



ALLEGATO 2 PIAO 2024 - 2026

# PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026



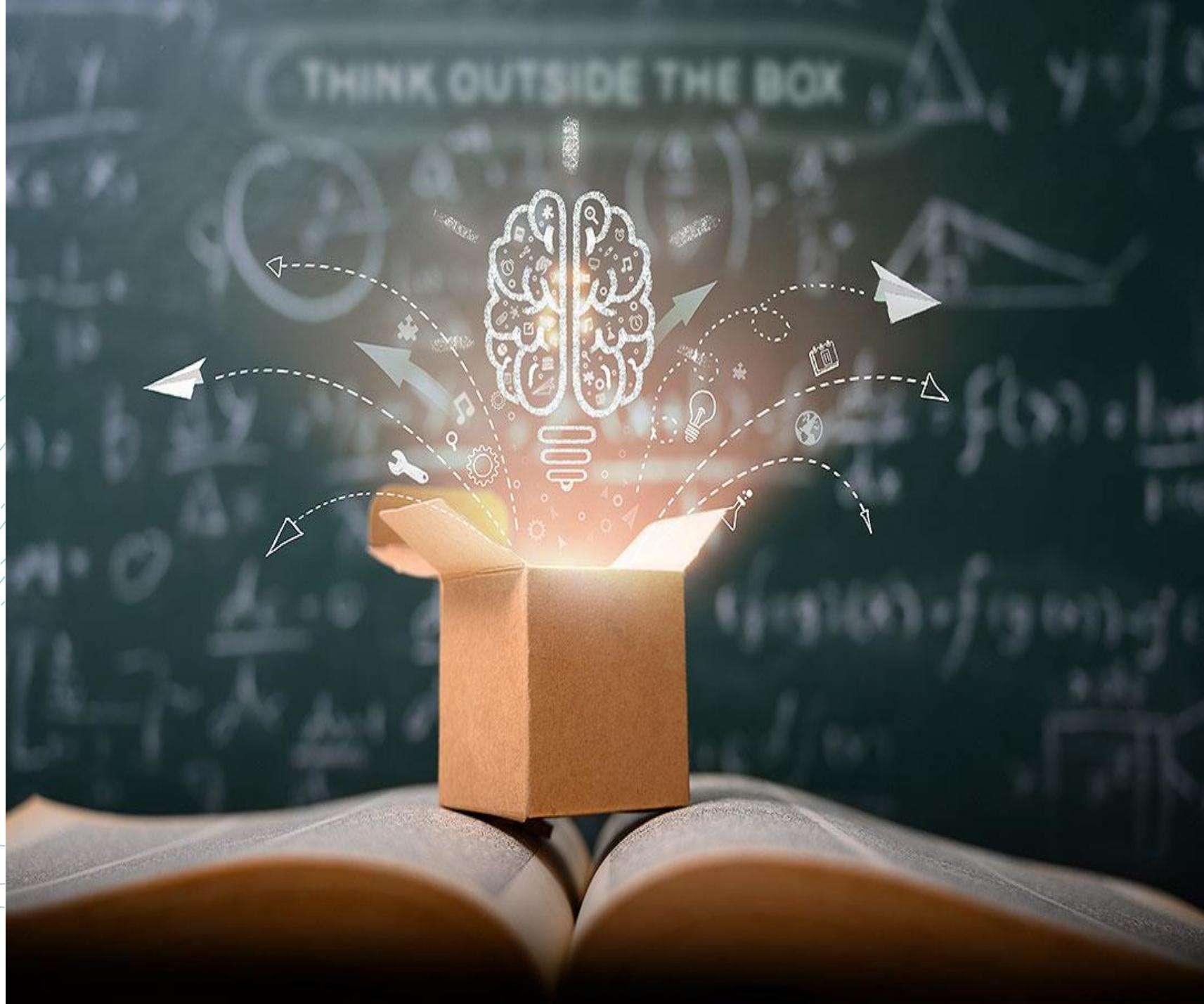
Comune di  
Leggiuno

## Premessa

Il presente piano del fabbisogno di personale 2024-2026 è stato elaborato sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dai Responsabili ed in coerenza con la capacità assunzionale e gli stanziamenti di bilancio che sono stati inclusi nel bilancio annuale e pluriennale approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 43 in data 27.12.2023.

Sulla proposta del presente piano triennale del fabbisogno del personale 2024 - 2026, è stata acquisita l'asseverazione preventiva del Revisore dei Conti di cui all'articolo 19, comma 8, della Legge 28 Dicembre 2001, n. 448.

Come previsto dal C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022, il Piano Triennale dei fabbisogni di personale anni 2024-2026 è stato oggetto di informazione sindacale preventiva.



# La normativa di riferimento

Le normative di riferimento esaminate nel predisporre il piano sono le seguenti:

- l'articolo 39 della Legge 27.12.1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- l'articolo 2 del D.Lgs.165/2001 che stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'articolo 91 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'articolo 6 "organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale" del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165, come modificato dall'articolo 4 del D.Lgs. 25.05.2017, n. 75, il quale, al comma 2, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. L'ultimo periodo del medesimo comma 2 prevede che nel PTFP (piano triennale di fabbisogno del personale) devono essere indicate 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. Al successivo comma 3 prevede che, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'articolo 6 ter "linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale" del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017;
- il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 08.05.2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 27 Luglio 2018, n. 173, avente ad oggetto "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";
- l'articolo 33, comma 2, del Decreto Legge 30 Aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 28 Giugno 2019, n. 58, (nel seguito, anche "DL 34/2019") che ha introdotto, con decorrenza dalla data individuata in successivo decreto attuativo, un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over (cfr. articolo 3, comma 5, del Decreto Legge 24 Giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 Agosto 2014, n. 114) e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- il decreto ministeriale attuativo del richiamato articolo 33, comma 2, del DL 34/2019, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 Aprile 2020 (nel seguito, per brevità, anche "decreto attuativo"), con il quale è stata tra l'altro disposta l'entrata in vigore del citato disposto normativo, a decorrere dal 20 Aprile 2020;
- la Circolare ministeriale esplicativa al citato Decreto Attuativo (cfr. Circolare del 13 Maggio 2020 pubblicata in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 226 del 11 Settembre 2020);
- il D.L. 09.06.2021, n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.", convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021, ai sensi del quale (articolo 1, comma 1) le amministrazioni titolari di interventi previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) possono assumere del personale a tempo determinato specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del Decreto Legge 31 Maggio 2010, n. 78 (convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 Luglio 2010, n. 122) e alla dotazione organica delle amministrazioni interessate.

## Calcolo degli spazi assunzionali (articolo 33 D.L. 34/2019)

Secondo quanto previsto dall'articolo 33, comma 2, del DL 34/2019, 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.

In attuazione dell'articolo 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34 del 2019, nella Tabella 1 del Decreto Attuativo sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'articolo 2 del medesimo decreto.

Sulla base della norma sopra citata, è stato pertanto effettuato il ricalcolo degli spazi assunzionali con le spese derivanti dal rendiconto 2022 (ultimo rendiconto disponibile), nei quali si dà atto che:

- i residenti del Comune di Leggiuno, al 31 Dicembre 2023, sono n. 3.685 e, pertanto, il nostro Ente rientra nella fascia demografica "Comuni tra 3.000 e 4.999 abitanti" della Tabella 1 del Decreto Attuativo, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE - Fondo Crediti Dubbia Esigibilità) pari al 27,20%;
- il Comune di Leggiuno si colloca al di sotto del suddetto valore soglia, in quanto il rapporto spesa di personale/entrate correnti, al netto del FCDE - calcolato sulla base dei dati degli ultimi rendiconti approvati - risulta pari a 18,19%, come precisamente di seguito indicato;
- la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2020-2021-2022), considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione è pari a € 2.379.469,66;
- la spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione risultante dall'ultimo rendiconto approvato per l'anno 2022 risulta pari a € 432.896,78;
- il rapporto tra le due entità di cui ai punti precedenti, come già evidenziato, risulta pari a 18,19% collocandosi al di sotto del valore soglia fissato dal DPCM al 27,20% che, calcolato per il Comune di Leggiuno, risulta pari a € 214.318,97.

Inoltre:

- i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente per assunzioni a tempo indeterminato la spesa di personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato nell'articolo 5 del D. L. 34/2019 che, per il Comune di Leggiuno, per il 2024 è pari al 28% della spesa del personale 2018 (la norma si ferma al 2024 e non fornisce percentuali massime di incremento per gli anni successivi);
- l'incremento massimo consentito della spesa del personale per nuove assunzioni, così determinato per il Comune di Leggiuno nel 2024 risulta pari a € 115.894,35 (consuntivo 2018\*28%) (la norma si ferma al 2024 e non fornisce percentuali massime di incremento per gli anni successivi).

# Struttura organizzativa

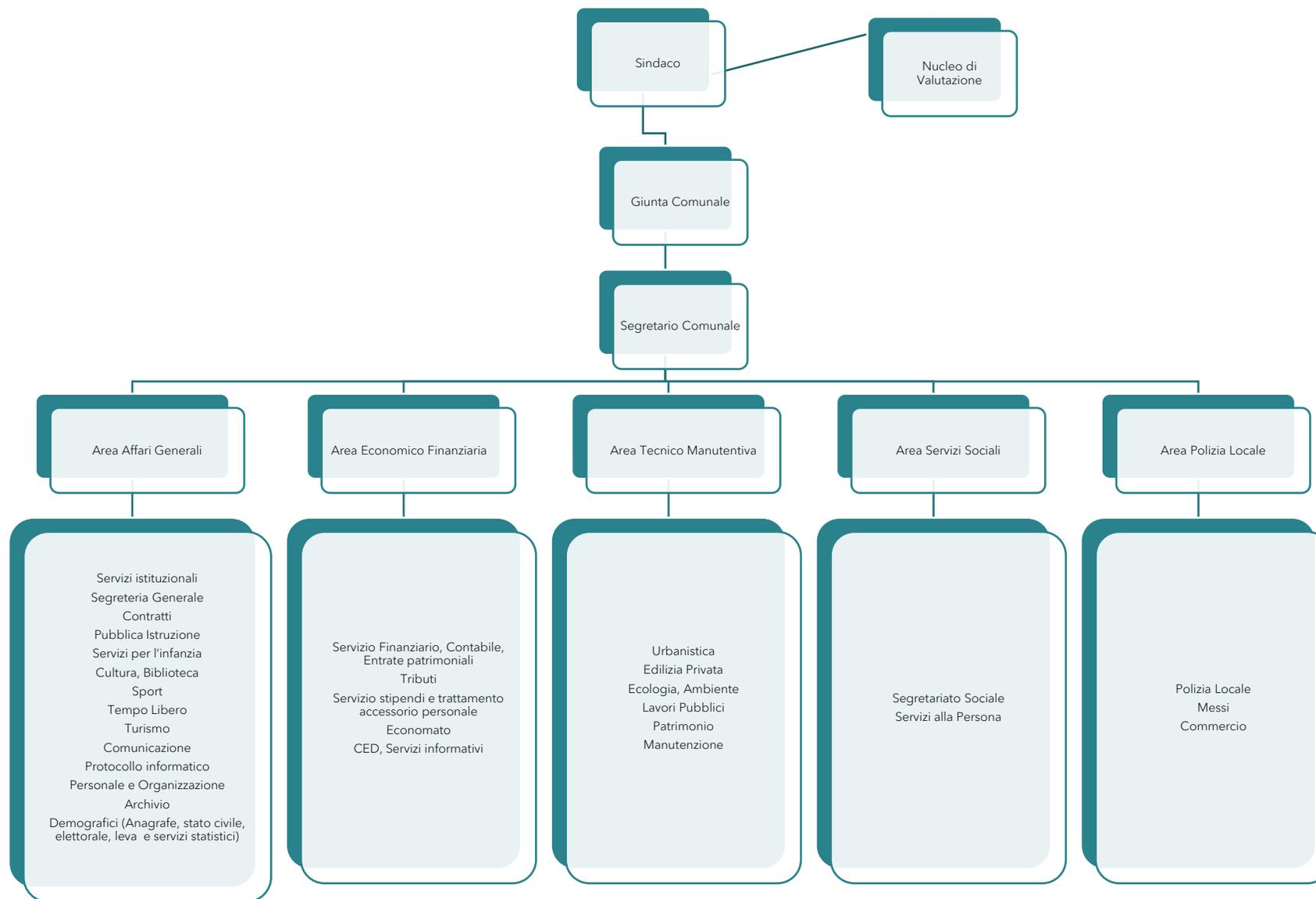
L'assetto organizzativo del Comune di Leggiuno e la relativa disciplina sono contenuti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, emanato ai sensi dell'articolo 89 del D.Lgs. n. 267/2000. Sulla base dei criteri generali formulati dal Consiglio Comunale, il regolamento stabilisce le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ente e disciplina le modalità di conferimento della titolarità dei medesimi.

Il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Leggiuno è stato adottato con deliberazione di n. 76 in data 14.10.2011 e dispone che l'assetto strutturale ordinario dell'Ente sia articolato secondo i seguenti livelli:



Le Aree rappresentano le strutture di massima dimensione del sistema organizzativo del Comune e si caratterizzano per la rilevante complessità organizzativa, correlata anche alla dimensione delle risorse gestite, e perseguono obiettivi e finalità di carattere strategico e portata intersettoriale.

# Macrostruttura dell'Ente



### Area Affari Generali

Funzionario Amministrativo Contabile	RUOLO	Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni	FULL TIME
Istruttore Amministrativo	RUOLO	Area degli Istruttori	FULL TIME
Collaboratore Amministrativo	RUOLO	Area degli Operatori Esperti	FULL TIME
Collaboratore Amministrativo	RUOLO	Area degli Operatori Esperti	FULL TIME

### Area Economico Finanziaria

Funzionario Amministrativo Contabile	RUOLO	Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni	FULL TIME
Istruttore Amministrativo Contabile	VACANTE	Area degli Istruttori	FULL TIME

### Area Tecnico Manutentiva

Funzionario Tecnico	RUOLO	Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni	FULL TIME
Istruttore Tecnico	RUOLO	Area degli Istruttori	FULL TIME
Istruttore Amministrativo	A TERMINE	Area degli Istruttori	P.TIME 83,33%
Collaboratore Tecnico Manutentivo	RUOLO	Area degli Operatori Esperti	FULL TIME

### Area Polizia Locale

Funzionario di Vigilanza	RUOLO	Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni	FULL TIME
Agente di Polizia Locale	RUOLO	Area degli Istruttori	FULL TIME

### Area Servizi Sociali

Assistente Sociale	RUOLO	Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni	P.TIME 66,67%
--------------------	-------	--	---------------

# Indirizzi in materia di programmazione del personale

Nel Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUPS) relativo al periodo 2024/2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 in data 21.07.2023, e nella relativa Nota di Aggiornamento, approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 42 in data 27.12.2023, esecutiva ai sensi di legge, vengono formulati in materia di programmazione del fabbisogno di personale, i seguenti indirizzi dell'amministrazione:

- attuazione di una politica di gestione del personale funzionale alla salvaguardia del corretto svolgimento delle funzioni istituzionali e dei correlati livelli di prestazioni dei servizi alla cittadinanza;
- rafforzamento della struttura comunale con il reclutamento di personale in possesso di competenze professionali, sulla base della rilevazione dei fabbisogni e delle richieste dei responsabili, nei margini concessi dai vincoli assunzionali e di spesa;

da attuare tramite le seguenti azioni:

- completare la programmazione 2023-2025, avente riflessi anche sul 2024, 2025, 2026;
- sostituire il personale cessato per fronteggiare l'evoluzione normativa, sempre più complessa, e per garantire i servizi indispensabili alla comunità ed al raggiungimento degli obiettivi programmatici di mandato. Per quanto attiene alle cessazioni di personale, questo Ente, nell'anno 2023, ha registrato le dimissioni di n. 1 unità di personale, appartenente all'Area degli Istruttori ed assegnata all'Area Economico Finanziaria. La cessazione intervenuta nella precedente annualità e quelle programmate nel corso delle successive, se non integrate con altro personale, non consentiranno di garantire la funzionalità e l'efficacia dell'azione amministrativa del Comune;
- nel reclutamento del personale, riqualificare il personale in servizio attraverso processi di mobilità interna e di progressione nei limiti consentiti dalle norme vigenti;
- confermare il potenziamento dell'organico della Polizia Locale durante la stagione estiva con l'assunzione di Agenti di Polizia Locale (Area degli Istruttori);
- potenziare l'organico stagionale della Polizia Locale in occasione di eventi particolari utilizzando i contributi economici di privati (escludendo la spesa così finanziata dal calcolo dei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 557 della Legge 296/2006 e di cui all'articolo 9, comma 28 del DL 78/2010 - come da parere della Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per l'Emilia Romagna, espresso con delibera n. 130 depositata in data 16.09.2015).

Con riferimento ai contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile, a norma dell'articolo 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'articolo 9 del D.Lgs. n. 75/2017, questi possono avvenire "Soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...".

Si richiama anche l'articolo 23 del D.Lgs. n. 81/2015 secondo il quale, 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. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Verranno, pertanto, autorizzate nel corso del triennio nuove assunzioni a tempo determinato su richiesta dei responsabili interessati, che siano realmente indispensabili ai fini sostitutivi o per esigenze temporanee / eccezionali dei diversi servizi dell'Amministrazione, principalmente per garantire la continuità dei servizi alla comunità e al cittadino, istituzionali e di "governance", o previste dal TUEL e da leggi speciali, nei limiti della capacità di bilancio, compatibilmente con il contenimento della spesa di personale nella media del triennio 2011-2013, e con il contenimento della spesa per assunzioni a tempo determinato / lavoro flessibile nel tetto dell'analoga voce di spesa 2009.



Con riferimento alle progressioni tra le Aree di inquadramento, ovvero quelle procedure riservate al personale già dipendente che consentono il reinquadramento in una Area superiore, si precisa che, come noto, l'articolo 52, comma 1 bis, del D.Lgs 30 Marzo 2001, n. 165 stabilisce che le progressioni tra le Aree avvengono tramite procedure comparative che tengano conto degli esiti dei sistemi di valutazione dei dipendenti, dei titoli di studio posseduti, delle esperienze maturate e delle competenze professionali acquisite, "fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno".

È parimenti noto che il CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 16 Novembre 2022, in applicazione della suddetta norma introduce, agli articoli 15 e 13, comma 6, due procedure (la prima cosiddetta ordinaria mentre, la seconda, transitoriamente applicabile solo nella fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale fino al 31 Dicembre 2025) per consentire la progressione tra le Aree di inquadramento ai dipendenti degli Enti Locali.

Il Comune di Leggiuno si avvarrà di tali procedure quale strumento di valorizzazione delle professionalità maturate tra le proprie risorse umane, avendo a tal fine stanziato nel bilancio di previsione 2024-2026 un importo pari allo 0,55% del monte salari 2018 (misura massima), ai sensi dell'articolo 1, comma 612, della Legge 234/2021 (Legge di Bilancio 2022).

Verranno definite, previo confronto con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'articolo 5 del CCNL medesimo, i criteri per l'effettuazione delle progressioni tra le aree. E' pertanto in corso l'iter per l'approvazione del relativo regolamento.

Infine, occorre ricordare che, dopo la firma del nuovo CCNL dipendenti Funzioni Locali 2019/2021 avvenuta il 16.11.2022, anche l'anno 2024 risulta il periodo di vacanza contrattuale per cui è stato previsto l'accantonamento dei fondi per il rinnovo contrattuale dei contratti dei dipendenti, nonché il finanziamento dell'indennità di vacanza contrattuale nelle percentuali indicate nella normativa. Lo stesso vale per le annualità successive.

## Piano dei Fabbisogni di Personale 2024-2026

Il Piano è stato elaborato sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dai Responsabili e alle priorità evidenziate, in coerenza con la capacità assunzionale e gli stanziamenti inclusi nel bilancio annuale e pluriennale approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 43 in data 27.12.2023.

Il fabbisogno per il periodo 2024-2026 è stato stimato tenendo conto dei sopravvenuti sviluppi, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse e degli obiettivi contenuti nei citati documenti programmatici e di organizzazione, come rappresentato nella tabella che segue (tabella A). A fianco di ciascun posto è indicata la modalità di copertura.

Le assunzioni dall'esterno possono essere effettuate sia mediante nuovo concorso sia mediante ricorso a graduatorie esistenti di questo Ente ovvero di altre amministrazioni previo preventivo accordo. Possono anche essere effettuate tramite procedure di mobilità volontaria tra Enti ai sensi dell'articolo 30 del D.Lgs. n. 165/2001. A tal proposito, si precisa che, ai sensi dell'articolo 3, comma 8 della Legge n. 56 del 2019, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31.12.2024 le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del D.Lgs. 165/2001, possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo D.Lgs. 165/2001. Sulla modalità di copertura è stata, pertanto, fatta una valutazione, per ciascun posto da ricoprire, che ha tenuto conto della necessità di ridurre i tempi di reclutamento, ponderata con i principi del buon andamento, dell'efficacia ed efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa.

Si richiama qui anche l'articolo 3-bis, del decreto-legge 9 Giugno 2021, n. 80, nel testo introdotto dalla legge di conversione 6 Agosto 2021, n. 113, avente per oggetto "Selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli enti locali", il quale stabilisce che gli enti locali possono organizzare e gestire in forma aggregata selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione di personale per qualsiasi profilo professionale, sia a tempo determinato che indeterminato, anche in assenza del fabbisogno di personale approvato.

La definitiva assegnazione del personale assunto a tempo indeterminato ai servizi dell'ente non sarà determinata dalla provenienza del personale cessato ma dagli effettivi fabbisogni che saranno determinati con atti successivi (PEG) a seguito dell'espletamento di procedure di mobilità interna per una più efficiente allocazione nell'ente del personale in servizio.

E' comunque sempre possibile prevedere, prima del concorso o comunque dell'avvio della procedura indicata a fianco di ciascun posto, per esigenze di economicità e per una migliore allocazione e valorizzazione del personale in servizio all'interno dell'ente, la mobilità interna previo avviso.

Il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026 potrà essere rivisto per motivate e imprevedibili esigenze, fermo restando il rispetto dei vincoli, limiti e tetti previsti dalle norme vigenti in materia di spesa e assunzioni del personale dipendente e dell'indispensabile sostenibilità del valore soglia, oltre alla compatibilità finanziaria e di bilancio.

Per facilitare e snellire le sostituzioni, il presente Piano prevede che non sia necessaria un'espressa formale modifica, né il ricorso a ulteriori provvedimenti specifici nei seguenti casi:

- a seguito di interventi legislativi che incidano sulle fasi preliminari o successivi al reclutamento di personale e sui procedimenti selettivi;
- su motivata richiesta dei Responsabili competenti di procedere all'assunzione di unità di personale di categoria inferiore o di diverso profilo professionale rispetto a quanto indicato, con altra tipologia contrattuale, oppure per sostituzione di personale a tempo indeterminato dimissionario o trasferito, esclusivamente in riduzione oppure a invarianza della spesa.

La vigente normativa prevede che, dall'anno 2020, possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1. abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1- quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
2. abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;
3. rispettino l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011- 2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
4. abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
5. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
6. abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
7. rispettino gli obblighi previsti dall'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito;
8. abbiano rispettato i tempi medi nei pagamenti: nello specifico ai sensi dell'art. 41 del D.L. n. 66/2014 al fine di garantire il rispetto dei tempi di pagamento di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231, le amministrazioni pubbliche di cui al comma 1, esclusi gli enti del Servizio sanitario nazionale, che, sulla base dell'attestazione di cui al medesimo comma, registrano tempi medi nei pagamenti superiori a 90 giorni nel 2014 e a 60 giorni a decorrere dal 2015, nell'anno successivo a quello di riferimento non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto.

Rispetto agli adempimenti sopra citati:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 43 in data 27.12.2023 è stato approvato il Bilancio di previsione per gli esercizi finanziari 2024-2025-2026 con relativi allegati;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 in data 29.04.2023 è stato approvato il Rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2022 (ultimo rendiconto disponibile);
- con riferimento al punto 2) il Piano della Performance è contenuto in questo stesso Piano, nell'apposita sottosezione;
- con riferimento al precedente punto 3), la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'articolo 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013 (si veda tabella E in calce al presente paragrafo);
- con riferimento al precedente punto 4), si approva il presente Piano triennale dei fabbisogno di personale 2024-2026, unitamente alla dotazione organica con spesa massima potenziale, quale sottosezione del PIAO 2024-2026;
- relativamente al precedente punto 5), non ci sono situazioni di eccedenze né soprannumero di personale, segnalate dai Responsabili delle Aree, ai sensi dell'articolo 33, comma 1 del D.Lgs 165/2001, come da ricognizione effettuata con i citati piani triennali e relative dichiarazioni agli atti del servizio finanziario;
- relativamente al punto 6), il piano triennale delle azioni positive 2023-2025, aggiornamento 2024, è contenuto in questo stesso Piano, nell'apposita sotto-sezione;
- con riferimento al punto 7), le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento, per gli anni 2024-2026, potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle annualità 2024, 2025 e 2026, dell'effettivo rispetto degli obblighi in materia di certificazione del credito;
- con riferimento al punto 8) sono rispettati i tempi di pagamento come da attestazione pubblicata sul sito all'apposita sezione.

Le previsioni del presente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026:

- rispettano il limite massimo di spesa, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'articolo 1, comma 557 della Legge 296/2006 e seguenti, della Legge 296/2006 e s.m.i.;
- sono compatibili con il vincolo di sostenibilità finanziaria ex articolo 33, comma 2, del DL 34/2019 e con gli stanziamenti del bilancio di previsione 2024-2026 approvati con deliberazione del Consiglio Comunale n. 43 in data 27.12.2023, come dai prospetto agli atti del servizio finanziario;
- rispettano i vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio" previsti dalla vigente normativa, come introdotti dalla Legge di bilancio 2017 e le ulteriori condizioni limitative in materia di assunzioni come descritto in premessa;
- sono coerenti con gli indirizzi contenuti nel DUPS 2024/2026 approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 17 in data 21.07.2023 e nella nota di aggiornamento allo stesso approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 42 in data 27.12.2023;
- le previsioni di spesa per il personale flessibile per l'anno 2024 evidenziano (si veda tabella C) il rispetto del limite previsto dall'articolo 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78 (si veda anche Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 2/2015) relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa per la medesima voce dell'anno 2009.

Ad ogni modo, prima di procedere alle previste assunzioni, dovrà essere verificato e attestato dal responsabile del servizio finanziario il rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti di cui alle premesse e della perdurante copertura finanziaria.

Potranno altresì essere autorizzate nel corso del triennio, nello spirito di collaborazione tra Enti della Pubblica Amministrazione, comandi/interscambi/distacchi/assegnazioni funzionali temporanee e per periodi limitati, di personale sia in entrata presso il Comune che in uscita, per la realizzazione di progetti o di attività temporanee, ai sensi di quanto previsto da legge, nei limiti della capacità di Bilancio e della spesa di personale, sentiti i responsabili interessati; in particolare anche nelle more dell'espletamento delle procedure di reclutamento, qualora se ne ravvisi la necessità per la soluzione immediata di problematiche urgenti e/o per impellenti necessità organizzative connesse principalmente ai fabbisogni di personale.

# TABELLA A

PIANO DEI FABBISOGNI 2024-2026

Area	Descrizione	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026	Modalità di copertura
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE, AREA DEGLI ISTRUTTORI (DAL 01.04.2024)					
Area Economico Finanziaria	STIPENDI PERSONALE	€ 18.010,60	€ 23.830,93	€ 23.830,93	Concorso pubblico
	ONERI PREVIDENZIALI	€ 4.286,52	€ 5.671,76	€ 5.671,76	
	IRAP	€ 1.530,90	€ 2.025,63	€ 2.025,63	
	TOTALE	€ 23.828,02	€ 31.528,32	€ 31.528,32	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO, AREA DEGLI ISTRUTTORI (DAL 01.07.2024)					
Area Affari Generali	STIPENDI PERSONALE	€ 11.951,76	€ 23.903,53	€ 23.903,53	Progressione tra le aree - procedura ai sensi dell'articolo 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022
	ONERI PREVIDENZIALI	€ 2.844,52	€ 5.689,04	€ 5.689,04	
	IRAP	€ 1.015,90	€ 2.031,80	€ 2.031,80	
	TOTALE	€ 15.812,18	€ 31.624,37	€ 31.624,37	



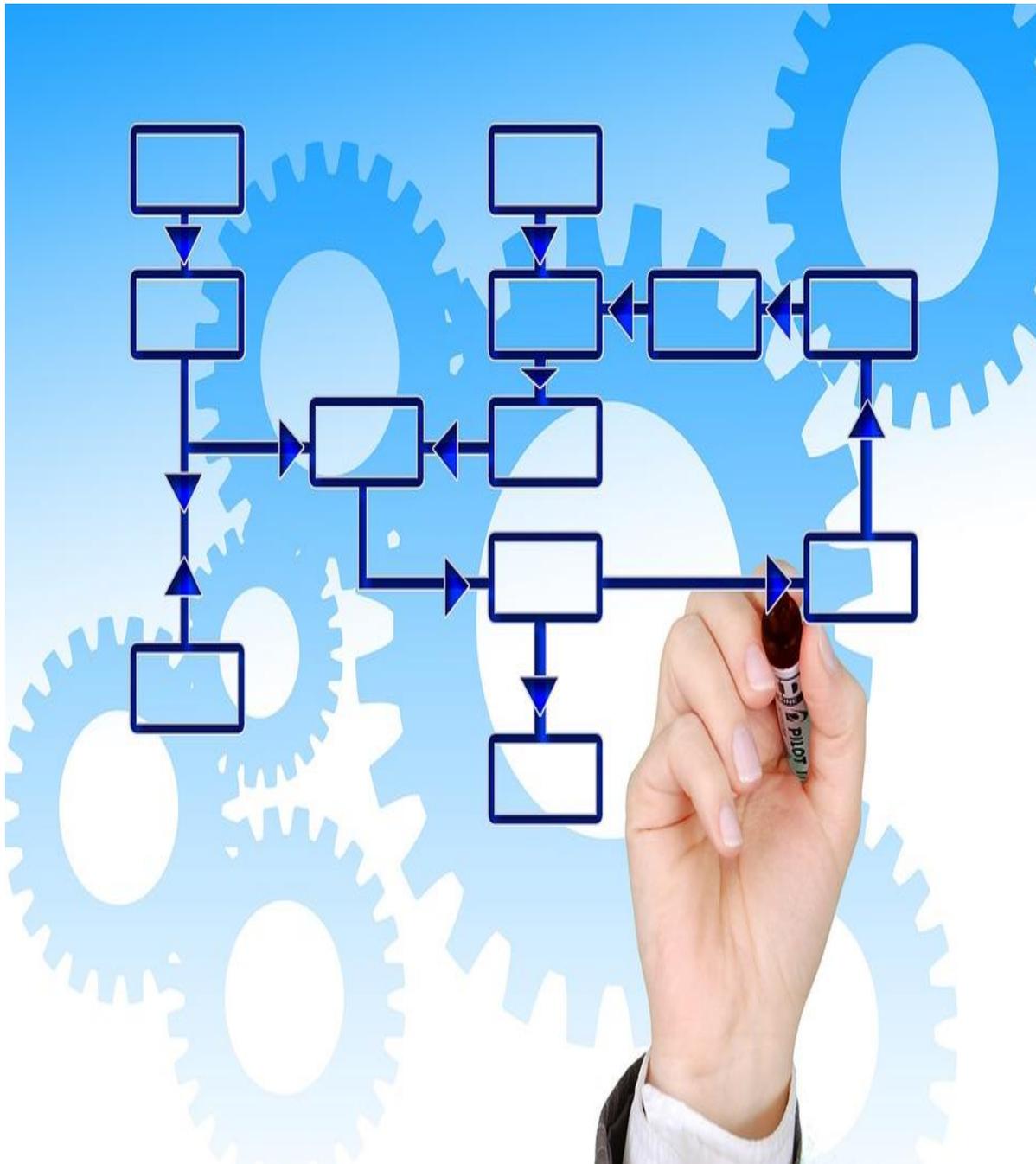
## Evoluzione del concetto di dotazione organica

Le linee guida richiamate dall'articolo 6 -ter del D.Lgs. n. 165/2001, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale 27 Luglio 2018, n. 173 ed in tale data entrate in vigore, contengono prescrizioni vincolanti per le amministrazioni statali e dettano indicazioni di principio per gli enti locali relativamente alla metodologia da seguire per l'organizzazione e la determinazione del fabbisogno di personale:

- affinché il piano del fabbisogno costituisca uno strumento snello e flessibile, in coerenza con gli obiettivi ad esso assegnati, la legge di riforma ha previsto il superamento del concetto tradizionale di dotazione organica, quale elenco statico dei posti coperti e di quelli vacanti; la dotazione organica, grazie alle novità introdotte dal D.Lgs. n. 75/2017, acquista un puro valore finanziario, che costituisce una cornice insuperabile, svincolata dalle precedenti rigidità e viene sostituita con il piano del fabbisogno che presenta caratteristiche di flessibilità e può essere modificato in coerenza con le eventuali variazioni degli atti programmatori dell'ente, con il limite del rispetto dei vincoli di spesa previsti dalle normative di settore;
- nel Piano triennale del fabbisogno di personale la dotazione organica va pertanto espressa in termini finanziari; come chiarito dalle linee guida, partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di "spesa potenziale massima" del personale (definita dal limite di spesa di cui all'articolo 1, comma 557, della Legge 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater integrato dal comma 5 bis dell'articolo 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014) 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.

Dopo le modifiche normative apportate con il D.Lgs. 75/2017, quindi, la dotazione organica (che - qui si precisa - non è stata soppressa dal legislatore) è una conseguenza dei fabbisogni di personale e non più un loro presupposto.

La nuova formulazione dell'articolo 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che sia necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici; da qui, deriva la centralità del Piano dei Fabbisogni di Personale quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.



## Revisione della dotazione organica

Tenuto conto delle esigenze manifestate dai responsabili e riportate nel piano del fabbisogno 2024-2026 in coerenza con le previsioni di bilancio, richiamata anche la deliberazione della Giunta Comunale n. 41 in data 29.03.2023 di approvazione del nuovo sistema di classificazione del personale ai sensi del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, occorre revisionare la dotazione organica, da ultimo modificata ed aggiornata con il precedente piano del fabbisogno 2023/2025, come segue:

- eliminare 1 posto di Collaboratore Amministrativo (Area degli Operatori Esperti, ex Categoria B) presso l'Area Affari Generali e sostituirlo con n. 1 posto di Istruttore Amministrativo (Area degli Istruttori, ex Categoria C) per riqualificazione del posto, tenuto conto dei requisiti e delle competenze necessarie presso il servizio, come da richiesta del responsabile.

Si rappresenta, infine, che la nuova dotazione organica, con spesa potenziale massima (si veda tabella B di seguito riportata) è stata impostata seguendo le indicazioni delle linee di indirizzo, ai sensi del DM 08.05.2018 del Ministro per la semplificazione e per la P.A, ricavata dalla somma della spesa dei posti coperti alla quale va sommata il costo del lavoro flessibile, il tutto raffrontato con il limite di spesa ai sensi dell'articolo 1, comma 557 della Legge 296/2006, come integrato dall'articolo 3, comma 5-bis D.L. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014, che impone il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente all'entrata in vigore della disposizione di legge (Triennio 2011-2013).

# TABELLA B

## DOTAZIONE ORGANICA

Previsione Spesa del Personale - Anno 2024													
Area Affari Generali													
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Anzianità	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)
Matricola 37	Funziario Amministrativo Contabile	D.3	26.553,70 €	132,24 €	0,00 €	0,00 €	622,80 €	16.000,00 €	2.212,81 €	7.250,00 €	29.521,55 €	7.024,13 €	2.509,33 €
Matricola 108	Istruttore amministrativo	C.1	21.392,87 €	105,72 €	0,00 €	0,00 €	549,60 €	0,00 €	1.782,74 €	0,00 €	23.830,93 €	5.671,76 €	2.025,43 €
Matricola 92	Collaboratore amministrativo	B.8	11.161,18 €	55,80 €	36,30 €	0,00 €	235,86 €	0,00 €	930,10 €	0,00 €	12.419,24 €	2.955,78 €	1.055,44 €
Matricola 92 - verbalizzazione dal 01.07.2024	Istruttore amministrativo	C.1	10.696,44 €	52,86 €	36,30 €	0,00 €	274,80 €	0,00 €	891,37 €	0,00 €	11.951,74 €	2.844,52 €	1.015,90 €
Matricola 112	Collaboratore amministrativo contabile	B.6	21.055,90 €	104,04 €	0,00 €	0,00 €	471,72 €	0,00 €	1.759,27 €	0,00 €	23.390,93 €	5.547,04 €	1.988,23 €
<b>TOTALE AREA AFFARI GENERALI</b>										<b>7.250,00 €</b>	<b>101.114,41 €</b>	<b>24.045,23 €</b>	<b>8.594,72 €</b>
Area Economico Finanziaria													
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Anzianità	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)
NUOVA RISORSA (decreto 01.04.2024)	Istruttore amministrativo contabile	C.1	16.044,65 €	79,29 €	0,00 €	0,00 €	549,60 €	0,00 €	1.337,05 €	0,00 €	18.010,60 €	4.284,52 €	1.530,90 €
Matricola 133	Funziario Amministrativo Contabile	D.1	23.212,35 €	132,24 €	0,00 €	0,00 €	622,80 €	0,00 €	1.934,36 €	0,00 €	25.901,75 €	6.164,62 €	2.201,45 €
<b>TOTALE AREA ECONOMICO FINANZIARIA</b>										<b>0,00 €</b>	<b>43.912,35 €</b>	<b>10.451,14 €</b>	<b>3.732,55 €</b>
Area Tecnico Manutentiva													
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Anzianità	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)
Matricola 50	Istruttore direttivo tecnico	D.3	26.553,70 €	132,24 €	0,00 €	0,00 €	622,80 €	13.000,00 €	2.212,81 €	3.250,00 €	29.521,55 €	7.024,13 €	2.509,33 €
Matricola 123	Istruttore tecnico	C.1	21.392,87 €	105,72 €	0,00 €	0,00 €	549,60 €	0,00 €	1.782,74 €	0,00 €	23.830,93 €	5.671,76 €	2.025,43 €
Matricola 16	Operatore ecologico	B.3	20.072,88 €	99,12 €	0,00 €	0,00 €	471,72 €	0,00 €	1.677,35 €	0,00 €	22.321,07 €	5.312,41 €	1.897,29 €
<b>TOTALE AREA TECNICO MANUTENTIVA</b>										<b>3.250,00 €</b>	<b>75.673,55 €</b>	<b>18.010,30 €</b>	<b>4.432,25 €</b>
Area Servizi Sociali													
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Anzianità	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)
Matricola 128 - part-time 24/36	Assistente Sociale	D.1	15.474,90 €	115,08 €	0,00 €	0,00 €	622,80 €	4.000,00 €	1.289,57 €	1.000,00 €	17.502,35 €	4.145,56 €	1.487,70 €
<b>TOTALE AREA SERVIZI SOCIALI</b>										<b>1.000,00 €</b>	<b>17.502,35 €</b>	<b>4.145,56 €</b>	<b>1.487,70 €</b>
Area Polizia Locale													
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Indennità vigili	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)
Matricola 127	Agente di Polizia Locale	D.4	27.650,64 €	137,88 €	980,40 €	0,00 €	622,80 €	9.500,00 €	2.304,22 €	2.375,00 €	31.695,94 €	7.543,63 €	2.694,15 €
Matricola 136	Agente di Polizia Locale	C.1	21.392,87 €	105,72 €	980,40 €	0,00 €	549,60 €	0,00 €	1.782,74 €	0,00 €	24.811,33 €	5.905,10 €	2.108,96 €
<b>TOTALE AREA POLIZIA LOCALE</b>										<b>0,00 €</b>	<b>56.507,27 €</b>	<b>13.448,73 €</b>	<b>4.803,12 €</b>
<b>TOTALE LORDO</b>											<b>294.709,93 €</b>	<b>70.140,96 €</b>	<b>25.050,34 €</b>
<b>ONERI</b>											<b>389.901,23 €</b>		
<b>IRAP</b>													

# Lavoro flessibile

L'articolo 36, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'articolo 9 del D.Lgs. n. 75/2017, prevede:

*2. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare 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 previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza (omissis). Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.*

Il D.Lgs. 15 Giugno 2015, n. 81 "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183", disciplina il rapporto di lavoro a tempo determinato, con particolare riferimento ai seguenti articoli:

- Articolo 19- Apposizione del termine e durata massima

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi.

- Articolo 21 - Proroghe e rinnovi

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti.

- Articolo 29 - Esclusioni e discipline specifiche

4. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

L'articolo 9, comma 28, del Decreto Legge 31 Maggio 2010, n. 78 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", convertito con modificazioni dalla Legge 30 Luglio 2010, n. 122, nel testo modificato con la Legge n. 114/2014, dispone:

*28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni ... (omissis) ... possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.*

*Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. ... (omissis) ...*

*Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.*

La deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

# TABELLA C

## MONITORAGGIO LIMITE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE

<b>COMUNE DI LEGGIUNO</b> Provincia di Varese			
<b>Prospetto dimostrativo del rispetto del limite massimo delle spese di personale, con convenzione e collaborazioni coordinate e continuative (art. 9, comma 28 del d.l. 78/2010, come modificato dall'art. 4, comma 102 della legge 12.11.2011, n. 183</b>			
	<b>Anno 2009</b>	<b>Anno 2024</b>	<b>Risorse Umane</b>
CO.CO.CO.		€ 0,00	
Irap		€ 0,00	
Personale in convenzione / articolo 557	€ 0,00	€ 0,00	
Tempo Determinato	€ 55.893,61	€ 37.883,83	Matricola 125, matricola 132 e stagionale PL
Comando	€ 0,00	€ 0,00	
Dote Comune	€ 0,00	€ 0,00	
Personale con contratto di collaborazione coordinata e continuativa/Voucher	€ 10.310,61	€ 0,00	
<b>TOTALE</b>	<b>€ 66.204,22</b>	<b>€ 37.883,83</b>	
<b>QUOTA UTILIZZATA PER LA STABILIZZAZIONE</b>			
<b>SOMMA AD OGGI DISPONIBILE PER LAVORO FLESSIBILE</b>		<b>€ 28.320,39</b>	

# TABELLA D

## PROSPETTO LAVORO FLESSIBILE ANNO 2024

Previsione Spesa del Personale - Anno 2024 - LAVORO FLESSIBILE													
Area Affari Generali													
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Anzianità	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)
TOTALE AREA AFFARI GENERALI											0,00 €	0,00 €	0,00 €
Area Economico Finanziaria													
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Anzianità	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)
TOTALE AREA ECONOMICO FINANZIARIA													
Area Tecnico Manutentiva													
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Anzianità	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)
Matricola 132 - part-time 30/36 ore settimanali fino al 30.11.2024	Istruttore Amministrativo	C.1	19.610,13 €	96,91 €	0,00 €	0,00 €	503,80 €	0,00 €	1.634,18 €	0,00 €	21.845,02 €	5.199,11 €	1.856,83 €
TOTALE AREA TECNICO MANUTENTIVA											21.845,02 €	5.199,11 €	1.856,83 €
Area Servizi Sociali													
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Anzianità	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)
TOTALE AREA SERVIZI SOCIALI													
Area Polizia Locale													
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Indennità vigili	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)
Matricola 125 - FINO AL 07.01.2024	Agente di Polizia Locale	C.1	415,97 €	8,81 €	81,70 €	0,00 €	45,80 €	0,00 €	34,66 €	0,00 €	586,94 €	139,69 €	49,89 €
STAGIONALE TEMPO PIENO 3 MESI	Agente di Polizia Locale	C.1	5.348,22 €	26,43 €	245,10 €	0,00 €	137,40 €	0,00 €	445,68 €	0,00 €	6.202,83 €	1.476,27 €	527,24 €
TOTALE AREA POLIZIA LOCALE											6.789,78 €	1.615,97 €	577,13 €
TOTALE LORDO											28.634,79 €	6.815,08 €	2.433,96 €
ONERI												37.883,83 €	
IRAP													

# TABELLA E

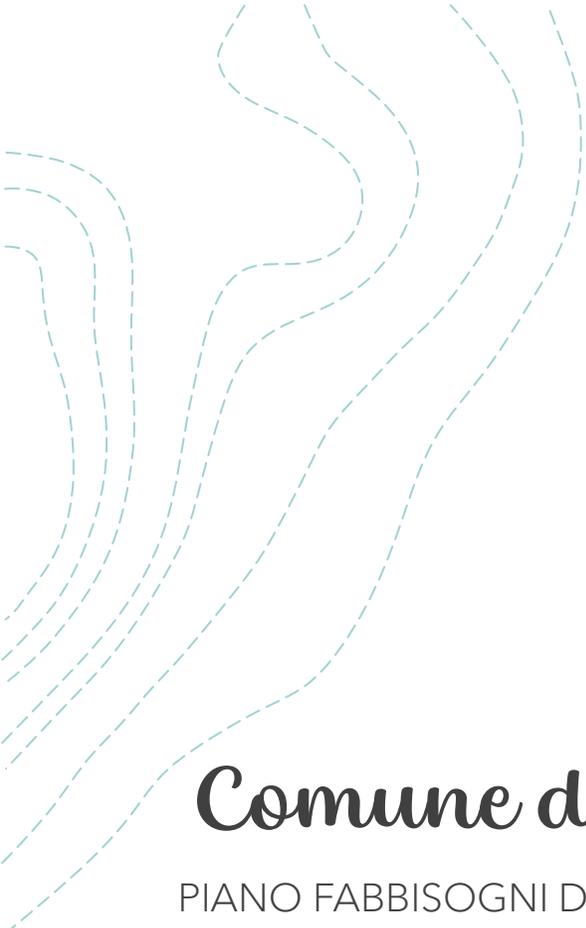
## CONTROLLO DELLA SPESA DI PERSONALE 2024

ANNO 2024	
SPESA DOTAZIONE ORGANICA	389.901,23 €
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	37.883,83 €
FONDO SALARIO ACCESSORIO, STRAORDINARI E POSIZIONI ORGANIZZATIVE	102.688,45 €
SPESA SEGRETARIO COMUNALE	20.080,77 €
ALTRE SPESE	2.000,00 €
<b>TOTALE</b>	<b>552.554,28 €</b>
SPESE ESCLUSE DA LIMITE ART. 1, COMMA 557, LEGGE N. 296/2006	129.677,58 €
<b>TOTALE SOGGETTO A LIMITE</b>	<b>422.876,70 €</b>

SPESA PERSONALE ANNO 2024	422.876,70 €
LIMITE DI SPESA TRIENNIO 2011-2013	492.950,43 €
SOMMA A DISPOSIZIONE	70.073,73 €

Incremento cap. ass. 2022	Incremento cap. ass. 2023	Incremento cap. ass. 2024
Limite 2022	Limite 2023	Limite 2024
107.616,18 €	111.755,26 €	115.894,35 €
Assunzioni f. ind. 2022	Assunzioni f. ind. 2023	Assunzioni f. ind. 2024
23.155,61 €	41.933,72 €	56.653,41 €
Diff.	Diff.	Diff.
84.460,57 €	69.821,54 €	59.240,94 €



# Comune di Leggiuno

PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026



Personale P.A.