



COMUNE DI MADESIMO

Provincia di Sondrio

PIANO TRIENNALE 2023/2025 DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Approvato con delibera di G.C. n. 19 del 14-03-2023
modificato con delibera di G.C. n. 38 del 28-04-2023

INDICE

1 QUADRO NORMATIVO

- 1.1 LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE
- 1.2. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE NEGLI ENTI LOCALI
- 1.3 LE NUOVE LINEE DI INDIRIZZO PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PIANI DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DA PARTE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

2 LA VERIFICA DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE

- 2.1 INESISTENZA DI CAUSE CHE COMPORTANO IL DIVIETO DI ASSUNZIONE
- 2.2 IL CONTENIMENTO GENERALE DELLA SPESA DI PERSONALE
- 2.3 LE NOVITA' NORMATIVE INTRODOTTE DAL D.L. 34/2019 E DAL D.M. ATTUATIVO 17.03.2020
- 2.4 LA POSSIBILITÀ DI SOSTITUIRE IL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO (c.d. TURNOVER) E RESTI ASSUNZIONALI.
- 2.5 LE PROCEDURE DI MOBILITA' E LA C.D. NEUTRALITA' FINANZIARIA
 - 2.5.1 MOBILITÀ OBBLIGATORIA PER IL PERSONALE IN DISPONIBILITÀ
 - 2.5.2 MOBILITÀ "VOLONTARIA" PROPEDEUTICA AI CONCORSI
 - 2.5.3 MOBILITÀ OBBLIGATORIA PER RIORGANIZZAZIONE DEGLI ENTI
 - 2.5.4. LA NEUTRALITA' FINANZIARIA DELLA MOBILITA'
- 2.6 LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO (FLESSIBILI)

3 LE PREVISIONI DEL PIANO

- 3.1 ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO
- 3.2 ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO
- 3.3 PERSONALE IN CONVENZIONE PER SERVIZI ASSOCIATI
- 3.4 LE PROGRESSIONI VERTICALI
- 3.5 IL FONDO SALARIO ACCESSORIO
- 3.6 LA TRASFORMAZIONE DI POSTI A TEMPO PARZIALE

4. LA DOTAZIONE ORGANICA

5. ORGANIGRAMMA DEL PERSONALE DIPENDENTE

1) QUADRO NORMATIVO

1.1 LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

L'art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale e che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai suddetti principi, finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale.

Il principale riferimento normativo nella materia è l'art. 6 del D.lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dall'art. 11 del D.L. 10 gennaio 2006, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 marzo 2006, n. 80, dall'art. 35 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, dall'art. 2 del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2012, n. 135 e dall'art. 4 del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, che dispone fra l'altro quanto segue:

- 1) le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le seguenti finalità:
 - a. accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;
 - b. razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;
 - c. realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
- 2) gli obiettivi di cui al punto precedente sono perseguiti adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;
- 3) allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter (al momento non ancora emanate);
- 4) qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33 (eccedenze di personale e mobilità collettiva). Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2 (assunzioni obbligatorie). Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- 5) In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter (al momento non ancora emanate), nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- 6) il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina degli ordinamenti delle pubbliche

amministrazioni. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;

7) Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.

L'art. 33 dello stesso D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 50, comma 1, D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e, successivamente, sostituito dall'art. 16, comma 1, L. 12 novembre 2011, n. 183, dispone fra l'altro che le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale dell'eventuale esistenza di situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

L'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.

A sua volta, l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 24/06/2014, n. 90, come convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto (trattamento economico addetti uffici di staff), debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente.

1.2 LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE NEGLI ENTI LOCALI

Per gli enti locali la materia è disciplinata anche dal c.d. Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali (D.lgs. 267/2000) che dispone:

- che “Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari” (art. 89 comma 5);
- che “Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze” (art. 91 commi 1 e 2).

1.3 LE NUOVE LINEE DI INDIRIZZO PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PIANI DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DA PARTE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

Con il Decreto 08/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicato nella Gazz. Uff. 27 luglio 2018, n. 173 in applicazione dell’art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017.

Le linee guida citate dispongono che il piano triennale dei fabbisogni:

- sia coerente con gli strumenti di programmazione generale dell’Ente e debba svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l’Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- debba svilupparsi in prospettiva triennale e sia adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all’art. 6, commi 2 e 3, del D.lgs. n. 165/2001; 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;
- sia orientato, da un punto di vista strategico, all’individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

Le stesse dispongono che, per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l’organizzazione degli uffici, la “dotazione organica” non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte.

2 LA VERIFICA DELLA CAPACITA’ ASSUNZIONALE

2.1 INESISTENZA DI CAUSE CHE COMPORTANO IL DIVIETO DI ASSUNZIONE

Ai fini della predisposizione del programma triennale del fabbisogno, occorre preliminarmente verificare se, con riferimento al triennio 2022-2024, l’ente incorra in qualche causa che, ai sensi della vigente normativa, comportano il divieto di assunzione di personale.

L’analisi delle casistiche contemplate nei provvedimenti che riguardano tale materia porta ai seguenti esiti:

CASISTICA	SANZIONE E RIFERIMENTO NORMATIVO	SITUAZIONE DEL COMUNE DI MADESIMO
Piano triennale dei fabbisogni del personale.	Le PA che non provvedono all’adozione del piano triennale dei fabbisogni “non possono assumere nuovo personale” (art. 6, c. 2 e c. 6, D.lgs. n. 165/2001, come sostituiti dall’art. 4, comma 1, D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75).	Con il presente provvedimento si provvede all’adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025. Il piano 2022-2024 è stato approvato con delibera G.C. n. 12 del 25/02/2022 recepito nel D.U.P. approvato con delibera C.C. n. 3 del 25/03/2022. Il Piano è poi stato integrato con delibera di G.C. n. 79 del 07/01/2022.

<p>Eventuale rimodulazione della dotazione organica.</p>	<p>Le PA che non provvedono, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni, ad indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati “non possono assumere nuovo personale” (art. 6, c. 3 e c. 6, D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. d), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75).</p>	<p>Nel presente provvedimento è indicata la consistenza della dotazione organica ed è verificata la necessità di una sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati in applicazione delle linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter del D.lgs. 165/2001 introdotto dall'art. 4, comma 3 del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75.</p>
<p>Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero</p>	<p>Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, “non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere” (art. 33, comma 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. 12 novembre 2011, n. 183).</p>	<p>Con la presente delibera si verifica l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà.</p>
<p>Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nel 2021</p>	<p>In caso di mancato conseguimento del saldo, è disposto il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza (quindi nel 2017) (art. 1, comma 723, lett. e), L. 208/2015).</p>	<p>Il Comune ha conseguito un saldo positivo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nel 2021, come risulta dal rendiconto approvato con delibera di C.C. n. 22 del 26/05/2022.</p>
<p>Invio entro il 31 marzo della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali</p>	<p>Divieto per gli enti che non provvedono all'invio di 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. Divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione.</p>	<p>Il Comune ha provveduto all'invio entro il 31 marzo 2019 della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (anno 2018). L'adempimento dal 2020 non è più previsto.</p>
<p>Adozione di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne</p>	<p>La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 6, comma 6, del D.lgs. n. 165/2001 come richiamato dall'art. 48 comma 1, del D.lgs. n. 198/2006.</p>	<p>Con deliberazione di G.C. n. 8 del 20/01/2023 è stato approvato il piano di cui all'art. 48, comma 1, del D.lgs. n. 198/2006 (piano azioni positive) per il triennio 2023/2025.</p>

CASISTICA	SANZIONE E RIFERIMENTO NORMATIVO	SITUAZIONE DEL COMUNE DI MADESIMO
<p>Adozione di “un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance”</p>	<p>La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto “di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati” (quinto comma dell’art. 10 del d.lgs. 150/2009).</p>	<p>Il Comune di Madesimo non è obbligato a redigere il piano della performance, ai sensi dell’art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, poiché l’articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (anche dopo le recenti modifiche introdotte dall’art. 8 del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74) non rientra fra le norme di principio cui i Comuni devono adeguare i propri ordinamenti entro il 22 dicembre 2017, ma fra quelle per la cui attuazione si procede tramite accordo da sottoscrivere ai sensi dell’articolo 4 del decreto legislativo n. 281 del 1997 in sede di Conferenza unificata. Con delibera G.C. n. 27 del 14/04/2022 è stato comunque approvato il piano degli obiettivi e della performance per il triennio 2022/2024. Il piano 2023/2025 verrà approvato dopo l’approvazione del bilancio di previsione 2023/2025.</p>
<p>Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al valore del 2008 (comuni che nel 2015 non erano soggetti al patto di stabilità interno)</p>	<p>Art. 1, comma 562, L. 296/2006 Art. 1, comma 762, L. 208/2015.</p>	<p>Il Comune ha rispettato e rispetta nel presente documento programmatico l’obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al valore del 2008 (vedi prospetto sotto riportato al punto 2.2).</p>
<p>Rispetto dei termini per l’approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l’invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche</p>	<p>Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all’adempimento da parte degli enti). (art. 9, c. 1-quinquies, del D.L. 24/06/2016, n. 113, come convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160)</p>	<p>Il Comune ha provveduto ad approvare il Bilancio di previsione 2022/2025 con deliberazione di C.C. n. 4 del 25.03.2022, il rendiconto 2022 con deliberazione di C.C. n. 22 del 26/05/2022 e a trasmettere i suddetti documenti alla Banca dati delle amministrazioni pubbliche. Con delibera di C.C. n. 31 del 28/07/2022 è stato adottato</p>

		l'esercizio della facoltà prevista dal vigente comma 3 dell'art. 233-bis del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 della possibilità di non predisporre il bilancio consolidato per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti. Analoghe verifiche saranno effettuate per i prossimi anni.
Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti) (art. 1, comma 508, della L. 11/12/2016, n. 232)	L'ente ha effettuato ed effettua le comunicazioni per gli spazi finanziari eventualmente concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà previsti dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243.
Mancata certificazione di un credito	Divieto di assunzione di personale per la durata dell'inadempimento (art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008).	L'ente non ha violato le disposizioni in relazione al mancato rispetto dell'obbligo di certificare, su istanza del creditore, le somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali.
Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto	Gli enti in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto devono sottoporre le assunzioni di personale al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno, (art. 243, comma 1, del D.lgs. 267/2000).	Questo Comune non si trova in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto
Mancata approvazione del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) ex art. 6 DL 80/2021	Ai sensi dell'articolo 6, comma 7, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, in caso di mancata adozione del Piano integrato di attività e organizzazione trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114	L'Ente ha approvato con delibera di G.C. n. 83 del 10/11/2022 il PIAO 2022/2024 e pubblicato sul portale https://piao.dfp.gov.it/ il 10/11/2022. L'approvazione del PIAO 2023/2025 è stata prorogata al 31/03/2023.

Non sussistendo (come sopra esaurientemente motivato), cause che, ai sensi della vigente normativa, comportino il divieto (in astratto) di assunzione di personale, si può procedere con l'analisi dei fabbisogni di personale, che non può prescindere dall'attento esame del complesso (se non intricato) quadro normativo di riferimento:

- a) a livello di contenimento generale della spesa di personale (obbligo di riduzione della spesa di personale)
- b) in relazione alla possibilità di sostituire il personale cessato dal servizio (c.d. turnover).

2.2 IL CONTENIMENTO GENERALE DELLA SPESA DI PERSONALE

Come avanti richiamato, l'art. 1 comma 562, della Legge 296/06 "finanziaria 2007" (nel testo ad oggi vigente) prevede che "Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558".

Si rileva che il calcolo delle spese di personale è effettuato tenendo in considerazione (quando esistenti) le seguenti componenti, ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006, tenuto anche conto degli indirizzi contenuti nella delibera della Corte dei conti sezione autonomie 31 marzo 2015 n. 13:

- 1) retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
 - 2) spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
 - 3) oneri per il nucleo familiare;
 - 4) oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
 - 5) Irap;
 - 6) spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel (uffici di supporto agli organi di direzione politica);
 - 7) spesa per il segretario comunale (incluso per questo ente nelle voci indicate al punto 2) ed eventuali compensi corrisposti dal Comune richiedente il servizio c.d. "a scavalco" di segretari comunali nella sede priva di titolare o con titolare assente o impedito;
 - 8) eventuali spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione (lavoro interinale) o altre forme di rapporto di lavoro flessibile (quali i vouchers INPS);
 - 9) eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
 - 10) eventuali compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel (incarichi a contratto);
 - 11) eventuali spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
 - 12) eventuali spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
 - 13) eventuali spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
 - 14) eventuali oneri per buoni pasto e spese per equo indennizzo;
 - 15) eventuali somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando;
- il calcolo delle spese di personale è effettuato escludendo (quando esistenti) le seguenti

componenti, ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006, tenuto conto degli indirizzi contenuti della delibera della Corte dei conti sezione autonomie 31 marzo 2015 n. 13 e di quelli sotto indicati:

- 1) oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- 2) spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
- 3) incentivi per la progettazione;
- 4) incentivi per il recupero ICI;
- 5) diritti di rogito;
- 6) spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- 7) eventuali spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- 8) eventuale spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delibera n. 21/2014);
- 9) eventuali spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- 10) eventuali spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- 11) eventuali spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada.

Il Comune ha rispettato nel 2021 (così come negli anni precedenti) il vincolo della spesa del 2008, come segue:

	Spese rendiconto 2008	Spese rendiconto 2021
Spesa macroaggregato 101	459.519,57	268.510,94
Spese macroaggregato 103	-	-
IRAP macroaggregato 102	34.101,26	17.922,21
Altre spese incluse	25.588,77	-
Totale spese per il personale	519.209,60	286.433,15
Spese escluse	85.673,05	14.129,23
Spese soggette al limite (c. 557 o 562)	433.536,55	272.303,92
Spese correnti	2.291.699,32	2.447.929,99
Incidenza su spese correnti	18,92%	11,13%

2.3 LE NOVITA' NORMATIVE INTRODOTTE DAL D.L. 34/2019 E DAL D.M. ATTUATIVO 17.03.2020

Il Decreto legge 30.04.2019, n. 34, come convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

A seguito della pubblicazione del D.M. 17.03.2020 (Gazzetta Ufficiale del 27.04.2020) la nuova disciplina è applicabile dal 20.04.2020.

La materia è stata completamente ridefinita in attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, in forza del quale i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un 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 di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

A seguito dell'emanazione del Decreto Ministeriale attuativo del 17/03/2020 e della circolare interministeriale del 08/06/2020, per il Comune di Madesimo si hanno le seguenti risultanze:

Il Comune di Madesimo rientra nella fascia a) con meno di 1.000 abitanti il cui valore soglia è stabilito nella misura del 29,5%, e che le percentuali annuali di incremento del personale in servizio a tempo indeterminato sono così stabilite:

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023

Anno ultimo rendiconto approvato	2021
Numero abitanti	548
Ente facente parte di unione di comuni	No

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2021
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	268.510,94
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
Totale spesa	268.510,94

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	2.341.309,30	2.347.048,58	2.344.901,79
2 - Trasferimenti correnti	60.991,36	487.170,05	240.863,14
3 - Entrate extratributarie	402.910,36	388.709,31	304.166,28
Totale entrate	2.805.211,02	3.222.927,94	2.889.931,21
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			2.972.690,05
F.C.D.E.			41.190,00
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.			2.931.500,05

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro
------------------------	--------	-------------------

9,16 %	29,50 %	0,00 %
Soglia rispettata	SI	NO

Considerato che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi" che si collocano al di sotto delle soglie di riferimento nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;
- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

Nel dettaglio:

- a) il rapporto tra spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2021 €. 268.510,94) e media entrate correnti ultimi tre rendiconti (€. 2.972.690,05) al netto del Fondo Crediti Dubbia esigibilità anno 2021 (€. 41.190,00), si colloca al di sotto del valore soglia stabilito dal suddetto decreto (valore 9,16% a fronte di un "valore soglia" del 29,5% per i comuni con meno di 1.000 abitanti);
- b) incremento massimo teorico delle spese di personale rispetto a quelle sostenute nel 2018 previsto dall'art. 4 comma 2 del D.M. è pari ad €. 578.876,71 (media entrate correnti ultimi 3 rendiconti al netto del FCDE stanziato bilancio di previsione 2022 di €. 2.931.500,05 * 29,50% - spese personale rendiconto 2018 di €. 285.915,80);
- c) ai sensi dell'art. 5 del D.M. 17/03/2020 la facoltà di incrementare la spesa di personale in servizio a tempo indeterminato oltre la soglia prevista dall'art. 1 comma 562 della Legge 296/06 nel corso del quadriennio 2022/2024 è la seguente:

Anno	2023	2024
% incremento	34,0%	35,0%
incremento in €.	97.211,37	100.070,53

Per l'anno 2023:

a) Spesa del personale anno 2018	285.915,80
b) Incremento effettivo della spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato al di fuori della spesa 2008 (a x 34%)	97.211,37
c) Incremento massimo spesa	578.876,71
Totale spesa con incremento massimo	864.792,51

2.4 LA POSSIBILITÀ DI SOSTITUIRE IL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO (c.d. TURNOVER) E RESTI ASSUNZIONALI.

L'introduzione del nuovo principio della sostenibilità finanziaria ad opera delle disposizioni vigenti dal 20 aprile 2020 ha determinato il superamento della normativa (peraltro non espressamente abrogata) che viene richiamata dal D.M. solo a favore di Comuni che si collocano fra gli Enti a bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti ("virtuosi") registrando un rapporto inferiore al valore-soglia indicato nella Tab. 1 – In questo caso i Comuni, di cui il Comune di

Madesimo ne fa parte come evidenziato nel punto 2.3, entro l'anno 2025, possono utilizzare le capacità assunzionali residue relative al quinquennio 2015/2019 per incrementare la spesa di personale superando le percentuali annue indicate dalla normativa, mantenendo comunque il rapporto di incidenza entro il limite del valore soglia di riferimento.

Con parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454), a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019, ha chiarito che "l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo."

2.5 LE PROCEDURE DI MOBILITA' E LA C.D. NEUTRALITA' FINANZIARIA

Il vigente ordinamento prevede diverse procedure di mobilità:

2.5.1 MOBILITÀ OBBLIGATORIA PER IL PERSONALE IN DISPONIBILITÀ

Ai sensi dell'articolo 34-bis del D.lgs. 165/2001, prima di procedere con i concorsi, le amministrazioni sono tenute a comunicare ai soggetti ai servizi per il lavoro (in Lombardia presso l'ufficio regionale competente) e il Dipartimento della Funzione Pubblica, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste. La mancata comunicazione, comporta la nullità dell'assunzione eventualmente effettuata.

2.5.2 MOBILITÀ "VOLONTARIA" PROPEDEUTICA AI CONCORSI

Ai sensi dell'articolo 30, comma 1 e comma 2-bis, del D.lgs 165/2001:

"Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere. In via sperimentale e fino all'introduzione di nuove procedure per la determinazione dei fabbisogni standard di personale delle amministrazioni pubbliche, per il trasferimento tra le sedi centrali di differenti ministeri, agenzie ed enti pubblici non economici nazionali non è richiesto l'assenso dell'amministrazione di appartenenza, la quale dispone il trasferimento entro due mesi dalla richiesta dell'amministrazione di destinazione, fatti salvi i termini per il preavviso e a condizione che l'amministrazione di destinazione abbia una percentuale di posti vacanti superiore all'amministrazione di appartenenza. Per agevolare le procedure di mobilità la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica istituisce un portale finalizzato all'incontro tra la domanda e l'offerta di mobilità."

L'art 3 comma 8: *“Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione”* della legge n. 56/2019, modificato dall'art. 1, comma 14-ter, del D.L. 80 del 09/06/2021, recita: *“Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”*.

Si demanda la scelta di avvalersi della predetta facoltà ai competenti Responsabili di Area/Servizio.

2.5.3 MOBILITÀ OBBLIGATORIA PER RIORGANIZZAZIONE DEGLI ENTI

Tale tipologia è disciplinata dall'articolo 30 del D. Lgs 165/2001 e ss.mm.ii.:

1. Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. E' richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza nel caso in cui si tratti di posizioni dichiarate motivatamente infungibili dall'amministrazione cedente o di personale assunto da meno di tre anni o qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente. E' fatta salva la possibilità di differire, per motivate esigenze organizzative, il passaggio diretto del dipendente fino ad un massimo di sessanta giorni dalla ricezione dell'istanza di passaggio diretto ad altra amministrazione. Le disposizioni di cui ai periodi secondo e terzo non si applicano al personale delle aziende e degli enti del servizio sanitario nazionale e degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 100 per i quali è comunque richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Al personale della scuola continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti in materia. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere. In via sperimentale e fino all'introduzione di nuove procedure per la determinazione dei fabbisogni standard di personale delle amministrazioni pubbliche, per il trasferimento tra le sedi centrali di differenti ministeri, agenzie ed enti pubblici non economici nazionali non è richiesto l'assenso dell'amministrazione di appartenenza, la quale dispone il trasferimento entro due mesi dalla richiesta dell'amministrazione di destinazione, fatti salvi i termini per il preavviso e a condizione che l'amministrazione di destinazione abbia una percentuale di posti vacanti superiore all'amministrazione di appartenenza.

1.1. Per gli enti locali con un numero di dipendenti compreso tra 101 e 250, la percentuale di cui al comma 1 e' stabilita al 5 per cento; per gli enti locali con un numero di dipendenti non superiore a 500, la predetta percentuale e' fissata al 10 per cento. La percentuale di cui al comma 1 e' da considerare all'esito della mobilità e riferita alla dotazione organica dell'ente.

1-bis. L'amministrazione di destinazione provvede alla riqualificazione dei dipendenti la cui domanda di trasferimento è accolta, eventualmente avvalendosi, ove sia necessario predisporre percorsi specifici o settoriali di formazione, della Scuola nazionale dell'amministrazione. All'attuazione del presente comma si provvede utilizzando le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

1-ter. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, può presentare domanda di

trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica professionale.

1-quater. A decorrere dal 1° luglio 2022, ai fini di cui al comma 1 e in ogni caso di avvio di procedure di mobilità, le amministrazioni provvedono a pubblicare il relativo avviso in una apposita sezione del Portale unico del reclutamento di cui all'articolo 35-ter. Il personale interessato a partecipare alle predette procedure invia la propria candidatura, per qualsiasi posizione disponibile, previa registrazione nel Portale corredata del proprio curriculum vitae esclusivamente in formato digitale. Dalla presente disposizione non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

1-quinquies. Per il personale non dirigenziale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, delle autorità amministrative indipendenti e dei soggetti di cui all'articolo 70, comma 4, i comandi o distacchi sono consentiti esclusivamente nel limite del 25 per cento dei posti non coperti all'esito delle procedure di mobilità di cui al presente articolo. La disposizione di cui al primo periodo non si applica ai comandi o distacchi obbligatori, previsti da disposizioni di legge, ivi inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse, nonché ai comandi presso le sedi territoriali dei ministeri, o presso le Unioni di comuni per i Comuni che ne fanno parte.

2. Nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, i dipendenti possono essere trasferiti all'interno della stessa amministrazione o, previo accordo tra le amministrazioni interessate, in altra amministrazione, in sedi collocate nel territorio dello stesso comune ovvero a distanza non superiore a cinquanta chilometri dalla sede cui sono adibiti. Ai fini del presente comma non si applica il terzo periodo del primo comma dell'articolo 2103 del codice civile. Con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa consultazione con le confederazioni sindacali rappresentative e previa intesa, ove necessario, in sede di conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, possono essere fissati criteri per realizzare i processi di cui al presente comma, anche con passaggi diretti di personale tra amministrazioni senza preventivo accordo, per garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni che presentano carenze di organico. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano ai dipendenti con figli di età inferiore a tre anni, che hanno diritto al congedo parentale, e ai soggetti di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, con il consenso degli stessi alla prestazione della propria attività lavorativa in un'altra sede. In ogni caso sono nulli gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi volti ad eludere l'applicazione del principio del previo esperimento di mobilità rispetto al reclutamento di nuovo personale.

Questo tipo di mobilità è da connettere direttamente alle esigenze di programmazione e non è finalizzata all'acquisizione di personale, quanto piuttosto alla razionalizzazione della distribuzione del personale in una stessa amministrazione o tra più amministrazioni.

2.5.4. LA NEUTRALITA' FINANZIARIA DELLA MOBILITA'

Nel regime vigente fino al 20 aprile 2020 il principio della c.d. "neutralità finanziaria" dei trasferimenti per mobilità, elaborato dalla giurisprudenza contabile, (in particolare, con la pronuncia n. 59/CONTR/2010, delle Sezioni riunite in sede di controllo) prevedeva che, la mobilità,

se effettuata tra enti soggetti a restrizioni delle assunzioni, fosse considerata finanziariamente "neutra" e non consumasse le risorse per le assunzioni. D'altra parte, in maniera speculare, ai sensi dell'articolo 14, comma 7, del D.L. 95/2012, convertito in legge 135/2012 "le cessazioni dal servizio per processi di mobilità nonché a seguito dell'applicazione della disposizione di cui all'articolo 2, comma 11, lettera a), non potevano essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over".

In forza di tale principio le assunzioni derivanti da mobilità tra enti soggetti a divieti o limitazioni alle assunzioni erano libere, perché non generavano una variazione della spesa complessiva a livello di comparto pubblico, risolvendosi nel mero trasferimento di un'unità di personale tra due distinti enti e la suddetta operazione, essendo neutrale dal punto di vista della complessiva finanza pubblica, non aveva incidenza, per il legislatore, sulle capacità assunzionali dell'ente ricevente, che continuavano ad essere computate sulla base del rapporto percentuale con le cessazioni (per pensionamento, decesso o altre cause) avvenute nel corso dell'anno precedente (così come, al contrario, se il Comune autorizzava la mobilità di un proprio dipendente verso un ente soggetto anch'esso a limiti assunzionali, non avrebbe potuto conteggiare la cessione per mobilità quale risparmio di spesa o contingente di cessazioni, utile per procedere ad assunzioni dall'esterno, ferma restando la possibilità di coprire la sopravvenuta vacanza organica con mobilità in entrata da altra p.a. soggetta a limitazioni alle assunzioni);

2.6 LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO (FLESSIBILI)

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78 modificato dalla legge di conversione 30 luglio 2010, n. 122, dall'art. 4, comma 102, lett. a) e b), L. 12 novembre 2011, n. 183, dall'art. 4-ter, comma 12, D.L. 2 marzo 2012, n. 16, convertito, con modificazioni, dalla L. 26 aprile 2012, n. 44, dall'art. 9, comma 12, D.L. 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2013, n. 99, dall'art. 9, comma 8, D.L. 31 agosto 2013, n. 102, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 ottobre 2013, n. 124, dall'art. 6, comma 3, D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125 e, successivamente, dagli artt. 3, comma 9, lett. b), e 11, comma 4-bis, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, dall'art. 16, comma 1-quater del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2016, n. 160 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009 (mentre per gli enti non in regola la limitazione è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009).

La stessa medesima norma prevede inoltre che *"..A decorrere dal 2013 gli enti locali **possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale** nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276."*

Non si calcola nel tetto della spesa del personale flessibile quella connessa alle assunzioni disciplinate dall'articolo 110, comma 1, del D.lgs 267/2000.

Il Comune di Madesimo, come indicato al punto 2.2. è in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, per cui la spesa prevista per il lavoro flessibile non deve superare, in ciascun esercizio, €. 21.346,68 (spesa sostenuta per la medesima finalità nel 2009), la quale nel 2019 è ridotta ad €. 174,67 a seguito di procedura di stabilizzazione di personale precario avvenuta ai sensi art. 20, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017.

Con delibera G.C. n. 82 del 27/06/2012 si sono inserite nel Regolamento uffici e servizi delle disposizioni volte ad adattare alla realtà organizzativa dell'ente i principi di coordinamento della finanza pubblica contenuti nell'art. 9 comma 28 del DL n. 78 del 31 maggio 2010, convertito nella legge n. 122 del 30 luglio 2010, per salvaguardare le particolari esigenze operative di questo ente, secondo gli orientamenti espressi dalla giurisprudenza contabile.

In particolare con il presente atto, come precisato al punto 3 lett. a), si rende necessario, nell'ambito della autonomia garantita dalla Costituzione agli Enti Locali, ridefinire il limite di spesa compatibile con le esigenze di servizio, per far fronte ad esigenze indilazionabili per quanto riguarda il servizio asilo nido e quello manutentivo per le seguenti situazioni previste dalla norma regolamentare:

TIPOLOGIA ASSENZA	RIFERIMENTO LEGISLATIVO
Congedo di maternità	Articoli 16 e 17 Decreto Lgs.n.151/2001
Congedo di paternità	Articolo 28 Decreto Lgs.n.151/2001
Congedo parentale	Articoli 32 e 33 Decreto Lgs.n.151/2001
Congedo per eventi e cause straordinarie	Articolo 4 Legge n.53/2000 Articolo 18 C.C.N.L. del 14.09.2000
Aspettative per motivi sindacali	Articolo 5 C.C.N.L. del 07.08.1998 Articolo 39 C.C.N.L. del 22.01.2004
Aspettative per particolari condizioni psico-fisiche	Articolo 21 C.C.N.L. del 14.09.2000
Aspettative per mandato amministrativo	Articolo 81 Decreto Lgs.n.267/2000
Assenze per malattia ed infortuni a fronte di certificati medici od ospedalieri per periodi superiori a 90 gg.	Articoli 21 e 22 C.C.N.L. del 06.07.1995

3 - LE PREVISIONI DEL PIANO

3.1 ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

La dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a **€. 433.536,55** (corrispondente all'ammontare della spesa per il personale dell'anno 2008) la quale può essere aumentata ex D.L. 34/2019 e D.M. attuativo 17.03.2020, come indicato nel punto 2.3; la consistenza dei dipendenti in servizio alla data del 01/01/2023 (secondo i dati attualmente disponibili e con applicazione dei criteri previsti ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006 e degli indirizzi contenuti nella delibera della Corte dei conti sezione autonomie 31 marzo 2015 n. 13) è pari a **€ 292.371,64, così determinato:**

	Spesa rendiconto 2008	Spesa al 01/01/2023
Spesa macroaggregato 101	459.519,57	312.203,97
Spese macroaggregato 103		
IRAP macroaggregato 102	34.101,26	20.902,48
Altre spese incluse	25.588,77	
Totale spese per il personale	519.209,60	333.106,45
Spese escluse	85.673,05	40.734,81
Spese soggette al limite (c. 562)	433.536,55	292.371,64

La situazione del personale al 1° gennaio 2023, la cui spesa è nettamente inferiore a quella sostenuta nel 2008, è caratterizzata dai seguenti fattori:

- a decorrere dal 1° luglio 2020 è cessato il rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato del responsabile dell'area tecnica di cat. D1 a seguito di dimissioni volontarie. Per la sostituzione a fine 2022 / inizio 2023 si è dato corso alle procedure concorsuali per l'assunzione di n. 1 unità di personale in sostituzione del dimissionario, la cui assunzione è prevista a decorrere dal mese di aprile 2023.
- a decorrere dal 1° novembre 2020 è cessato il rapporto di lavoro a tempo parziale (24/36) ed indeterminato del personale amministrativo addetto ai servizi demografici a seguito di dimissioni volontarie. A seguito di tali dimissioni il Piano del fabbisogno del personale 2020/2022 ha previsto l'assunzione di n. 1 dipendente a tempo pieno e indeterminato avente la qualifica di "Istruttore amministrativo addetto ai servizi demografici - tributi" di categoria giuridica ed economica C1 e nelle more della procedure di assunzione del suddetto personale, la possibilità da parte dell'Ente a ricorrere a personale in convenzione ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 30.12.2004 n. 311 (finanziaria per l'anno 2005) e dell'art. 14 del CCNL 22 gennaio 2004, cosa avvenuta mediante l'utilizzo di personale in convenzioni con il Comune di Campodolcino con utilizzo di personale a tempo parziale per 18 ore settimanali;
- nel mese di aprile 2021 è cessato l'istruttore tecnico di categoria C4, sostituito nel 2022 con un'assunzione per 11 mesi. Per la sostituzione a fine 2022 / inizio 2023 si è dato corso alle procedure concorsuali per l'assunzione di n. 1 unità di personale in sostituzione del dimissionario, la cui assunzione è prevista a decorrere dal mese di aprile 2023.

La Corte dei Conti Lombardia con delibera n. 164 del 9 dicembre 2020 ha ritenuto di affermare che i limiti alla spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557 quater e 562, della legge n. 296/2006 non sono stati abrogati dalla nuova disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e qualora il comune, la cui spesa del personale rispetti i limiti previsti dai predetti commi 557 quater e 562, proceda, sulla base della disciplina introdotta dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, all'assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, la maggior spesa derivante da queste ultime assunzioni non si computa ai fini della verifica del rispetto dei limiti di spesa previsti dai commi 557 quater e 562 dell'art. 1 L. n. 296/2006.

L'assunzione del personale in sostituzione di quelli cessati nel 2020 e 2021, trattandosi di sostituzione di personale già in organico nel 2018, non comporta un aumento della spesa del personale rispetto a quella relativa al rendiconto 2018, per cui non incide sull'incremento della spesa di personale di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e del D.M. 17/03/2020, ma è da imputare la limite di spesa di cui ai commi 557 quater e 562 dell'art. 1 L. n. 296/2006.

Pertanto le previsioni del piano per l'anno 2023 sono le seguenti:

AREA TECNICA

- a) Assunzione di n. 1 dipendente a tempo pieno e indeterminato avente la qualifica di "Funzionario Tecnico" ex categoria giuridica ed economica D1, in sostituzione di personale dimissionario con decorrenza 1° luglio 2020, già definito nei piani del fabbisogno del personale 2022/2023 per il quale è stata indetta procedura concorsuale. Si prevede l'assunzione nel mese di aprile 2023. La presente previsione di assunzione non incide sull'incremento della spesa di personale di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e del D.M. 17/03/2020 trattandosi di sostituzione di personale in organico già nel 2018.
- b) Assunzione di n. 1 dipendente a tempo pieno e indeterminato avente la qualifica di "Istruttore amministrativo-tecnico" ex categoria giuridica ed economica C1, in sostituzione di personale dimissionario con decorrenza 1° novembre 2022, già definito nei piani del fabbisogno del personale 2022/2023 per il quale è stata indetta procedura concorsuale. Si prevede l'assunzione nel mese di aprile 2023. La presente previsione di assunzione non incide sull'incremento della spesa di personale di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e del D.M. 17/03/2020 trattandosi di sostituzione di personale in organico già nel 2018.
- c) Sostituzione del personale dimissionario con qualifica di "Operaio Specializzato" di categoria giuridica ed economica B3 - Area tecnica – cessato il 30/06/2021.
Nelle more della procedure di assunzione del suddetto personale, l'Ente potrà ricorrere a personale in convenzione ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 30.12.2004 n. 311 (finanziaria per l'anno 2005) e dell'art. 14 del CCNL 22 gennaio 2004.

AREA AMMINISTRATIVA – TRIBUTI – ECONOMICO FINANZIARIA

- a) Assunzione di n. 1 dipendente a tempo parziale 24/36 e indeterminato avente la qualifica di "Istruttore contabile" (ex categoria C1). Reclutamento tramite svolgimento concorso o in alternativa utilizzo graduatoria di altro Ente.

3.2 ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Per quanto concerne le assunzioni di personale **a tempo determinato** (sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla normativa e del limite calcolato al punto 2.6) per cui la spesa prevista per il lavoro flessibile non deve superare, in ciascun esercizio, la spesa storica 2009 per il lavoro flessibile ammonta di €. 21.346,68, limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010;

A tal proposito si precisa che:

- con provvedimento per la stabilizzazione di personale a tempo determinato, approvato con delibera di G.C. n. 70 del 28/09/2018, esecutiva, veniva destinata la spesa di 21.172,01 di detto limite;
- in data 31/10/2020 il personale stabilizzato cessava il servizio presso l'Ente per dimissioni volontarie, pertanto si è ripristinato il limite di €. 21.346,68 ex art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010;

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con legge 30 luglio 2010 n. 122, e successivamente modificato ed integrato prevede che *"..A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le*

spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276."

Sulla base della predetta disposizione si prevede l'assunzione a tempo determinato di n. 1 Agente di Polizia Locale di cat. C. per esigente stagionali.

Per quanto concerne le assunzioni di personale a tempo determinato in applicazione della norma regolamentare indicata al punto 2.6 sarà possibile ridefinire il limite di spesa compatibile con le esigenze di servizio, per far fronte ad esigenze indilazionabili per quanto riguarda l'area tecnica nelle more della procedure di assunzioni previste al punto precedente. In tale contesto potranno essere effettuate anche assunzioni mirate ai sensi della Legge n. 68/1999.

Si prevede inoltre l'assunzione per un periodo di un anno, eventualmente prorogabile, di n. 1 dipendente a tempo determinato e parziale, 24 ore settimanali, avente la qualifica di istruttore amministrativo di categoria giuridica ed economica C1, a supporto dell'area Amministrativa – Tributi – Economico finanziaria per la gestione del progetto Interreg "Spluga 2.0". La relativa spesa è finanziata totalmente con fondi europei ed essa non influisce sul limite previsto dall'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010, per l'assunzione di personale a tempo determinato. L'assunzione è da effettuarsi secondo le seguenti procedure di reclutamento: selezione pubblica ai sensi dell'art. 37 del vigente regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

3.3 PERSONALE IN CONVENZIONE PER SERVIZI ASSOCIATI

L'art. 14 commi da 25 a 31 quater del D.L. n° 78/2010, convertito nella legge n° 30.7.2010 n° 122, come successivamente modificato e integrato dall'art. 19 del D.L. n° 95/2012, convertito nella Legge 7.8.2012 n° 135 e successive modificazioni, prevede l'obbligatorietà della gestione associata delle funzioni fondamentali per i Comuni aventi popolazione fino a 5.000 abitanti, ovvero 3.000 se appartenenti o appartenuti a Comunità Montane.

Tra le funzioni fondamentali dei comuni, ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera p), della Costituzione, ribadite nel D.L. 78/2010, vi sono anche quelle inerenti la *"tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale"*.

In considerazione della necessità di rafforzare l'organico presso l'area amministrativa - tributi-economico finanziaria, come precedentemente argomentato, è opportuno instaurare con il confinante Comune di Campodolcino un percorso per addivenire alla gestione associata dei servizi demografici.

3.4 LE PROGRESSIONI VERTICALI

Si dà atto che, sulla base della programmazione di cui al presente documento, nel triennio 2023/2025, in questo ente non si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del d.lgs. 75/2017 (*"Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria"*) relative alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

3.5 LA TRASFORMAZIONE DI POSTI A TEMPO PARZIALE

Data la situazione dell'organico e l'esigenza di offrire adeguati servizi alla cittadinanza non si individuano nella presente programmazione ulteriori posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale.

Si impartisce pertanto, quale atto di indirizzo ai competenti responsabile d'area di non assentire, per il corrente triennio, trasformazioni di rapporti di lavoro da tempo pieno a parziale; bensì detti responsabili considerino, ricorrendone i presupposti sotto l'aspetto del minor carico di lavoro, tale opportunità - nel rispetto dell'equivalenza delle mansioni - per il supporto ad altri uffici che si trovano in carenza di personale o gravati di nuove incombenze.

Sono da escludere dall'atto di indirizzo di cui sopra richieste di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, motivate da problemi inerenti lo stato di salute del richiedente, debitamente documentate da certificazione medica.

4. LA DOTAZIONE ORGANICA

Ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente.

la dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 è riportata nell'allegato C.

Il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 del citato DPCM 17 marzo 2020, come riportato nell'allegato B), nel quale è compresa la spesa del segretario comunale.

La dimostrazione del rispetto al DM 17 marzo 2020 dell'incremento effettivo con la programmazione del fabbisogno del personale prevista nel 2023 è la seguente:

Spesa personale 2018 (voci rilevanti ai sensi del DM)	285.915,80
+ Incremento effettivo	97.211,37
Importo massimo consentito	383.127,17
Spesa personale prevista (voci rilevanti ai sensi del DM di cui all'allegato B)	355.168,47
Differenza	- 27.958,70

La dotazione organica rientra nel vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 e s.m.i. indicata al punto 3.1.

5. ORGANIGRAMMA DEL PERSONALE DIPENDENTE

Si riporta di seguito l'organigramma dell'ente e la consistenza dei dipendenti in servizio al 01/01/2023 oltre alle previsioni del piano.

AREA AMMINISTRATIVA – TRIBUTI – ECONOMICO FINANZIARIA

Posizione organizzativa: la responsabilità dell'area è stata conferita al dipendente che ricopre il posto di funzionario direttivo con decreto sindacale prot. 6812 del 12-11-2020.

PROFILO PROFESSIONALE	EX CAT.	TIPO ORARIO
Funzionario contabile - amministrativo. Responsabile di area.	D2	Tempo pieno
Ragioniere	C6	Tempo parziale 66,67%
Istruttore amministrativo addetto ai tributi	C3	Tempo parziale 66,67%
Istruttore amministrativo di segreteria	C1	Tempo pieno
Istruttore amministrativo addetto ai servizi demografici	C1	Tempo parziale 50% in convenzione
Istruttore contabile *	C1	Tempo parziale 66,67%

* Assunzione prevista nel 2023

AREA TECNICA

Posizione organizzativa: la responsabilità di area è temporaneamente affidata al Vice Sindaco con decreto sindacale prot. 6165 del 14-10-2020, ai sensi dell'art. 53, comma 23 della legge n. 388/2000 e ss.mm.ii.

PROFILO PROFESSIONALE	EX CAT.	TIPO ORARIO
Funzionario tecnico **	D1	Tempo pieno
Istruttore Amministrativo-Tecnico **	C1	Tempo pieno
Operatore esperto ***	B3	Tempo pieno

** Posti vacanti di cui si è attivata la procedura concorsuale di assunzione (assunzione prevista a maggio 2023)

*** Posto vacante attualmente coperto con personale assunto a tempo determinato. Assunzione a tempo indeterminato prevista nel 2023.

AREA VIGILANZA

Posizione organizzativa: la responsabilità di area è affidata al Sindaco ai sensi dell'art. 10, comma 8, del vigente regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	TIPO ORARIO
Istruttore - Sovrintendente di Polizia locale	C6	Tempo pieno

COMUNE DI MADESIMO

Allegato A

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno 2023

Anno ultimo rendiconto approvato	2021
Numero abitanti	529
Ente facente parte di unione di comuni	No

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2021
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	268.510,94
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
Totale spesa	268.510,94

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	2.341.309,30	2.347.048,58	2.344.901,79
2 - Trasferimenti correnti	60.991,36	487.170,05	240.863,14
3 - Entrate extratributarie	402.910,36	388.709,31	304.166,28
Totale entrate	2.805.211,02	3.222.927,94	2.889.931,21
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni	2.972.690,05		
F.C.D.E.	41.190,00		
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.	2.931.500,05		

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
9,16 %	29,50 %	0,00 %	-9,16 %
Soglia rispettata	SI	NO	

Incremento massimo spesa	530.281,57	Possibile utilizzo 38.000
Totale spesa con incremento massimo	864.792,51	NO

Spesa del personale anno 2018	285.915,80
Resti assunzionali	0,00

Anno	% massima	Incremento	Spesa permessa
2023	34,00	97.211,37	383.127,17
2024	35,00	100.070,53	385.986,33
2025	35,00	100.070,53	385.986,33

COMUNE DI MADESIMO

Dotazione organica secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018

Area Amministrativa - Tributi - Economico Finanziaria								
Profilo	Dipendente		Categoria	Tipo assunzione	Programmazione	Sesso	% Part-Time	Note
Funzionario amm.vo contabile	Matricola	5	D2	Ruolo	In servizio	M	100,00%	ad esaurimento
Istruttore ragioniere	Matricola	7	C6	Ruolo	In servizio	F	66,67%	
Istruttore amm.vo tributi	Matricola	9	C3	Ruolo	In servizio	F	66,67%	
Istruttore amministrativo	Matricola	21	C1	Ruolo	In servizio	M	100,00%	
Istruttore amministrativo	Matricola	10	C1	Convenzione	In servizio	F	50,00%	
Istruttore amministrativo			C1	Ruolo	In programmazione		66,67%	DECORRENZA PREVISTA Giugno 2023

Area Tecnica								
Profilo	Dipendente		Categoria	Tipo assunzione	Programmazione	Sesso	% Part-Time	Note
Funzionario tecnico			D1	Ruolo	Nuova assunzione	M	100,00%	DECORRENZA maggio 2023
Istruttore amm.vo tecnico			C1	Ruolo	Nuova assunzione	F	100,00%	DECORRENZA maggio 2023
Esecutore esperto	Matricola	24	B3	Ruolo	In programmazione		100,00%	DECORRENZA PREVISTA settembre 2023
Esecutore esperto			B3	Non di ruolo	In uscita	M	100,00%	scadenza contratto 31/08/2023

Area Vigilanza								
Profilo	Dipendente		Categoria	Tipo assunzione	Programmazione	Sesso	% Part-Time	Note
Agente Polizia Locale	Matricola	4	C6	Ruolo	In servizio	M	100,00%	

COMUNE DI MADESIMO

SPESA PREVISTA NELL'ANNO 2023 RILEVANTE AI SENSI DEL D.M. 17/03/2020 CON LE PREVISIONI ASSUNZIONALI

Miss. Progr.	Dipendente Ruolo	N.° mesi	q. f.	Stipendio base	Retr. Di Posizione	Indenn. di comparto	Anzianità e ass. ad p.	Retr. Di Risultato	IVC	Indennità varie	Tredic. mensilità	Ind. spec.	Assegni familiari	Totale competenze	Contributi C.P.D.E.L.	Contributi I.N.A.D.E.L.	Contributi I.N.A.I.L.	TOTALE
01.02	Segretario in convenz.	6	S											€ 10.069,93	2.396,64	224,56	0,00	€ 12.691,13
01.02	Segretario reggente	6	S	€ 4.993,92					175,05					€ 5.168,97	1.032,12	0,00	0,00	€ 6.201,09
01.02	Istruttore Ragioniere (24/36)	12	C.6	€ 16.436,67		€ 366,40			€ 82,16	€ 1.666,67	€ 1.376,57			€ 19.928,47	4.742,97	515,39	99,64	€ 25.286,47
01.02	Funzionario contabile	12	D.2	€ 24.307,97	€ 15.800,00	€ 622,80		€ 2.788,24	€ 121,56		€ 2.025,66			€ 45.666,23	10.868,56	761,91	228,33	€ 57.525,03
01.02	Istruttore tributi (24/36)	12	C.3	€ 14.979,85		€ 366,40			€ 74,88	€ 1.666,67	€ 1.254,56		1.303,44	€ 19.645,80	4.365,48	507,25	391,71	€ 24.910,25
01.02	Istruttore amministrativo	12	C.1	€ 21.392,87		€ 549,60			€ 106,92		€ 1.791,65			€ 23.841,04	5.674,17	670,79	119,21	€ 30.305,21
01.02	Istruttore contabile (24/36)	7	C.1	€ 11.290,68		€ 290,07			€ 56,43		€ 945,59			€ 12.582,77	2.994,70	354,03	62,91	€ 15.994,41
01.02	Straordinari			€ 2.734,27										€ 2.734,27	650,76	0,00	13,67	€ 3.398,70
01.02	Produttività			€ 10.000,00										€ 10.000,00	2.380,00	0,00	50,00	€ 12.430,00
01.02	Incentivi lotta ev. trib.			€ 8.000,00										€ 8.000,00	1.904,00	0,00	40,00	€ 9.944,00
01.02	Quota diritti di rogito			€ -										€ -	0,00	0,00	0,00	€ -
01.02	Totali			€ 114.136,23	€ 15.800,00	€ 2.195,27	€ -	€ 2.788,24	€ 617,00	€ 3.333,34	€ 7.394,04	€ -	€ 1.303,44	€ 157.637,48	34.612,77	2.809,37	1.027,16	€ 198.686,29
01.06	Funzionario Tecnico	9	D.1	€ 17.409,26	€ 10.500,00	€ 467,10		€ 1.852,94	€ 91,17		€ 1.450,77			€ 31.771,25	7.561,56	0,00	730,74	€ 40.063,54
01.06	Istrotore Tecnico	9	C.1	€ 16.044,65		€ 412,20			€ 80,19		€ 1.343,74			€ 17.880,78	4.255,63	503,10	411,26	€ 23.050,76
01.06	Operatore esperto	12	B.3	€ 20.072,88		€ 471,72			€ 100,32		€ 1.681,10			€ 22.326,02	5.313,59	489,96	0,00	€ 28.129,57
01.06	Incent. tecnici D.Lgs. 50			€ 8.000,00										€ 8.000,00	1.904,00	0,00	184,00	€ 10.088,00
01.06	Totali			€ 61.526,80	€ 10.500,00	€ 1.351,02	€ -	€ 1.852,94	€ 271,68	€ -	€ 4.475,61	€ -	€ -	€ 79.978,04	19.034,77	993,05	1.326,00	€ 101.331,87
01.07	Istruttore Amm.vo (18/36)	12	C.1	€ 10.696,44		€ 274,80			€ 53,46		€ 895,82			€ 11.920,52	2.837,08	335,40	274,17	€ 15.367,17
01.07	Totali			€ 10.696,44	€ -	€ 274,80	€ -	€ -	€ 53,46	€ -	€ 895,82	€ -	€ -	€ 11.920,52	2.837,08	335,40	274,17	€ 15.367,17
03.01	Agente Polizia Locale	12	C.4	€ 24.655,00		€ 549,60	€ 183,96		€ 123,24	€ 2.500,00	€ 2.080,18	€ 1.110,84		€ 31.202,82	7.426,27	810,81	343,23	€ 39.783,14
03.01	Totali			€ 24.655,00	€ -	€ 549,60	€ 183,96	€ -	€ 123,24	€ 2.500,00	€ 2.080,18	€ 1.110,84	€ -	€ 31.202,82	7.426,27	810,81	343,23	€ 39.783,14
	TOTALE COMPLESSIVO			€ 211.014,46	€ 26.300,00	€ 4.370,69	€ 183,96	€ 4.641,18	€ 1.065,38	€ 5.833,34	€ 14.845,65	€ 1.110,84	€ 1.303,44	€ 280.738,87	63.910,90	4.948,63	2.970,56	€ 355.168,47