



COMUNE DI LONATE
POZZOLO

Provincia di Varese

**PIANO TRIENNALE
DEL FABBISOGNO
DI PERSONALE
2024-2026**

Sommario

PREMESSA NORMATIVA	2
1 La vigente programmazione triennale 2023/2025	3
2 Dotazione organica complessiva al 31/12/2023	5
3 La verifica delle eccedenze di personale.....	6
4 Categorie protette	6
5 Individuazione del budget assunzionale	7
6 La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026	11
7 Reclutamento personale.....	12
8 Previsione della spesa di personale – Rispetto dei limiti	13

PREMESSA NORMATIVA

Il decreto legislativo n.165/2001 all'articolo 6 prevede che le amministrazioni pubbliche definiscano l'organizzazione degli uffici per le finalità ivi indicate, in conformità al piano triennale dei fabbisogni (oggi sospeso), il quale è adottato allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter.

Ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Attualmente le principali disposizioni di riferimento, in termini di limitazione delle facoltà assunzionali delle Amministrazioni comunali, ai fini della determinazione del fabbisogno del personale, risultano essere le seguenti:

– articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n.296/2006, prevedenti che a decorrere dall'anno 2014 gli enti debbano assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;

– l'articolo 33, comma 2, del Decreto Legge n.34/2019 a norma del quale 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, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di 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, sono state 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 disotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore;

– il decreto interministeriale del 17 Marzo 2020, assunto ai sensi del citato articolo 33, comma 2, del Decreto Legge n.34/2019 dal Ministro della Pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, avente stabilito, tra l'altro, per gli enti aventi popolazione compresa tra 10.000 a 59.999 abitanti, un rapporto soglia della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'articolo 2, pari al 27%;

Ai fini della programmazione relativa al triennio 2024/2026 si prevede nel corso del triennio la sostituzione di eventuali cessazioni che si dovessero concretizzare. Tali sostituzioni saranno valutate in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e affrontate prioritariamente con procedure di mobilità sia interna che esterna o scorrimento di graduatorie validamente costituite anche di altri Enti e anche tramite l'indizione di bandi di concorso.

1 La vigente programmazione triennale 2023/2025

La Programmazione del fabbisogno di personale 2023-2025, predisposta nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa vigente, è stata approvata con deliberazione del Consiglio Comunale, atto n. 61 in data 22.12.2022, contestualmente all'approvazione della Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2023/2025.

In data 11.05.2023 con deliberazione di Giunta Comunale nr. 54 a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione 2022 è stato modificato l'allegato 8 del PIAO alla sezione 5 "Individuazione del budget assunzionale";

La programmazione 2023/2025 stabiliva unicamente di procedere alle sostituzioni delle eventuali cessazioni senza incremento del numero dei dipendenti, da valutare in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e affrontate prioritariamente con procedure di mobilità sia interna che esterna o scorrimento di graduatorie validamente costituite anche di altri enti e anche tramite l'indizione di bandi di concorso.

Nell'anno 2023 l'evoluzione della situazione del personale è stata la seguente:

- assunzione in data 01.03.2023 di una assistente sociale in sostituzione di personale collocato a riposo il 31.12.2022
- cessazione, in data 31.01.2023, per collocamento a riposo di un istruttore servizi amministrativo-contabili dell'area economico-finanziaria
- cessazione, in data 31.01.2023, per collocamento a riposo di un istruttore servizi amministrativo-contabili dell'area economico-finanziaria

- cessazione, in data 15.06.2023, per dimissioni di un educatore asilo nido sostituito in data 01.09.2023
- cessazione, in data 15.06.2023, per mobilità volontaria di un agente di Polizia Locale
- cessazione, in data 01.08.2023, per collocamento a riposo di uno specialista in attività amministrativo-contabili dell'area economico-finanziario
- cessazione, in data 16.09.2023, per dimissioni di un istruttore servizi amministrativo-contabile dell'area gestione territorio
- cessazione, in data 30.09.2023, per collocamento a riposo di un collaboratore tecnico-manutentivo dell'area gestione patrimonio/lavori pubblici
- cessazione di una assistente sociale in data 01/10/2023 per mobilità volontaria, sostituita in data 01.01.2024
- cessazione, in data 30.11.2023, per collocamento a riposo di uno specialista in attività amministrativo-contabili dell'area gestione territorio/lavori pubblici
- cessazione, in data 30.11.2023, per collocamento a riposo di uno specialista in attività amministrativo-contabili dell'area amministrativa sostituito con decorrenza 01.02.2024
- cessazione, in data 30.11.2023, per collocamento a riposo di uno specialista in attività tecniche dell'area gestione territorio
- cessazione, in data 30.11.2023, per collocamento a riposo di uno specialista in attività tecniche dell'area gestione territorio

Richiamato inoltre l'art.1, comma 172 della Legge 30 dicembre 2021 n. 134 che, al fine di rimuovere gli squilibri territoriali nell'erogazione del servizio di asilo nido, destina, per il 2022 e gli esercizi successivi, una quota di risorse finalizzata a incrementare il numero dei posti nei servizi educativi per l'infanzia e in base a tale norma i comuni possono procedere all'assunzione del personale necessario alla diretta gestione dei servizi educativi per l'infanzia utilizzando tali risorse. A tali spese di personale si applica l'articolo 57, comma 3-septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126 che testualmente recita: *“A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”*;

Considerato che il contributo di cui sopra assegnato al Comune di Lonate Pozzolo per l'esercizio 2022 e successivi ammonta ad € 30.692,50, nel 2022 si è proceduto all'assunzione di un educatore asilo nido;

2 Dotazione organica complessiva al 31/12/2023

Totale: n. 51 unità di personale

di cui:

n. 51 a tempo indeterminato

n. 50 con assunzione a tempo pieno

n. 1 con assunzione a tempo parziale

La suddivisione del personale per area e profilo di inquadramento è la seguente:

n. 14 Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione:

- n. 3 con profilo di specialista in attività tecniche
- n. 4 con profilo di specialista in attività amministrativo-contabili
- n. 2 con profilo di Assistente sociale
- n. 1 con profilo di specialista in attività culturali
- n. 4 con profilo di specialista dell'area di vigilanza

n. 33 Area degli Istruttori:

- n. 14 con profilo di Istruttore servizi amministrativo-contabili
- n. 1 con profilo di Istruttore informatico
- n. 8 con profilo di Educatore asilo nido
- n. 3 con profilo di Istruttore culturale
- n. 6 con profilo di Istruttore tecnico
- n. 1 con profilo di Agente di Polizia Locale

n. 3 Area degli operatori esperti:

- n. 2 con profilo di Collaboratore amministrativo
- n. 1 con profilo di collaboratore servizi di supporto

n. 1 Area degli operatori

- n. 1 con profilo di operatore servizi generali

Nella tabella 1 allegata è riportata la dotazione organica del comune di Lonate Pozzolo con le movimentazioni intervenute nell'anno 2023 e la previsione dei posti da coprire nell'anno 2024.

3 La verifica delle eccedenze di personale

Visto l'art. 33 del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art.16, comma 1, della Legge 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), dispone: "1.Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare. (da 4 a 8 omissis)";

Evidenziato che tale ricognizione costituisce atto obbligatorio in assenza del quale non è possibile effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro di qualunque tipologia di contratto a pena di nullità degli atti posti in essere, si prende atto della ricognizione effettuata dai Responsabili di servizio, da cui non emergono situazioni di eccedenza di personale;

4 Categorie protette

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto informativo, aggiornato su piattaforma SINTESI in data 31/01/2024 predisposto ai sensi dell'art. 9 della Legge n.68/1999, è interamente coperta la quota d'obbligo prevista, pari a n. 2 quote, relativamente ai soggetti disabili, di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 (pari a due lavoratori negli enti da 36 a 50 dipendenti computabili).

Il Comune di Lonate Pozzolo, nel proprio organico al 31/12/2023, ha n. 2 dipendenti disabili non soggetti a revisione e n.1 dipendente disabile soggetto a revisione nel corso dell'anno 2024, per un totale di n.3 disabili in servizio, nessuna categoria protetta e con un numero complessivo di dipendenti computabili pari a 41 (tenuto conto dei posti part-time). L'Ente pertanto rispetta la quota di riserva disabili previsto da legge di numero due disabili.

Per quanto riguarda la quota prevista dall'art. 18 della Legge n. 68/1999, altre categorie protette la riserva è riferita a datori di lavoro pubblici o privati, con più di n. 50 dei lavoratori occupati e per il Comune di Lonate Pozzolo non ricorre l'obbligo

La programmazione triennale 2024/2026, prevede ancora l'obbligo di n. 2 quote, relativamente ai soggetti disabili e non ricorre l'obbligo per la riserva a categorie protette, tenuto conto del numero dei lavoratori computabili ai sensi dell'art.3 e dell'art. 18 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, come si evince dal prospetto seguente:

DETERMINAZIONE BASE DI COMPUTO PER PROSPETTO INFORMATIVO EX L. 68/1999

		N totale lavoratori dipendenti
inserire il n. di lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato al 31/12/2023		52

non sono computabili (quindi da togliere)

" - i lavoratori disabili occupati		3																												
" - i lavoratori appartenenti alle categorie protette occupati		0																												
" - i lavoratori appartenenti al corpo di polizia locale		5																												
" - i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a 6 mesi																														
" - i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato per sostituzioni																														
" - i dirigenti o posizioni apicali		1																												
" - i lavoratori in comando presso altre PP.AA.																														
" - i lavoratori occupati con contratto di somministrazione																														
" - riproporzionamento per riduzione personale part time	<table border="1"> <thead> <tr> <th>n. personale part time</th> <th>orario settimanale contrattuale</th> <th>orario settimanale part-time</th> <th>n. riproporzionato</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>36</td> <td>31</td> <td>0,9</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>36</td> <td>33</td> <td>0,9</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>36</td> <td>18</td> <td>1,5</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>36</td> <td>29</td> <td>0,8</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>36</td> <td>20</td> <td>0,6</td> </tr> <tr> <td align="center">7</td> <td></td> <td></td> <td align="center">4,6</td> </tr> </tbody> </table>	n. personale part time	orario settimanale contrattuale	orario settimanale part-time	n. riproporzionato	1	36	31	0,9	1	36	33	0,9	3	36	18	1,5	1	36	29	0,8	1	36	20	0,6	7			4,6	2
n. personale part time	orario settimanale contrattuale	orario settimanale part-time	n. riproporzionato																											
1	36	31	0,9																											
1	36	33	0,9																											
3	36	18	1,5																											
1	36	29	0,8																											
1	36	20	0,6																											
7			4,6																											

TOTALE LAVORATORI NON COMPUTABILI		11
--	--	-----------

RIEPILOGO

numero lavoratori (base computo art. 3)		41
numero lavoratori (base computo art. 18)		41
quota di riserva disabili previsto da legge		2
quota di riserva categorie protette previsto da legge		0
n. disabili in forza		3
n. categorie protette in forza		0

RISPETTO DELLA QUOTA DI RISERVA DI POSTI A FAVORE DEL PERSONALE DISABILE

SI

RISPETTO DELLA QUOTA DI RISERVA DI POSTI A FAVORE DEL APPARTENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE

SI

5 Individuazione del budget assunzionale

Richiamato l'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n.34 come successivamente modificato ed integrato, che testualmente recita: "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, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.”;

Visto che la nuova disciplina non fa più riferimento ad un ‘limite di spesa’ e cioè all’ammontare della media della spesa complessiva per il personale sostenuto dall’ente nel triennio 2011/2013, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, ma individua una diversa modalità e cioè una ‘facoltà assunzionale’ dell’ente calcolata sulla base di un valore di soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall’ente, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) rapportate alla spesa di personale;

Considerato che la nuova normativa ha ricevuto attuazione con il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento della Funzione Pubblica che ha fissato le soglie di virtuosità degli enti, basate sul rapporto fra media delle entrate correnti risultante dagli ultimi tre rendiconti e spesa di personale, dividendo i Comuni in tre categorie:

-Comuni che si collocano al di sotto del valore-soglia medio possono incrementare nel tempo le assunzioni mantenendosi comunque entro il limite del valore soglia medio (per la fascia demografica da 10.000 a 59.999 abitanti è il 27%);

-Comuni che superano il valore soglia superiore (cd. valore soglia di rientro della maggiore spesa) devono mettere in atto misure di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nel 2025 del valore soglia superiore, (per la fascia demografica da 10.000 a 59.999 abitanti è il 31%);

-Comuni mediani che presentano un rapporto spesa di personale /entrate correnti compreso fra il valore soglia medio e il valore soglia superiore (o “valore soglia di rientro della maggiore spesa”), secondo la nuova normativa devono mantenere sotto controllo e quindi costante detto rapporto, non potendolo incrementare rispetto a quello corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto della gestione approvato;

Considerato che il Decreto 17 marzo 2020 ha indicato all’art.1 i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, ed ha individuato le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia, il comma 2 dell’art. 1 del decreto stabilisce poi che le disposizioni contenute nell’art. 33, comma 2, del D.L. n.34/2019 si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

Il superamento della logica del turn over è stato meglio precisato nella circolare interministeriale - emanata congiuntamente da Ministro della Pubblica Amministrazione, dell’Economia e delle Finanze

e dell'Interno – esplicativa della nuova normativa: “il cd. Decreto Crescita (d.l. n. 34/2019), all’art. 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over in un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale”;

Considerato che il Decreto 17 marzo 2020 all’art.2, comma 1 specifica per spesa di personale: “impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all’articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all’ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell’IRAP, come rilevati nell’ultimo rendiconto della gestione approvato”;

Richiamata la Delibera Corte dei Conti e Sez. Reg. Emilia Romagna n.55/2020 il cui Collegio rileva che per “ultimo rendiconto della gestione approvato” debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all’adozione della procedura di assunzione, di conseguenza il rendiconto 2022;

Particolare evidenza va però data in materia di personale nel caso di partecipazione degli Enti a gestioni associate. Il comune, quale Ente associato dell’Unione dei Comuni, fino al 31/12/2021, ha verificato il rispetto dei vincoli normativi, comprendendo anche la spesa dell’ente Unione, per la relativa quota di partecipazione.

La Corte dei Conti Lombardia, con deliberazione 93/pareri 2008 così scriveva: “... In quest’ottica, la disciplina vincolistica in materia di personale non può non essere intesa come riferibile soltanto all’ente stesso, ma anche a tutte le forme di cooperazione interlocale oltre che di esternalizzazione in senso stretto, le quali, altrimenti, potrebbero costituire strumenti di elusione dei vincoli di legge”.

Questa conclusione risulta rafforzata dalla norma contenuta nel comma 1, dell’art. 76 del già citato d.l. n. 112/2008, come convertito in L. n. 133/2008, nella parte in cui include fra le spese di personale dell’ente anche quelle sostenute da tutti i soggetti esterni, a vario titolo partecipati dall’ente locale.

La Corte dei Conti Emilia Romagna, con deliberazione 118/2020 scriveva:” ...È evidente, quindi, che, in linea di principio, i Comuni che hanno costituito l’Unione devono considerare, nella loro spesa di personale, la quota di loro competenza sostenuta dall’Unione, cosicché in caso di recesso e, per l’effetto, di riassorbimento dei dipendenti da parte dell’Ente locale non dovrebbe porsi alcun problema di osservanza dei vincoli di spesa, dovendo quest’ultima essere già stata conteggiata in via continuativa da ciascun Comune”.

Anche il Decreto 17 marzo 2020 all’art.2, comma 1 specifica per spesa di personale:

“impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all’articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti

capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato".

Il rapporto tra spese di personale e spese correnti deve essere calcolato in riferimento al consuntivo 2022 che comprende le spese di personale relative agli ex dipendenti dell'Unione, sciolta il 31/12/2021, rientrati nei comuni di provenienza.

Si evidenzia che per quanto riguarda l'entrata il comune ha considerato, per le annualità 2020-2021, solo la parte di propria competenza senza tener conto dell'entrata consolidata con quella dell'Ente Unione.

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2020	2021	2022
Tit. I	7.314.813,35	7.183.392,27	7.481.514,96
Tit. II	1.347.000,61	667.125,85	782.357,60
Tit. III	1.678.635,91	1.651.188,43	2.841.690,89
Dati da consuntivi approvati	10.340.449,87	9.501.706,55	11.105.563,45
FCDE su bilancio assestato 2022			454.923,00
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)		9.860.983,62	

Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	2.408.257,84
Denominatore (MEDIA ENTRATE)	9.860.983,62
Percentuale	24,42%

Le risultanze collocano l'Ente nella fascia degli enti virtuosi, poiché il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti risulta pari al 24,42 % e perciò al di sotto del valore soglia per fascia demografica individuato nella tabella 1 pari al 27%;

I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia 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 del personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM 17 marzo 2020, non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1;

Incremento teorico spesa annua di personale

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima percentuale indicata dalla Tabella 1 del D.M. 17/03/2020, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale ed entrate correnti, è il seguente: € 254.207,74 (9.860.983,62 *27,00%) – 2.408.257,84 (Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – Spese di personale 2022

Applicazione tabella 2 (per gli anni 2020-2024)

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni virtuosi, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1 del DM 17 marzo 2020:

Per questo ente dalla tabella 2 si rileva il seguente valore teorico massimo pari a €. 570.628,29 (2.593.764,96*22%) (Spese di personale 2018 * Valore Tabella 2 DM . 17/03/2020 per fascia demografica ente)

L'incremento in applicazione della tabella 2 è maggiore dell'incremento teorico risultante dalla tabella 1 (€. 570.628,29 - €. 254.207,74)

Il valore soglia da non superare è quindi determinato in € 2.662.465,58 in applicazione del valore minore fra l'applicazione delle tabelle 1 e 2;

La spesa complessiva del fabbisogno teorico per l'anno 2024 (tempo indeterminato + tempo determinato) ammonta a €. 2.426.329,00 e rientra nella capacità assunzionale sopra calcolata pari ad €. 2.662.465,58.

L'ente dovrà continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006.

6 La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026

Atteso che l'obiettivo strategico dell'Amministrazione consiste sia nell'attuazione di una politica di gestione del personale funzionale alla salvaguardia del corretto svolgimento delle funzioni istituzionali e dei correlati livelli di prestazioni dei servizi alla cittadinanza, sia nell'attuazione strategica di una programmazione di personale volta al contenimento della spesa, anche nel prossimo triennio.

La spesa per il personale, non potrà comunque superare, annualmente e per ciascun anno, quella riferita alla spesa media del personale del triennio 2011-2013.

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con riferimento ai profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali dell'Ente, anche a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165) come indicato nella **tabella 1** allegata

Per l'annualità 2024 è previsto il turnover di parte del personale cessato nell'anno 2023 così ridefinito:

- nr. 1 istruttore servizi amministrativo-contabili per l'area economico-finanziario
- nr. 1 agente di polizia locale

- nr. 1 istruttore servizi amministrativo-contabili per l'area gestione patrimonio/lavori pubblici
- Nr. 1 specialista in attività tecniche per l'area gestione territorio
- Nr. 1 istruttore servizi amministrativo-contabili per l'area gestione territorio

Le esigenze di reperimento di personale potranno essere attuate, previo esperimento della procedura di mobilità esterna obbligatoria di cui all'art 34 bis del D.lgs. n° 165/2001, a scelta con le seguenti modalità:

- mobilità esterna volontaria ex. art 30 del D.lgs. n° 165/2001;
- utilizzo graduatorie vigenti presso altri enti, previa convenzione;
- indizione di concorso pubblico;

Nell'anno 2024 è prevista la copertura di nr. 1 posto di collaboratore amministrativo presso l'area urbanistica mediante mobilità di personale interno, con trasferimento di una unità di pari categoria e profilo professionale dall'ufficio anagrafe;

Stime del trend delle cessazioni

In base alle informazioni disponibili si possono ipotizzare nel triennio oggetto della presente programmazione le seguenti cessazioni di personale per collocamento a riposo:

- fine 2024 – 2025 nr. 1 specialista dell'area di vigilanza
- anno 2026 nr. 1 specialista dell'area di vigilanza

Le esigenze di personale, in particolare con riferimento alle sostituzioni, che si dovessero rilevare per collocamento a riposo di personale, saranno valutate in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e potranno essere attuate, previo esperimento della procedura di mobilità esterna obbligatoria di cui all'art 34 bis del D.lgs. n° 165/2001, a scelta con le seguenti modalità:

- mobilità esterna volontaria ex. art 30 del D.lgs. n° 165/2001;
- utilizzo graduatorie vigenti presso altri enti, previa convenzione;
- indizione di concorso pubblico;

Per quanto riguarda la programmazione del Fondo incentivante, la quantificazione delle risorse tiene conto sia del limite dei fondi ricostituiti nel corso dell'anno 2017 sia dell'integrazione dovuta al ritorno del personale dall'Unione sciolta al primo gennaio 2022. La quantificazione complessiva delle risorse del fondo è programmata negli esercizi 2024/2026 tenendo conto del limite normativo previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019.

I contenuti del presente documento sostituiscono ed integrano quanto già previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale.

7 Reclutamento personale

Per quanto riguarda le assunzioni a tempo indeterminato nel triennio 2024/2026, è prevista la sostituzione del personale cessato nell'esercizio 2023 già prevista nella programmazione 2023/2025;

Nel corso dell'esercizio 2024 sino alla data odierna hanno preso servizio:

- in data 01.01.2024 l'assistente sociale in sostituzione del cessato in data 01.10.2023
- in data 01.02.2024 lo specialista in attività amministrativo-contabili dell'area amministrativa in sostituzione del cessato in data 01.12.2023

Nel triennio 2024/2026 è autorizzata la sostituzione, in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e previa valutazione dei responsabili di servizio e del segretario comunale, del personale che cesserà dal servizio in data successiva alla data dell'adozione del presente provvedimento.

Per quanto riguarda l'acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato o altre forme di flessibilità, il Comune di Lonate Pozzolo, richiamandosi all'orientamento espresso dalla Corte dei Conti della Lombardia nella deliberazione n. 227/2011, non avendo sostenuto nell'anno 2009 e nel triennio 2007-2009 spese per lavoro flessibile, ha considerato come primo anno utile di riferimento per il calcolo della predetta spesa l'anno 2011, ove sono state effettuate delle assunzioni con contratti di lavoro a tempo determinato.

La spesa per lavoro flessibile sostenuta nell'anno 2011 ammonta ad € 26.295,00 (oneri compresi), determinata dall'assunzione di un istruttore direttivo amministrativo a tempo pieno e determinato, cat. D, pos. ec.1, presso il Piano di Zona (periodo 12.04.2011 al 31.12.2011) per € 23.816,20 e dall'assunzione di un educatore a tempo determinato, cat. C, pos. ec. 1, presso il C.A.G. (periodo dal 02.11.2011 al 31.12.2011) per € 2.478,80.

Nel 2024 e negli esercizi successivi non sono previste assunzioni a tempo determinato salvo il verificarsi di “.. comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”, nel rispetto dell'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui all'art. 1 c. 557 della L. 296/2006 e s.m.i. e che dovranno essere inserite in modifica alla presente programmazione.

Potranno anche essere valutate nel corso del triennio la stipula di convenzioni con altri enti per la gestione in forma associata di servizi (convenzione di segreteria) e anche per sopperire bisogni temporanei di personale con specifica specializzazione.

8 Previsione della spesa di personale – Rispetto dei limiti

Di seguito i dati riassuntivi che rilevano il rispetto del vincolo di spesa, di cui all'art.1 c. 557 e seguenti della L.296/2006.

Si evidenzia che per gli anni dal 2011 al 2013, anni da cui discende il limite attuale, sono comprese pro quota le spese di personale dell'Unione.

Il principio del contenimento della spesa – verifica situazione dell'ente

Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013, da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, è pari a € 2.761.552,77, come risulta da seguente prospetto:

Spesa di personale in valore assoluto al netto delle componenti escluse ai sensi art.1 comma 557 della l. 296/2006				
	2011	2012	2013	media
Spese macroaggregato 1 - Redditi da lavoro dipendente	2.402.245,93	2.376.151,23	2.208.332,56	2.328.909,91
Spese macroaggregato 3 - Acquisto di beni e servizi	6.343,95	6.240,06	6.287,67	6.290,56
Spese di personale Unione quota parte - spese macroaggregato	855.342,83	850.492,99	853.921,80	853.252,54
Irap macroaggregato 2 - Imposte e tasse a carico dell'ente	123.702,00	122.492,00	120.000,00	122.064,67
TOTALE	3.387.634,71	3.355.376,28	3.188.542,03	3.310.517,68
totale componenti escluse	562.293,93	545.112,96	539.487,82	548.964,91
TOTALE MENO COMPONENTI ESCLUSE	2.825.340,78	2.810.263,32	2.649.054,21	2.761.552,77

Visti i prospetti del Bilancio 2024/2026 si rileva che in sede previsionale la spesa di personale si mantiene contenuta nel rispetto della media del triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L. 296/2006 come si evince dalla **tabella 2** allegata.

Con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

Le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

Le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una spesa potenziale massima.

In ossequio all'art. 6 del d.lgs. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale.

Entro tale limite l'amministrazione potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

Dato atto che, per la redazione dello schema riassuntivo di dimostrazione del rispetto del limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica, nell'ottica di contemperare le disposizioni vigenti in materia di limiti per la gestione delle risorse umane degli enti locali e quanto suggerito dalle Linee di indirizzo, è stata redatta una tabella di riconciliazione, **tabella 3** allegata, si basa sui seguenti criteri:

- il prospetto di “dotazione organica” contiene le spese dei dipendenti in servizio, più quelle previste per le assunzioni. Tale spesa non è quella effettiva, ma quella teorica su base annua, ovvero a regime. I valori, peraltro, sono quelli dello stipendio tabellare e non tanto quelli di effettiva competenza. Si precisa che le progressioni orizzontali non sono calcolate in sede di programmazione, in quanto già comprese nell’importo complessivo del fondo risorse decentrate;

- trattandosi di un documento “programmatorio”, nella previsione del costo della dotazione organica, è necessaria la massima prudenza, conteggiando quindi, il valore più alto possibile per garantire sempre il rispetto dei limiti di spesa;

Come espressamente esplicitato dalle Linee Guida, il valore finanziario della dotazione organica, risulta così determinato:

- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. Ciò in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il quale l’amministrazione sostiene l’onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione ab origine. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all’eventualità di un ritorno al tempo pieno;

- sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;

- con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e dall’art. 14, del d.l. 66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP;

- in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;

- spese necessarie per l’assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d’obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni; (cioè tali spese vanno comunque previste nel Piano anche se non hanno effetti sui limiti per quanto riguarda le assunzioni per il rispetto della quota d’obbligo);

- connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del d.p.c.m. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all’utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

Quantificato il costo effettivo a regime della dotazione organica sulla base degli elementi sopra riportati, è necessario procedere al “raccordo” o “conciliazione” con la norma sul contenimento della spesa di personale, dando evidenza che:

- il costo totale annuo teorico della dotazione organica,
- a cui vanno aggiunte le spese di personale non già conteggiate nel prospetto della dotazione (ad esempio: fondo del trattamento accessorio, posizioni organizzative, lavoro straordinario, spese per convenzioni in entrata);
- a cui vanno tolte le spese di personale non rilevanti (rimborsi da altre amministrazioni, rimborsi da Stato o da altri per elezioni, spesa dei disabili per quota obbligatoria, quote per rinnovi contrattuali, ecc. ecc.)
- non superi mai la media 2011/2013.

Si precisa che i dipendenti sono stati considerati a tempo pieno ad eccezione del dipendente con assunzione in regime di tempo parziale.

Tabella 1

	assunzione	rapporto di lavoro 01.02.2024	31/12/2022	CESSAZIONI	31/12/2023	01.02.2024	
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Specialista in attività tecniche	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	
	specialista in attività amministrativo-contabili	tempo pieno	tempo pieno	coperto	collocamento a riposo da 01.12.2023	-	
	specialista in attività amministrativo-contabili	tempo pieno	tempo pieno	coperto		-	
	specialista in attività amministrativo-contabili	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	
	specialista in attività amministrativo-contabili	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	
	specialista in attività amministrativo-contabili	tempo pieno	tempo parziale 18h.	coperto		coperto	
	specialista in attività amministrativo-contabili	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	
	specialista in attività amministrativo-contabili	tempo pieno	tempo pieno	coperto	collocamento a riposo da 01.08.2023	-	
	assistente sociale	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	
	assistente sociale	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	
	assistente sociale	tempo pieno	tempo pieno	coperto	dimissioni 01.10.2023 - sostituita da 1.01.2024	-	
	specialista in attività culturali	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	
	Specialista in attività tecniche	tempo pieno	tempo pieno	coperto	collocamento a riposo da 01.12.2023	-	assunzione
	Specialista in attività tecniche	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	
	Specialista in attività tecniche	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	
	Specialista in attività tecniche	tempo pieno	tempo pieno	coperto	collocamento a riposo da 01.12.2023	-	
	specialisti dell'area della vigilanza	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	
	specialisti dell'area della vigilanza	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	
specialisti dell'area della vigilanza	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto		
specialisti dell'area della vigilanza	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto		
AREA DEGLI ISTRUTTORI	istruttore servizi amministrativo-contabili	tempo pieno	tempo parziale 30h.	coperto		coperto	
	istruttore servizi amministrativo-contabili	tempo pieno	tempo parziale 31h.	coperto		coperto	
	istruttore servizi amministrativo-contabili	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	
	istruttore servizi amministrativo-contabili	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	
	istruttore servizi amministrativo-contabili	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	
	istruttore servizi amministrativo-contabili	tempo pieno	tempo pieno	coperto	cessazione per dimissioni 16.09.2023	-	
	istruttore servizi amministrativo-contabili	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	
	istruttore servizi amministrativo-contabili	tempo pieno	tempo pieno	-		-	assunzione
	istruttore servizi amministrativo-contabili	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	
	istruttore servizi amministrativo-contabili	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	
	istruttore servizi amministrativo-contabili	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	
	istruttore informatico	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	
	istruttore servizi amministrativo-contabili	tempo pieno	tempo parziale 29h.	coperto		coperto	
	istruttore servizi amministrativo-contabili	tempo pieno	tempo pieno	-		-	assunzione
	istruttore servizi amministrativo-contabili	tempo pieno	tempo pieno	coperto	collocamento a riposo da 01.02.2023	-	assunzione
	istruttore servizi amministrativo-contabili	tempo pieno	tempo pieno	coperto	collocamento a riposo da 01.02.2023	-	
	istruttore servizi amministrativo-contabili	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	
	istruttore servizi amministrativo-contabili	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	
	istruttore servizi amministrativo-contabili	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	
	educatore asili nido	tempo pieno	tempo parziale 20h.	coperto		coperto	
educatore asili nido	tempo parziale 18 h.	tempo parziale	coperto		coperto		
educatore asili nido	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto		
educatore asili nido	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto		
educatore asili nido	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto		

	educatore asili nido	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	coperto
	educatore asili nido	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	coperto
	educatore asili nido	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	coperto
	istruttore culturale	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	coperto
	istruttore culturale	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	coperto
	istruttore culturale	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	coperto
	istruttore tecnico	tempo pieno	tempo parziale 18h.	coperto		coperto	coperto
	istruttore tecnico	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	coperto
	istruttore tecnico	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	coperto
	istruttore tecnico	tempo pieno	tempo parziale 33h.	coperto		coperto	coperto
	istruttore tecnico	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	coperto
	istruttore tecnico	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	coperto
	agente di polizia locale	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	coperto
	agente di polizia locale	tempo pieno	tempo pieno	coperto	cessazione per mobilità 15.06.2023	-	assunzione
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	collaboratore tecnico-manutentivo	tempo pieno	tempo pieno	coperto	collocamento a riposo da 01.10.2023	-	-
	collaboratore amministrativo	tempo pieno	tempo pieno	-		-	mobilità interna
	collaboratore amministrativo	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	coperto
	collaboratore amministrativo	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	coperto
	collaboratore servizi di supporto	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	coperto
AREA DEGLI OPERATORI	operatore servizi generali	tempo pieno	tempo pieno	coperto		coperto	coperto

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO - ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006
Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEAUT/INPR

Tabella 2

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	MEDIA 2011/2013	2024
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	1.802.856,66	1.871.996,00
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputa NELL'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità)		
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente		
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile		
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili		
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli art. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	6.290,56	
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. N. 267/2000		
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. N. 267/2000		
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. N. 267/2001		
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	501.042,14	529.333,00
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni di codice della strada		
IRAP	122.064,67	131.706,00
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	25.011,11	25.000,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando		
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni		
Spese di personale unione quota parte	853.252,54	-
Totale (A)	3.310.517,68	2.558.035,00

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE	MEDIA 2011/2013	2024
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati		30.692,50
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputa DALL'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)		
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero		13.569,00
spese sostenute per personale per le quali è previsto il rimborso	148.663,66	17.000,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni		
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate		
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi	290.113,68	457.806,06
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	91.136,25	104.175,61
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni		
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice del Strada		
Incentivi per la progettazione	2.633,99	13.825,00
Incentivi per il recupero ICI	9.790,33	10.128,00
Diritti di rogito	2.265,14	3.969,00
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)		
Maggiori spese autorizzate -entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007		
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza r 16/2012)		
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare la tipologia di spesa ed il riferimento normativo) delocalizzazione /pratiche catastali	4.361,86	
spesa segretario art. 3 comma 6 D.L. 44/2023 (Per enti che alla data del 23.04.2023 non avevano segretario titolare)		97.569,97
Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi		
Totale (B)	548.964,91	748.735,14

TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)	2.761.552,77	1.809.299,86
--	---------------------	---------------------

CALCOLO LIMITE LAVORO FLESSIBILE ART. 9, COMMA 28 D.L. 78/2010	ANNO 2011	2024
SPESE PER LAVORO FLESSIBILE NELL'ANNO 2009 (O MEDIA 2007/2009 SE NON PRESENTI NEL 2009) sostenuta nel 2011 delibera Corte Conti 227/2011	26.295,00	-

**TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA
COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018**

**LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013
ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006**

2.761.552,27

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE

ANNO

2024

	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI ATTUALI	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE CESSAZIONI	PREVISIONE ASSUNZIONI	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco	Area Funzionari	D	100%	25.146,71	16	402.347,40		1	25.146,71	427.494,11	17
	Area Istruttori	C	100%	23.175,72	32	741.623,04		4	92.702,88	834.325,92	36
	Area Istruttori	C	50%	23.175,72	1	11.587,86			-	11.587,86	1
	Area operatori Esperti	B	100%	20.620,72	3	61.862,16		-	-	61.862,16	3
	Area operatori	A	100%	19.806,92	1	19.806,92			-	19.806,92	1
		-		-			-	-	-
	TOTALE COSTO ASSUNZIONI									117.849,59	1.355.076,97

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE

(i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)

Indennità di comparto a carico del bilancio	3.132,00
Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno	
Personale in comando in entrata	
Personale in convenzione in entrata	
Assunzioni a tempo determinato	
Incarichi ex art. 110 comma 1	
Incarichi ex art. 110 comma 2	
Incarichi ex art. 90	
Segretario Comunale	114.569,97
Assunzioni con contratti di somministrazione	
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile	
Fondo del trattamento accessorio	306.037,23
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative	83.157,16
Fondo del lavoro straordinario	24.333,90
Altre spese di personale	71.617,68
Buoni Pasto	25.000,00
Oneri previdenziali	556.324,52
Irap	156.685,17
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA	2.695.934,60

RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE

Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 (vedi prospetto allegato alla Deliberazione)	748.735,14
COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI	
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013	1.947.199,46