



Comune di Grottaglie

PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025/2027

SEZ. 3.3 – PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Data 31.03.2025

INDICE

3.3	PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE
	Allegati.....

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Premessa.

L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 statuisce che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Lo stesso art. 6, al comma 6, del prevede che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui allo stesso art. 6 (adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale e conseguente indicazione della consistenza della dotazione organica e sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter) non possono assumere nuovo personale.

Sulla base delle previsioni di cui al citato D. Lgs. n. 165/2001, sono state emanate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", giusta Decreto del ministro della Semplificazione e la pubblica amministrazione 8 maggio 2018, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.07.2018, le quali risultano pienamente in vigore.

Secondo dette linee, il Piano dei fabbisogni "deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa", chiarendo come la programmazione presuppone la ricognizione dell'effettivo fabbisogno di personale dell'ente, in relazione (fra l'altro) alle funzioni istituzionali da svolgere, ai carichi di lavoro, alle risorse finanziarie a disposizione.

Le stesse (...) 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 riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani. Quindi, le linee guida, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: *"per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente"*.

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

L'art. 6 del D.L. n. 80/2021 ha inserito il piano dei fabbisogni di personale nel PIAO, per cui a decorrere dal 2022 lo stesso è stato assorbito quale sottosezione di detto PIAO.

Inoltre, il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

1. Le facoltà/capacità assunzionali o, meglio, gli spazi assunzionali.

Il Comune di Grottaglie, collocandosi nella fascia demografica tra 10.000 a 59.999 abitanti (abitanti al 31.12.2024 n. 30.368) ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (**27%**), si configura infatti come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020:

- in base al secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia citato;
- il collocamento del Comune di Grottaglie nella fascia dei comuni virtuosi, fa sì che a decorrere dal 2025 cessano di produrre i propri effetti le ulteriori limitazioni introdotte dall'art. 5 del DM 17 marzo 2020. Infatti, non trova più applicazione la tabella 2 di cui al comma 1 del sopra richiamato DM, la quale prevedeva un incremento calmierato della spesa di personale (per il 2024 pari al 22% della spesa di personale sostenuta nel 2018), né il comma 2 dello stesso articolo, in materia di capacità dell'ultimo quinquennio non utilizzate.

Conseguentemente, l'ente può incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza, pari appunto al 27%, come da tabella che segue:

Valore rapporto spesa personale 2023/ (media Entrate TIT. I-II-III (2021-2023) AL NETTO FCDE 2023	15,22 %
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da tabella 1 DM	27,00 %
Il Comune di Grottaglie, qualificandosi come ente virtuoso, può incrementare la propria spesa di personale a tempo indeterminato per l'anno 2025, entro la soglia massima del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da tabella 1 DM, pari al 27%	
<u>Incremento teorico disponibile (applicazione Tabella 1):</u>	
Media entrate correnti triennio 2021/2023 al netto FCDE 2023 x 27%	€ 6.553.118,98 -
Spese di personale 2023	€ 3.694.278,17 =
Somma per assunzioni in PIU' a tempo indeterminato RISPETTO ALLA SPESA STORICA (ultimo rendiconto)	€ 2.858.840,81

Pertanto, il Comune di Grottaglie può pertanto procedere ad assunzioni entro lo spazio finanziario di **€ 2.858.840,81**.

Tuttavia, La spesa di personale a consuntivo 2023 non tiene conto di quella necessaria per le assunzioni programmate per detto anno, le quali sono tutte slittate nel 2024, né della spesa occorrente per le assunzioni previste per il 2024. Pertanto gli spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato devono essere ridotti di un importo pari a dette spese, che ammontano rispettivamente a € 561.338,02, ed € 356.535,80. Di conseguenza gli spazi assunzionali

disponibili per il triennio 2025-2027 sono pari a € 2.858.840,81 - (meno) € 561.338,02 - (meno) € 356.535,80 = € **1.940.966,98**.

Per cui, in definitiva, il Comune di Grottaglie può assumere **entro lo spazio finanziario**, calcolato in base al DM 17.03.2020, di € **6.553.118,98** costituito da € 3.694.278,17 di cosiddetta “spesa storica” e di € 2.858.840,81 di nuovi spazi finanziari concessi dal DM, che però si riduce a quello **effettivo di € 5.635.245,15**, costituito da € 3.694.278,17 di cosiddetta “spesa storica” e di **€ 1.940.966,98 di nuovi spazi finanziari** ridotti della spesa necessaria per le assunzioni programmate per il 2023 e slittate nel 2024, nonché della spesa occorrente per le assunzioni previste per il 2024, a loro volta slittate nel 2025. Il tutto fermo restando il rispetto dell’equilibrio di bilancio asseverato dal collegio dei revisori dei conti. (**Allegato 3.3.1 parte 1**).

2. Le cessazioni nel triennio 2025-2027

Alla luce della vigente normativa sul sistema pensionistico e delle altre informazioni rilevanti in possesso dell’ufficio, il trend delle cessazioni nel triennio di riferimento è il seguente:

	Area Funzionari ed E.Q.	Area Istruttori	Area Operatori esperti	Area Operatori	Totali
ANNO 2025		1	1		2
ANNO 2026	1	3	3	3	10
ANNO 2027		3	1		4
Totali	1	6	5	5	16

3. Le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale

Sulla base di quanto sopra riportato, con la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 102 del 21.12.2024 di approvazione del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2025-2027 e in particolare della sezione 6.1 afferente alla programmazione delle risorse da destinare al fabbisogno di personale, per ciascuno degli esercizi previsti in detto DUP sono state determinate le risorse finanziarie da destinare, nell’arco del triennio della programmazione finanziaria presa in considerazione, ai fabbisogni di personale.

Il calcolo è stato effettuato sulla base della spesa per il personale in servizio, come da previsioni di bilancio assestate; delle cessazioni intervenute negli anni precedenti e nel corso del 2024; delle cessazioni previste nel triennio 2025-2027; delle risorse finanziarie disponibili e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Il tutto nel rispetto del limite dei nuovi spazi finanziari determinati, dei limiti della spesa media per il personale 2011 – 2013, degli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché dei i limiti imposti dall’art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e ss.mm.ii., in tema di contenimento della spesa di personale e come riepilogato nella tabella sottostante.

RISORSE DA DESTINARE AI FABBISOGNI DI PERSONALE	2025		2026		2027	
	IMPORTO AL LORDO DEGLI ONERI RIFLESSI E AL NETTO DELL'IRAP	IMPORTO AL LORDO DI ONERI RIFLESSI E IRAP	IMPORTO AL LORDO DEGLI ONERI RIFLESSI E AL NETTO DELL'IRAP	IMPORTO AL LORDO DI ONERI RIFLESSI E IRAP	IMPORTO AL LORDO DEGLI ONERI RIFLESSI E AL NETTO DELL'IRAP	IMPORTO AL LORDO DI ONERI RIFLESSI E IRAP
Fabbisogno assorbito dal personale in servizio (compreso il personale di cui era programmata l'assunzione nel 2024)	€ 4.619.453,58	€ 4.910.422,94	€ 4.628.691,44	€ 4.996.852,93	€ 4.473.439,68	€ 4.753.117,74
Fabbisogno, quota parte annuale, relativo ad ulteriori assunzioni nei limiti degli spazi assunzionali di cui al DPCM 17.04.2020	€ 61.528,12	€ 65.658,45	€ 77.040,21	€ 82.211,94	€ 50.264,88	€ 53.639,26
Fabbisogno a regime relativo ad ulteriori assunzioni nei limiti degli spazi assunzionali di cui al DPCM 17.04.2020	€ 184.624,22	€ 197.018,38	€ 225.602,91	€ 240.747,59	€ 121.309,43	€ 129.453,17
TOTALE FABBISOGNO con quota parte annuale assorbita dalle nuove assunzioni, stanziato in bilancio	€ 4.680.981,70	€ 4.976.081,39	€ 4.705.731,65	€ 5.079.064,87	€ 4.523.704,56	€ 4.806.757,00
TOTALE FABBISOGNO A REGIME	€ 4.804.077,80	€ 5.107.441,32	€ 4.854.294,35	€ 5.237.600,52	€ 4.594.749,11	€ 4.882.571,44

4. La Programmazione dei fabbisogni di personale a tempo indeterminato:

Programmazione dei fabbisogni a tempo indeterminato 2025

Previsione assunzione AREA	Profilo professionale	N. unità	Settore	Tempo lavoro	Motivazione	Data presunta assunzione	Modalità di assunzione
							Scorrimento graduatorie concorsuali proprie interpelli elenchi idonei Asmel, qualora disponibili e consentito e in subordine, utilizzo graduatorie di altri enti, o attingimento elenco di idonei formato a seguito selezione unica, ex art. 3-bis D.L. 80/2021, gestita in forma associata
FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Istruttore Direttivo di Vigilanza/Specialista di Vigilanza	1	Polizia Locale, Controllo e Sicurezza del territorio	Pieno	Potenziamento del settore	18/12/2025	1
ISTRUTTORI	Programmatore	1	Sviluppo economico e Innovazione	Pieno	Potenziamento dell'organico del settore.	18/12/2025	1
ISTRUTTORI	Istruttore Tecnico/Geometra	1	Urbanistica ed Edilizia	Pieno	Potenziamento dell'organico del settore.	01/07/2025	1

ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo Contabile/Ragioniere	1	Finanziario e Riscossione Entrate	Pieno	Sostituzione del dipendente che ricopre lo stesso posto e che cesserà dal servizio a maggio 2026.	01/07/2025	1
OPERATORI ESPERTI	Collaboratore Amministrativo	1	Affari Generali, Gare e Contratti, Contenzioso.	Pieno	Sostituzione del dipendente che ricopre lo stesso posto e che cesserà dal servizio a maggio 2025.	01/07/2025	1
OPERATORI ESPERTI	Messo Notificatore	1	Affari Generali, Gare e Contratti, Contenzioso.	Pieno	Sostituzione di dipendente cessato dal servizio anni precedenti.	01/07/2025	1
	TOTALE	12					6

Programmazione dei fabbisogni a tempo indeterminato 2026

Previsione assunzione AREA a	Profilo professionale	N. unità	Settore	Tempo lavoro	Motivazione	Data presunta assunzione
ISTRUTTORI	Istruttore Tecnico/Geo metra	1	Lavori Pubblici e Manutenzione	Pieno	Sostituzione dipendente che cesserà dal servizio a maggio 2026	01/07/2026
ISTRUTTORI	Istruttore Tecnico/Geo metra	1	Lavori Pubblici e Manutenzione	Pieno	Sostituzione dipendente che cesserà dal servizio a novembre 2026	01/12/2026
OPERATORI ESPERTI	Collaborator e Amministrati vo	1	Finanziario e Riscossione Entrate	Pieno	Sostituzione dipendente che cesserà dal servizio ad agosto 2026	01/08/2026
OPERATORI ESPERTI	Autista Scuolabus	1	Pubblica Istruzione, Cultura, Turismo e Sport	Pieno	Sostituzione dipendente che cesserà dal servizio a gennaio 2026	01/07/2026
OPERATORI ESPERTI	Operaio Specializzato	1	Lavori Pubblici e Manutenzione	Pieno	Sostituzione dipendente che cesserà dal servizio a dicembre 2026	01/12/2026

OPERATORI	Operaio Manutentore	1	Lavori Pubblici e Manutenzione	Pieno	Sostituzione dipendente che cesserà dal servizio a febbraio 2026	01/07/2026
OPERATORI	Operaio Manutentore	1	Lavori Pubblici e Manutenzione	Pieno	Sostituzione dipendente che cesserà dal servizio a maggio 2026	01/07/2026
OPERATORI	Operaio Manutentore	1	Lavori Pubblici e Manutenzione	Pieno	Sostituzione dipendente che cesserà dal servizio a ottobre 2026	01/11/2026
	TOTALE	8				

Programmazione dei fabbisogni a tempo indeterminato 2027

Previsione assunzione AREA	Profilo professionale	N. unità	Settore	Tempo lavoro	Motivazione	Data presunta assunzione
ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo	1	Affari Generali, Gare e Contratti, Contenzioso	Pieno	Sostituzione dipendente assegnata all'Ufficio del Giudice di Pace che cesserà dal servizio a maggio 2027	01/07/2027
ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo	1	Pubblica Istruzione, Cultura, Turismo e Sport	Pieno	Sostituzione dipendente che cesserà dal servizio a ottobre 2027	01/11/2025
ISTRUTTORI	Istruttore Tecnico/Geometra	1	Lavori Pubblici e Manutenzione	Pieno	Lavori Pubblici e Manutenzione	01/07/2025
OPERATORI ESPERTI	Operaio specializzato	1	Lavori Pubblici e Manutenzione	Pieno	Lavori Pubblici e Manutenzione	01/09/2025
	TOTALE	4				

Nell'allegato alla presente sottosezione del PIAO, vengono inoltre riportato il dettaglio delle retribuzioni per ciascuna figura prevista nei fabbisogni del triennio (Allegato 3.3.1).

Le spese complessive a regime per le assunzioni a tempo indeterminato per il triennio 2025-2027 sin qui riportate, sono le seguenti:

ANNO	IMPORTO AL LORDO DEGLI ONERI E AL NETTO DELL'IRAP	IMPORTO AL LORDO DI ONERI E IRAP
2025	€ 184.624,22	€ 197.018,38
2026	€ 225.602,91	€ 240.747,59
2027	€ 121.309,43	€ 129.453,17
TOTALE	€ 531.536,56	€ 567.219,14

Il Piano Annuale delle assunzioni 2025

Previsione assunzione AREA	Profilo professionale	N. unità	Settore	Tempo lavoro	Motivazione	Data presunta assunzione	Modalità di assunzione
							Scorrimento graduatorie concorsuali proprie interPELLI elenchi idonei Asmel, qualora disponibili e consentito e in subordine, utilizzo graduatorie di altri enti, o attingimento elenco di idonei formato a seguito selezione unica, ex art. 3-bis D.L. 80/2021, gestita in forma associata
FUNZIONARI E DELL'ELEVAT A QUALIFICAZI ONE	Istruttore Direttivo di Vigilanza/Specialista di Vigilanza	1	Polizia Locale, Controllo e Sicurezza del territorio	Pieno	Sostituzione del dipendente inquadrate nella stessa Area con funzioni di Comandante, cessato dal servizio per dimissioni in data 21.12.2023	18/12/2025	
ISTRUTTORI	Programmatore	1	Sviluppo economico e Innovazione	Pieno	Potenziamento dell'organico del settore.	18/12/2025	1
ISTRUTTORI	Istruttore Tecnico/Geometra	1	Urbanistica ed Edilizia	Pieno	Potenziamento dell'organico del settore.	01/07/2025	1
ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo Contabile/Ragioniere	1	Finanziario e Riscossione Entrate	Pieno	Sostituzione del dipendente che ricopre lo stesso posto e che cesserà dal servizio a maggio 2026.	01/07/2025	1

OPERATORI ESPERTI	Collaboratore Amministrativo	1	Affari Generali, Gare e Contratti, Contenzioso.	Pieno	Sostituzione del dipendente che ricopre lo stesso posto e che cesserà dal servizio a maggio 2025.	01/07/2025	1
OPERATORI ESPERTI	Messo Notificatore	1	Affari Generali, Gare e Contratti, Contenzioso.	Pieno	Sostituzione di dipendente cessato dal servizio anni precedenti.	01/07/2025	1
	TOTALE	12					5

5. LE CONDIZIONI E I VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONE DI PERSONALE -RICOGNIZIONE

Come noto, diverse sono le condizioni e i vincoli previsti dalle normative vigenti che occorre rispettare al fine di procedere all'effettuazione delle assunzioni programmate nel piano annuale.

Al momento per il Comune di Grottaglie sussistono le seguenti condizioni:

- per quanto concerne l'andamento della spesa di personale:
 - nell'anno 2023, l'Ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013, così come accertato dal Settore Organizzazione e Servizi del Personale con Determinazione n. 599 del 09.04.2024 e che tale rispetto è previsto anche per il 2024;
 - l'andamento della spesa di personale nel triennio 2024-2026, come si evince dalle tabelle riguardanti la spesa di personale effettiva negli anni dal 2011 al 2013 e da quella prevista negli anni dal 2024 al 2026 così come statuito dall'art. 1, comma 557-quater della Legge 27.12.2006 n. 296 e ss.mm.ii., assicura il contenimento di detta spesa con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;
- Per quanto concerne le eccedenze di personale, si dà atto che è in corso la procedura di accertamento di eventuali eccedenze di personale per l'anno 2025 ai sensi dell'art. 33, del D. Lgs. n. 165/2001 e che comunque, con riferimento all'anno 2024, la stessa è stata espletata evidenziando - come attestato da apposite comunicazioni prodotte dai Responsabili di Servizio/Titolari di posizione di E.Q. dell'Ente agli atti del Settore "Organizzazione, Pianificazione e Gestione Trattamento Economico del Personale, Contenzioso" – che presso il Comune di Grottaglie non risultano, per l'anno 2024, eccedenze di personale. Di tanto è stato dato atto nella stessa sezione 3.3. del PIAO 2024-2026. Per il 2025, detta ricognizione è in corso.
- per quanto concerne il rispetto nell'anno 2024 dei vincoli di cui all'articolo 41 del D.L. n. 66/2014 in materia di tempi medi di pagamento, per effetto della Sentenza della Corte Costituzionale n. 272 del 22 dicembre 2015, è venuto meno il divieto di effettuare assunzioni di personale sia a tempo indeterminato che determinato da parte delle amministrazioni che non hanno rispettato i vincoli di cui all'articolo 41 del D.L. n. 66/2014 in materia di tempi medi di pagamento; per cui non si rende necessario, al fine che qui interessa, acquisire la certificazione da parte del servizio finanziario del rispetto di detto vincolo per l'anno 2025;
- l'Ente non si trova in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto, ai sensi dell'art. 243, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, come rilevato dall'Allegato I al Rendiconto della gestione 2023, e pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- il bilancio di previsione 2025-2027 è stato approvato in data 30.12.2024, giusta deliberazione del Consiglio Comunale n. 105 e quindi nei termini di legge;
- i dati relativi all'approvazione del bilancio 2025-2027 di cui sopra sono stati inviati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, L. n. 196/2009) in data 21.01.2025, e quindi nei termini previsti, come da relativa certificazione acquisita al protocollo dell'Ente in data 22.01.2025, al nr. 2874, per cui il Comune risulta adempiente all'obbligo di trasmissione dei bilanci alla BDAP e non è soggetto, quindi, alla sanzione del divieto di assunzione prevista dall'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160;

- il comune ha, fin dalla data del 19.11.2012, attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;
- è stato predisposto il piano di azioni positive tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne di cui all'articolo 48 del D.lgs. n. 198/2006, sul quale è stato acquisito il parere positivo della Consigliera Provinciale sulle pari opportunità, il quale è anch'esso inserito e assorbito nel PIAO;
- per quanto concerne, poi, il disposto di cui all'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, in virtù del quale le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, si dà atto che il piano della performance per il triennio 2025-2027, il quale riporta gli obiettivi strategici e/o di mantenimento/miglioramento di cui agli strumenti programmatici attualmente vigenti, i quali qui si intendono tutti richiamati e ai quali si rimanda, costituisce parte integrante del PIAO;
- si dà atto che sono state esaminate le proposte pervenute dai responsabili dei singoli settori, ognuna per ciò che riguarda i profili necessari per la articolazione organizzativa da essi diretta.

Per quanto riguarda eventuali ulteriori vincoli, si dà atto che:

- a decorrere dal 1° gennaio 2019 è venuto meno l'obbligo di inviare le comunicazioni dovute dagli enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, c. 508, L. 236/2016, così come certificato dal Dirigente Lavori Pubblici/Manutenzione e Urbanistica, con nota n. 20362 del 03.08.2020;
- a decorrere dall'anno 2019 sono cessati di avere applicazione i commi da 469 a 474 dell'art. 1 della L. 232/2016 (Legge di stabilità 2017), in ordine alla certificazione del saldo non negativo del bilancio;
- sempre a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2021, come da allegato 10 al rendiconto di gestione 2021;

Va da sé che al momento dell'effettuazione delle assunzioni, verrà preliminarmente verificata la sussistenza delle ulteriori condizioni previste dalle normative vigenti, che vanno verificate successivamente all'adozione del presente PTFP e cioè:

- l'accertamento, con riferimento all'anno 2025, delle eventuali eccedenze ai sensi dell'art. 33, del D. Lgs. n. 165/2001;
- l'approvazione, nei termini, del Rendiconto della gestione per l'esercizio 2024 (entro il 30 aprile 2025) e l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (entro i trenta giorni successivi) (art. 13, L. n. 196/2009);

- il rispetto dei vincoli di cui all'articolo 3 del D.L. n. 90/2014 in materia di assenza di vincitori di concorso non assunti e la verifica dell'esistenza o meno di graduatorie valide effettivamente utilizzabili per profili analoghi a quelli che l'ente intende assumere;
- la redazione e approvazione nei termini, qualora dovuta, del bilancio consolidato 2024;
- l'adozione del presente PTFP 2025-2027 quale sottosezione del PIAO 2025-2027;
- la preventiva comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica, a mezzo applicativo SICO, delle informazioni relative presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026, entro i termini previsti, così come statuito dall' art. 6-ter, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. Infatti, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;
- la preventiva adozione del PIAO 2025-2027. Infatti, l'art. 6, comma 7, del D. Lgs. n. 80/2021 e ss.mm.ii. statuisce che in caso di mancata adozione del PIAO vengano applicate le sanzioni di cui all'art. 10, comma 5, del D. Lgs. 150/2009, che prevedono, tra l'altro, il divieto di assumere e affidare incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;
- la preventiva comunicazione ai sensi dell'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 (c.d. mobilità obbligatoria) e dell'accertamento del suo esito negativo.

6. LE RISERVE DI LEGGE

Per quanto concerne le c.d. assunzioni obbligatorie delle categorie protette previste dalla L. 68/99, il nostro Comune attualmente, rispetto alle quote d'obbligo, come da prospetto informativo ex art. 9, c. 6 della stessa L. 68/1999, inviato telematicamente, a mezzo apposito portale della Regione Puglia, in data 28.01.2025, presenta la seguente situazione:

- a) per quanto concerne la quota d'obbligo prevista dall'art. 3, c. 1 della L. 68/1999 a favore dei disabili, non si registra nessuna scopertura;
- b) per quanto concerne la quota d'obbligo prevista dall'art. 18, c. 2, della più volte citata L. 68/1999, a favore degli orfani e dei coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, dei figli orfani di un genitore a seguito di omicidio commesso in danno del genitore medesimo dal coniuge, coloro che, al compimento della maggiore età, vivono fuori della famiglia di origine sulla base di un provvedimento dell'autorità giudiziaria, si registra la scopertura di n. 1 unità. Di tanto si terrà conto nelle procedure di assunzione dall'esterno attraverso la modalità della riserva di posto in occasione di indizione di Concorso Pubblico/Selezione/Interpello/scorrimento di graduatoria.

Nelle procedure di assunzione dall'esterno, inoltre, si terrà conto sia dell'eventuale riserva di posti a favore dei volontari delle forze armate, statuita dagli artt. 1014 e 678, comma 9, del D. Lgs. n. 66/2010 e ss.mm.ii., sia della riserva di posti a favore degli operatori volontari che abbiano concluso il servizio civile universale senza demerito, ai sensi della Legge 21 giugno 2023 n. 74, di conversione del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, da determinare sulla base del cumulo di frazioni di posto residue da precedenti procedure assunzionali.

LE MODALITA' DI ASSUNZIONE

- i. Lo scorrimento delle graduatorie formate a seguito di selezioni da elenchi di idonei e, in subordine, utilizzo graduatorie di altri enti, o attingimento elenco di idonei formato a seguito selezione unica, ex art. 3-bis D.L. 80/2021, gestita in forma associata.

Come noto, l'art. 3-bis del D.L. n. 80/2021 prevede:

- al comma 1. *“Gli enti locali possono organizzare e gestire in forma aggregata, anche in assenza di un fabbisogno di personale, selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, per vari profili professionali e categorie, compresa la dirigenza.*
- al comma 2. *“I rapporti tra gli enti locali e le modalità di gestione delle selezioni sono disciplinati in appositi accordi.*
- al comma 3. *“Gli enti locali aderenti attingono agli elenchi di idonei di cui al comma 1 per la copertura delle posizioni programmate nei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, in assenza di proprie graduatorie in corso di validità. Gli enti locali interessati procedono alle assunzioni, previo interpello tra i soggetti inseriti negli elenchi, ogniquale volta si verifichi la necessità di procedere all'assunzione di personale in base ai documenti programmatici definiti dal singolo ente.*
- al comma 6. *“Gli adempimenti relativi alle selezioni uniche per la formazione degli elenchi di idonei possono essere gestiti congiuntamente dagli enti attraverso il coordinamento dei rispettivi uffici, o avvalendosi di società esterne specializzate nel reclutamento e nella selezione del personale, costituendo a tal fine uffici dedicati alla gestione delle procedure, o possono essere esternalizzati.*

Il Comune di Grottaglie, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 80 dell'11.04.2022, ha aderito all'accordo per la gestione associata della formazione di elenchi di idonei per le assunzioni di personale di cui al sopra richiamato art. 3-bis del D.L. n. 80/2021, che vede come ente capofila il Comune di Carignano (TO) e ASMEL quale soggetto incaricato dello svolgimento delle attività di supporto all'indizione e gestione delle procedure per la formazioni degli elenchi degli idonei per vari profili professionali, dotandosi, così di uno strumento veloce ed economico per la copertura dei posti di cui si necessita.

Il Comune di Grottaglie, avvalendosi di tale modalità di assunzione, e in attuazione di quanto previsto nel Piano annuale delle assunzioni 2023, ha avviato le procedure di interpello di elenchi di idonei formati da ASMEL, per la copertura tra, gli altri, dei seguenti posti relativi ai profili professionali riservati all'esterno:

- N. 2 posti di Assistente Sociale, Area dei funzionari e dell'elevata qualifica;
- N. 1 posto di Agente di Polizia Locale, Area degli Istruttori;
- N. 6 posti di istruttore amministrativo, Area degli Istruttori.

A conclusione di dette procedure, l'Ente ha approvato le relative graduatorie di merito finali.

Come già rilevato nella sez. 3.3 del PIAO 2024/2026, diversamente da quanto sinora sostenuto da più parti, non potevano essere utilizzate da parte dello stesso ente per scorrimento al fine della copertura di ulteriori posti rispetto a quelli messi a selezione.

Recentemente, e precisamente in data 19 marzo 2024, il Dipartimento della Funzione Pubblica, in una risposta fornita al quesito posto da un comune che ha indetto una procedura di assunzione tramite la selezione da albi di idonei indetta da ASMEL per istruttori tecnici, ha fornito alcune indicazioni in merito. E precisamente che dette graduatorie possono essere utilizzate per scorrimento dall'ente che le ha formate e le detiene, a condizione che vi sia identità di profilo e che il posto sia vacante nella dotazione organica, nonché a condizione che vi sia identità di requisiti.

Pertanto, questo scorrimento apparirebbe possibile, oltre che per sostituire gli assunti che hanno rinunciato e quelli che non hanno superato il periodo di prova, anche per la copertura di posti che si rendessero vacanti successivamente. E non solo, come espressamente previsto dal dettato normativo, se tali vacanze sono state determinate dalla fuoriuscita di dipendenti per mobilità volontaria.

Alla luce di questo nuovo orientamento è intendimento dell'amministrazione, per la copertura dei posti relativi ai profili professionali riservati all'esterno, come da espressa indicazione della tabella relativa al piano annuale delle assunzioni 2025 di cui sopra, qualora si confermasse e consolidasse il predetto orientamento, di avvalersi, in via principale, dello scorrimento delle graduatorie formate a seguito dell'espletamento delle procedure di interpello degli elenchi di idonei ASMEL detenute dall'ente, naturalmente per l'assunzione degli stessi profili, peraltro già previsti nella programmazione 2023-2025 e quindi già disponibili nella dotazione organica approvata nell'ambito della Sez. 3.3 del PIAO 2023-2025. Qualora non fosse possibile procedere in tal senso, per detti profili, così come per i profili per i quali non si dispone di graduatorie utili, si procederà all'utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti, nel rispetto della normativa di legge e del vigente regolamento in materia. Qualora quest'ultime non sortissero effetti positivi, si procederà in ultima battuta all'attingimento agli elenchi di idonei per le assunzioni di personale formati dall'ASMEI, tramite l'attivazione di procedure di interpello di detti idonei.

Per detti procedimenti assunzionali, non verranno previamente esperite le procedure previste dall'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. e cioè la c.d. "mobilità volontaria", così come consentito dall'art. 3, comma 8, della legge 19.06.2019, n. 56, per come modificato dall'art. 10-bis del D.L. 27 dicembre 2024, n. 202 convertito con modificazioni dalla L. 21 febbraio 2025, n. 15, il quale prevede la possibilità, sino al 31 dicembre 2025, di effettuare procedure concorsuali e le conseguenti assunzioni senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità, e ciò al fine di velocizzare al massimo le procedure assunzionali. Infatti, sia nel caso di scorrimento per utilizzo di graduatorie proprie o di altri enti, che nel caso di utilizzo degli elenchi di idonei formati dall'Asmel attraverso la procedura di interpello ex art. 3-bis D.L. 80/2021, si garantisce:

1. l'acquisizione in tempi più rapidi del personale da reclutare rispetto alle procedure di mobilità, le quali prevedono l'espletamento di diverse fasi procedurali (indizione dell'avviso su InPa; la concessione di trenta giorni per la presentazione delle domande; l'istruttoria delle stesse; l'ammissione degli aventi diritto; l'espletamento della selezione a mezzo colloquio; l'approvazione delle graduatorie e infine l'assunzione dei vincitori);
2. stante la carenza di organico e l'urgenza di un suo sollecito impinguamento, una maggiore probabilità di portare effettivamente a termine le assunzioni, considerato che le procedure di mobilità non danno adeguata certezza sul loro esito positivo.

7. I VINCOLI FINANZIARI

Il totale delle spese per le nuove assunzioni a tempo indeterminato contemplate dal PTFP 2025/2027, con esclusione di quelle a valere sui precedenti piani occupazionali anni 2023 e 2024, al netto dell'IRAP, è pari a regime a € **531.536,56 (All. "3.3.1 parte 2")** e quindi contenuto nel limite dei nuovi spazi finanziari (€ **1.940.966,99**) riportati al punto 1 di cui sopra.

Con dette nuove assunzioni la spesa di personale complessiva stimata, sempre al netto dell'IRAP, risulta pari a € **4.804.077,80 nel 2025, € 4.854.294,37 nel 2026 ed € 4.594.749,11 nel 2027**, e quindi inferiore allo spazio finanziario complessivo, pari a € **5.635.245,15**, riportato sempre al punto 1 di cui sopra. Dette assunzioni consentono in linea previsionale di mantenere, nel triennio 2025-2027, il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti entro il valore soglia massimo definito nella Tab. 1 di cui all'art. 4, c. 1, del D.M. 17 marzo 2020, fissata, per la tipologia di comuni in cui rientra il nostro ente, al **27% (Allegato "3.3.1, parte 7")**.

Inoltre, come già rilevato nel paragrafo di cui sopra sui vincoli/condizioni, la spesa derivante dalla programmazione dei fabbisogni di personale 2025-2027 rientra nei limiti della spesa per il personale 2011 – 2013 e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e ss.mm.ii., in tema di contenimento della spesa di personale (**Allegato "3.3.1 parte 6"**).

Il bilancio di previsione approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 105 del 30.12.2024 contiene stanziamenti per le assunzioni coerenti con i conteggi derivanti dal D.M. e tenuto conto delle assunzioni e cessazioni risultanti effettuate, o programmate, al momento dell'approvazione dello schema di Bilancio, secondo ragionevoli tempistiche di fattibilità e quanto indicato in programmazione.

LA DOTAZIONE ORGANICA

A seguito dell'attuazione del piano dei fabbisogni la dotazione organica del Comune di Grottaglie è la seguente:

N. dipendenti	Area di appartenenza
n. 18	<i>Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</i>
n. 67	<i>Area degli Istruttori</i>
n. 18	<i>Area degli Operatori Esperti</i>
n. 14	<i>Area degli Operatori</i>
n. 117	Totale

A tal proposito va rilevato che, in base a quanto recato in materia dalle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", giusta Decreto del ministro della

Semplificazione e la pubblica amministrazione 8 maggio 2018, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.07.2018 e da recenti interventi di alcune sezioni della Corte dei conti, la nuova dotazione organica definita dal D. Lgs. n. 75/2017 si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile dall'ente che non può essere valicata dal piano triennale di fabbisogni di personale e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa di personale, detto indicatore di spesa massima potenziale resta quello previsto dalla normativa vigente, e cioè la spesa media per il personale del triennio 2011/2013 così come previsto dal sopra richiamato D.L. 90/2014; Pertanto, la rideterminazione della dotazione organica conseguente all'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale in oggetto va espressa quindi, in termini finanziari secondo la seguente metodologia indicata dalle linee guida:

“Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge”.

Orbene, la dotazione organica, ai sensi delle previsioni di cui al nuovo testo dell'art. 6, del D. Lgs. n. 165/2001 sopra riportata è stata determinata operando la somma tra il personale in servizio e quello di cui è programmata l'assunzione nel rispetto delle capacità assunzionali (**Allegato “3.3.1 parte 4”**).

Inoltre, il **costo annuale teorico su base annuale, ovvero a regime, di detta dotazione organica**, è pari a € **2.653.062,65** e lo stesso sommato alle spese di personale non già conteggiate nel prospetto della dotazione e detratte le spese non rilevanti, per un totale di € **4.722.415,79**, **non supera l'indicatore di spesa potenziale massima costituito dalla media della spesa per il triennio 2011-2013, (€ 5.284.656,37)**, così come verificato nella tabella di raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa redatta secondo quanto indicato nelle Linee di indirizzo della Funzione Pubblica richiamate in premessa (**Allegato “3.3.1 parte 5”**);

L'andamento della spesa di personale nel triennio 2025-2027, come da piano dei fabbisogni di personale sopra riportato e come si evince dalle tabelle riguardanti la spesa di personale effettiva negli anni dal 2011 al 2013 e da quella prevista negli anni dal 2025 al 2027 (**Allegato “ 3.3.1 parte 6”**), così come statuito dall'art. 1, comma 557-quater della Legge 27.12.2006 n. 296 e ss.mm.ii., assicura il contenimento di detta spesa con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, importo questo che, al fine di garantire il principio di omogeneità di comparazione dei dati, è stato depurato della spesa relativa al personale che in data 01.07.2020 è transitato nell'organico della ditta aggiudicataria dell'appalto del servizio di igiene urbana, la cui minor spesa a regime è stata già scontata nelle previsioni 2024-2026;

VERIFICA EVENTUALI ECCEDENZE DI PERSONALE

Così come riportato nella sezione 5, si dà atto che è in corso la procedura di accertamento di eventuali eccedenze di personale per l'anno 2025 ai sensi dell'art. 33, del D. Lgs. n. 165/2001. Si fa presente che con riferimento all'anno 2024, la stessa è stata espletata evidenziando - come attestato da apposite comunicazioni prodotte dai Responsabili di

Servizio/Titolari di posizione di E.Q. dell'Ente agli atti del Settore "Organizzazione, Pianificazione e Gestione Trattamento Economico del Personale, Contenzioso" – che presso il Comune di Grottaglie non risultano, per l'anno 2024, eccedenze di personale.

NOTE FINALI

La sostituzione di tutto il personale che cesserà in corso d'anno ulteriormente rispetto a quello già previsto, nel rispetto di predetti parametri di spesa e delle previsioni di spesa, saranno effettuate senza modifica del piano dei fabbisogni.

Senza necessità di ulteriori modifiche al presente piano è consentito l'utilizzo di personale di altri enti in comando o in convenzione.

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Collegio dei Revisori dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale del 27.03.2025, agli atti dell'ente in data 31.03.2025, al nr. 12846 di protocollo;

Si dà atto che in data 19.03.2025, con lettera protocollo n. 11233, è stata trasmessa informativa alle OO.SS.

Allegati

Allegato alla sezione 3.3	
Pianificazione del Fabbisogno di Personale	Allegato 3.3.1
Sommario: 1 – Spazi assunzionali; 2 – Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027; 3 – Piano annuale di assunzione di personale 2025; 4 – Dotazione Organica dettagliata; 5 – Tabella di raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa 2025; 6 – Calcolo spesa di personale 2025-2027; 7 – Verifica non superamento rapporto spese di personale/entrate correnti triennio 2025-2027.	

COMUNE DI GROTTAGLIE

Calcolo rapporto tra spese di personale e entrate correnti al netto FCDE

TABELLA 1						
SPESE DI PERSONALE						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
-U.1.01.00.00.000	5.262.410,15	4.836.817,46	4.033.954,18	3.553.415,73	3.679.657,18	3.630.569,21
Incentivi funzioni tecniche (contabilizzati nei vari quadri economici e allocati in altri macroaggregati)	103.493,09	64.998,71	40.175,30	41.778,61	25.889,53	63.708,96
-U1.03.02.12.001;	-	-	-	-		
-U1.03.02.12.002;	43.972,74	38.718,67	33.220,49	-		
-U1.03.02.12.003;	-	-	-	-		
-U1.03.02.12.999.	-	-	-	-		
TOTALE	5.409.875,98	4.940.534,84	4.107.349,97	3.595.194,34	3.705.546,71	3.694.278,17

TABELLA 2						
SPESE DI PERSONALE E ABITANTI						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Euro	5.409.875,98	4.940.534,84	4.107.349,97	3.595.194,34	3.705.546,71	3.694.278,17
N. abitanti al 31.12.						30.800
Capacità assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non utilizzate						681.997,47

TABELLA 3				
ENTRATE CORRENTI E FCDE				
		2021	2022	2023
Titolo 1		17.541.551,61	17.909.612,90	19.439.847,81
Titolo 2		7.005.005,01	6.102.245,50	8.127.193,93
Titolo 3		1.843.279,78	2.753.356,87	2.748.586,73
TOTALE ENTRATE		26.389.836,40	26.765.215,27	30.315.628,47
FCDE (assestato) 2018				
FCDE (assestato) 2019				
FCDE (assestato) 2020				
FCDE (assestato) 2021				
FCDE (assestato) 2022				
FCDE (assestato) 2023		3.552.749,00	3.552.749,00	3.552.749,00
TotLE Entrate correnti al netto FCDE		22.837.087,40	23.212.466,27	26.762.879,47
				PTFP 25/26/27
DENOMINATORE (MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE)				24.270.811,05

TABELLA 4				
CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE				
			PTFP 25/26/27	
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)		3.694.278,17		
Denominatore (MEDIA ENTRATE)		24.270.811,05		
Percentuale		15,22%		

Determinare sulla base della fascia demografica le proprie percentuali di riferimento

TABELLA 5					
PERCENTUALI DI RIFERIMENTO					
	2020	2021	2022	2023	2024
Valore soglia Tabella 1	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%
Valore soglia Tabella 3	31,00%	31,00%	31,00%	31,00%	31,00%
Percentuale Tabella 2	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%

Individuare gli spazi assunzionali a tempo indeterminato per il singolo anno di riferimento

DETERMINAZIONE DELLE REGOLE ASSUNZIONALI PER CIASCUN ANNO			
SE L'ENTE NEL 2020 SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA SOGLIA PIU BASSA		VEDI CARTELLA "ENTI VIRTUOSI"	
SE L'ENTE NEL 2020 SI COLLOCA TRA LE DUE SOGLIE		VEDI CARTELLA "FASCIA INTERMEDIA"	
SE L'ENTE NEL 2020 SI COLLOCA AL DI SOPRA DELLA SOGLIA PIU ALTA		VEDI CARTELLA "FASCIA CON OBBLIGO DI RIENTRO"	

TABELLE DEL DM 17 MARZO 2020 DA VISIONARE PER INDIVIDUARE I VALORI SOGLIA DI RIFERIMENTO DELL'ENTE								
				TABELLA 2				
FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3	2020	2021	2022	2023	2024
a	0-999	29,50%	33,50%	23%	29%	33%	34%	35%
b	1000-1999	28,60%	32,60%	23%	29%	33%	34%	35%
c	2000-2999	27,60%	31,60%	20%	25%	28%	29%	30%
d	3000-4999	27,20%	31,20%	19%	24%	26%	27%	28%
e	5000-9999	26,90%	30,90%	17%	21%	24%	25%	26%
f	10000-59999	27,00%	31,00%	9%	16%	19%	21%	22%
g	60000-249999	27,60%	31,60%	7%	12%	14%	15%	16%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%	3%	6%	8%	9%	10%
i	1500000>	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%



CITTÀ DI GROTTAGLIE

Provincia di Taranto

Allegato 3.3.1, parte 2

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025 - 2027

ANNO 2025

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Previsione assunzione AREA a	Profilo professionale	N. unità	Settore	Tempo lavoro	Motivazione	Data presunta assunzione	Retribuzione Lorda + Oneri al netto dell'IRAP quota anno 2025	Retribuzione Lorda + Oneri al netto dell'IRAP a regime anno 2026	Retribuzione Lorda + Oneri al lordo dell'IRAP quota anno 2025	Retribuzione Lorda + Oneri al lordo dell'Irap a regime anno 2026	Modalità di assunzione
											Scorrimiento graduatorie concorsuali proprie interpelli elenchi idonei Asmel, qualora disponibili e consentito e, in subordine, utilizzo graduatorie di altri enti, o attingimento elenco di idonei formato a seguito selezione unica, ex art. 3-bis D.L. 80/2021, gestita in forma associata
FUNZIONARIE DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Istruttore Direttivo di Vigilanza/Specialista di Vigilanza	1	Polizia Locale, Controllo e Sicurezza del territorio	Pieno	Potenziamento del settore	18/12/2025	€ 1.362,18	€ 35.513,92	€ 1.453,47	€ 37.898,04	1
ISTRUTTORI	Programmatore	1	Sviluppo Economico e Innovazione	Pieno	Potenziamento dell'organico del settore.	18/12/2025	€ 1.195,54	€ 31.169,52	€ 1.275,80	€ 33.262,00	1
ISTRUTTORI	Istruttore Tecnico/Geometra	1	Urbanistica ed Edilizia	Pieno	Potenziamento dell'organico del settore	01/07/2025	€ 15.584,76	€ 31.169,52	€ 16.631,00	€ 33.262,00	1

ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo contabile/Ragioniere	1	Organizzazione, Pianificazione e Gestione Economica del Personale	Pieno	Potenziamento del Settore anche in vista della sostituzione dipendente che cesserà dal servizio a maggio 2026	01/07/2025	€ 15.584,76	€ 31.169,52	€ 16.631,00	€ 33.262,00	1
OPERATORI ESPERTI	Collaboratore Amministrativo	1	Affari Generali, Gare e Contratti, Gestione Giuridica del Personale	Pieno	Sostituzione dipendente che cesserà dal servizio a maggio 2025	01/07/2025	€ 13.900,44	€ 27.800,87	€ 14.833,59	€ 29.667,17	1
OPERATORI ESPERTI	Messo Notificatore	1	Affari Generali, Gare e Contratti, Gestione Giuridica del Personale	Pieno	Sostituzione di dipendente cessato dal servizio anni precedenti	01/07/2025	€ 13.900,44	€ 27.800,87	€ 14.833,59	€ 29.667,17	1
	TOTALE	6					€ 61.528,12	€ 184.624,22	€ 65.658,45	€ 197.018,38	6

ANNO 2026

Previsione assunzione AREA a	Profilo professionale	N. unità	Settore	Tempo lavoro	Motivazione	Data presunta assunzione	Retribuzione Lorda + Oneri al netto dell'IRAP quota anno 2026	Retribuzione Lorda + Oneri al netto dell'IRAP a regime anno 2027	Retribuzione Lorda + Oneri al lordo dell'IRAP quota anno 2026	Retribuzione Lorda + Oneri al lordo dell'Irap a regime anno 2027
ISTRUTTORI	Istruttore Tecnico/Geometra	1	Lavori Pubblici e Manuten zione	Pieno	Sostituzione dipendente che cesserà dal servizio a maggio 2026	01/07/2026	€ 15.584,76	€ 31.169,52	€ 16.631,00	€ 33.262,00
ISTRUTTORI	Istruttore Tecnico/Geometra	1	Lavori Pubblici e Manuten zione	Pieno	Sostituzione dipendente che cesserà dal servizio a novembre 2026	01/12/2026	€ 2.597,46	€ 31.169,52	€ 2.771,84	€ 33.262,00
OPERATORI ESPERTI	Collaboratore Amministrativo	1	Finanzia rio e Riscossi one Entrate	Pieno	Sostituzione dipendente che cesserà dal servizio ad agosto 2026	01/08/2026	€ 11.583,70	€ 27.800,87	€ 12.361,32	€ 29.667,17
OPERATORI ESPERTI	Autista Scuolabus	1	Pubblica Istruzion e, Cultura, Turismo e Sport	Pieno	Sostituzione dipendente che cesserà dal servizio a gennaio 2026	01/07/2026	€ 13.900,44	€ 27.800,87	€ 14.833,59	€ 29.667,17
OPERATORI ESPERTI	Operaio Specializzato	1	Lavori Pubblici e Manuten zione	Pieno	Sostituzione dipendente che cesserà dal servizio a dicembre 2026	01/12/2026	€ 2.316,69	€ 27.800,87	€ 2.472,27	€ 29.667,17
OPERATORI	Operaio Manutentore	1	Lavori Pubblici e Manuten zione	Pieno	Sostituzione dipendente che cesserà dal servizio a febbraio 2026	01/07/2026	€ 13.310,21	€ 26.620,42	€ 14.203,68	€ 28.407,36

OPERATORI	Operaio Manutentore	1	Lavori Pubblici e Manuten- zione	Pieno	Sostituzione dipendente che cesserà dal servizio a maggio 2026	01/07/2026	€ 13.310,21	€ 26.620,42	€ 14.203,68	€ 28.407,36
OPERATORI	Operaio Manutentore	1	Lavori Pubblici e Manuten- zione	Pieno	Sostituzione dipendente che cesserà dal servizio a ottobre 2026	01/11/2026	€ 4.436,74	€ 26.620,42	€ 4.734,56	€ 28.407,36
	TOTALE	8					€ 77.040,21	€ 225.602,91	€ 82.211,94	€ 240.747,59

ANNO 2027

Previsione assunzione AREA a	Profilo professionale	N. unit à	Settore	Tempo lavoro	Motivazione	Data presunta assunzione	Retribuzione Lorda + Oneri al netto dell'IRAP quota anno 2027	Retribuzione Lorda + Oneri al netto dell'IRAP a regime anno 2028	Retribuzione Lorda + Oneri al lordo dell'IRAP quota anno 2027	Retribuzione Lorda + Oneri al lordo dell'Irap a regime anno 2028
ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo	1	Affari Generali, Gare e Contratti, Contenzio so	Pieno	Sostituzione dipendente assegnata all'Ufficio del Giudice di Pace che cesserà dal servizio a maggio 2027	01/07/2027	€ 15.584,76	€ 31.169,52	€ 16.631,00	€ 33.262,00
ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo	1	Pubblica Istruzione, Cultura, Turismo e Sport	Pieno	Sostituzione dipendente che cesserà dal servizio a ottobre 2027	01/11/2027	€ 5.194,92	€ 31.169,52	€ 5.543,67	€ 33.262,00
ISTRUTTORI	Istruttore Tecnico/Geometr a	1	Lavori Pubblici e Manutenzi one	Pieno	Sostituzione dipendente che cesserà dal servizio a maggio 2027	01/07/2027	€ 15.584,76	€ 31.169,52	€ 16.631,00	€ 33.262,00
OPERATORI ESPERTI	Operaio Specializzato	1	Lavori Pubblici e Manutenzi one	Pieno	Sostituzione dipendente che cesserà dal servizio a agosto 2027	01/09/2027	€ 13.900,44	€ 27.800,87	€ 14.833,59	€ 29.667,17
	TOTALE	4					€ 50.264,88	€ 121.309,43	€ 53.639,26	€ 129.453,17

SPESA A REGIME PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO PREVISTE NEL TRIENNIO 2025-2027

ANNO	IMPORTO AL LORDO DEGLI ONERI E AL NETTO DELL'IRAP	IMPORTO AL LORDO DI ONERI E IRAP
2025	€ 184.624,22	€ 197.018,38
2026	€ 225.602,91	€ 240.747,59
2027	€ 121.309,43	€ 129.453,17
TOTALE	€ 531.536,56	€ 567.219,14



CITTÀ DI GROTTAGLIE

Provincia di Taranto

Allegato 3.3.1, parte 3

PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2025

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Previsione assunzione AREA a	Profilo professionale	N. unità	Settore	Tempo lavoro	Motivazione	Data presunta assunzione	Retribuzione Lorda + Oneri al netto dell'IRAP quota anno 2025	Retribuzione Lorda + Oneri al netto dell'IRAP a regime anno 2026	Retribuzione Lorda + Oneri al lordo dell'IRAP quota anno 2025	Retribuzione Lorda + Oneri al lordo dell'Irap a regime anno 2026	Modalità di assunzione
											Scorrimento graduatorie concorsuali proprie interpelli elenchi idonei Asmel, qualora disponibili e consentito e, in subordine, utilizzo graduatorie di altri enti, o attingimento elenco di idonei formato a seguito selezione unica, ex art. 3-bis D.L. 80/2021, gestita in forma associata
FUNZIONARIE DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Istruttore Direttivo di Vigilanza/Specialista di Vigilanza	1	Polizia Locale, Controllo e Sicurezza del territorio	Pieno	Potenziamento del settore	18/12/2025	€ 1.362,18	€ 35.513,92	€ 1.453,47	€ 37.898,04	1
ISTRUTTORI	Programmatore	1	Sviluppo Economico e Innovazione	Pieno	Potenziamento dell'organico del settore.	18/12/2025	€ 1.195,54	€ 31.169,52	€ 1.275,80	€ 33.262,00	1
ISTRUTTORI	Istruttore Tecnico/Geometra	1	Urbanistica ed Edilizia	Pieno	Potenziamento dell'organico del settore	01/07/2025	€ 15.584,76	€ 31.169,52	€ 16.631,00	€ 33.262,00	1

ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo contabile/Ragioniere	1	Organizzazione, Pianificazione e Gestione Economica del Personale	Pieno	Potenziamento del Settore anche in vista della sostituzione dipendente che cesserà dal servizio a maggio 2026	01/07/2025	€ 15.584,76	€ 31.169,52	€ 16.631,00	€ 33.262,00	1
OPERATORI ESPERTI	Collaboratore Amministrativo	1	Affari Generali, Gare e Contratti, Gestione Giuridica del Personale	Pieno	Sostituzione dipendente che cesserà dal servizio a maggio 2025	01/07/2025	€ 13.900,44	€ 27.800,87	€ 14.833,59	€ 29.667,17	1
OPERATORI ESPERTI	Messo Notificatore	1	Affari Generali, Gare e Contratti, Gestione Giuridica del Personale	Pieno	Sostituzione di dipendente cessato dal servizio anni precedenti	01/07/2025	€ 13.900,44	€ 27.800,87	€ 14.833,59	€ 29.667,17	1
	TOTALE	6					€ 61.528,12	€ 184.624,22	€ 65.658,45	€ 197.018,38	6

COMUNE DI GROTTAGLIE

DOTAZIONE ORGANICA CON POSTI COPERTI/DA CONSERVARE al 12.03.2025 (art. 6, D. Lgs. n. 165/2001)

Area/Profilo Professionale	Posti coperti o da conservare		Posti di cui è programmata la copertura 2025/2027 (comprese le coperture programmate nel 2024 e slittate nel 2025)		Posti dotazione organica	
			Full-time			
	Full-time	Part-time		Part-time	Full-time	Part-time
AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE Profilo Professionale						
FUNZIONARIO	1				1	
RAGIONIERE DIRIGENTE	1				1	
ASSISTENTE SOCIALE	2		1		3	
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO/CAPO SERVIZIO	5		1		6	
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	2				2	
INGEGNERE	1				1	
ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE			1		1	
ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO			1		1	
SPECIALISTA DI VIGILANZA	1		1		2	
TOTALE AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	13		5		18	0
AREA ISTRUTTORI Profilo Professionale						
AGENTE POLIZIA MUNICIPALE	18		5		23	
DISEGNATORE TECNICO	1				1	
GEOMETRA	6		4		10	
PROGRAMMATORE	1		1		2	
RAGIONIERE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	6		3		9	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	16		6		22	
TOTALE AREA ISTRUTTORI	48		19		67	0

AREA OPERATORI ESPERTI Profilo Professionale						
AUTISTA SCUOLABUS	3		1		4	
APPLICATO	3				3	
AUTISTA SERVIZI SOCIALI	1				1	
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	3		2		5	
MESSO NOTIFICATORE			1		1	
OPERAIO SPECIALIZZATO	2		2		4	
TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI	12		6		18	
AREA OPERATORI Profilo Professionale						
INSERVIENTE	1				1	
OPERAIO TECNICO MANUTENTORE	7		3		10	
OPERATORE DI APPOGGIO DEI SERVIZI SOCIO - ASSISTENZIALI E SCOLASTICI	0				0	
USCIERE	3				3	
TOTALE AREA OPERATORI	11		3		14	
TOTALE GENERALE	84	0	33		117	0

COMUNE DI GROTTAGLIE

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										5.284.656,37		
DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE										ANNO 2025		
	PROFILO PROFESSIONALE	AREA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI ATTUALI COPERTI O DA CONSERVARE	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE CESSAZIONI	PREVISIONE ASSUNZIONI/PROGRESSIVO INVERTICALE/BIENNIO 2025-2027 (C COMPRESI LE ASSUNZIONI PROGRAMMATE NEL 2024 E SLITTATE NEL 2025)	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	Funzionario	FUNZIONARI ED E.Q.	100%	€ 25.146,71	1	25.146,71	-	-	-	25.146,71	1	
	Ragioniere Dirigente	FUNZIONARI ED E.Q.	100%	€ 25.146,71	1	25.146,71	-	-	-	25.146,71	1	
	Assistente Sociale	FUNZIONARI ED E.Q.	100%	€ 25.146,71	2	50.293,43	-	1	25.146,71	75.440,14	3	
	Istruttore Direttivo Amm.vo/Capo servizio	FUNZIONARI ED E.Q.	100%	€ 25.146,71	5	125.733,56	-	1	25.146,71	150.880,28	6	
	Istruttore Direttivo Contabile	FUNZIONARI ED E.Q.	100%	€ 25.146,71	-	-	-	1	25.146,71	25.146,71	1	
	Istruttore Direttivo Tecnico	FUNZIONARI ED E.Q.	100%	€ 25.146,71	2	50.293,43	-	-	-	50.293,43	2	
	Ingegnere	FUNZIONARI ED E.Q.	100%	€ 25.146,71	1	25.146,71	-	-	-	25.146,71	1	
	Istruttore Direttivo Informatico	FUNZIONARI ED E.Q.	100%	€ 25.146,71	-	-	-	1	25.146,71	25.146,71	1	
	Specialista di Vigilanza	FUNZIONARI ED E.Q.	100%	€ 25.146,71	1	25.146,71	-	1	25.146,71	50.293,43	2	
	Agente di Polizia Municipale	FUNZIONARI ED E.Q.	100%	€ 23.175,61	18	417.160,97	-	5	115.878,05	533.039,01	23	
	Disegnatore tecnico	ISTRUTTORI	100%	€ 23.175,61	1	23.175,61	-	-	-	23.175,61	1	
	Geometra	ISTRUTTORI	100%	€ 23.175,61	6	139.053,66	-	4	92.702,44	231.756,09	10	
	Programmatore	ISTRUTTORI	100%	€ 23.175,61	1	23.175,61	-	1	23.175,61	46.351,22	2	
	Ragioniere/Istruttore Amm.vo contabile	ISTRUTTORI	100%	€ 23.175,61	6	139.053,66	-	3	69.526,83	208.580,48	9	
	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	100%	€ 23.175,61	16	370.809,75	-	6	139.053,66	509.863,40	22	
	Collaboratore Amministrativo	OPERATORI ESPERTI	100%	€ 20.620,72	3	61.862,16	-	2	41.241,44	103.103,60	5	
	Messo Notificatore	OPERATORI ESPERTI	100%	€ 19.806,92				1	19.806,92	19.806,92	1	
	Autista Scuolabus	OPERATORI ESPERTI	100%	€ 20.620,72	3	61.862,16	-	1	20.620,72	82.482,88	4	
	Applicato	OPERATORI ESPERTI	100%	€ 20.620,72	3	61.862,16	-	-	-	61.862,16	3	
	Autista servizi sociali	OPERATORI ESPERTI	100%	€ 20.620,72	1	20.620,72	-	-	-	20.620,72	1	
	Operaio Specializzato	OPERATORI ESPERTI	100%	€ 20.620,72	2	41.241,44	-	2	41.241,44	82.482,88	4	
	Insergente	OPERATORI ESPERTI	100%	€ 19.806,92	1	19.806,92	-	-	-	19.806,92	1	
	Operaio Tecnico Manutenitore	OPERATORI	100%	€ 19.806,92	7	138.648,43	-	3	59.420,76	198.069,19	10	
	Usciere	OPERATORI	100%	€ 19.806,92	3	59.420,76	-	-	-	59.420,76	3	
	TOTALI					84			33	649.147,74	2.653.062,65	117
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								5.303,00				
Indennità di comparto a carico del fondo risorse decentrate								50.537,00				
Spesa per buoni pasto personale								38.000,00				
Indennità di vigilanza personale polizia locale								32.772,00				
Indennità di qualifica personale ex IV Q.F.								1.292,00				
Assegni al nucleo familiare								2.754,00				
Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati								6.569,00				
Spese per straordinari di personale rimborsati per attività elettorale								59.000,00				
Spese per incentivi al personale funzioni tecniche, ICI, condoni,, Advocatura								86.670,00				
Altre spese di personale: Diritti di notifica messi comunali								500,00				
Incarichi ex art. 110 comma 2								71.182,00				
Incarichi ex art. 90								23.376,00				
Segretario Comunale								112.818,00				
Diritti di Rogito al Segretario								17.500,00				
Progetti Sicurezza stradale ex art. 208								10.959,00				
Indennità vacanza contrattuale								10.632,00				
Spese per la formazione di personale								22.000,00				
Differenziali stipendiali (ex PEO)								166.505,00				
Fondo del trattamento accessorio								308.258,00				
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative								195.455,00				
Fondo del lavoro straordinario								81.094,00				
Spese sostenute per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego - ufficio di piano di zona								72.762,00				
Spese il cui costo è a carico di finanziamenti comunitari PNRR								14.806,00				
Previdenza Polizia municipale								30.000,00				
Oneri previdenziali								1.036.380,17				
Irap								338.389,48				
Fondo rinnovi contrattuali								140.000,00				
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA										5.588.576,29		Si tratta della spesa

COSTO DEGLI STIPENDI TABELLARI DI ACCESSO CCNL 16/11/2022		CON 13°
AREA FUNZIONARI ED E.Q.	23.212,35	25.146,71
AREA ISTRUTTORI	21.392,87	23.175,61
AREA OPERATORI ESPERTI	19.034,51	20.620,72
AREA OPERATORI	18.283,31	19.806,92

707.837,12	225.510,33
1.262,11	450,76
12.027,81	4.295,65
8.743,57	2.785,62
344,71	109,82
1.563,42	558,37
14.042,00	5.015,00
20.627,46	7.366,95
119,00	42,50
18.991,36	6.050,47
6.236,72	1.986,96
30.099,84	9.589,53
4.165,00	1.487,50
2.608,24	931,52
2.836,62	903,72
44.423,53	14.152,93
73.365,40	26.201,93
46.518,29	16.613,68
19.300,37	6.892,99
17.317,36	6.184,77
3.950,24	1.258,51

TOTALE 1.036.380,17 338.389,48

Si tratta della spesa massima che l'ente potrà sostenere nell'anno di riferimento

ENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE		
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 (vedi prospetto allegato 3.3.1 parte 6 alla sez. 3.3 del PIAO)		866.160,50
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013 (A)		4.722.415,79
Si tratta del rispetto del comma 557 e della dimostrazione della sostenibilità della programmazione dei fabbisogni di personale		

INDICATORE DI SPESA POTENZIALE MASSIMA = MEDIA SPESA 2011-2013 (B)		€ 5.284.656,37
L'ENTE RISPETTA IL VINCOLO DEL NON SUPERAMENTO DELL'INDICATORE DI SPESA POTENZIALE MASSIMA?	SI	IN QUANTO A<B

Spese per il personale anno 2025 - CONTABILITA' ARMONIZZATA (D.L. N. 118/2013)					
Enti già soggetti al Patto di stabilità interno					
	Previsioni 2025	Previsioni			
	SPESE INCLUSE				
1	Macroaggregato 1 "Redditi da lavoro dipendente"				
	Retribuzioni lorde (compresa quella del Segretario comunale)	3.217.356,00	+		
	Assegni al nucleo familiare	2.754,00	+		
	Buoni pasto personale dipendente	38.000,00	+		
	Spese personale ex art. 90 D. Lgs. n. 267/2000	23.376,00	+		
	Spesa dirigente art. 110 c. 2, D. Lgs. 267/200 extra dotazione organica	71.182,00	+		
	Oneri Riflessi (compreso segretario generale, personale ex art. 90, D. Lgs. n. 267/2000 e dirigente ex art. 110, c.2, D. Lgs. n. 267/2000)	957.873,00	+		
	Oneri previdenza complementare personale polizia municipale	30.000,00	+		
	Spese sostenute 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 - ufficio di piano + Ufficio Aro TA/4	72.762,00	+		
	TOTALE Maggregato 1 "Redditi da lavoro dipendente"	4.413.303,00			
2	Macroaggregato 2 "Imposte e tasse" (Irap)				
	Irap relativa alle spese di cui al punto 1	286.117,00			
	TOTALE Macroaggregato 2 "Imposte e tasse" (Irap)	286.117,00	=		
3	Macroaggregato 3 "Spese di formazione e LSU"				
	Spese per formazione del personale	22.000,00	+		
	Spese per incentivi al personale funzioni tecniche, ICI, condoni, avvocatura (compreso oneri)	114.661,00	=		
	Totale Macroaggregato 3 "Spese di formazione e LSU"	136.661,00			
4	Altre spese (Fondo rinnovi contrattuali cap. 101) - Macroaggregato 10	140.000,00			
	TOTALE SPESE DI PERSONALE INCLUSE	4.976.081,00		+	
	SPESE ESCLUSE				
5	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali (compresi oneri riflessi e IRAP)	349.688,00	+		
	Fondo rinnovi contrattuali	140.000,00			
6	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)		+		
7	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa disposizione di legge		+		
8	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (compresi oneri riflessi)	62.974,00	+		
9	Spese per compensi ISTAT (comprensivi di oneri riflessi e irap)		+		
10	Spese per formazione del personale	22.000,00	+		
11	Rimborso dai Comuni spesa Segreteria in convenzione (CAP. ENTRATA 991)	45.630,00	+		
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati (comprensivi di oneri riflessi e irap)	8.690,00	+		
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato per attività elettorale (comprensivi di oneri riflessi e irap)	78.057,00	+		
14	Spese per personale trasferito dalle Regioni per l'esercizio di funzioni delegate (comprensivi di oneri riflessi e irap)		+		
15	Spese per personale il cui contratto di lavoro a tempo determinato, anche se in forma di collaborazione coordinata e continuativa, sia stato stipulato nel 2005 (solo se l'ente presentava avanzo di bilancio negli ultimi tre esercizi)		+		
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)		+		
17	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari/PNRR(comprensivi di oneri riflessi e irap)	20.646,00	+		
18	Spese per incentivi al personale funzioni tecniche, ICI, condoni, avvocatura (compreso oneri)	114.661,00	+		
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale (compersivi di oneri riflessi e irap)	23.153,00	+		
20	Rimborso danni al dipendente per comportamento illegittimo del Comune				
21	Altre spese (Compensi per diritti di notifica messi comunali)	661,50	=		
	TOTALE SPESE DI PERSONALE ESCLUSE	866.160,50		-	866.160,50
Totale spesa 2024 soggetta al limite (Art.1, comma 557, L. 296/2006) (A)					3.547.142,50
Media spesa 2011-2013 effettiva (B)					5.896.995,79
Media Spesa personale igiene urbana 2011-2013 che è stato trasferito a seguito di esternalizzazione del servizio di igiene urbana (C)					612.339,42
Media spesa 2011-2013 rettificata (D) = (B) - (C)					5.284.656,37
L'ente rispetta il vincolo relativo alla spesa del personale ?		SI	in quanto A < D		

Spese per il personale anno 2026 - CONTABILITA' ARMONIZZATA (D.L. N. 118/2013)					
Enti già soggetti al Patto di stabilità interno					
	Previsioni 2026 (da bilancio)	Previsioni			
	SPESE INCLUSE				
1	Macroaggregato 1 "Redditi da lavoro dipendente"				
	Retribuzioni lorde (compresa quella del Segretario comunale)	3.260.863,00	+		
	Assegni al nucleo familiare (compreso quello del Segretario comunale)	2.754,00	+		
	Buoni pasto personale dipendente	38.000,00	+		
	Spese personale ex art. 90 D. Lgs. n. 267/2000	23.376,00	+		
	Spesa dirigente art. 110 c. 2, D. Lgs. 267/200 extra dotazione organica	59.985,00	+		
	Oneri Riflessi (compreso segretario generale, personale ex art. 90, D. Lgs. n. 267/2000 e dirigente ex art. 110, c.2, D. Lgs. n. 267/2000)	971.368,00	+		
	Oneri previdenza complementare personale polizia municipale	30.000,00	+		
	Spese sostenute 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 - ufficio di piano + Ufficio Aro TA/4	72.762,00	+		
	TOTALE Maggregato 1 "Redditi da lavoro dipendente"	4.459.108,00			
2	Macroaggregato 2 "Imposte e tasse" (Irap)				
	Irap relativa alle spese di cui al punto 1	289.109,00			
	TOTALE Macroaggregato 2 "Imposte e tasse" (Irap)	289.109,00	=		
3	Macroaggregato 3 "Spese di formazione e LSU"				
	Spese per formazione del personale	22.000,00	+		
	Spese per incentivi al personale funzioni tecniche, ICI, condoni, avvocatura (compreso oneri)	91.817,00	=		
	Totale Macroaggregato 3 "Spese di formazione e LSU"	113.817,00			
4	Altre spese (Fondo rinnovi contrattuali cap. 101) - Macroaggregato 10	140.000,00			
	TOTALE SPESE DI PERSONALE INCLUSE	5.002.034,00		+	5.002.034,00
	SPESE ESCLUSE				
5	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali (compresi oneri riflessi e IRAP)	349.688,00	+		
	Fondo rinnovi contrattuali	140.000,00			
6	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)		+		
7	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa disposizione di legge		+		
8	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (compresi oneri riflessi)	62.974,00	+		
9	Spese per compensi ISTAT (comprensivi di oneri riflessi e irap)		+		
10	Spese per formazione del personale	22.000,00	+		
11	Rimborso dai Comuni Segreteria in convenzione	45.630,00	+		
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti privati (comprensivi di oneri riflessi e irap)	8.690,00	+		
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato per attività elettorale (comprensivi di oneri riflessi e irap)	78.057,00	+		
14	Spese per personale trasferito dalle Regioni per l'esercizio di funzioni delegate (comprensivi di oneri riflessi e irap)		+		
15	Spese per personale il cui contratto di lavoro a tempo determinato, anche se in forma di collaborazione coordinata e continuativa, sia stato stipulato nel 2005 (solo se l'ente presentava avanzo di bilancio negli ultimi tre esercizi)		+		
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)		+		
17	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari/PNRR(comprensivi di oneri riflessi e irap)	20.646,00	+		
18	Spese per incentivi al personale funzioni tecniche, ICI, condoni, avvocatura (compreso oneri)	91.817,00	+		
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale (compersnivi di oneri riflessi e irap)	23.153,00	+		
20	Rimborso danni al dipendente per comportamento illegittimo del Comune				
21	Altre spese (Compensi per diritti di notifica messi comunali)	661,50	=		
	TOTALE SPESE DI PERSONALE ESCLUSE	843.316,50		-	843.316,50
Totale spesa 2025 soggetta al limite (Art.1, comma 557, L. 296/2006) (A)					4.158.717,50
Media spesa 2011-2013 effettiva (B)					5.896.995,79
Media Spesa personale igiene urbana 2011-2013 che è stato trasferito a seguito di esternalizzazione del servizio di igiene urbana (C)					612.339,42
Media spesa 2011-2013 rettificata (D) = (B) - (C)					5.284.656,37
L'ente rispetta il vincolo relativo alla spesa del personale ?		SI	in quanto A < D		

Spese per il personale anno 2027 - CONTABILITA' ARMONIZZATA (D.L. N. 118/2013)					
Enti già soggetti al Patto di stabilità interno					
	Previsioni 2027 (da bilancio)	Previsioni			
	SPESE INCLUSE				
1	Macroaggregato 1 "Redditi da lavoro dipendente"				
	Retribuzione lorde (compresa quella del Segretario comunale)	3.223.199,00	+		
	Assegni al nucleo familiare (compreso quello del Segretario comunale)	2.754,00	+		
	Buoni pasto personale dipendente	38.000,00	+		
	Spese personale ex art. 90 D. Lgs. n. 267/2000	23.376,00	+		
	Spesa dirigente art. 110 c. 2, D. Lgs. 267/200 extra dotazione organica		+		
	Oneri Riflessi (compreso segretario generale, personale ex art. 90, D. Lgs. n. 267/2000 e dirigente ex art. 110, c.2, D. Lgs. n. 267/2000)	944.126,00	+		
	Oneri previdenza complementare personale polizia municipale	30.000,00	+		
	Spese sostenute 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 - ufficio di piano + Ufficio Aro TA/4	72.762,00	+		
	TOTALE Maggregato 1 "Redditi da lavoro dipendente"	4.334.217,00			
2	Macroaggregato 2 "Imposte e tasse" (Irap)				
	Irap relativa alle spese di cui al punto 1	280.716,00			
	TOTALE Macroaggregato 2 "Imposte e tasse" (Irap)	280.716,00	=		
3	Macroaggregato 3 "Spese di formazione e LSU"				
	Spese per formazione del personale	22.000,00	+		
	Spese per incentivi al personale funzioni tecniche, ICI, condoni, avvocatura (compreso oneri)	29.824,00	=		
	Totale Macroaggregato 3 "Spese di formazione e LSU"	51.824,00			
4	Altre spese (Fondo rinnovi contrattuali cap. 101) - Macroaggregato 10	140.000,00			
	TOTALE SPESE DI PERSONALE INCLUSE	4.806.757,00		+	4.806.757,00
	SPESE ESCLUSE				
5	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali (compresi oneri riflessi e IRAP)	349.688,00	+		
	Fondo rinnovi contrattuali	140.000,00			
6	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)		+		
7	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa disposizione di legge		+		
8	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (compresi oneri riflessi)	62.974,00	+		
9	Spese per compensi ISTAT (comprensivi di oneri riflessi e irap)		+		
10	Spese per formazione del personale	22.000,00	+		
11	Rimborso dai Comuni Segreteria in convenzione	45.630,00	+		
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti privati (comprensivi di oneri riflessi e irap)	8.690,00	+		
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato per attività elettorale (comprensivi di oneri riflessi e irap)	78.057,00	+		
14	Spese per personale trasferito dalle Regioni per l'esercizio di funzioni delegate (comprensivi di oneri riflessi e irap)		+		
15	Spese per personale il cui contratto di lavoro a tempo determinato, anche se in forma di collaborazione coordinata e continuativa, sia stato stipulato nel 2005 (solo se l'ente presentava avanzo di bilancio negli ultimi tre esercizi)		+		
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)		+		
17	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari/PNRR(comprensivi di oneri riflessi e irap)	20.646,00	+		
18	Spese per incentivi al personale funzioni tecniche, ICI, condoni, avvocatura (compreso oneri)	29.824,00	+		
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale (compersnivi di oneri riflessi e irap)	23.153,00	+		
20	Rimborso danni al dipendente per comportamento illegittimo del Comune				
21	Altre spese (Compensi per diritti di notifica messi comunali)	661,50	=		
	TOTALE SPESE DI PERSONALE ESCLUSE	781.323,50		-	781.323,50
Totale spesa 2026 soggetta al limite (Art.1, comma 557, L. 296/2006) (A)					4.025.433,50
Media spesa 2011-2013 effettiva (B)					5.896.995,79
Media Spesa personale igiene urbana 2011-2013 che è stato trasferito a seguito di esternalizzazione del servizio di igiene urbana (C)					612.339,42
Media spesa 2011-2013 rettificata (D) = (B) - (C)					5.284.656,37
L'ente rispetta il vincolo relativo alla spesa del personale ?		SI	in quanto A < D		

VERIFICA NON SUPERAMENTO RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI*(Art. 33 D.L. n. 34/2019)***TABELLA 1 SPESA PERSONALE (al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP)**

Voce da considerare	Importo consuntivo 2023	Importo Bilancio anno 2025	Importo Bilancio anno 2026	Importo Bilancio anno 2027
Macro aggregato BDAP U.1.01.00.00.000	€ 3.630.569,21	4.413.303,00	€ 4.459.108,00	€ 4.334.217,00
+ Incentivi funzioni tecniche (Contabilizzati nei vari quadri economici e allocati in altri macroaggregati)	€ 63.708,96	€ 105.679,00	€ 84.624,00	€ 27.488,00
+ Risorse accantonate per finanziare i rinnovi contrattuali 2022-2024 (contabilizzate nel macroaggregato 10 - altre spese correnti)	€ 0,00	€ 140.000,00	€ 140.000,00	€ 140.000,00
Da aggiungere codice spesa U1.03.02.12.001	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Da aggiungere codice spesa U1.03.02.12.002	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Da aggiungere codice spesa U1.03.02.12.003	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Da aggiungere codice spesa U1.03.02.12.999	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE	€ 3.694.278,17	€ 4.658.982,00	€ 4.683.732,00	€ 4.501.705,00

TABELLA 2 ENTRATE CORRENTI

Voce da considerare	Dato medio consuntivi 2021-2022-2023	Importo bilancio anno 2025	Importo bilancio anno 2026	Importo bilancio anno 2027
Entrate correnti relative ai Titoli I, II e III: 01 entrate Titolo I, 02 entrate Titolo II, 03 entrate Titolo III, rendiconto della gestione, accertamenti	€ 27.823.560,04	€ 30.222.319,00	€ 30.178.182,00	€ 30.178.182,00
Da aggiungere eventuale entrata da Tari nei comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti e la hanno attribuita al gestore	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totale	€ 27.823.560,04	€ 30.222.319,00	€ 30.178.182,00	€ 30.178.182,00

TABELLA 3 ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE

Voce	Importo	Importo bilancio anno 2025	Importo bilancio anno 2026	Importo bilancio anno 2027
Totale tabella 2 entrate correnti	€ 27.823.560,04	€ 30.222.319,00	€ 30.178.182,00	€ 30.178.182,00
A detrarre FCDE bilancio assestato 2023 (ultimo consuntivo approvato)	€ 3.552.749,00	€ 2.297.466,00	€ 2.188.539,00	€ 2.188.539,00
Totale	€ 24.270.811,04	€ 27.924.853,00	€ 27.989.643,00	€ 27.989.643,00

TABELLA 4: RAPPORTO SPESA DEL PERSONALE/ENTRATE CORRENTI

Voce	2023	2025 (previsione)	2026 (previsione)	2027 (previsione)
Spesa del personale ente (totale tabella 1)	€ 3.694.278,17	€ 4.658.982,00	€ 4.683.732,00	€ 4.501.705,00
Entrate correnti al netto del FCDE (totale tabella 3)	€ 24.270.811,04	€ 27.924.853,00	€ 27.989.643,00	€ 27.989.643,00
Rapporto spesa del personale / entrate correnti	15,22	16,68	16,73	16,08

Grottaglie, 18.03.2025

Il Responsabile del Procedimento
F.to Rag. Donato Nardelli

Il Responsabile del Settore Organizzazione, Pianificazione e Gestione Economica del Personale, Contenzioso
F.to Dott. Ciro Arcadio