

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025/2027

Sotto sezione 3.3 del Piano Integrato delle attività e dell'Organizzazione
2025/2027

PREMESSA

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'Ente il quadro generale delle esigenze di personale nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica.

Il piano deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, parallelamente agli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento. Si tratta di un adempimento obbligatorio e preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001) mediante l'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente.

Con l'introduzione dell'art. 6 D.L. n. 80/2001, conv. con L. n. 131/2021 è stata prevista la redazione da parte degli Enti locali del PIAO – Piano integrato delle attività e organizzazione, il Piano triennale dei fabbisogni del personale sarà integrato nella sezione 3.3 dello stesso.

DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale per il periodo 2025–2027, con aggiornamento annuale nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

Il comune di Mandatoriccio con deliberazione del Commissario n. 04 del 20/04/20218 veniva dichiarato il dissesto finanziario e che con decisione n. 15 del 29/02/2019 la Cosfel ha approvato la rideterminazione organica. Ad oggi, decorsi i termini di legge, l'Ente non è più sottoposto ai controlli centrali sulle assunzioni da parte della Cosfel.

ALLEGATO E

Personale in servizio al 31/12/2024 (anno precedente l'esercizio in corso)

Categoria	Numero	Tempo indeterminato	Altre tipologie
Categoria Operatori	4	4	0
Categoria Operatori Esperti	18	18	0
Categoria Istruttori	3	3	0
Categoria Funzionari E.Q.	2	1	1
TOTALE	27	26	1

Numero dipendenti in servizio al 31/12/2024: **27**

Andamento della spesa di personale nell'ultimo quinquennio

Anno di riferimento	Dipendenti	Spesa di personale	Incidenza % spesa personale/spesa corrente
2023	0	766.088,41	29,93
2022	0	766.416,02	23,47
2021	0	749.289,14	22,60
2020	0	728.430,45	24,23
2019	0	793.594,71	23,72

1.1. Verifica eccedenze di personale al 31/12/2024

Al fine di poter procedere alla predisposizione del Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027, è stata effettuata la preliminare ricognizione annuale delle eccedenze e/o sovrannumero di personale, ai sensi dell'art. 33 d. lgs. n. 165/2011, come da Deliberazione di G. C. n. 6 del 15.01.2025, dalla quale risulta che l'Ente non presenta situazioni di eccedenza e/o sovrannumero di personale, anzi il personale risulta sottodimensionato.

1.2. Rideterminazione organica anno 2025

Categoria	Numero	Tempo indeterminato	Altre tipologie
Categoria Operatori	4	4	0
Categoria Operatori Esperti	17	17	0
Categoria Istruttori	5	5	0
Categoria Funzionari E.Q.	3	2	1
TOTALE	29	28	1

Programmazione strategica delle risorse umane: verifica vincoli di spesa.

Nel Piano del fabbisogno la dotazione organica va espressa in termini finanziari, partendo dall'ultima dotazione organica adottata, ricostruendo il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Tale programmazione è stata inserita nel Documento unico di programmazione 2025/2027 adottata con deliberazione di C.C. n. 9 del 17/03/2025, da intendersi qui integralmente riportato, secondo quanto previsto dal principio contabile 4/1, modificato, sul contenuto della SeS del Dup, nell'ambito della quale debbono essere delineati gli indirizzi generali sulla disponibilità e gestione delle risorse umane e alla sua evoluzione nel tempo in termini di spesa.

Attualmente gli enti locali sono principalmente soggetti alle seguenti tipologie di vincoli:

- quello generale di contenimento della spesa di personale;
- quello puntuale sulle possibilità di assunzioni, sia a tempo indeterminato sia con tipologie di lavoro flessibile.

Per tracciare un quadro complessivo del sistema di regole e vincoli riguardanti le spese di personale è necessario fare riferimento all'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge 296/2006 (legge Finanziaria per il 2007) che individua le azioni affinché sia possibile garantire il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, azioni che possono essere modulate dagli enti territoriali "nell'ambito della propria autonomia" e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- riduzione dell'incidenza delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti attraverso "parziale reintegrazione dei cessati e il contenimento della spesa per il lavoro flessibile";
- razionalizzazione e snellimento delle strutture, anche attraverso l'accorpamento di uffici;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa.

Di seguito si riportano i vincoli finanziari in relazione alle diverse tipologie di assunzione.

Assunzionali a tempo indeterminato.

Il principale vincolo di natura finanziaria è costituito dal tetto di cui all'art. 1 comma 557 *quater* della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, che dispone, per gli enti soggetti alle regole dell'ex patto di stabilità, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, riferimento fisso anche per gli anni successivi. Il raffronto viene effettuato sulla spesa impegnata.

In merito al sopra esposto vincolo, come indicato dall'art. 7 del D.M. 17 Marzo 2020, la spesa per nuove assunzioni disposte ai sensi del D.M. 17 Marzo 2020 stesso, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della Legge n.296/2006

Per quanto attiene invece ai vincoli puntuali sulle assunzioni, la normativa di riferimento è il D.L. 34/2019 (decreto crescita), le cui modalità applicative sono state disciplinate, in attuazione dell'articolo 33 del medesimo decreto, dal DM 17.03.2020, recante "Misure per la definizione delle "capacità assunzionali" di personale a tempo indeterminato del Comuni".

Il nuovo meccanismo consente agli enti di rideterminare le proprie "capacità assunzionali" e colloca gli enti in nove fasce demografiche, prevedendo per ogni soglia dei valori soglia prossimi al valor medio, riferiti al rapporto tra spese di personale e la media delle entrate correnti degli ultimi tre anni (al netto del FCDE dell'esercizio precedente).

L'art. 2 del citato DM specifica le seguenti definizioni:

ALLEGATO E

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

b) **Entrate Correnti:** media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.”

Il DM fissa anche le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Per gli enti territoriali meno virtuosi, la sostenibilità finanziaria di tale rapporto dovrà concludersi nel 2025; in difetto, le assunzioni di personale non potranno eccedere il 30 per cento di coloro che cessano dal servizio.

Ai sensi dell'art. 57 comma 3-septies del DL n. 104/2020, le spese di personale riferite a nuove assunzioni effettuate in data successiva alla conversione dello stesso D.L. n. 104/2020, finanziate integralmente o parzialmente 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, a decorrere dal 2021 non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia, fino a permanenza del finanziamento.

Per quanto riguarda gli arretrati contrattuali l'art. 3, comma 4-ter, del D.L. 36/2022 prevede la sterilizzazione, a decorrere dall'anno 2022 e con riferimento al contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, della spesa di personale riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti; pertanto tali spese non vanno considerate tra le spese di personale ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia.

Assunzioni a tempo determinato (flessibile).

Ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili riviste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35 del medesimo decreto legislativo: la durata massima di tali contratti non può eccedere, complessivamente, 36 mesi.

L'art. 9 comma 28, del D.L. n. 78/2010, rappresenta sicuramente la norma di carattere finanziario principale con riferimento alle limitazioni dei contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi, che possono essere stipulati nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009.

Tale percentuale è ridotta al 50% per gli enti non in regola con gli obblighi di contenimento della spesa di personale previsti dall'art. 1, commi 557e seguenti, della legge n. 296/2006.

Dal punto di vista numerico, l'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che: “salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i

ALLEGATO E

datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente”

Sono esclusi dai predetti limiti le seguenti assunzioni:

- assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. (art. 16, comma 1-quater, del D.L. n. 113/2016 che ha modificato l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010;
- assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato a carattere stagionale, a condizione che i relativi oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali (art. 22 D.L. n. 50/2017,);
- assunzioni di assistenti sociali a valere e nei limiti di un terzo delle risorse di cui all'articolo 7, comma 3 del medesimo decreto legislativo attribuite a ciascun ambito territoriale (fondo povertà) (art. 1 c. 200 della Legge 205/2017);

Verifica delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato del comuni (art. 34 D.L. 34/2019 e DM 17.03.2020:

Inoltre, il D.L. n.34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente. In attuazione di quanto previsto dall'art. 33, co. 2, del D.L. n. 34/2019 i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch'essa definita dal Decreto attuativo.

Più in dettaglio, il Decreto individua per ciascuna fascia demografica due distinte percentuali: una prima percentuale che definisce il valore-soglia, il cui rispetto abilita il Comune alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni, e una più alta percentuale che definisce il valore di rientro, come riferimento per i Comuni che hanno una maggiore rigidità strutturale della spesa di personale in relazione all'equilibrio complessivo del Bilancio.

Esaminati i conteggi predisposti dai competenti uffici, rispetto all'applicazione del DPCM attuativo del 17 marzo 2020, in termini di analisi delle spese di personale dell'ultimo rendiconto in rapporto alle entrate correnti medie dell'ultimo triennio (al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità), e preso atto che il Comune di Mandatoriccio evidenzia un rapporto di spese di personale su entrate correnti come sotto specificato:

ALLEGATO E

		ANNO	VALORE	FASCIA
		2025		
		ANNO		
	Popolazione al 31 dicembre	2024	2.447	C
		ANNI	VALORE	
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	766.088,41 €	(I)
	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	4.693.704,51 €	
		2022	4.837.057,52 €	
		2023	4.531.567,97 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		4.687.443,33 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	884.449,50 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	3.802.993,83 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		20,14%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		27,60%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		31,60%

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)	283.537,89 €	
	Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	1.049.626,30 €	
	Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo	(g)		27,60%
	Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(h)	1.049.626,30 €	

ALLEGATO E

Verificato che fino al 31/12/2024 i comuni virtuosi potevano incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura superiore al valore percentuale della tabella 2 del DM.

Venendo meno le suddette previsioni, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia corrispondente per fascia demografica, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del decreto attuativo pari al 27,60% per il Comune di Mandatoriccio;

Dato atto che dal 31 dicembre 2024 il dipendente Cerminara Giuseppe, inquadrato nell'Area dei Funzionari ed E.Q., vincitore di concorso presso altro Ente, ha rassegnato le dimissioni volontarie finalizzate all'assunzione presso l'altro Ente e pertanto, bisogna procedere alla sua sostituzione;

Dato atto che occorre prevedere l'assunzione di agenti di polizia locale a tempo determinato per il periodo estivo, tramite selezione pubblica, da finanziare con i proventi di cui all'art. 208 del CDS che presenta adeguata disponibilità;

Dato atto che:

- questo Ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2025-2027 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento, essendo già coperta la figura;
- questo Ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2025-2027 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- che è stato acquisito il parere del Revisore dei conti, reso con verbale n.10 e 11 del

18.06.2025;

- Il Comune di Mandatoriccio intende procedere nel seguente modo:

ANNO 2025

Area Urbanistica e LL.PP.

Copertura di una unità di personale, Area dei Funzionari E.Q. (ex categoria D), a tempo indeterminato part-time 25 ore settimanali, profilo professionale Funzionario Tecnico, **mediante concorso pubblico**;

Incremento orario di lavoro a tempo indeterminato:

- n. 1 dipendente da 18 a 25 ore settimanali nell'Area Operatori esperti (ex cat. B);

Area Tecnica-manutentiva:

Incremento orario di lavoro a tempo determinato:

- n. 1 dipendente da 18 a 25 ore settimanali nell'Area degli Istruttori (ex cat. C);
- n. 1 dipendente da 18 a 25 ore settimanali nell'Area Operatori esperti (ex cat. B);

ALLEGATO E

- n. 1 dipendente da 18 a 22 ore settimanali nell'Area Operatori esperti (ex cat. B);
- n. 1 dipendente da 18 a 23 ore settimanali nell'Area degli Operatori (ex cat. A);

Area Affari Generali:

Incremento orario di lavoro a tempo determinato:

- n. 1 dipendente da 12 a 18 ore settimanali nell'Area dei Funzionari E.Q. (ex cat. D) -ex art. 110 TUEL;

Incremento orario di lavoro a tempo determinato:

- n. 1 dipendente da 18 a 22 ore settimanali nell'Area degli Istruttori (ex cat. C);
- n. 1 dipendente da 18 a 28 ore settimanali nell'Area Operatori esperti (ex cat. B);
- n. 2 dipendenti da 18 a 25 ore settimanali nell'Area Operatori esperti (ex cat. B);
- n. 2 dipendenti da 18 a 23 ore settimanali nell'Area Operatori esperti (ex cat. B);
- n. 1 dipendente da 18 a 22 ore settimanali nell'Area Operatori esperti (ex cat. B);

Area Polizia Locale:

Copertura di n. 1 unità di personale nell'Area degli Istruttori, a tempo indeterminato part-time (18 ore settimanali), profilo professionale Istruttore di polizia locale - **mediante concorso pubblico**;

Copertura di n. 1 unità nell'Area degli Istruttori – profilo professionale Istruttore di polizia locale a tempo indeterminato e pieno - **mediante progressione verticale** dall'Area degli Operatori esperti (ex categoria B) all'Area degli Istruttori (ex cat. C);

Copertura di n. 2 unità nell'Area degli Istruttori (ex cat. C) – profilo professionale Istruttore di polizia locale, tempo determinato e part-time 50% (18 ore settimanali), per mesi 3 (tre) **mediante concorso pubblico**, finanziata con i proventi del codice della strada;

Incremento dell'orario di lavoro a tempo determinato:

- n. 1 dipendenti da 18 a 22 ore settimanali nell'Area Operatori esperti (ex cat. B);
- n. 1 dipendenti da 18 a 23 ore settimanali nell'Area Operatori esperti (ex cat. B);

Area Finanziaria:

Incremento dell'orario di lavoro a tempo determinato:

- n. 2 dipendenti da 18 a 28 ore settimanali nell'Area Operatori esperti (ex cat. B);

Area Personale:

Incremento dell'orario di lavoro a tempo determinato:

- n. 2 dipendenti da 18 a 24 ore settimanali nell'Area Operatori esperti (ex cat. B);

ANNO 2026

Area Tecnica-manutentiva:

Copertura di n. 2 unità di personale nell'Area Operatori, ex categoria A, **mediante concorso pubblico**, a tempo indeterminato e part-time 25 ore settimanali;

Area Affari Generali:

Copertura di una unità di personale, Area dei Funzionari E.Q. (ex categoria D), a tempo indeterminato part-time 18 ore settimanali, profilo professionale Funzionario amministrativo, **mediante concorso pubblico**;

Area Polizia Locale:

Copertura di n. 1 unità nell'Area dei Funzionari E.Q. – profilo professionale Funzionario di polizia locale a tempo indeterminato e pieno - **mediante progressione verticale** dall'Area degli Istruttori (ex cat. C) all'Area dei Funzionari E.Q. (ex cat. D);

Copertura di n. 2 unità nell'Area degli Istruttori (ex cat. C) – profilo professionale Istruttore di polizia locale, tempo determinato e part-time 50% (18 ore settimanali), per mesi 3 (tre) **mediante concorso pubblico**, finanziata con i proventi del codice della strada;

Area Finanziaria:

Copertura di n. 1 unità di personale nell'Area degli Istruttori, ex categoria C, **mediante concorso pubblico**, a tempo indeterminato e part-time 20 ore settimanali;

ANNO 2027

Area Finanziaria:

Copertura di n. 1 unità di personale nell'Area degli Istruttori, ex categoria C, **mediante concorso pubblico**, a tempo indeterminato e part-time 20 ore settimanali;

Area Polizia Locale:

Copertura di n. 2 unità nell'Area degli Istruttori (ex cat. C) – profilo professionale Istruttore di polizia locale, tempo determinato e part-time 50% (18 ore settimanali), per mesi 3 (tre) **mediante concorso pubblico**, finanziata con i proventi del codice della strada;

ALLEGATO E - PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO PERSONALE 2025

MAGGIORE SPESA ANNUA A REGIME - NUOVE ASSUNZIONI - CONCORSI

Categorie da assumere	% ASSUNZIONE	Numero Ore Settimanali Assunzione	Retribuzione Tabellare (100%)	n. Posti	Area di Appartenenza	Servizio di Appartenenza	Maggiore Spesa a Regime	Contributi CPDEL (23,80%)- INADEL (2,88%)- INAIL (1%) - TOT. 27,68%	Irap 8,50%	Totale Maggiore Spesa ANNUA
EX D1	69,44%	25	23.212,35 €	1	Elevata qualificazione	Urbanistica-LL.PP.	€ 17.462,99	€ 4.833,76	€ 1484,35	€ 23.781,11
EX C1	50,00%	18	21.392,87 €	1	Istruttori	Polizia Locale	€ 11.587,80	€ 3.207,50	€ 984,96	€ 15.780,27
	0,00%						€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	0,00%						€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totale A							€ 29.050,80	€ 8.041,26	€ 2.469,32	€ 39.561,38

MAGGIORE SPESA ANNUA A REGIME - Incremento Orario

Categoria	RETRIBUZ. TABELLARE (100%) + DIFFERENZIALI	INCREMENTO ORARIO (SETTIMANALE)	% aumento	n. DIPENDENTI	Area di Appartenenza	Servizio di Appartenenza	Maggiore Spesa a Regime	Contributi CPDEL (23,80%)- INADEL (2,88%)- INAIL (1%) - TOT. 27,68%	Irap 8,50%	Totale Maggiore Spesa ANNUA
EX C1	21.392,87 €	18 - 25	19,44%	1	Istruttori	Tecnico-manutentivo	€ 4.506,37	€ 1.247,36	€ 383,04	€ 6.136,77
EX B2	19.335,69 €	18 - 25	19,44%	1	Operatori esperti	Tecnico-manutentivo	€ 4.073,03	€ 1.127,41	€ 346,21	€ 5.546,65
EX B3	20.072,88 €	18 - 25	19,44%	1	Operatori esperti	Urbanistica-LL.PP.	€ 4.228,32	€ 1.170,40	€ 359,41	€ 5.758,12

EX A DELEGATO E	18.653,28 €	18 - 23	13,89%	1	Operatori	Tecnico- manutentivo	€ 2.883,02	€ 798,02	€ 245,06	€ 3.926,09
EX B2	19.335,69 €	18 - 22	11,11%	1	Operatori esperti	Tecnico- manutentivo	€ 2.327,44	€ 644,24	€ 197,83	€ 3.169,51
EX D1	23.212,35 €	12 - 18	16,67%	1	Ex art.110 - TUEL	Affari generali	€ 4.191,12	€ 1.160,10	€ 356,25	€ 5.707,47
EX C2	21.886,58 €	18 - 22	11,11%	1	Istruttori	Affari generali	€ 2.717,83	€ 752,30	€ 231,02	€ 3.701,14
EX B3	20.072,88 €	18 - 23	13,89%	1	Operatori esperti	Affari generali	€ 3.110,50	€ 860,99	€ 264,39	€ 4.235,88
EX B3	20.072,88 €	18 - 22	11,11%	1	Operatori esperti	Affari generali	€ 2.488,40	€ 688,79	€ 211,51	€ 3.388,71
EX B2	19.335,69 €	18 - 23	13,89%	1	Operatori esperti	Affari generali	€ 2.999,58	€ 830,28	€ 254,96	€ 4.084,83
EX B2	19.335,69 €	18 - 28	27,78%	1	Operatori esperti	Affari generali	€ 5.999,17	€ 1.660,57	€ 509,93	€ 8.169,66
EX B2	19.335,69 €	18 - 25	19,44%	1	Operatori esperti	Affari generali	€ 4.199,42	€ 1.162,40	€ 356,95	€ 5.718,76
EX B2	19.335,69 €	18 - 25	19,44%	1	Operatori esperti	Affari generali	€ 4.073,03	€ 1.127,41	€ 346,21	€ 5.546,65
EX B3	20.072,88 €	18 - 28	27,78%	1	Operatori esperti	Finanziario	€ 6.221,01	€ 1.721,97	€ 528,79	€ 8.471,77
EX B3	20.072,88 €	18 - 28	27,78%	1	Operatori esperti	Finanziario	€ 6.040,45	€ 1.672,00	€ 513,44	€ 8.225,88
EX B2	19.335,69 €	18 - 23	13,89%	1	Operatori esperti	Polizia Locale	€ 2.909,31	€ 805,30	€ 247,29	€ 3.961,89
EX B3	20.072,88 €	18 - 22	11,11%	1	Operatori esperti	Polizia Locale	€ 2.416,18	€ 668,80	€ 205,38	€ 3.290,35
EX B2	19.335,69 €	18 - 24	16,67%	1	Operatori esperti	Personale	€ 3.599,50	€ 996,34	€ 305,96	€ 4.901,80
EX B3	20.072,88 €	18 - 24	16,67%	1	Operatori esperti	Personale	€ 3.732,60	€ 1.033,18	€ 317,27	€ 5.083,06
Numero Dipendenti per Aumento Ore				19	Totale B		€ 72.716,26	€ 20.127,86	€ 6.180,88	€ 99.025,00

ALLEGATO E

MAGGIORE SPESA ANNUA A REGIME PROGRESSIONI VERTICALI (categoria base)

Categorie ATTUALE	Categorie DA ATTRIBUIRE	RETRIBUZ. TABELLARE BASE (100%)	RETRIBUZ. TABELLARE DI DESTINAZIONE (100%)	n. posti	Area di Destinazione	Servizio di Appartenenza	Maggiore Spesa a Regime	Contributi CPDEL (23,80%)- INADEL (2,88%)- INAIL (1%) - TOT. 27,68%	Irap 8,50%	Totale Maggiore Spesa ANNUA
EX B2 - Full Time (Tempo Indeterminato)	EX C1	19.034,51	21.392,87	1	Istruttori	Polizia Locale	€ 2.554,89	€ 707,19	€ 217,17	€ 3.479,25
Totale C							€ 2.554,89	€ 707,19	€ 217,17	€ 3.479,25

MINORE SPESA ANNUA PERSONALE CESSATO

Categorie da Cessare	RETRIBUZ. TABELLARE (100%)	RETRIBUZ. TABELLARE (50%)	n. posti	Area di Appartenenza	Servizio di Appartenenza	Minore Spesa a Regime	Contributi CPDEL (23,80%)- INADEL (2,88%)- INAIL (1%) - TOT. 27,68%	Irap 8,50%	Totale Minore Spesa ANNUA
EX D1 - Part Time (Tempo Indeterminato)	23.212,35 €	11.606,18 €	1	Elevata qualificazione	Urbanistica-LL.PP.	€ 12.573,36	€ 3.480,31	€ 1.068,74	€ 17.122,40
						€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totale D						€ 12.573,36	€ 3.480,31	€ 1.068,74	€ 17.122,40

MAGGIORE SPESA ANNUA - VIGILI ESTIVI P.T. - TEMPO DETERMINATO

Categorie da assumere	MESI ASSUNZIONE	% ASSUNZIONE	RETRIBUZ. TABELLARE ANNUA (100%)	n. posti	Area di Appartenenza	Servizio di Appartenenza	Maggiore Spesa a Regime	Contributi CPDEL (23,80%)- INADEL (2,88%)- INAIL (1%) - TOT. 27,68%	Irap 8,50%	Totale Maggiore Spesa
EX C1	3	50%	21.392,87	2	Istruttori	Polizia Locale	€ 5.793,90	€ 1.603,75	€ 492,48	€ 7.890,14

ALLEGATO E						€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totale E					€ 5.793,90	€ 1.603,75	€ 492,48	€ 7.890,14

Maggiore spesa tempo indeterminato (= A+B+C-D)	€ 124.943,23
Maggiore spesa tempo determinato (= E)	€ 7.890,14
Somme da Proventi CDS (50%) - F	€ 7.500,00
TOT. MAGGIORE SPESA ANNO 2025 G=(A+B+C-D+E-F)	€ 125.333,37

ALLEGATO E - PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO PERSONALE 2026

MAGGIORE SPESA ANNUA A REGIME - NUOVE ASSUNZIONI - CONCORSI

Categorie da assumere	% ASSUNZIONE	Numero Ore Settimanali Assunzione	Retribuzione Tabellare (100%)	n. Posti	Area di Appartenenza	Servizio di Appartenenza	Maggiore Spesa a Regime	Contributi CPDEL (23,80%)- INADEL (2,88%)- INAIL (1%) – TOT. 27,68%	Irap 8,50%	Totale Maggiore Spesa ANNUA
EX A1	69,44%	25	18.044,37 €	1	Operatori	Tecnico-manutentivo	€ 13.575,05	€ 3.757,57	€ 1153,88	€ 18.486,50
EX A1	69,44%	25	18.044,37 €	1	Operatori	Tecnico-manutentivo	€ 13.575,05	€ 3.757,57	€ 1153,88	€ 18.486,50
EX D1	50,00%	18	23.212,35	1	Elevata qualificazione	Affari Generali	€ 12.573,36	€ 3.480,31	€ 1068,74	€ 17.122,40
EX C1	55,56%	20	21.392,87 €	1	Istruttori	Finanziario	€ 12.875,34	€ 3.563,89	€ 1094,40	€ 17.533,64
	0,00%						€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totale A							€ 52.598,79	€ 14.559,34	€ 4.470,90	€ 71.629,03

ALLEGATO E

MAGGIORE SPESA ANNUA A REGIME PROGRESSIONI VERTICALI (categoria base)

Categorie ATTUALE	Categorie DA ATTRIBUIRE	RETRIBUZ. TABELLARE BASE (100%)	RETRIBUZ. TABELLARE DI DESTINAZIONE (100%)	n. posti	Area di Destinazione	Servizio di Appartenenza	Maggiore Spesa a Regime	Contributi CPDEL (23,80%)- INADEL (2,88%)- INAIL (1%) – TOT. 27,68%	Irap 8,50%	Totale Maggiore Spesa ANNUA
EX C5 - Full Time (Tempo Indeterminato)	EX D1	21.392,87	23.212,35	1	Elevata qualificazione	Polizia Locale	€ 1.971,10	€ 545,60	€ 167,54	€ 2.684,25
Totale B							€ 1.971,10	€ 545,60	€ 167,54	€ 2.684,25

MAGGIORE SPESA ANNUA - VIGILI ESTIVI P.T. - TEMPO DETERMINATO

Categorie da assumere	MESI ASSUNZIONE	% ASSUNZIONE	RETRIBUZ. TABELLARE ANNUA (100%)	n. posti	Area di Appartenenza	Servizio di Appartenenza	Maggiore Spesa a Regime	Contributi CPDEL (23,80%)- INADEL (2,88%)- INAIL (1%) - TOT. 27,68%	Irap 8,50%	Totale Maggiore Spesa
EX C1	3	50%	21.392,87	2	Istruttori	Polizia Locale	€ 5.793,90	€ 1.603,75	€ 492,48	€ 7.890,14
								€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totale C							€ 5.793,90	€ 1.603,75	€ 492,48	€ 7.890,14

Maggiore spesa tempo indeterminato (= A+B)	€ 74.313,28
Maggiore spesa tempo determinato (= C)	€ 7.890,14
Somme da Proventi CDS (50%) - F	€ 7.500,00
TOT. MAGGIORE SPESA ANNO 2026 G=(A+B+C-D+E-F)	€ 74.703,41

ALLEGATO E	Totale C	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
------------	-----------------	--------	--------	--------	---------------

MAGGIORE SPESA ANNUA - VIGILI ESTIVI P.T. - TEMPO DETERMINATO

Categorie da assumere	MESI ASSUNZIONE	% ASSUNZIONE	RETRIBUZ. TABELLARE ANNUA (100%)	n. posti	Area di Appartenenza	Servizio di Appartenenza	Maggiore Spesa a Regime	Contributi CPDEL (23,80%)- INADEL (2,88%)- INAIL (1%) - TOT. 27,68%	Irap 8,50%	Totale Maggiore Spesa
EX C1	3	50%	21.392,87	2	Istruttori	Polizia Locale	€ 5.793,90	€ 1.603,75	€ 492,48	€ 7.890,14
								€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totale E							€ 5.793,90	€ 1.603,75	€ 492,48	€ 7.890,14

Maggiore spesa tempo indeterminato (= A+B+C-D)	€ 17.533,64
Maggiore spesa tempo determinato (= E)	€ 7.890,14
Somme da Proventi CDS (50%) - F	€ 7.500,00
TOT. MAGGIORE SPESA ANNO 2027 G=(A+B+C-D+E-F)	€ 17.923,77