



**COMUNE DI CERESARA**  
PROVINCIA DI MANTOVA

Codice Ente: 10837

Deliberazione N. 18  
Prot. n. \_\_\_\_\_

## Verbale di Deliberazione di Giunta Comunale

**Oggetto:** APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 (PTFP), RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE E AGGIORNAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA (SEZIONE 3.3. DEL PIAO)

L'anno **DUEMILAVENTITRE**, addì **UNO** del mese di **FEBBRAIO** alle ore **19.00** nella Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale

<p><b>REFERTO DI PUBBLICAZIONE</b> (artt.124,125 D.Lgs. 267/2000)</p> <p>Il sottoscritto Responsabile di P. O. dell'Area Affari Generali e Legali, su conforme dichiarazione del Messo Comunale, attesta che copia del presente verbale viene affisso all'Albo Pretorio, dove resterà per 15 gg. consecutivi</p> <p>Si dà atto inoltre che dell'adozione del presente verbale viene data comunicazione, contestualmente alla pubblicazione, ai capigruppo consiliari</p> <p>IL SEGRETARIO COM.LE SCIBILIA dott. GRAZIELLA</p> <p><input type="checkbox"/> Resa immediatamente eseguibile In data 01/02/2023</p>	Eseguito l'appello risultano:		PRESENTI	ASSENTI
	<p><b>Parolini Simone</b> Sindaco X</p> <p><b>Bonfante Francesco</b> Vice Sindaco X</p> <p><b>Zardini Remo</b> Assessore X</p>			
			3	0
	Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Sig. <b>Scibilia Graziella</b>			
	Il Sig. <b>Parolini Simone</b> nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.			
	N. _____ registro pubblicazione			

**Oggetto:** APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 (PTFP), RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E AGGIORNAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA (SEZIONE 3.3. DEL PIAO)

## LA GIUNTA COMUNALE

**Premesso che:**

- l'art. 2 del D.Lgs. n.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs. n.165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.Lgs. n.165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del D.Lgs. n.165/2001. 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. 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;
- l'art. 89 del D.Lgs. n.267/2000 prevede che gli enti locali 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;
- l'art. 33 del D.Lgs. n.165/2001 dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n.165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. n.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 08/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: *“per le*

*regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”.*

**Dato atto** che, in ossequio all'art. 6 del D.Lgs. n.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs.165/2001, 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.

**Rilevato**, quindi che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettagliano:

- contenimento della spesa di personale;
- facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- lavoro flessibile;

**Considerato** che, ai sensi del comma 557-quater dell'art. 1 della L. n. 296/2006 e s.m.i., gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

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

**Visto** l'art. 33 del D.Lgs. n.165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

**Ritenuto** necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere ad una ricognizione dell'assetto organizzativo dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

**Considerata** l'attuale consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, ed appurato, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, che, in tale ambito, **non emergono situazioni di personale in esubero** all'interno delle cinque Aree di questo Ente, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. (**Allegato D**);

**Evidenziato**, inoltre, che:

- sono sopravvenuti ulteriori sviluppi normativi con l'emanazione del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito nella Legge 6 agosto 2021, n. 113, recante “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*”;
- nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del D.Lgs. n.150/2009 e della L.n.90/2012, l'art. 6 del sopra citato D.L. n.80/2021 prevede che, entro il 31 gennaio di ogni anno, le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, D.Lgs. 165/2001 - con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative - con più di 50 dipendenti adottano un “**Piano**

**integrato di attività e di organizzazione” (PIAO)**, nell’ottica di assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione dei processi anche in materia di diritto di accesso;

- il Piano **ha durata triennale**, viene aggiornato annualmente ed assorbe molti dei previgenti strumenti programmatici della pubblica amministrazione, tra i quali vi è anche il **Piano triennale del fabbisogno del Personale** - stabilendo **che nel PIAO venga inserita la programmazione strategica delle risorse umane** (art.6, c.2 lett.c);
- il D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022 avente ad oggetto “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*”, attuativo dell’art. 6 del D.L. n.81/2021, ha regolamentato gli adempimenti relativi ai piani assorbiti nel PIAO, stabilendo che il **PTFP** troverà collocazione nella sezione 3.3 denominata “Piano triennale del fabbisogno del personale”;
- il D.M. della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica - 30 giugno 2022, n. 132 avente ad oggetto “*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*” ha approvato il **Piano-tipo**, quale strumento di supporto alle amministrazioni, definendo altresì **modalità semplificate per l’adozione del Piano da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti**;

**Evidenziato** che nelle more di approvazione del bilancio di previsione finanziario 2023/2025 e del PIAO 2023/2025, questo Ente deve comunque procedere ad adottare il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023/2025, per essere inserito poi negli strumenti generali di pianificazione dell’Ente (DUP e PIAO);

**Valutati**, al contempo, i fabbisogni di personale necessari per l’assolvimento dei compiti istituzionali dell’Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell’Ente, in via di approvazione, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

**Richiamata** la deliberazione di Giunta Comunale n. 7 in data 26/01/2022, immediatamente esecutiva, di approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 (PTFP), ricognizione annuale delle eccedenze di personale e aggiornamento della dotazione organica;

**Visto** l’art. 33, comma 2, del cosiddetto “Decreto Crescita”, decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge n.58/2019, e s.m.i., che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo viene di seguito riportato:

*“2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell’anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...);*

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

**Considerato** che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute nell'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

**Ritenuto** opportuno procedere alla quantificazione del budget assunzionale ed alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

**Preso atto** che l'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n.34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

**Considerato** che, ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

- a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

**Vista** la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: “*Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni*”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020 in materia di assunzioni di personale, nonché indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

**Visto** il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti dell'ultimo triennio 2019/2020/2021, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2021:

	ANNI	VALORE
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	<b>2019</b>	1.895.079,18 €
	<b>2020</b>	2.056.797,16 €
	<b>2021</b>	2.279.522,39 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		<b>2.077.132,91 €</b>
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	<b>2021</b>	45.463,30
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		<b>2.031.669,61 €</b>

**Visto** l'allegata relazione illustrativa sul calcolo dei limiti di spesa per le assunzioni di personale ai sensi del DM 17 marzo 2020 e della sopra citata circolare ministeriale (**allegato A**);

**Verificato** che, per questo comune, il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti è il seguente:

	ANNI	VALORE
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato	2021 (a)	491.077,77 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	2.031.669,61 €
<b>Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)</b>	(c)	24,17%

**Considerato** che ai sensi dell'art. 4 del DM 17 marzo 2020, il comune di Ceresara registrando una popolazione al 31.12.2021 di n. 2.560 abitanti appartiene alla **fascia demografica C** e che, pertanto, in base alla Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al **27,60%**:

**Verificato**, che, sulla base della normativa vigente, il comune di Ceresara, avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **24,17%**, si colloca al di sotto del valore di prima soglia della tabella 1 (27,60%), ossia nella fascia dei comuni virtuosi:

**Considerato** che l'ente può, pertanto, incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557, della L. n.296/2006.

**Dato atto** che:

- lo spazio finanziario **teorico** disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è pari ad € 69.663,04;
- tuttavia, poiché per il periodo 2020-2024 viene fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento **calmierato**, secondo le percentuali della tabella 2 per ulteriori assunzioni per questo ente è pari a € 160.321,55;
- l'incremento calmierato risulta maggiore rispetto all'incremento teorico, dunque il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento teorico pari € 69.663,04;

**Considerato** che:

- l'art. 5, comma 2, del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM;
- l'incremento effettivo alle assunzioni disponibile per questo ente è inferiore all'incremento calmierato entro i valori della tabella 2, nonché contenuto nell'incremento massimo teorico disponibile, è dunque possibile nell'anno 2023 utilizzare teoricamente la quota di resti assunzionali ancora inutilizzata del quinquennio 2015-2019, in alternativa all'incremento massimo teorico, valutando l'alternativa migliore (parere Rgs 13/05/2020); tuttavia il valore dei resti inutilizzati è inferiore all'incremento calcolato;

**Rilevato** che:

- nel corso del 2021 sono cessate due unità: 1 unità tempo pieno Cat. B1-peo 4 e 1 unità a tempo pieno cat. C1 -peo 3;
- dal 01/02/2022 è cessata una unità tempo pieno cat. B1;

**Rilevato**, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, di stabilire il seguente fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di contenimento della spesa di personale e del primario obiettivo di rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio:

Anno 2023		
Categoria	Profilo e area	Modalità copertura
<b>D</b> <b>Part-time 50%</b> <i>(18 ore sett.)</i>	Istruttore Tecnico area servizio tecnico – territorio - ambiente e SUAP	Attivazione delle <b>procedure concorsuali o utilizzo graduatorie</b> di altri Enti, previa attivazione della procedura di mobilità ai sensi dell'art.34 bis del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i. . <b>in alternativa</b> Attivazione delle procedure di <b>mobilità ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.</b> (nei limiti previsti dall'attuale normativa introdotta dall'art. 6, comma 1, lett. a), del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, a decorrere dal 1° luglio 2022).
<b>C</b> <b>Tempo pieno</b>	Istruttore contabile/ amministrativo area Finanziario Tributi Personale	Attivazione delle <b>procedure concorsuali o utilizzo graduatorie</b> di altri Enti, previa attivazione della procedura di mobilità ai sensi dell'art.34 bis del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i. . <b>in alternativa</b> Attivazione delle procedure di <b>mobilità ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.</b> (nei limiti previsti dall'attuale normativa introdotta dall'art. 6, comma 1, lett. a), del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, a decorrere dal 1° luglio 2022).
<b>Tipologia</b>		<b>Motivazione</b>
Assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni <b>ex art.1, comma 557, della legge n°311/2004</b> , di un Istruttore Direttivo cat. D, da assegnare all'area Finanziaria-Personale-Tributi per n.8 ore settimanali al di fuori dell'orario ordinario		Necessità di acquisire professionalità specifiche nell'ambito del servizio tributi. L'assunzione è finalizzata all'affiancamento all'unica unità di personale in organico nel Settore Finanziario (Responsabile di P.O. a tempo parziale 72,22%).
Anno 2024		
categoria	profilo	copertura
==	==	==
<b>Tipologia</b>		<b>Motivazione</b>
Assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni <b>ex art.1, comma 557, della legge n°311/2004</b> , di un Istruttore Direttivo cat. D, da assegnare all'area Finanziaria-Personale-Tributi per n.8 ore settimanali al di fuori dell'orario ordinario		Necessità di acquisire professionalità specifiche nell'ambito del servizio tributi. L'assunzione è finalizzata all'affiancamento all'unica unità di personale in organico nel Settore Finanziario (Responsabile di P.O. a tempo parziale 72,22%).
Anno 2025		
categoria	profilo	copertura
==	==	==
Assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni <b>ex art.1, comma 557, della legge n°311/2004</b> , di un Istruttore Direttivo cat. D, da assegnare all'area Finanziaria-Personale-Tributi per n.8 ore settimanali al di fuori dell'orario ordinario		Necessità di acquisire professionalità specifiche nell'ambito del servizio tributi. L'assunzione è finalizzata all'affiancamento all'unica unità di personale in organico nel Settore Finanziario (Responsabile di P.O. a tempo parziale 72,22%).

**Valutato**, inoltre, in attuazione delle citate linee guida sui fabbisogni di personale (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/07/2018) e con quanto disposto dall'art. 6 del D.Lgs 165/2001, di aggiornare la dotazione organica dell'Ente (**Allegato C**);

**Precisato** che:

- sulla base dell'attuale normativa la dotazione di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio più le figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati;

- la dotazione organica si muove in coerenza con le linee guida sui fabbisogni di personale in termini di rispetto dei vincoli finanziari (punto 2.2 delle linee di indirizzo), come risulta dagli allegati al presente atto;

**Ritenuto** altresì di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

**Richiamato**, a tal fine, il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del D.Lgs. n.165/2001 – come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n.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, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

**Richiamato** il vigente art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-*bis*, del D.L. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

**Rilevato che:**

- **il limite della spesa per le assunzioni a tempo determinato** di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 è di € **8.643,61**;
- il costo annuale per l'utilizzo delle attuali tipologie contrattuali a tempo determinato utilizzate dall'Ente è pari complessivamente ad € 8.590,96;

<b>Spesa complessiva lavoro flessibile: 8.643,61 Anno 2009</b>			
<b>Spesa lavoro flessibile: 8.590,96 Anno 2023</b>			
Profilo/categoria	senza oneri	oneri	con oneri
Comma 557 Servizio Tributi	6.568,51	2.022,45	8.590,96
<b>Totale</b>			<b>8.590,96</b>

**Considerato** che, sulla base della programmazione attuale, nel triennio 2023/2025, in questo ente non si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n.75/2017, 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;

**Verificato** che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti, della legge n.145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2019, 2020 e 2021;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della L. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2023;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n.2 del 11/01/2023 il piano di azioni positive per il triennio 2023-2025;

- l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del D.Lgs.165/2001, con la presente deliberazione (Allegato D);
- questo ente ha adottato il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi 2022;
- 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;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art.243 del D.Lgs. n.18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- con deliberazione di Consiglio comunale n. 15 del 26/05/2021 l'amministrazione ha disposto di avvalersi della facoltà prevista dal comma 3 dell'art. 233-bis del TUEL 267/2000, come modificato dall'art. 1, comma 831, legge n. 145 del 2018, per cui *“Gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti possono non predisporre il bilancio consolidato”*;

#### **Richiamate:**

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 94 del 21/12/2022 esecutiva ai sensi di legge, con cui si sono assegnate le risorse ai responsabili di servizio per il conseguimento degli obiettivi, nelle more di approvazione del bilancio di previsione finanziario 2023/2025, facendo riferimento allo stanziamento definitivo dell'annualità 2023 del bilancio di previsione finanziario 2022/2024;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 del 25/03/2022, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il Documento unico di programmazione (**DUP**) per il periodo **2022/2024**;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 25/03/2022, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il **bilancio di previsione finanziario** per il periodo **2022/2024**;
- la successiva deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 06/04/2022 esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il Piano degli Obiettivi e della Performance ed il piano esecutivo di gestione per il periodo 2022/2024 (**PdOP-PEG**), nonché assegnate le risorse ai responsabili di servizio per il conseguimento degli obiettivi;

**Considerato**, altresì, che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

**Precisato** che questo Ente, avendo un numero di dipendenti inferiore a 15, non è tenuta al collocamento obbligatorio in materia di lavoratori disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68;

**Ribadito** il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

**Visto** l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, 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, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;

**Atteso** che, ai fini dell'accertamento del rispetto delle prescrizioni ex art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2001 in merito alla spesa della presente programmazione di fabbisogno di personale, sul presente atto viene richiesto il parere del Revisore Unico dei Conti;

#### **Visti:**

- il T.U. 18 agosto 2000, n. 267, recante:” Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali”;

- il D.Lgs. n.30 marzo 2001, n. 165 recante: “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- il vigente “Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi”;
- i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni – autonomi e locali;

**Visti:**

- il parere rilasciato con verbale n. 430 del 26/01/2023, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006 (**allegato E**);
- il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile del Servizio personale, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;
- il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio contabilità ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

**Dato atto** che del contenuto del presente provvedimento viene fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

**Rilevata** la propria competenza generale e residuale all'adozione del presente atto in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del D.Lgs. n.267/2000 e dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

**Con** voti favorevoli unanimi

**DELIBERA**

1. **di dare atto** che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del dispositivo della presente deliberazione;
2. **di prendere atto**, a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e s.m.i., e della ricognizione delle eccedenze di personale, effettuata dai Responsabili di Area, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., dell'assenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale (**Allegato D**);
3. **di dare atto** che la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € **543.242,69**;
4. **di approvare** il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, come segue:
  - **Allegato A**) Calcolo delle capacità assunzionali ai sensi del DM 17 Marzo 2020;
  - **Allegato B**) Piano assunzionale 2023/2025;
  - **Allegato C**) dotazione organica;
  - **Allegato D**) Verifica eccedenze personale;
  - **Allegato E**) raffronto spesa potenziale massima;
5. **di dare atto** che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, al netto dei rimborsi di altri enti e delle altre voci non rilevanti, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di “pareggio di bilancio”, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);
6. **di dare atto** che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti già indicati nel Documento Unico di Programmazione 2023/2025;

7. **di programmare** ed autorizzare per il triennio 2023/2025, se necessario e compatibilmente con la normativa in vigore, l'eventuale assunzione di personale a tempo determinato (comma 557) e/o con contratti di lavoro autonomo e/o con altre forme se e quando vigenti (formazione lavoro, somministrazione, ecc.) nei casi e modalità previsti dalla legge, dalla normativa contrattuale e di settore e comunque nel rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. n.368/2001, e successive modificazioni ed integrazioni, per lo svolgimento di attività istituzionali, esigenze organizzative e per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione comunale e comunque nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 conv. in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
8. **di precisare** che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche normative in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
9. **di dare atto** che:
  - del contenuto del presente provvedimento è stata fornita informativa sindacale alle rappresentanze territoriali e alla RSU dell'Ente ai sensi dell'art.4 -comma 5- del vigente CCNL del 16/11/2022- Comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2019/2021 introdotto dall'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
  - sul presente provvedimento di verifica ed aggiornamento della pianificazione del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025, è stato espresso il parere favorevole del Revisore Unico dei Conti ai fini dell'accertamento del rispetto delle prescrizioni ex art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2001 in merito alla spesa della presente programmazione di fabbisogno di personale;
  - il presente Piano sarà inserito nella Sezione 3.3 del PIAO 2023/2025;
10. **di dare mandato** al Servizio Segreteria affinché pubblici il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
11. **di dare mandato** al Servizio Personale affinché trasmetta il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
12. **di dichiarare**, con separata votazione unanime favorevole, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, considerata la necessità di procedere tempestivamente agli adempimenti conseguenti.

\*\*\*\*\*

*Allegati:*

- *Allegato A) Calcolo delle capacità assunzionali ai sensi del DM 17 Marzo 2020;*
- *Allegato B) Piano assunzionale 2022/2024;*
- *Allegato C) Dotazione organica;*
- *Allegato D) Verifica eccedenze personale;*
- *Allegato E) Spesa potenziale massima*
- *Allegato F) Parere del revisore*

Proposta di Deliberazione avente per oggetto:

**APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 (PTFP), RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE E AGGIORNAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA (SEZIONE 3.3. DEL PIAO)**

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

VISTO l'art. 49, comma 1° D.Lgs. 267/2000;  
ESAMINATA la proposta di Deliberazione

ESPRIME

parere FAVOREVOLE in ordine alla sola regolarita' tecnica della stessa.

li, 24/01/2023

IL RESPONSABILE DI POSIZIONE  
Scibilia Graziella

---

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

VISTO l'art. 49, comma 1° D.Lgs. 267/2000;  
ESAMINATA la proposta di Deliberazione

ESPRIME

parere FAVOREVOLE in ordine alla sola regolarita' contabile della stessa

li, 24/01/2023

IL RESPONSABILE DI POSIZIONE  
BARDINI ELISA

---

Letto, confermato e sottoscritto

**IL SINDACO**  
PAROLINI SIMONE

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
SCIBILIA dott. GRAZIELLA

---

**RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE  
COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI**

N° \_\_\_\_\_ Reg. Pubblicazioni

Il sottoscritto Segretario Comunale, su conforme dichiarazione del Messo Comunale, certifica che copia del presente verbale è stata pubblicata all'Albo Pretorio Informatico di questo Comune il giorno **08/02/2023**, ove rimarrà esposto per 15 giorni consecutivi e che, **in pari data, è stato comunicato ai Capigruppo Consiliari** ai sensi dell'art. 125 del T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli EE.LL., approvato con D.Lgs. n°267/2000

**IL MESSO COMUNALE**  
Bonfante Noemi

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
SCIBILIA dott. GRAZIELLA

---

Si certifica che la su estesa deliberazione è stata dichiarata **immediatamente eseguibile**, ai sensi dell'art. 134, c. 4, del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL. approvato con D.Lgs. n°267/2000

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
SCIBILIA dott. GRAZIELLA

---

**DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'**

**Divenuta esecutiva in data 18/02/2023**

per non aver riportato nei primi 10 giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi del 3° comma, art.134, del T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli EE.LL., approvata con D.Lgs. n°267/2000

Ceresara, li \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
SCIBILIA dott. GRAZIELLA

---



**Relazione illustrativa sul calcolo del limite di spesa per nuove assunzioni – anno 2023  
ai sensi del D.M. 17 marzo 2020.**

**Premessa**

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

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

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, anche in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 562, L. n. 296/2006;

**Art. 4 D.M. 17 marzo 2020 – Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale**

Il Comune di Ceresara registrando una popolazione al 31.12.2021 di n. 2.560 abitanti appartiene alla fascia demografica **C**. In base alla Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al **27,60%**:

TAB.1 FASCE DEMOGRAFICHE				
DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA	
0	999	29,50%	a	
1.000	1.999	28,60%	b	
2.000	2.999	27,60%	c	
3.000	4.999	27,20%	d	
5.000	9.999	26,90%	e	
10.000	59.999	27,00%	f	
60.000	249.999	27,60%	g	
250.000	1.499.999	28,80%	H	
1.500.000	50.000.000	25,30%	I	

Abitanti al 31.12			
2020	2.560		
VALORE SOGLIA		27,60%	C

A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

### Spesa del personale in rapporto alle entrate correnti

Il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti nette è pari al **24,17%**, e quindi inferiore al valore soglia del 27,60%, come nel prosieguo dimostrato:

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	VALORE	FASCIA
	Popolazione al 31 dicembre	2021	2.560	c
		ANNO		
		2021		
		ANNI	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2021	491.077,77 €	(l)
	Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		552.832,92 €	(a1)
		2019	1.895.079,18 €	
		2020	2.056.797,16 €	
		2021	2.279.522,39 €	
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio			
			2.077.132,91 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			
			45.463,30 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021		
			2.031.669,61 €	(b)
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			(c) 24,17%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			(d) 27,60%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM			(e) 31,60%

### Art. 5 D.M. 17 marzo 2020 – Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio

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

TAB. 2 FASCE DEMOGRAFICHE		VALORI SOGLIA					
DA	A	2020	2021	2022	2023	2024	
0	999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	
1.000	1.999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	
2.000	2.999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%	
3.000	4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%	
5.000	9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%	
10.000	59.999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%	
60.000	249.999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%	
250.000	1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%	
1.500.000	50.000.000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%	

**Abitanti al 31.12**

2021	2.560					
VALORI SOGLIA		20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%

Il valore soglia per l'annualità 2023 è pari al **29%**.

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

I resti assunzionali sono i seguenti:

CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI					
ND	Residui disponibili	Anno cessazione	Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni	Quota già utilizzata	Quota ancora utilizzabile
1	RESIDUI DISPONIBILI 2015	2014	18.835,17 €	15.856,57 €	2.978,60 €
2	RESIDUI DISPONIBILI 2016	2015			0,00 €
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017	2016			0,00 €
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018	2017			0,00 €
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A)	2018	27.560,55 €		27.560,55 €
6	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B)	2019		30.201,23 €	-30.201,23 €
TOTALE			46.395,72 €	46.057,80 €	337,92 €

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

### Determinazione del limite di spesa da applicare all'anno 2023

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	VALORE	FASCIA
		2023	2.560	c
Popolazione al 31 dicembre		2021		
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2021	491.077,77 €	(I)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	552.832,92 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio		2019	1.895.079,18 €	
		2020	2.056.797,16 €	
		2021	2.279.522,39 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			2.077.132,91 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2021	45.463,30 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	2.031.669,61 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		24,17%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		27,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		31,60%

ENTE VIRTUOSO			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	69.663,04 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	560.740,81 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2023 (h)		29,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	160.321,55 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	337,92 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	160.321,55 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	713.154,47 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	560.740,81 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023 (o)		560.740,81 €

### Specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate

Vista la Circolare interministeriale 13 maggio 2020, esplicativa delle nuove regole assunzionali per i Comuni introdotte dall'art. 33, comma 2, del Dl. n. 34/2019, convertito con modificazione dalla Legge n. 58/2019 (cd. "Decreto Crescita") pubblicata sulla G.U. n. 226 dell'11 settembre 2020, ed in particolare il punto 1.2 "Specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate" il quale fornisce chiarimenti rispetto all'art. 2 del DM 17 marzo 2020: (...) Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macro aggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999. Per "entrate correnti" si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alla tre annualità che concorrono alla media. Deve essere evidenziato altresì che il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso. (...) Nel caso dei Comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'art. 1 comma 668 Legge 147/2013 ed hanno di conseguenza attribuito al gestore l'entrata Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata Tari va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia.

Considerato inoltre che l'art. 2, c. 3 del decreto del ministero dell'interno del 21 ottobre 2020 in materia di funzioni e classificazione dei segretari comunali e provinciali, dispone: "Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa", pertanto:

- per l'annualità 2018 la spesa di personale viene aggiornata ad € 552.832,92, considerando solamente la quota a proprio carico del Segretario comunale in convenzione, così come la spesa del personale dell'annualità 2020 viene aggiornata ad € 500.285,78;
- coerentemente, sono state eliminate dalle entrate correnti i rimborsi ottenuti dagli altri enti convenzionati per le annualità 2018, 2019 e 2020.

### Limiti di spesa ex art. 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296

Visto l'art. 1, cc. 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007), i quali contengono la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti a patto di stabilità fino al 2015, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti "assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: (...) b) razionalizzazione e snellimento delle strutture

*burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali” (comma 557);*

- *costituiscono spese di personale anche quelle “sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente” (comma 557-bis);*
- *in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione (comma 557-ter);*
- *gli enti assicurano, nell'ambito del Piano triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (comma 557-quater).*



# Comune di Ceresara

## Provincia di Mantova

ALLEGATO B)

### PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025

#### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Anno 2023			
Categoria	Profilo e area	Modalità copertura	Costo complessivo
<b>D</b> <b>Part-time 50%</b> <i>(18 ore sett.)</i>	Istruttore Tecnico area servizio tecnico – territorio - ambiente e SUAP	Attivazione delle <b>procedure concorsuali o utilizzo graduatorie</b> di altri Enti, previa attivazione della procedura di mobilità ai sensi dell'art.34 bis del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i. . <b>in alternativa</b> Attivazione delle procedure di <b>mobilità ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.</b> (nei limiti previsti dall'attuale normativa introdotta dall'art. 6, comma 1, lett. a), del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, a decorrere dal 1° luglio 2022).	<b>€ 16.509,00</b>
<b>Incarico art. 110 TUEL</b> <i>condiviso con altro Ente (9 ore sett)</i>	Istruttore Direttivo Tecnico area servizio tecnico – territorio - ambiente e SUAP	Attivazione delle procedure di cui all'art. 110 del D.Lgs. 267/2000 <b>in caso di esito negativo</b> delle procedure di mobilità di cui al punto precedente (incarico temporaneo fino alla fine del mandato del Sindaco)	<i>Entro il tetto massimo di €16.509,00</i>
<b>C</b> <b>Tempo pieno</b>	Istruttore contabile/ amministrativo area Finanziario Tributi Personale	Attivazione delle procedure concorsuali o utilizzo graduatorie di altri Enti, previa attivazione della procedura di mobilità ai sensi dell'art.34 bis del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i. in alternativa Attivazione delle procedure di mobilità ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.. (nei limiti previsti dall'attuale normativa introdotta dall'art. 6, comma 1, lett. a), del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, a decorrere dal 1° luglio 2022).	<b>€ 30.298,00</b>
Anno 2024			
Categoria	Profilo e area	Modalità copertura	
==	==		
Anno 2025			
Categoria	Profilo e area	Modalità copertura	



# Comune di Ceresara

## Provincia di Mantova

==	==	

### ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO COMPRESO IL CFL

Anno 2023		
categoria	Profilo	Motivazione
==	==	
Anno 2024		
categoria	Profilo	Motivazione
==	==	
Anno 2025		
categoria	Profilo	Motivazione
==	==	

La elencazione negativa delle assunzioni a tempo determinato è da intendersi indicativa. Per ragioni di urgenza si potrà provvedere all'aggiornamento del presente piano in conformità alle disposizioni di legge in vigore.

### UTILIZZO DI ALTRI CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE

Nel corso del triennio si prevede di ricorrere ad altre forme flessibili di acquisizione di personale nel seguente modo e per i corrispettivi indicati a fianco. L'incarico sarà affidato annualmente dopo specifica valutazione delle necessità dell'Ente.

Anno 2023		
Tipologia	Motivazione	Costo complessivo
Assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni <b>ex art.1, comma 557, della legge n°311/2004</b> , di un Istruttore Direttivo cat. D, da assegnare all'area Finanziaria-Tributi-Personale per n.8 ore settimanali al di fuori dell'orario ordinario	Necessità di acquisire professionalità specifiche nell'ambito del servizio tributi. L'assunzione è finalizzata all'affiancamento all'unica unità di personale in organico nel Settore Finanziario (Responsabile di P.O. a tempo parziale 72,22%).	<b>€ 8.590,96</b> <i>(tetto massimo da non superare € 8.643,61)</i>
Anno 2024		
Tipologia	Motivazione	
Assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni <b>ex art.1, comma 557, della legge n°311/2004</b> , di un Istruttore Direttivo cat. D, da assegnare all'area Finanziaria-Tributi-Personale per n.8 ore settimanali al di fuori dell'orario ordinario	Necessità di acquisire professionalità specifiche nell'ambito del servizio tributi. L'assunzione è finalizzata all'affiancamento all'unica unità di personale in organico nel Settore Finanziario (Responsabile di P.O. a tempo parziale 72,22%).	<b>€ 8.590,96</b> <i>(tetto massimo da non superare € 8.643,61)</i>



# Comune di Ceresara

Provincia di Mantova

Anno 2025

Tipologia	Motivazione	
Assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni <b>ex art.1, comma 557, della legge n°311/2004</b> , di un Istruttore Direttivo cat. D, da assegnare all'area Finanziaria-Tributi-Personale per n.8 ore settimanali al di fuori dell'orario ordinario	Necessità di acquisire professionalità specifiche nell'ambito del servizio tributi. L'assunzione è finalizzata all'affiancamento all'unica unità di personale in organico nel Settore Finanziario (Responsabile di P.O. a tempo parziale 72,22%).	<b>€ 8.590,96</b> <i>(tetto massimo da non superare € 8.643,61)</i>



# Comune di Ceresara

## Provincia di Mantova

Allegato C)

### DOTAZIONE ORGANICA

Cat.	SETTORE INTERESSATO SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	DOTAZIONE VIGENTE			
			ORARIO INTERO	RIDOTTO	POSTI COPERTI	VACANTI
	<b>SERVIZI DEMOGRAFICI - PROTOCOLLO ED ELETTORALE - URP -AFFARI GENERALI - SERVIZIO SOCIALE E SCOLASTICO</b>					
B1-B5		Operatrice SAD		1	1	
B1-B6		Operatrice SAD		1	1	
C1-C5		Istruttore amministrativo	1		1	
C1		Istruttore amministrativo				
D1-D2		Istruttore Direttivo	1		1	
DI-D5		Istruttore Direttivo	1		1	
	<b>SERVIZIO TECNICO- TERRITORIO E AMBIENTE - SUAP</b>					
B1-B4		Operaio - Autista scuolabus	1		1	
C1-C3		Operaio specializzato- Autista scuolabus	1		1	
C1-C4		Operaio specializzato- Autista scuolabus	1		1	
C		Istruttore Tecnico	1		1	
D1		Istruttore Direttivo Tecnico		1		1
	<b>SERVIZIO POLIZIA LOCALE</b>					
C1		Istruttore di vigilanza	1		1	
	<b>SERVIZIO FINANZIARIO-TRIBUTI- PERSONALE (settore finanziario)</b>					
D3-D5		Funzionario		1	1	
C1		Istruttore contabile/amministrativo	1			1
		<b>TOTALI</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>2</b>



## TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006

€ 543.242,69

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE								A REGIME					
	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI COPERTI	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE CESSAZIONI	POSTI AGGIUNTIVI	TEMPO DEL LAVORO	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS + ASS)	N. POSTI DEFINITI VI	NOTE
Personale in servizio a tempo indeterminato	Funzionario Direttivo contabile	D3	72,22%	20.775,17	1	20.775,17					20.775,17	1	
	Istruttore direttivo tecnico	D1	50,00%	12.573,34	0	0,00		1	50	12.573,34	12.573,34	1	
	Istruttore direttivo amministrativo	D1	100,00%	50.293,36	2	50.293,36					50.293,36	2	
	Istruttore contabile/amministrativo	C1	100,00%	23.175,62	0	0,00		1	100	23.175,62	23.175,62	1	
	Istruttore amministrativo	C1	100,00%	23.175,62	1	23.175,62				-	23.175,62	1	
	Istruttore tecnico	C1	100,00%	69.526,86	3	69.526,86					69.526,86	3	
	Istruttore vigilanza	C1	100,00%	23.175,62	1	23.175,62					23.175,62	1	
	Esecutore amministrativo	B1	50,00%	20.620,86	2	20.620,86					20.620,86	2	
Esecutore tecnico	B1	100,00%	20.620,73	1	20.620,73					20.620,73	1		
<b>TOTALE</b>					<b>11</b>	<b>228.188,22</b>	-	<b>2</b>		<b>35.748,96</b>	<b>263.937,18</b>	<b>13</b>	
<b>ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE</b>													
<b>(i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)</b>													
Indennità di comparto a carico del bilancio								1125,475					
R.I.A.								484,64					
Indennità di vigilanza								1203,41					
Indennità 2/3/4 qualifica								139,88					
ad personam								1106,82					
I.V.C.								1456,455					
Elemento perequativo								0,00					
Assegno Nucleo Familiare								0,00					
Segretario Comunale con oneri e rogito								115.472,00					
Incrementi nuovo CCNL Costo complessivo								20.846,00					
Personale forme di lavoro flessibile								9.042,00					
Fondo del lavoro straordinario								2.377,00					
Fondo Risorse Decentrate (al netto oneri/IRAP)								31.850,00					
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative								28.083,08					
Funzioni Tecniche								20.000,00					
Consultazioni elettorali								6.000,00					
Formazione								1.250,00					
Missioni								1.500,00					
Oneri previdenziali e assistenziali								88.027,00					
Irap								25.031,00					
<b>TOTALE</b>								<b>354.994,76</b>					
<b>TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA</b>								<b>618.931,94</b>					
<b>RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE</b>													
Voci escluse dal capitolo dell'art. 1 comma 557 della legge 226/2006								<b>138.202,33</b>					
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013</b>								<b>480.729,61</b>					