709,79			
Ufficio di Piano					
Buoni pasto – cap. 2285.2	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008		210,00	210,00	210,00
IRAP	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008		20.100,00	20.300,00	20.300,00
IRAP BORSE STUDIO LAVORO					
TOTALE (A)		646.709,79	610.044,86	615.466,67	619.541,31
A DETRARRE					
Spese per il personale appartenente alle categorie protette nel limite della quota d'obbligo	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008		27.919,44	27.919,44	27.919,44
Spese per il proprio personale comandato/distaccato presso altre Amministrazioni e per le quali è previsto il rimborso da parte delle Amministrazioni utilizzatrici	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008		11.400,00	11.400,00	11.400,00
Spese per il proprio personale in convenzione con altri Enti					
Spesa per nuova assunzione ai sensi dell'art. 33 Legge 58/2019 come previsto dall'art. 7 del DM 17/03/2020			21.075,46	21.075,46	21.075,46
previsione incremento salario accessorio art.33 D.L. 34/2019			,00	,00	,00
Spese per il personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati, che non comportano alcun aggravio per il bilancio dell'Ente nel limite del finanziamento attribuito a tale titolo					
Spese per il lavoro straordinario ed altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale per cui è previsto il rimborso da parte del Ministero degli Interni	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008		13.400,00	13.400,00	13.400,00
Spese per censimenti e indagini statistiche per cui è previsto il rimborso e nei limiti della quota rimborsata a tale titolo					
Spese per il personale trasferito dalla Regione per l'esercizio di funzioni delegate	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008				
Spese derivanti dall'applicazione dell'art.1, comma 564, della legge 296/2006 - assunzioni stagionali finanziate con proventi da sanzioni per il mancato rispetto del codice della strada	Circolare del Ministero dell'Interno FL 05/2007 DEL 08/03/2007 PUNTO 7.3 - nota MEF 34748 del 28/03/2008				
Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro prorogato per espressa disposizione di legge	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008				
Oneri derivanti rinnovo CCNL 2004/2005 (CCNL 09/05/2006)	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008				

personale in aspettativa sindacale e comando istruttore tecnico C1 in Unione

dato indicato nel bilancio spese personale

dato indicato nel bilancio personale

2024	2025	2026
20.100,00	20.300,00	20.300,00
357.950,00	363.450,00	368.700,00

COMPONENTI DI SPESA		MEDIA	BILANCIO DI PREVISIONE	BILANCIO PLURIENNALE	BILANCIO PLURIENNALE
		TRIENNIO 2011/2013	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Oneri derivanti rinnovo CCNL 2006/2007 (CCNL 11/04/2008)	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008		52.575,22	52.575,22	52.575,22
Oneri derivanti rinnovo CCNL 2008/2009 (CCNL 31/7/2009)					
Indennità vacanza contrattuale			1.347,56	1.347,56	1.347,56
Oneri derivanti rinnovo CCCCNNLL e Indennità vacanza contrattuale – Polizia Municipale					
Oneri derivanti rinnovo CCCCNNLL			,00	10.764,36	10.764,36
Residuo per accantonamento nuovo contratto 2008-2009					
Spese per la formazione					
Spese per missioni			650,00	650,00	650,00
Incentivi progettazione					
Contributi incentivi progettazione					
Irap incentivi progettazione					
Incentivi per recupero ICI					
Contributi recupero ICI					
Irap recupero ICI					
Diritti di rogito					
Contributi diritti segreteria					
Irap diritti segreteria					
spese finanziate da FPV				,00	,00
TOTALE COMPENENTI ESCLUSE (B)		157.898,32	128.367,68	139.132,04	139.132,04
SPESA PERSONALE (A-B)		488.811,46	481.677,18	476.334,63	480.409,27

dato aggiornato con il CCNL 16/11/2022 ,
le PEO assegnate nel 2022 e delle
movimentazioni di personale intervenute

4,00% Stipendio base + peo 202 e 20265 per
2024 importo anticipato nel 2023

dato indicato nel bilancio spese personale

2024

2025

2026