

**Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

<p><b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b></p>	<p>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</p>	<p><b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:</b></p> <p>TOTALE: n. 25 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. 24 a tempo indeterminato                  n. 1 a tempo determinato (incarico ex art. 90)                  n. 20 a tempo pieno                  n. 4 a tempo parziale (di cui 1 incarico ex art. 90)</p> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b></p> <p>n. 6 cat. D                  così articolate:                  n. 2 con profilo di istruttore direttivo contabile                  n. 1 con profilo di Istruttore direttivo tecnico                  n. 2 con profilo di istruttore direttivo amministrativo                  n. 1 con profilo di istruttore direttivo di polizia locale</p> <p>n. 16 cat. C                  così articolate:                  n. 11 con profilo di Istruttore amministrativo                  n. 3 con profilo di Istruttore tecnico                  n. 2 con profilo di Istruttore di vigilanza</p> <p>n. 3 cat. B</p>
---------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>così articolate:  n. 1 con profilo di Collaboratore amministrativo  n. 2 con profilo di Collaboratore tecnico</p> <p><i>In esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, saranno sostituiti - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali che saranno individuati dall'amministrazione al loro interno.</i></p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p><b>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b></p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 19,54%</li> <li>▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;</li> <li>▪ Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 342.329,89, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 1.251.526,70;</li> <li>▪ Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in <i>Tabella 2</i> del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 1.248.678,13 (determinata sommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 998.942,50 un incremento, pari al 25%, per Euro 249.735,63);</li> <li>▪ il Comune dispone dell'importo di Euro 46.019,59 di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della <i>Tabella 2</i> summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente <i>alternativi</i>, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m. Non risultano però, in questo caso, più favorevoli degli spazi calcolati da Tabella 2;</li> <li>▪ Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 249.735,63, portando a individuare la <i>soglia</i> di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 1.248.678,13.</li> </ul>

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE

Euro 998.942,50 + Euro 249.735,63 = Euro 1.248.678,13 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 1.082.232,27

n.b.: inserire dato spesa personale previsionale 2023, determinato secondo la nozione del d.m. 17/03/2020 (quindi senza Irap), tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

### **a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 (allegato B) anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 850.949,82

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 724.817,33

### **a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Dato atto inoltre che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 19.049,14

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 18.888,97

#### **a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da attestazioni dei Responsabili dei Settori, prot. n. 1766, 1768, 1769, 1770, 1795 del 20/02/2023, con esito negativo.

#### **a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

il Comune di Coreglia Antelminelli non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

#### **b) stima del trend delle cessazioni:**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023: n. 1 Istruttore amministrativo - cat. C – Servizi finanziari

n. 1 Istruttore amministrativo – cat. C – Servizi tecnici

ANNO 2024: n. 1 Istruttore direttivo contabile - cat. D - Servizi finanziari

n. 1 Collaboratore tecnico

ANNO 2025: n. 1 Istruttore direttivo tecnico – cat. D – Servizi tecnico

In esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, saranno sostituiti - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali che saranno individuati dall'amministrazione al loro interno.

**c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

**ANNO 2023** - Si ritiene necessario, procedere alla immediata sostituzione, a supporto degli uffici interessati, dei dipendenti che hanno cessato la loro attività a partire dell'anno 2022, e più precisamente:

- n. 1 Istruttore direttivo ai Servizi finanziari;
- n. 1 istruttore amministrativo ai Servizi Amministrativi
- n. 1 Istruttore direttivo tecnico ai Servizi tecnici (la cui sostituzione era già prevista nel PTFP 2022/2024 approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 174/2021 e smi)
- n. 1 Istruttore amministrativo contabile ai Servizi finanziari
  
- L'ufficio cultura, incardinato nell'Area Servizi Amministrativi, necessita di implementazione di personale qualificato a supporto del Responsabile. Si ritiene conseguentemente di assegnare n. 1 unità aggiuntiva, di cat. D e con profilo di Istruttore direttivo amm.vo, alla dotazione organica del predetto Servizio.

- Si ritiene inoltre di:
- mantenere l'assunzione di un'unità ai sensi dell'art. 90 del Dl.gs 267/2000;
- attivare eventuali tirocini formativi;
- attivare convenzione per l'utilizzo di personale di altri enti ai sensi dell'Art. 23 CCNL 16/11/2022

**ANNO 2024 e 2025**

si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;

**d) certificazioni del Revisore dei conti:**

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 1803 del 20/02/2023;

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse /Strategia di copertura del fabbisogno

**a) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:**

Si ritiene di procedere all'assunzione, per l'anno 2023, delle seguenti posizioni:

n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo, cat. D, a tempo pieno e indeterminato, da assegnare ai Servizi finanziari, attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica.

n. 1 Istruttori Amministrativo cat. C, a tempo pieno e indeterminato da assegnare ai Servizi amministrativi, attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica.

n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile, cat. C, a tempo pieno e indeterminato, da assegnare ai Servizi finanziari, attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica.

**b) progressioni verticali di carriera:**

Attivazione di n. 1 procedura di progressione verticale di carriera, ex art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, a copertura di posti individuati nella sezione "c) stima dell'evoluzione dei bisogni" del box precedente, al fine di dare adeguato supporto qualificato ai Servizi Amministrativi.

**c) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:**

Richiamato l'articolo 36, comma 2 del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

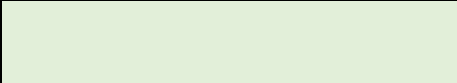
Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

In conformità alla spesa prevista nella sezione "Programmazione strategica delle risorse umane" con riferimento al rispetto del limite ex art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, a copertura di posti/fabbisogni individuati nella sezione "c) stima dell'evoluzione dei bisogni" del box precedente si ritiene di mantenere, per sopperire alla necessità di una figura posta alle dirette dipendenze degli organi politici, l'assunzione di un'unità ai sensi dell'art. 90 del D.lgs 267/2000 con contratto a tempo parziale e determinato.

Si dà inoltre atto che i tirocini formativi, pur non rientrando espressamente tra le tipologie di contratto le di cui all'articolo 36, comma 2 del d.lgs.165/2001, in quanto rispondenti ad altre finalità, quali quelle di formazione di

		<p>soggetti non occupati, e non necessitando quindi di espressa autorizzazione dell'organo esecutivo nell'ambito del presente atto, rientrano comunque nei limiti di spesa dell'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2009;</p> <p><b>d) Assunzione mediante incarico ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.lgs 267/2000 e smi</b></p> <p>n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico, cat. D, a tempo pieno e determinato, da assegnare ai Servizi tecnici, attraverso procedura di selezione pubblica, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.lgs 267/2000 e smi, della posizione di Responsabile di un Settore afferente all'area tecnica, con attribuzione di incarico di Posizione Organizzativa, cat. D, posizione economica D1.</p> <p><b>- e) Utilizzo personale in Convenzione</b></p> <p>-</p> <p>L'amministrazione si riserva altresì la possibilità, per necessità impreviste ed urgenti e nel rispetto della normativa vigente in materia, anche per quanto riguarda il rispetto della spesa prevista nella sezione "Programmazione strategica delle risorse umane", di utilizzo, attraverso stipula di una convenzione con un altro Ente, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16/11/2022, di personale appartenete ad altra pubblica amministrazione.</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p> <p>-</p>	<p>Nell'ambito della Sezione "Organizzazione e capitale umano" del PIAO hanno un ruolo determinante le strategie di formazione del personale, nelle quali si intendono evidenziare le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale. Tale ambito rileva sotto un duplice profilo; in primo luogo, per conseguire il miglioramento dei servizi, in secondo luogo, per garantire un adeguato sviluppo di carriera attraverso l'accrescimento delle competenze e migliorare la qualità del lavoro e la soddisfazione del personale dipendente, adeguatamente valorizzato attraverso questo processo. Tra l'altro, tale ambizioso obiettivo si allinea pienamente con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Centrali 2019-2021 nel quale si introduce nuovo modello classificatorio che persegue la finalità di fornire alle amministrazioni del comparto Funzioni Centrali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale. La strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo deve prevedere gli obiettivi formativi, annuali e pluriennali, finalizzati ai processi della pianificazione secondo le logiche del project management. In particolare, gli obiettivi formativi vanno declinati secondo alcune finalità: completa alfabetizzazione digitale; sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali; accrescimento culturale e dei titoli di studio, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale. Ciò premesso, gli obiettivi in materia di formazione del personale riguardano i seguenti ambiti:</p> <p>- Formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro: si prevede l'espletamento dei corsi di formazione per l'aggiornamento del personale addetto alle misure di primo soccorso, antincendio;</p> <p>- Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza: la formazione anticorruzione dei dipendenti pubblici è un obbligo che deve essere rispettato con cadenza annuale e indicato nei Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione (PTPC)</p>



Oltre ai percorsi formativi, c.d. obbligatori, sarà incentivata la formazione del personale dipendente in relazione alle specificità dell'area di competenza.



**ENTE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1**  
**N.B. IN ATTUAZIONE DEL D.M. 17/03/2020 (ATTUALMENTE) DAL 2025 NON SI APPLICA TABELLA 2**

<b>FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1</b>	<b>PTFP 23/24/25 rendiconto 2021</b>	<b>PTFP 23/24/25 rendiconto 2022</b>	<b>PTFP 24/25/26 rendiconto 2022</b>	<b>PTFP 24/25/26 rendiconto 2023</b>	<b>PTFP 25/26/27 rendiconto 2023</b>	<b>PTFP 25/26/27 rendiconto 2024</b>
Numeratore	909.196,81	-	-	-	-	-
Denominatore	4.652.515,63	3.492.284,98	3.492.284,98	1.735.581,45	1.735.581,45	-
Percentuale Tabella 1	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%
Valore massimo teorico	342.329,89	939.424,66	939.424,66	466.871,41	466.871,41	-
<b>TOTALE TABELLA 1</b>	<b>1.251.526,70</b>	<b>939.424,66</b>	<b>939.424,66</b>	<b>466.871,41</b>	<b>466.871,41</b>	<b>-</b>
<b>FASE 2 - APPLICAZIONE TABELLA 2</b>						
	<b>PTFP 23/24/25 rendiconto 2021</b>	<b>PTFP 23/24/25 rendiconto 2022</b>	<b>PTFP 24/25/26 rendiconto 2022</b>	<b>PTFP 24/25/26 rendiconto 2023</b>	<b>PTFP 25/26/27 rendiconto 2023</b>	<b>PTFP 25/26/27 rendiconto 2024</b>
Spese di personale 2018	998.942,50	998.942,50	998.942,50	998.942,50		
Percentuale di Tabella 2	25%	25%	26%	26%		
Valore massimo teorico	249.735,63	249.735,63	259.725,05	259.725,05	-	-
<b>TOTALE TABELLA 2</b>	<b>1.248.678,13</b>	<b>1.248.678,13</b>	<b>1.258.667,55</b>	<b>1.258.667,55</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Resti dei cinque anni antecedenti al 2020</b>	<b>46.019,59</b>	<b>46.019,59</b>	<b>46.019,59</b>	<b>46.019,59</b>	<b>46.019,59</b>	<b>46.019,59</b>
<b>FASE 3 - VERIFICA PREFERENZA RESTI O SPAZI TABELLA 2 (Nota RGS)</b>						
	<b>PTFP 23/24/25 rendiconto 2021</b>	<b>PTFP 23/24/25 rendiconto 2022</b>	<b>PTFP 24/25/26 rendiconto 2022</b>	<b>PTFP 24/25/26 rendiconto 2023</b>	<b>PTFP 25/26/27 rendiconto 2023</b>	<b>PTFP 25/26/27 rendiconto 2024</b>
TOTALE CON DEROGA RESTI ASSUNZIONALI	1.044.962,09	1.044.962,09	1.044.962,09	1.044.962,09	46.019,59	46.019,59
<i>di cui resti</i>	46.019,59	46.019,59	46.019,59	46.019,59	46.019,59	46.019,59
TOTALE CON APPLICAZIONE SPAZI TABELLA 2	1.248.678,13	1.248.678,13	1.258.667,55	1.258.667,55	-	-
<i>di cui maggiori spazi</i>	249.735,63	249.735,63	259.725,05	259.725,05	-	-
<b>ESITO PREFERENZA TABELLA 2</b>	<b>1.248.678,13</b>	<b>1.248.678,13</b>	<b>1.258.667,55</b>	<b>1.258.667,55</b>	<b>46.019,59</b>	<b>46.019,59</b>
<i>di cui resti o maggiori spazi</i>	249.735,63	249.735,63	259.725,05	259.725,05	46.019,59	46.019,59
<b>FASE 4 - MAGGIORI SPAZI IN APPLICAZIONE TABELLA 1 O TABELLA 2</b>						
	<b>PTFP 23/24/25 rendiconto 2021</b>	<b>PTFP 23/24/25 rendiconto 2022</b>	<b>PTFP 24/25/26 rendiconto 2022</b>	<b>PTFP 24/25/26 rendiconto 2023</b>	<b>PTFP 25/26/27 rendiconto 2023</b>	<b>PTFP 25/26/27 rendiconto 2024</b>
Somma per assunzioni IN PIU' a tempo indeterminato RISPETTO ALLA SPESA STORICA (ultimo rendiconto oppure anno 2018)	249.735,63	939.424,66	939.424,66	466.871,41	46.019,59	-
<b>FASE 5 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO</b>						
	<b>PTFP 23/24/25 rendiconto 2021</b>	<b>PTFP 23/24/25 rendiconto 2022</b>	<b>PTFP 24/25/26 rendiconto 2022</b>	<b>PTFP 24/25/26 rendiconto 2023</b>	<b>PTFP 25/26/27 rendiconto 2023</b>	<b>PTFP 25/26/27 rendiconto 2024</b>
Spese di personale (ultimo rendiconto o 2018)	998.942,50	-	-	-	-	-
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	249.735,63	939.424,66	939.424,66	466.871,41	466.871,41	-
<b>VALORE "SOGLIA" DA NON SUPERARE</b>	<b>1.248.678,13</b>	<b>939.424,66</b>	<b>939.424,66</b>	<b>466.871,41</b>	<b>466.871,41</b>	<b>-</b>

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

<b>TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE</b>	<b>MEDIA 2011/2013</b>	<b>2023</b>
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	772.612,38	877.717,47
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata NELL'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità)	-	-
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	9.960,16	-
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile	-	18.000,00
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	-	-
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli art. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	69.413,99	-
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. N. 267/2000	10.479,21	18.888,97
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. N. 267/2000	-	-
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. N. 267/2001	-	-
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro	-	-
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	214.638,34	226.865,59
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada	-	-
IRAP	49.776,54	68.761,67
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	2.067,56	10.736,56
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	-	-
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	566,67	3.900,00
<b>Totale (A)</b>	<b>1.129.514,85</b>	<b>1.224.870,26</b>

<b>TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE</b>	<b>MEDIA 2011/2013</b>	<b>2023</b>
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	4.995,07	18.000,00
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata DALL'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)	0	-
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero	-	-
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	-	3.900,00
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate	-	-
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi	226.496,30	397.756,27
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	28.762,91	31.136,13
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni	-	5.210,53
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada	-	-
Incentivi per la progettazione	14.990,87	40.000,00
Incentivi per il recupero ICI	-	-
Diritti di rogito	3.320,18	4.050,00
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)	-	-
Maggiori spese autorizzate -entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007	-	-
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)	-	-
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare la tipologia di spesa ed il riferimento normativo)	-	-
<b>Totale (B)</b>	<b>278.565,33</b>	<b>500.052,93</b>

<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)</b>	<b>850.949,52</b>	<b>724.817,33</b>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------	-------------------

**CALCOLO LIMITE LAVORO FLESSIBILE ART. 9, COMMA 28 D.L. 78/2010**

	<b>ANNO 2009</b>	<b>2023</b>
SPESE PER LAVORO FLESSIBILE NELL'ANNO 2009 (O MEDIA 2007/2009 SE NON PRESENTI NEL 2009)	19.049,14	18.888,97