CITTÀ DI SERSALE

Provincia di Catanzaro

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

Sottosezione fabbisogni di personale

(Art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 15.04.2025

SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

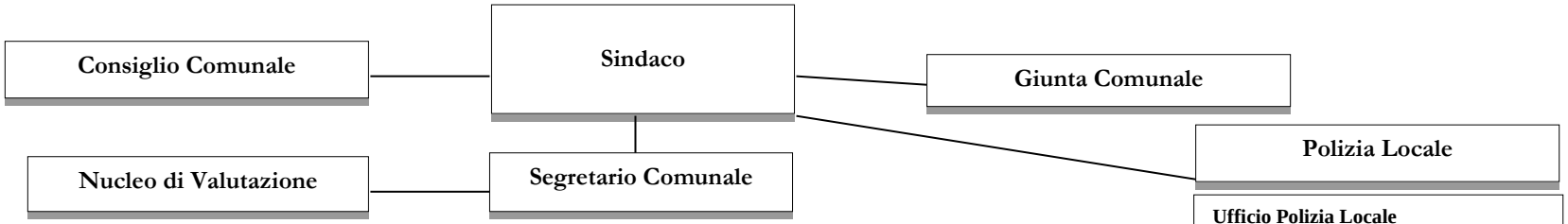
In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:
- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

ORGANIGRAMMA E MACROSTRUTTURA:

Il Decreto Legislativo n. 165/2001, all'articolo 6, comma 1, stabilisce che la struttura degli uffici deve essere conforme al Piano Triennale dei Fabbisogni. Considerare la struttura degli uffici come un elemento fisso e non modificabile comporterebbe l'inversione dell'ordine logico della programmazione ed il rischio di non rispettare i principi di ottimizzazione delle risorse, basando la pianificazione sui posti vuoti invece che sulle effettive esigenze. Pertanto, la programmazione dei fabbisogni deve procedere di pari passo con l'analisi della struttura organizzativa.
Per tali ragioni, si rappresenta di seguito l'attuale assetto organizzativo:

- **Area 1 – Area Amministrativa**
- **Area 2 – Finanziaria e Personale**
- **Area 3 – Tributi**
- **Area 4 – Tecnica, Manutenzioni e LL.PP;**
- **Area 5 – Area Edilizia, Urbanistica, Ambiente, Turismo e Sviluppo del Territorio.**
- **Area 6 – Vigilanza**

CITTÀ DI SERSALE



Area Amministrativa

Ufficio Segreteria Generale

Ufficio Protocollo:
Servizi:
- Atti e Delibere
- Accettazione e smistamento documenti
- Archivio e Protocollo Generale

Ufficio Relazioni con il Pubblico:
- Informazioni e Comunicazioni;
- Reclami e Segnalazioni

Ufficio Demografico:
- Servizio Anagrafe e Stato Civile
- Servizio Leva e Statistica
- Servizio Elettorale

Ufficio Servizi Educativi e Cultura
Servizi:
- Scuola Primaria e Secondaria di I° e II°
- Biblioteche e Attività Culturali

Ufficio Servizi Sociali
Servizi:
- Assistenza Anziani e Disabili
- Sostegno alle Famiglie

Area Finanziaria

Ufficio Bilancio e Contabilità:
- Pianificazione e Gestione Bilancio
- Servizio Rendicontazione e Controllo

Ufficio Economato:
Servizi:
- Acquisti e Forniture
- Cassa Economale

Ufficio Personale:
Servizi:
- Assunzioni e Gestione Risorse Umane
- Formazione e Aggiornamento

Area Tributi

Ufficio Tributi:
- Servizio Accertamenti e Riscossioni
- Servizio Esenzioni e Agevolazioni
- Servizio Rimborsi e Contestazioni

Ufficio Entrate Proprie:
- Servizio Occupazione Suolo Pubblico
- Servizio Affissioni e Pubblicità

Area Manutenzioni e LL.PP

Ufficio Lavori Pubblici:
Servizi:
- Progettazione e Direzione Lavori
- Appalti e Contratti

Ufficio Manutenzioni:
Servizi:
- Edifici Pubblici;
- Strade e Infrastrutture

Ufficio Verde Pubblico e Decoro Urbano
Servizi:
- Parchi e Giardini
- Arredo Urbano

Ufficio Protezione Civile:
Servizi:
- Pianificazione e Gestione Emergenze
- Interventi di Soccorso (C.O.C.)

Ufficio Ambiente e Rifiuti:
Servizi:
- Raccolta differenziata e smaltimento
- Controllo inquinamento e sostenibilità

Area Edilizia, Urbanistica, Ambiente, Turismo e Sviluppo del Territorio

Ufficio Urbanistica:
Servizi:
- Pianificazione Territoriale
- Vincoli e Tutela Ambientale

Ufficio SUE (Sportello Unico Edilizia):
Servizi:
- Istruttoria Pratiche
- Supporto tecnico;

Ufficio Gestione del Patrimonio:
- Inventario e Valorizzazione Beni
- Locazioni e Concessioni
- Ricognizione e Gestione Demani

Ufficio Edilizia Privata
Servizi:
- Rilascio Permessi e Autorizzazioni
- Controllo e Sanzioni

FUNZIONIGRAMMA (maggiormente dettagliato negli allegati agli atti)
Gestione economico-finanziaria (bilancio)
Gestione Iva e fiscale
Gestione entrate tributarie
Servizio di tesoreria
Gestione finanziaria del patrimonio (mutui)
Gestione economale (approvvigionamento)
Controllo di gestione
Gestione del personale (parte economica)
Gestione del personale (parte giuridica)
Gestione relazioni sindacali e contrattazione decentrata
Pianificazione e Gestione delle Emergenze
Interventi di soccorso (C.O.C.)
Formazione del personale
Servizi istituzionali e amministrativi
Servizio di consulenza legale interna contenzioso e tutela giuridica
Supporto gestione Sistema di Prevenzione della Corruzione e trasparenza
Organizzazione controlli interni
Segreteria
Protocollo e pubblicazioni
Archivio
Contratti
Servizio informatico
Servizi demografici e statistici
Attività elettorale e referendaria
Presenze e servizio sostitutivo mensa
Segretario comunale
Biblioteca
Turismo e promozione territoriale
Sport e tempo libero
Cultura
Promozione giovanile
Progettazione e Direzione Lavori
Appalti e Contratti
Polizia Municipale - pubblica sicurezza - controllo viabilità
Servizi socio-assistenziali
Edilizia residenziale pubblica e politiche abitative
Relazioni operative con ASP
Relazioni operative con UNIONE
Rapporto terzo settore - ambito socio educativo
Gestione amministrativa e organizzativa Nido d'infanzia e CENTRO ESTIVO
Gestione del patrimonio
Gestione del patrimonio stradale
Gestione tecnica edilizia residenziale pubblica

Gestione impianti sportivi (solo manutenzione ordinaria e straordinaria)
Gestione impianti sportivi e turistici (gestioni utilizzo impianti a terzi, es. scuole, associazione e privati)
Protezione civile
Lavori pubblici
Urbanistica
Servizio ambiente
Edilizia
Attività estrattive
Polizia mortuaria e servizi cimiteriali (compreso lampade votive)
Gestione rifiuti
Ufficio attività economiche (commercio)
COSAP
Pubblica istruzione (ad esclusione del Nido d'infanzia)
Responsabilità gestionale Riserva Naturale Valli Cupe

Allegato C - ASSEGNAZIONE FUNZIONI

AREA I - AMMINISTRATIVA
TITOLARE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE - TEMPO PARZIALE
FUNZIONI
Protocollo e pubblicazioni
Servizi istituzionali e amministrativi
Servizio di consulenza legale interna contenzioso e tutela giuridica
Supporto gestione Sistema di Prevenzione della Corruzione e trasparenza
Organizzazione controlli interni
Segreteria
Gestione relazioni sindacali e contrattazione decentrata
Contratti
Servizi informatici
Segretario comunale
Atti amministrativi
Archivi e Biblioteche
Servizi demografici, statistici e leva
Attività elettorale e referendaria
Turismo e promozione territoriale
Sport, tempo libero e Cultura
Promozione giovanile
Servizi socio-assistenziali
Relazioni operative con ASP
Rapporto terzo settore - ambito socio educativo
Gestione amministrativa e organizzativa Nido d'infanzia e centri estivi
Pubblica istruzione (ad esclusione del Nido d'infanzia)
URP

AREA II - FINANZIARIA
TITOLARE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
FUNZIONI
Gestione economico-finanziaria (bilancio)
Gestione Iva e fiscale
Servizio di tesoreria
Gestione finanziaria del patrimonio (mutui)
Gestione economale (approvvigionamento)
Controllo di gestione
Gestione del personale (parte economica)
Formazione del personale
Presenze e servizio sostitutivo mensa
Organo di revisione

AREA III - TRIBUTI
TITOLARE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
FUNZIONI
Gestione entrate tributarie
Lavori pubblici
Servizio ambiente
Polizia mortuaria e servizi cimiteriali (compreso lampade votive)
Gestione rifiuti
Ufficio attività economiche
Gestione sicurezza interna

AREA IV - MANUTENZIONI E LAVORI PUBBLICI
TITOLARE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
FUNZIONI
Protezione civile
Gestione del patrimonio stradale
Anagrafe canina
Pianificazione e Gestione delle Emergenze
Interventi di soccorso (C.O.C.)
Servizio ambiente
Progettazione e Direzione Lavori
Appalti e Contratti
Polizia mortuaria e servizi cimiteriali (compreso lampade votive)
Gestione rifiuti
Ufficio attività economiche
Gestione sicurezza interna

AREA V – URBANISTICA E EDILIZIA, AMBIENTE, TURISMO E SVILUPPO DEL TERRITORIO
TITOLARE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

FUNZIONI
Gestione del patrimonio
Pianificazione Urbanistica
Gestione impianti sportivi e turistici (gestioni utilizzo impianti a terzi, es. scuole, associazione e privati)
Edilizia residenziale pubblica e politiche abitative
Gestione impianti sportivi (manutenzione ordinaria e straordinaria)
Edilizia
Attività estrattive
Responsabilità gestionale Riserva Naturale Valli Cupe
COSAP
TOSAP

AREA VI – VIGILANZA
TITOLARE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
FUNZIONI
Gestione del patrimonio
Gestione del patrimonio stradale
Gestione tecnica edilizia residenziale pubblica
Gestione impianti sportivi (manutenzione ordinaria e straordinaria)
Lavori pubblici
Edilizia
Attività estrattive
COSAP

Il personale interessato sarà impiegato tra le diverse strutture, d'intesa tra i responsabili, secondo criteri di fungibilità e flessibilità

SEZIONE III - SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA									
AREA	**PROFILO CCNL 2019/2021**	**CATEGORIA PROFILO CCNL 2016/2018**	**TEMPO DI LAVORO**	**POSTO COPERTO**	**POSTO VACANTE**	**POSTO PROGRAMMATO 2025**	**POSTO PROGRAMMATO 2026**	**POSTO PROGRAMMATO 2027**	**NOTE**
AREA 1 AMMINISTRATIVA	Funzionario E.Q. – Roberta Spadafora	Ex D1	36/36	1	0	0	0	0	
	Istruttore amministrativo – Francesco Borelli	Ex C1/C3	36/36	1	0	0	1	0	Per programmata cessazione dell'anno 2025
	Operatore Esperto – Francesco Bianco	Ex B1/B3	36/36	1	0	0	0	0	
	Operatore Esperto - Anna Schipani	Ex B1/B3	36/36	0	1	0	0	0	

AREA	**PROFILO CCNL 2019/2021**	**CATEGORIA PROFILO CCNL 2016/2018**	**TEMPO DI LAVORO**	**POSTO COPERTO**	**POSTO VACANTE**	**POSTO PROGRAMMATO 2025**	**POSTO PROGRAMMATO 2026**	**POSTO PROGRAMMATO 2025**	**NOTE**
AREA 2 FINANZIARIA	Funzionario E.Q. – Salvatore Borelli	Ex D2	36/36	1	0	0	0	0	
	Istruttore – Manuela Berlingò	Ex C6	36/36	1	0	0	0	0	
	Operatore Esperto – Rosanna Raimondi	Ex B5	36/36	1	0	0	0	0	Ex lsu/Lpu

AREA	PROFILO CCNL 2019/2021	CATEGORIA PROFILO CCNL 2016/2018	TEMPO DI LAVORO	POSTO COPERTO	POSTO VACANTE	POSTO PROGRAMMATO 2025	POSTO PROGRAMMATO 2026	POSTO PROGRAMMATO 2025	NOTE
AREA 3 TRIBUTI	Funzionario E.Q. – Giuseppe Perri	Ex D1	36/36	1	0	0	0	0	Ex art. 110, co 1, TUEL

AREA	PROFILO CCNL 2019/2021	CATEGORIA PROFILO CCNL 2016/2018	TEMPO DI LAVORO	POSTO COPERTO	POSTO VACANTE	POSTO PROGRAMMATO 2025	POSTO PROGRAMMATO 2026	POSTO PROGRAMMATO 2027	NOTE
AREA 4 TECNICA APPALTI E LAVORI PUBBLICI	Funzionario E.Q. – Salvatore Logozzo	Ex D6	36/36	1	0	0	0	0	
	Funzionario E.Q. – Antonio Gigliotti	Ex D1	18/36	1	0	0	0	0	
	Istruttore – Pasqualino De Fazio	Ex C6	36/36	1	0	0	0	0	Ex lsu/Lpu
	Operatore Esperto – Vincenzo Niutta	Ex B1/B3	36/36	1	0	0	0	0	Ex lsu/Lpu
	Operatore Esperto – Antonio Corea	Ex B1/B3	36/36	1	0	0	0	0	
	Operatore Esperto Espero – Antonio Scalise	Ex B1/B3	36/36	1	0	0	0	0	Ex lsu/Lpu

AREA 5	PROFILO CCNL 2019/2021	CATEGORIA PROFILO CCNL 2016/2018	TEMPO DI LAVORO	POSTO COPERTO	POSTO VACANTE	POSTO PROGRAMMATO 2025	POSTO PROGRAMMATO 2026	POSTO PROGRAMMATO 2027	NOTE
AREA 5	Funzionario E.Q. – Filippo Condino	Ex D3	36/36	1	0	0	0	0	

EDLIZIA, URBANISTICA, AMBIENTE, TURISMO E SVILUPPO DEL TERRITORIO									

AREA	PROFILO CCNL 2019/2021	CATEGORIA PROFILO CCNL 2016/2018	TEMPO DI LAVORO	POSTO COPERTO	POSTO VACANTE	POSTO PROGRAMMATO 2025	POSTO PROGRAMMATO 2026	POSTO PROGRAMMATO 2027	NOTE
AREA 6 VIGILANZA	Istruttore con E.Q. – Vincenzo Sciumbata	Ex C	35/36	1	0	0	0	0	
	Istruttore – Salvatore Aloi	Ex C	18/36	1	0	0	0	0	

AREA	DIPENDENTE	TEMPO DI LAVORO	AREA	FONTE DI FINANZIAMENTO	NOTE
PNRR	Carlo Bianco	36/36	Urbanistica, Edilizia Privata e SUAP	Fondi Nazionali	
	Velia Lodari		Amministrativa	Fondi Nazionali	
LAVORATORI IN MOBILITÀ	N. 15 Tirocinanti per l'Inclusione Sociale (TIS)	18/36		Fondi Regionali	
SEZIONE PRIMAVERA	Valentina Perri			Fondi Regionali	
	Luigina Taverna			Fondi Regionali	

3.2 Organizzazione del lavoro agile

v. all. 3.2.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

AREA CCNL 2019/2021	PROFILO CCNL 2016/2018	POSTO COPERTI Al 31.12.2024		Posti coperti a Tempo determinato: art. 110 D. Lgs. 267/2000; art. 1, commi 557 o 562, L. 311/2004		TOTALE POSTI COPERTI AL 31.12.2024	POSTO PROGRAMMATO 2025		PROGRESSIONI ORDINARIE E IN DEROGA	SPESA TOTALE POSTI COPERTI E DA COPRIRE	TOTALE POSTI COPERTI E DA COPRIRE
		FT	PT	FT	PT		FT	PT			
Dirigenti	Dir.	0	0	0	0	0	0	0	0	€ 0	0
Funzionari ed EQ	Ex D3	0	0	0	0	0	0	0	0	€ 0	0
Funzionari ed EQ	Ex D	4	1	1	0	6	0	0	0	€ 337.460,29	6
Istruttori	Ex C	3	1	0	1	5	0	2	3	€ 202.437,80	10
Operatori Esperti	Ex B3	1	0	0	0	1	0	0	0	€ 32.106,89	1
Operatori Esperti	Ex B	5	0	0	0	5	0	1	3	€ 184.005,32	3
Operatori	Ex A	0	0	0	0	0	0	0	0	€ 0	0
TOTALE		**13**	**2**	**1**	**1**	**17**	**0**	**0**	**0**	**€ 756.010,29**	**20**

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:

a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);

b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;

c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Stima del trend delle cessazioni		NOTE
2025	1	Area amministrativa
2026	0	
2027	0	

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Premessa

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

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (Comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Piano Occupazionale 2025-2027

Anno 2025

- Presso **l'Area Vigilanza**, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale viene prevista l'assunzione a tempo parziale (50%) e indeterminato, primo differenziale stipendiale ai sensi del CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022, di n. 2 Istruttori di Vigilanza.

- Inoltre, a valere sulla spesa autorizzata con l'approvazione della presente pianificazione integrata e senza utilizzo di facoltà assunzionali, al fine di massimizzare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, per esigenze di servizio viene previsto un aumento di n. 12 (dodici) ore all'Istruttore di Vigilanza in servizio a tempo parziale (50%) e determinato presso l'Ufficio di Polizia Locale, sino al perfezionamento delle assunzioni programmate di cui sopra.

Presso **Area Edilizia, Urbanistica, Ambiente, Turismo e Sviluppo del Territorio**, viene prevista l'assunzione a tempo parziale (50%) e indeterminato, primo differenziale stipendiale ai sensi del CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022, di n. 1 Operatore Esperto.

Al fine di assicurare una efficace ed efficiente riorganizzazione degli Uffici, con la presente programmazione vengono previste n. 3 (tre) progressioni verticali di cui:

- n. 2 (due) progressione verticale ordinaria, ai sensi dell'art 52, comma 1 bis, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii., come modificato dal D.L. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021;

- n. 1 (una) progressione verticale in deroga ai sensi dell'art. 13, CCNL Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022 nel limite dello 0,55% del monte salari 2018, oltreché dalle facoltà assunzionali.

Anno 2026

Presso **l'Area Tecnica Manutenzioni e LL.PP**, viene prevista l'assunzione a tempo parziale (50%) e indeterminato, primo differenziale stipendiale ai sensi del CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022, di n. 1 Operatore Esperto.

Anno 2027

Nessuna assunzione programmata.

TUTELA DELLA PARITÀ DI GENERE (posti coperti al 31.12.2024)

Categoria	**Funzionari**		**Istruttori**		**Operatori esperti**		**Operatori**	
Genere	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Full Time	4	1	4	1	3	2	0	0
Part Time	1	0	0	0	0	0	0	0
Convenzione/Scavalco	0	0	0	0	0	0	0	0
Valore percentuale	83,33%	16,66%	80%	20%	60%	40%	//	//

CAPACITÀ ASSUNZIONALI E ANDAMENTO DELLA SPESA

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

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"*2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.*"

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, anche in deroga al limite derivante dall'art. 1, cc. 557 e segg., L. n. 296/2006;

Rilevato che, in particolare, l'art. 5 del decreto ministeriale citato dispone:

"*1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1. (…)*

2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. (…)"

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "*Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni*", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Visto l'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104 che dispone:

"*3-septies. 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 inoltre che:

- l'art. 2, c. 3 dello schema di decreto in materia di funzioni e classificazione dei segretari comunali e provinciali, adottato dal Ministero dell'Interno ma non ancora pubblicato, dispone: "*Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa*";
- pertanto, il Comune di Sersale che partecipa alla convenzione di segreteria con il Comune di Sellia Marina, calcola nella spesa di personale solo la propria quota di costo sostenuto per il segretario;
- coerentemente, il Comune di Sersale capofila elimina dalle entrate correnti i rimborsi ottenuti dagli altri enti convenzionati.

Dato atto che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Sersale appartiene alla fascia demografica da 3.000 a 4.999 (popolazione al **31.12.2023**: n. 4196 abitanti);

Rilevato che:

- sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 27,20% (**A**);
- sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 31,20% (**B**);

Verificato che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti **2021-2023** e dal bilancio di previsione finanziario annualità **2023**, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Sersale è pari al 20,25%, come verificabile dal prospetto allegato alla presente determinazione (All. 1);

Preso atto che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità (**A**);

Considerato che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi", nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

Che di conseguenza quanto suddetto non vale per l'anno 2025;

Preso atto del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue:

"*l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massini previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo*."

Rilevato che per l'anno 2025 il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € 986.565,99;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

Verificato che la spesa media del triennio 2011-2013 è pari ad € 842.606,47, ai sensi della legge 296/2006, art. 1, commi 557-quater e 562, ed essendo ancora in vigore, la spesa del personale per l'anno 2025 non puo' superare tale soglia, depurata dalla spesa per le nuove assunzioni, infatti il legislatore con l'art. 7, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, dispone che "*La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296*."

Che la spesa di personale prevista nel periodo 2025/2027 è inferiore alla spesa media 2011/2013 suddetta.

In riferimento a quanto suddetto di seguito si illustrano i calcoli dei limiti assunzionali:

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO 2023 Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020		
U.1.01.00.00.000	**Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)**	731.833,30 €
U.1.01.01.00.000	**Retribuzioni lorde**	572.093,04 €
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	558.546,17 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	442.788,07 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	2.207,00 €
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	16.744,09 €
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	92.513,21 €
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	4.293,80 €
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	13.546,87 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	9.994,23 €
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	3.552,64 €
U.1.01.02.00.000	**Contributi sociali a carico dell'ente**	159.740,26 €
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	159.740,26 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	159.740,26 €
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	
U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali	0,00 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	
U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)	18.621,30 €
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	1.644,19 €
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	16.977,11 €
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
	TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020	**750.454,60 €**

ECCEZIONE 1a	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria per enti non capoconvenzione (art. 2, c. 3, D.M. 21 ottobre 2020)	
ECCEZIONE 1b	(PER ENTI CAPOCONVENZIONE) Rimborso dagli altri enti convenzionati delle spese per convenzione segreteria (art. 2, c. 3, D.M. 21 ottobre 2020)	
ECCEZIONE 2	Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	15.969,90 €
ECCEZIONE 3	Arretrati contrattuali (A DETRARRE)	0,00 €
	TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO	**734.484,70 €**

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	ANNO 2025			
	ANNO		VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2023		4.196	d
	ANNI		VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	(a)	734.484,70 €	(l)
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021		4.799.457,22 €	
	2022		3.515.841,80 €	
	2023		3.417.079,74 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			3.910.792,92 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023		283.712,07 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	3.627.080,85 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		20,25%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		27,20%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		31,20%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f)	252.081,29 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(f1)	986.565,99 €	
Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo	2025	(g)		27,20%
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	(h)	986.565,99 €	

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione	2022		
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2023		
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2024		
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2024		
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(p)	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)		(q)	
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	(p) * (q)	

ENTE NON VIRTUOSO

FASCE DEMOGRAFICHE			
DA	A	VALORE SOGL	FASCI
0	999	29,50%	a
1.000	1.999	28,60%	b
2.000	2.999	27,60%	c
3.000	4.999	27,20%	d
5.000	9.999	26,90%	e
10.000	59.999	27,00%	f
60.000	249.999	27,60%	g
250.000	1.499.999	28,80%	h
1.500.000	50.000.000	25,30%	i
Abitanti al 31.12			
2023	4.196		
	VALORE SOGLIA	27,20%	d

FASCE DEMOGRAFICHE			
DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	33,50%	a
1.000	1.999	32,60%	b
2.000	2.999	31,60%	c
3.000	4.999	31,20%	d
5.000	9.999	30,90%	e
10.000	59.999	31,00%	f
60.000	249.999	31,60%	g
250.000	1.499.999	32,80%	h
1.500.000	50.000.000	29,30%	i
Abitanti al 31.12			
2023	4.196		
	VALORE SOGLIA	31,20%	d

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE E PIANO ASSUNZIONALE 2025-2026-2027

CITTA' DI SERSALE

PROVINCIA DI CATANZARO

PIANO ASSUNZIONALE 2025-2026-2027

		50,00%					50,00%	
VIGILE URBANO 18 ORE EX CAT. C1 AREA ISTRUTTORI	IMPORTO MENSILE FULL TIME CCNL	COSTO ASSUNZIONE MENSILE PART TIME	ANNUO (COMPRESO TREDICESIMA)		OPERAIO 18 ORE EX CAT.B1 AREA OPERATORI ESPERTI	IMPORTO MENSILE FULL TIME CCNL	COSTO ASSUNZIONE MENSILE PART TIME	ANNUO (COMPRESO TREDICESIMA)
Paga base	1.782,74	891,37	11.587,81		Paga base	1.586,21	793,11	10.310,37
Indennità di comparto (Q.ta bilancio)	4,34	€ 2,17	€ 26,04		Indennità di comparto (Q.ta bilancio)	3,73	1,87	€ 22,38
Indennità di comparto (Q.ta fondo)	41,46	€ 20,73	€ 248,76		Indennità di comparto (Q.ta fondo)	35,58	17,79	€ 213,48
Indennità di Vigilanza	109,24	€ 54,62	€ 655,44		Inden. art.4,c.3 del CCNL 16.7.96	5,38	2,69	€ 32,28
IVC Legge 234/21 c. 609-L.213/23 Art.1 C.28	68,61	€ 34,31	€ 445,97		IVC Legge 234/21 c. 609-L.213/23 Art.1 C.28	64,37	32,19	€ 418,41
TOTALE VOCI RETRIBUTIVE	**2.006,39**	**1.003,20**	**12.964,02**		**TOTALE VOCI RETRIBUTIVE**	**1.695,27**	**847,64**	**10.996,91**
CPDEL A CARICO ENTE			€ 3.085,44		CPDEL A CARICO ENTE			€ 2.617,26
INADEL A CARICO ENTE			€ 373,36		INADEL A CARICO ENTE			€ 316,71
IRAP A CARICO ENTE			€ 1.101,94		IRAP A CARICO ENTE			€ 934,74
TOTALE ONERI A CARICO ENTE			**€ 4.560,74**		**TOTALE ONERI A CARICO ENTE**			**€ 3.868,71**
COSTO COMPLESSIVO			**€ 17.524,76**		**COSTO COMPLESSIVO**			**€ 14.865,62**
		2 ASSUNZIONI 2025	€ 35.049,51		1 ASSUNZIONE 2025			€ 14.865,62
					1 ASSUNZIONE 2026			€ 14.865,62
COSTO DELLE NUOVE ASSUNZIONI 2025								€ 49.915,13
COSTO DELLE NUOVE ASSUNZIONI 2026								€ 14.865,62
COSTO DELLE NUOVE ASSUNZIONI 2027								

PROSPETTO DI CALCOLO DEL LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE CC. 557 E SEGG. (ENTI SOGGETTI A PATTO DI STABILITA' NEL 2015)

N.	VOCI DI SPESA	2025
1	Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato	505.879,96 €
2	Retribuzioni lorde personale a tempo determinato	13.941,56 €
3	Collaborazioni coordinate e continuative	30.000,00 €
4	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro	
5	Spese per personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)	
6	Spese per personale in comando presso l'ente	
7	Incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1 e comma 2, TUEL	39.841,46 €
8	Personale degli uffici di staff ex art. 90 TUEL	
9	Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro	
10	Oneri contributivi a carico ente	156.743,95 €
11	Spese per la previdenza e l'assistenza delle forze di P.M	
12	IRAP	50.402,35 €
13	Oneri per lavoratori socialmente utili	
14	Buoni pasto	8.000,00 €
15	Assegno nucleo familiare	
16	Spese per equo indennizzo	
17	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego	
18	Contratto collettivo decentrato integrativo	25.000,00 €
19	Lavoro straordinario	2.265,00 €
20	Incentivi Condono edilizio	3.000,00 €
21	Incentivi recupero evasione	3.000,00 €
21	Spese per accertamenti sanitari e per la sicurezza del lavoratore	3.600,00 €
22	Premio Inail	8.500,00 €
23	Convenzione segretario quota di competenza	100.000,00 €
24	Quota diritti di rogito spettanti al segretario comunale	8.000,00 €
25	Spese di formazione	400,00 €
26	Rinnovi contrattuali	24.378,10 €
27	PNRR TECNICO	38.366,23 €
28	PNRR ESPERTO RENDICONTATORE	38.366,23 €
A	**TOTALE**	**1.059.684,84 €**

N.	VOCI A DETRARRE	TOTALE
1	Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni	
2	Spese sostenute per categorie protette ex L. n. 68/1999 (nei limiti della quota d'obbligo)	
3	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa previsione di legge	
4	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	
5	Spese per il personale trasferito da Regione o Stato per l'esercizio di funzioni delegate	
6	Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	72.530,44 €
7	Diritti di rogito segretario, incentivi di progettazione, incentivi recupero evasione	15.938,00 €
8	Spese per la formazione	400,00 €
9	Spese per missioni	
10	Spese per il personale comandato o utilizzato in convenzione da altre amministrazioni	38.678,51 €
11	Spese personale stagionale finanziato con quote dei proventi per violazioni al C.d.S.	
12	Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato	
13	Maggiori spese autorizzate, entro il 31.5.2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, L. n. 244/2007	
14	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi al censimento	
15	Spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o co.co.co.finanziate dalla Regione	30.000,00 €
16	Spese per il personale ricollocato ex art. 1, c. 424, L. 190/2014	
17	Rimborso spese per esperto PNRR	
18	Incentivi Sgate finanziati dallo stato	
19	PNRR TECNICO	38.366,23 €
20	PNRR ESPERTO RENDICONTATORE	38.366,23 €
21	RIMBORSO QUOTA SEGRETARIO COMUNALE ALTRO ENTE	30.000,00 €
22	CONTRIBUTO STATO SEGRETARIO COMUNALE	0,00 €
B	**TOTALE A DETRARRE**	**264.279,41 €**
		795.405,43 €
C	**SPESA DEL PERSONALE PREVISTA PER IL 2025 DEPURATA DELLE NUOVE ASSUNZIONI**	745.533,93 €
	SPESA DI PERSONALE MEDIA TRIENNIO 2011-2013 (LIMITE PER IL 2025)	**842.606,47 €**
	TOTALE SPESA AL NETTO DELL'IRAP COMPRENSIVO DI SPESE NON DETRAIBILI	822.634,90 €
	Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno al netto dell'IRAP	986.565,99
	L'ente rispetta il vincolo relativo alla spesa del personale rispetto alla Spesa Media Triennio 2011-2013 e rispetto al limite della spesa annua al netto dell'IRAP ?	**SI**
	COSTO ANNUO NUOVE ASSUNZIONI 2025	**49.915,13**