

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023

SEZIONE 1 SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione	Comune di Capriate San Gervasio
Indirizzo	Piazza della Vittoria n. 4
PEC	posta@pec.comune.capriate-san-gervasio.bg.it
Sito web	https://www.comune.capriate-san-gervasio.bg.it
Codice fiscale Amministrazione	00325440162
P. Iva	00325440162
Codice BDAP	611442929236057902
Codice SIOPE	64538

Codice IPA	C_B703
Codice ISTAT	016051
Codice catastale	B703

**SEZIONE 2:
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

2.1 Valore pubblico

Ai sensi del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132 la compilazione di questa sezione non è obbligatoria per i comuni con meno di 50 dipendenti.

Si richiama, tuttavia, la deliberazione della G.C. n. 182 del 30/11/2022 con cui è stato approvato il piano di contenimento energetico del comune di Capriate San Gervasio nonché la sezione degli obiettivi strategici del DUP approvato con deliberazione G.C. n. 48 del 22/03/2023 e delibera Consiglio Comunale n. 23 del 27/04/2023 e le linee programmatiche di mandato di cui alla delibera Consiglio comunale n. 34 del 15/06/2023.

2.2. Performance

Ai sensi del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132 la compilazione di questa sezione non è obbligatoria per i comuni con meno di 50 dipendenti. Tuttavia, poiché a seguito della soppressione dell'art. 169, comma 3 - bis, del d.lgs. 267/2000 i comuni con meno di 50 dipendenti non possono più considerare assorbito nel PEG il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della Performance, per evidenti ragioni di semplificazione si procede alla compilazione anche di questa sezione, individuando gli obiettivi 2023.

Tali obiettivi tengono conto sia del fatto che in data 15/05/2023 si è insediata una nuova amministrazione, per cui il primo semestre dell'anno gli uffici sono stati chiamati a chiudere gli obiettivi già avviati nel 2022 per portarli a compimento, sia del forte sottodimensionamento organico in cui versa la struttura nel suo complesso, ma in particolare il settore gestione del territorio e il settore polizia locale.

Alla luce di tali considerazioni gli obiettivi che vengono richiesti sono essenzialmente di riorganizzazione e di programmazione, per creare le basi per una piena operatività dal 2024 in avanti.

Gli obiettivi, pertanto, sono riassumibili come segue:

SETTORE	OBIETTIVO	NOTE/INDICATORI
Tutti i settori	Contenimento energetico	Verifica dei dati di consumo
Ufficio tecnico	Realizzazione interventi di contenimento energetico previsti nel Piano di contenimento energetico	Relazione sulle azioni effettuate.
	Mantenimento dei servizi nonostante il sottodimensionamento organico	Relazione dei singoli responsabili
Area finanziaria	Applicazione d.m. 25 luglio 2023	Predisposizione bilancio tecnico entro il 15 settembre 2023
Area tributi	Gara accertamenti	Pubblicazione gara entro il 31/12
Tutti i settori	Approvazione bilancio di previsione entro il 31.12.	Si considera trasversale in quanto richiede la collaborazione di tutti i settori, sotto la regia dell'ufficio ragioneria:

		<ul style="list-style-type: none"> – riscontro da parte dei settori alle richieste dell'ufficio ragioneria entro 5 ottobre; – invio alla giunta del bilancio rettificato entro il 20 ottobre – presentazione al consiglio e deposito del bilancio entro il 15 novembre –
Ufficio personale	Realizzazione piano assunzionale	<p>Procedure assunzionali effettuate/procedure assunzionali previste</p> <p>Relazione del Responsabile</p>
Ufficio polizia locale	mantenimento degli standard di servizio e delle entrate previste e stimate in bilancio	Entità accertamenti entro la percentuale media del triennio precedente
Ufficio CED	Adempimenti relativi al PNRR digitale	<p>Rispetto delle tempistiche e delle procedure previste per ogni misura.</p> <p>Relazione del Responsabile</p>
Servizi alla persona	Gara assistenza disabili	<p>Indicatori :</p> <p>aggiudicazione entro l'inizio delle attività scolastiche</p>
Servizi alla persona	Gara farmacia	<p>Indicatori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - atto di indirizzo del consiglio comunale entro 31/10
Tutti i settori	Tempi di pagamento delle fatture	<p>Indicatori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - liquidazione delle fatture entro 10 giorni dal ricevimento in protocollo

		- emissione mandato di pagamento entro 10 giorni dalla ricezione della liquidazione
Tutti i settori	Verifica dei testi e dei contenuti delle sezioni di pertinenza dei loro uffici del nuovo sito comunale	Relazione del segretario comunale

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO

Il report dei reati corruttivi¹ pubblicato a febbraio 2022 e predisposto dal Servizio di analisi Criminale del DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA - DIREZIONE CENTRALE DELLA POLIZIA CRIMINALE esamina analizzare il fenomeno della corruzione attraverso l'esame del patrimonio informativo delle Forze di polizia.

Se da un lato anche tale analisi non potrà essere definitiva, a causa dell'indubbia rilevanza della parte sommersa del fenomeno, dall'esame dei dati statistici è comunque possibile evidenziare, a parità delle restanti condizioni, l'andamento del fenomeno nel tempo. Si tratta, quindi, di una "chiave di lettura", che propone una prospettiva diversa rispetto ad altre analisi quantitative e qualitative e che offre la visione di un fenomeno che, nei termini generali, negli ultimi anni fa registrare una decrescita degli indicatori.

L'ambito esplorato è quello dei delitti legati al fenomeno corruttivo, ricompresi tra i delitti contro la Pubblica Amministrazione, che sono contemplati nel titolo II del libro II del Codice penale e riguardano gli illeciti che incidono negativamente sulle attività dello Stato e degli Enti pubblici

¹ https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2022-03/report_reati_corruttivi_02.2022.pdf

Il dato più rilevante è quello che riguarda l'abuso di ufficio (art. 323 c.p.), che tra l'altro è l'unico reato ad aver mantenuto un trend sostanzialmente costante per i 18 anni analizzati. Per le altre fattispecie selezionate i valori risultano più contenuti e con un andamento oscillante anche se, nell'ultimo triennio, si rileva una flessione per il peculato (art. 314 c.p.), la concussione (art. 317 c.p.), la "corruzione" (artt. 318 e 319 c.p.) e l'istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.).

E' interessante notare come, ad eccezione dell'abuso di ufficio che resta costante, per le tre macro-categorie concussione (artt. 317 e 319 quater c.p.), reati corruttivi (artt. 318, 319, 319 ter, 320, 321, 322 e 346 bis c.p.) e peculato (artt. 314 e 316 c.p.) il confronto dei dati nazionali evidenzia, tra il 2004 ed il 2021, delle riduzioni significative

Per avere un riferimento aggiornato sull'incidenza di tale fenomenologia criminale sul territorio il report provvede a riportare i reati della specie alla popolazione residente.

In Italia, nel triennio che va dal 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021, si ottiene un valore medio nazionale di 10,03 eventi per 100 mila abitanti. Emerge una prevalente distribuzione del fenomeno nelle regioni tirreniche sudoccidentali, con spiccata prevalenza di eventi in alcuni capoluoghi (Milano, Torino, Napoli e Palermo) e, soprattutto, nella città metropolitana di Roma.

Il valore medio per la Lombardia è pari a 6,07.

Entrando più nello specifico delle singole categorie il report espone i seguenti dati.

In Italia, nel periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021, riportando i delitti della macro-categoria riferita alla "concussione" (artt. 317 e 319 quater c.p.) commessi alla popolazione residente, si ottiene un valore medio nazionale di 0,47 eventi per 100 mila abitanti. Il dato Lombardo è di 0,20.

In Italia, nel periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021, riportando i "reati corruttivi" (artt. 318, 319, 319 ter, 320, 321, 322 e 346 bis c.p.) commessi alla popolazione residente, si ottiene un valore medio nazionale di 1,80 eventi per 100 mila abitanti. Il dato Lombardo è di 1,55.

Con riferimento a questi reati emerge una prevalente distribuzione del fenomeno nelle regioni meridionali e nord-occidentali, con una predominante concentrazione del fenomeno nell'hinterland delle città metropolitane di Roma e Milano.

In Italia nel periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021, rapportando i delitti di peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui (artt. 314 e 316 c.p.) commessi alla popolazione residente, si ottiene un valore medio nazionale di 1,82 eventi per 100 mila abitanti. Il dato Lombardo è di 1,31.

In Italia nel periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021, rapportando i delitti commessi per abuso di ufficio (art. 323 c.p.) alla popolazione residente, si ottiene un valore medio nazionale di 5,94 eventi per 100 mila abitanti. Il dato Lombardo è di 3,00.

Al riguardo emerge una prevalente distribuzione del fenomeno nelle regioni centro-meridionali, con una predominante concentrazione del fenomeno nell'hinterland delle città metropolitane di Roma, Milano e Napoli.

Interessanti, per approfondire l'analisi del contesto esterno, anche i dati che emergono dal dossier di Libera "La tempesta perfetta 2022 - LA VARIANTE «criminalità»"². Il dossier elabora e sintetizza o i dati più importanti che emergono dalle varie fonti investigative e istituzionali, per fotografare l'andamento del contagio della variante "criminalità" e per analizzare il diffondersi dell'infezione mafiosa all'interno del Paese. Sono stati elaborati i dati relativi ad alcuni reati spia (interdittive, segnalazioni sospette dell'Uif, reati di usura, di estorsione e riciclaggio denaro, delitti informatici e truffe e frodi informatiche) ovvero di quelle condotte che riflettono in sé il pericolo di infiltrazione mafiosa. Per i singoli reati sono stati messi a confronto i dati complessivi del biennio pre-pandemico 2018/19 con il biennio 2020/21 caratterizzato dall'emergenza. È stata elaborata per ogni regione la variazione percentuale tra i due bienni per i singoli reati.

² https://www.avvisopubblico.it/home/wp-content/uploads/2022/03/la_tempesta_perfetta_2022_la_variante_criminalita_web_1.pdf

Nel biennio pandemico 2020/2021 le segnalazioni sospette complessivamente hanno raggiunto la cifra di 252.711 con un incremento del 24% rispetto al biennio pre-pandemico 2018/2019. La Lombardia si assesta sul valore medio, con un incremento che rientra nella fascia 11-25%.

Con riferimento alle interdittive antimafia il dossier evidenzia che dal 1 gennaio 2020 al 31 ottobre 2021 si è viaggiato alla media di 178 interdittive al mese con un incremento percentuale del 33% rispetto al biennio 2018/2019. Tuttavia si registra un calo del -25% per quanto riguarda la Lombardia.

L'analisi dei dati rileva un boom di delitti informatici durante il biennio della pandemia (+38%) con ben 14 regioni in zona rossa con il primato che spetta alla Lombardia (+86%) seguita da Basilicata (+83%) e Puglia (81%). L'incremento nel 2021 è pari al 11% rispetto al 2020. Per quanto riguarda le truffe e le frodi informatiche, i dati rilevano un incremento del 32% nel biennio 2020/21

L'analisi dei dati mostra la diminuzione più rilevante per il reato di riciclaggio e impiego di denaro, con il dato in calo del -20%. La Lombardia, però, registra invece un incremento del 20%.

VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO INTERNO

La struttura organizzativa del comune di Capriate è costituita da 5 settori come di seguito denominati:

SETTORE	RESPONSABILE	DECRETO DI NOMINA
1 SETTORE AREA AFFARI GENERALI	Di Piazza Annalisa - segretario comunale	Decreto n. 4 del 17/05/2023
2 SETTORE AREA GESTIONE RISORSE	Fontana Fiorella	Decreto n. 5 del 17/05/2023
3 SETTORE AREA GESTIONE TERRITORIO	Malaguti Isabella	Decreto n. 6 del 17/05/2023
4 SETTORE AREA SERVIZI ALLA PERSONA	Cerri Cesare	Decreto n. 7 del 17/05/2023
5 SETTORE AREA POLIZIA LOCALE E COMMERCIO	Peroni Manolo	Decreto n. 5 del 21/12/2022 del Comune di Brembate - capofila convenzione

In data 1 marzo 2020 ha preso avvio la convenzione per la gestione associata del Corpo di polizia locale intercomunale con i comuni di Capriate San Gervasio e Chignolo d'Isola. Nel corso del 2021 la convenzione è stata soggettivamente novata con l'uscita del Comune di Chignolo d'Isola e l'entrata del Comune di Boltiere.

La sede di segreteria è esercitata in forma associata con il comune di Capriate San Gervasio con suddivisione della presenza del segretario al 50% tra i due comuni.

Nel comune di Capriate San Gervasio il segretario comunale è responsabile del 1 settore Area Affari Generali, e riveste le seguenti funzioni:

Responsabile della prevenzione della corruzione e delle trasparenza;	DECRETO SINDACALE REG. GENERALE N. 14 DEL 2023
Ufficiale elettorale	DECRETO SINDACALE REG. GENERALE N. 25 DEL 16/08/2021
Presidente della delegazione di parte pubblica	DELIBERA GC N. 195 DEL 14/12/2022
Responsabile della transizione digitale	DECRETO SINDACALE REG. GENERALE N. 25 DEL 16/08/2021

Risulta individuato nel segretario comunale il titolare del potere sostitutivo in caso di inerzia dei funzionari competenti, ai sensi dei D.L.9 febbraio 2012 n. 5, come convertito dalla legge 35/2012 con delibera G.C. n. 83 del 04/07/2012.

L'anno 2023 trascina con se alcune difficoltà già presentatesi nel 2022. Si segnala, in particolare, la sopravvenuta carenza di organico in ufficio tecnico e nella polizia locale, che aggrava la situazione di cronico sottodimensionamento che riguarda anche gli altri settori.

La carenza di professionalità con competenze tecnico informatiche specialistiche rende più gravosa la gestione dei finanziamenti dedicati alla transizione digitale.

L'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, richiedono il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative.

Ulteriori aspetti già evidenziati nei precedenti Piani e non ancora risolti riguardano:

1. il sistema di normazione regolamentare

Risulta formalmente vigente un numero ingente di regolamenti. Non c'è certezza su quelli effettivamente vigenti e non revocati. Di questi, molti sono obsoleti e non più conformi alle norme vigenti. Tale situazione va a scapito della semplificazione dei procedimenti e depaupera il valore della stessa regolamentazione, che di fatto viene disattesa in quanto inapplicabile per il suo grado di obsolescenza, lasciando agli attori piena discrezionalità di comportamento senza che tale discrezionalità sia incanalata attraverso atti di indirizzo o linee procedurali.

2. concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati

La concessione di contributi avviene talvolta secondo criteri discrezionali e non predeterminati. Risulta necessario intervenire sulla relativa regolamentazione.

3. Assegnazione di termini procedurali

Non risultano formalmente assegnati e definiti i termini procedurali, rinviandosi di volta in volta alla normativa generale, senza distinguere per tipologia e complessità dell'istruttoria.

Le criticità maggiori, dal punto di vista organizzativo, rimangono nell'ambito del settore Polizia Locale, dove risulta fortemente carente la proceduralizzazione degli iter istruttori e le prassi di archiviazione, protocollazione e comunicazione all'interno e con gli altri settori.

Nell'ambito del Suap la situazione è leggermente migliorata grazie all'affiancamento di un esperto (attraverso un incarico alla società partecipata Hservizi).

In generale la struttura sconta un rilevante grado di affaticamento dipendente dal sottodimensionamento e dal turn over: nel corso degli ultimi due anni anche il personale neo assunto si è dimesso. Questa situazione ha appesantito anche la gestione delle attività ordinarie perché non ha consentito di tesaurizzare gli sforzi formativi effettuati ad ogni nuova assunzione.

Peraltro le sostituzioni del personale cessato sono andate molto per le lunghe, sia a causa di una normazione in continuo divenire che spesso complica l'attivazione delle procedure, sia a causa di un fenomeno ormai registrato a livello nazionale, ma particolarmente evidente nelle regioni del nord, di vera e propria fuga dal pubblico impiego.

MAPPATURA DEI PROCESSI

A seguito dell'acquisizione dei nuovi software si è proceduto alla reingegnerizzazione di alcuni processi.

La quasi totalità dei flussi procedurali sono definiti da prassi e non sono recepiti in atti formali.

IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI

Tabella B - Analisi del rischio

Attività	Grado di discrezionalità					Grado di trasparenza					Grado di opacità					NOTE
1 Esercizio del potere di autotutela di atti amministrativi (revoca/annullamento);	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Il processo decisionale non ripercorre binari prestabiliti, anche se permane un obbligo di argomentazione a dimostrazione della non manifesta illogicità della decisione. La trasparenza è garantita unicamente dalla pubblicazione sul sito dell'atto di autotutela. Il grado di opacità è basso perché l'istruttoria degli atti di revoca coincide generalmente con il titolare del potere di firma.
2 Accordi ex-art.11 legge 7 agosto 1990 n.241;	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Il processo decisionale è assolutamente libero e la decisione di non concludere l'accordo non viene nemmeno formalizzata. In caso di conclusione dell'accordo permane l'obbligo di argomentare la non manifesta illogicità dei contenuti. La trasparenza è garantita, oltre che dalla pubblicazione sul sito dell'atto di approvazione dell'accordo nella sezione atti amministrativi, anche dalla pubblicazione nella sezione trasparenza ai sensi dell'art. 23 del

5 Elaborazione bandi di gara;	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<p>Il processo decisionale di determinazione dei contenuti del bando è assolutamente libero. La trasparenza è garantita, solo ex post nella pubblicazione dei contenuti del bando sia nella sezione atti amministrativi del sito, insieme all'atto di approvazione, sia nella sezione trasparenza ai sensi dell'art. 37 del d.lgs. 33/2013 e del comma 32 dell'art. 1 della legge anticorruzione. Tuttavia non ricevono alcuna pubblicazione i criteri utilizzati per definire i contenuti del bando e del capitolato. Il grado di opacità è formalmente basso perché l'approvazione del capitolato di gara e la sua predisposizione sono attribuiti dalla legge a decisori ben individuati (responsabile del settore e RUP). Potrebbe residuare una certa opacità quando vi sia formale coincidenza tra RUP e responsabile di settore e non ci sia conseguente evidenza di apporti endoprocedimentali.</p>
6 Elaborazione bandi di concorso;	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<p>Il processo decisionale di determinazione dei contenuti del bando di concorso è assolutamente</p>

d'opera relativi ad appalti di lavori pubblici;																regolamentano la materia. La trasparenza è garantita, oltre che dalla pubblicazione del relativo atto nella sezione atti amministrativi del sito, anche dalla sua pubblicazione nella sezione trasparenza ai sensi degli artt. 37 e 38 del d.lgs. 33/2013. Il grado di opacità è formalmente basso perché la decisione transita per un atto formale attribuito a decisori ben individuati (responsabile del settore e RUP). Potrebbe residuare una certa opacità quando vi sia formale coincidenza tra RUP e responsabile di settore e non ci sia conseguente evidenza di apporti endoprocedimentali.
10 Affidamento di lavori complementari;	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	La decisione è assolutamente libera. La trasparenza è garantita, oltre che dalla pubblicazione del relativo atto nella sezione atti amministrativi del sito, anche dalla sua pubblicazione nella sezione trasparenza ai sensi degli artt. 37 e 38 del d.lgs. 33/2013. Il grado di opacità formale è basso, perché la decisione transita per un atto formale attribuito a decisori ben individuati (responsabile del settore e RUP). Potrebbe residuare una certa

<p>12 Affidamenti incarichi ad avvocati per la difesa in giudizio dell'ente;</p>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<p>La discrezionalità è alta in quanto il processo decisionale di individuazione oggi non ripercorre binari prestabiliti per la definizione delle caratteristiche dei soggetti da nominare. La nomina avviene fiduciarmente rispettando il principio di rotazione. La trasparenza è garantita, oltre che dalla pubblicazione del relativo atto nella sezione atti amministrativi del sito, anche dalla sua pubblicazione nella sezione trasparenza ai sensi degli artt. 23, 37 e 38 del d.lgs. 33/2013, pubblicando anche il curriculum del professionista. Il grado di opacità è formalmente basso perché la decisione è formalizzata in atto amministrativo attribuito a decisore specifico.</p>
<p>13 Affidamenti diretti, senza gara, di lavori, beni e servizi;</p>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<p>La discrezionalità è massima nella misura in cui al di sotto di certi importi è consentito l'affidamento diretto ma lo stesso NON è obbligatorio. La trasparenza è garantita, oltre che dalla pubblicazione del relativo atto nella sezione atti amministrativi del sito, anche dalla sua pubblicazione nella</p>

<p>17 Applicazioni penali in esecuzione del contratto;</p>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<p>La discrezionalità è minima in quanto il procedimento è fortemente vincolato. Una certa discrezionalità permane quando l'applicazione della penale è affidata alla valutazione del contraente e non è obbligatoriamente automatica. La trasparenza è garantita, oltre che dalla pubblicazione del relativo atto nella sezione atti amministrativi del sito, anche dalla sua pubblicazione nella sezione trasparenza ai sensi degli artt. 37 e 38 del d.lgs. 33/2013</p>
<p>18 Conferimento di incarichi di studio, ricerche e consulenza;</p>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<p>Nonostante le norme limitative intervenute negli ultimi anni la discrezionalità rimane comunque molto alta nella misura in cui la sussistenza dei presupposti disegnati dal legislatore non obbliga al conferimento dell'incarico. Inoltre c'è massima discrezionalità nella costruzione dei contenuti dell'incarico stesso e nella individuazione dei suoi presupposti. La trasparenza è massima, ma ex post, in quanto per questi incarichi è obbligatoria la pubblicazione anche nella sezione trasparenza del sito ai sensi del d.lgs. 33/2013. L'incarico</p>

																	viene formalizzato con atto amministrativo riconducibile a decisore formalmente individuato
19 Assegnazione alloggi di edilizia residenziale pubblica;	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		La discrezionalità è minima in quanto il procedimento è fortemente vincolato. La trasparenza è massima perché le graduatorie sono accessibili.
20 Ammissioni a servizi erogati dall'ente;	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		La discrezionalità è minima perché i requisiti di accesso sono regolamentati (anche se l'ampiezza della discrezionalità viene in parte a dipendere dal grado di qualità redazionale del regolamento stesso). La trasparenza è anche essa minima in quanto, ad oggi, l'ammissione non viene formalizzata in atti amministrativi che ricevono pubblicazione. Specularmente è molto alto il grado di opacità perché la mancanza di un atto formale di conclusione del procedimento non riconduce espressamente la decisione ad alcun soggetto.
21 Alienazione di beni immobili, e costituzione diritti reali minori su di essi, o concessione in uso (locazione,	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		La discrezionalità è mediamente alta nella decisione di costituire il diritto o di alienare l'immobile, benché sia attenuata dalla competenza consiliare. Non riceve nemmeno questa mediazione nella valutazione

comodato) di beni appartenenti al patrimonio disponibile dell'ente;																									di concedere in locazione i beni del patrimonio disponibile. La trasparenza è massima anche perché questa forma di pubblicità è integrata dalla pubblicazione nella sezione trasparenza ai sensi del citato d.lgs.33/2013.
22 Acquisti e permute di immobili e/o di diritti reali minori;	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5										La discrezionalità è mediamente alta nella decisione di costituire il diritto o di alienare l'immobile, benché sia attenuata dalla competenza consiliare. La trasparenza è garantita ex post soltanto dalla pubblicazione del relativo atto nella sezione atti amministrativi del sito, comprensiva di eventuale perizia di stima. Il grado di opacità è basso perché sono riconducibili a decisori forali sia l'atto amministrativo conclusivo che la perizia di stima, che rappresenta il principale atto endoprocedimentale.
23 Convenzioni urbanistiche in attuazione del piano di governo del territorio o in variante;	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5										La discrezionalità è alta nella costruzione del sinallagma negoziale e nella definizione di eventuali standard qualitativi o nella decisione di procedere o meno con monetizzazioni, per quanto tale discrezionalità sia limitata dai contenuti tecnici del PGT e dalla

																	competenza consiliare degli atti. La trasparenza è massima anche perché questa forma di pubblicità è integrata dalla pubblicazione nella sezione trasparenza ai sensi del citato d.lgs.33/2013. Il grado di opacità è basso perché gli esiti finali sono formalizzati in atti amministrativi riconducibili a decisori individuati.
24 Programmi integrati di intervento in variante al piano di governo del territorio;	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		La discrezionalità è alta nella costruzione del sinallagma negoziale e nella definizione di eventuali standard qualitativi o nella decisione di procedere o meno con monetizzazioni, per quanto tale discrezionalità sia limitata dai contenuti tecnici del PGT e dalla competenza consiliare degli atti. La trasparenza è massima anche perché questa forma di pubblicità è integrata dalla pubblicazione nella sezione trasparenza ai sensi del citato d.lgs.33/2013. Il grado di opacità è basso perché gli esiti finali sono formalizzati in atti amministrativi riconducibili a decisori individuati
25 Varianti al piano di governo del territorio	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		La discrezionalità è altissima perché non è configurabile in capo a nessuno un obbligo a concedere la variante.

proposte da privati;																		Peraltro arrivano in consiglio comunale solo le richieste per cui ci sia stata a monte una valutazione già positiva (tranne nei casi in cui le richieste siano attivate dall'apertura ex ante di una procedura di variante generale). La trasparenza è garantita, solo ex post, nella pubblicazione dei contenuti della variante sia nella sezione atti amministrativi del sito, insieme all'atto di approvazione, sia nella sezione trasparenza ai sensi del d.lgs. 33/2013. Tuttavia al di fuori di una procedura di variante generale la decisione di non procedere non viene in alcun modo motivata.
26 Monetizzazioni in luogo della cessione di aree a standard;	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Non essendoci un vero e proprio obbligo alla monetizzazione la discrezionalità è alta. La trasparenza è garantita solo dalla pubblicazione dell'atto nella sezione atti amministrativi sul sito e dall'estensione della motivazione		
27 Procedimento di formazione, adozione ed approvazione del piano di governo del territorio;	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	La discrezionalità è molto alta benché mediata dall'ampiezza della motivazione, che tuttavia deve limitarsi a dimostrare la non manifesta irragionevolezza della decisione, e dalla competenza consiliare. La		

																	normativa regionale riconduce all'intero procedimento massima trasparenza.
28 Nomine in società pubbliche partecipate;	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		Discrezionalità non incanalata in binari precostituiti. Trasparenza solo a posteriori.
29 Affidamenti in house providing della gestione di servizi pubblici locali;	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		Il grado di discrezionalità è medio alto perché, benché l'affidamento per essere legittimo debba rispondere a certi requisiti e vi sia l'intermediazione consiliare, pur tuttavia in presenza dei requisiti l'affidamento non è obbligatorio. Il grado di trasparenza è anche esso medio alto in quanto questo tipo di affidamento riceve pubblicità sul sito, sia nella sezione atti amministrativi che nella sezione trasparenza, ma soltanto laddove si sia a monte deciso di procedere all'affidamento

<p>1 Affidamenti della gestione di servizi pubblici locali;</p>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<p>Il grado di discrezionalità è medio alto perché, benché l'affidamento per essere legittimo debba rispondere a certi requisiti e vi sia l'intermediazione consiliare, pur tuttavia in presenza dei requisiti l'affidamento non è obbligatorio. Il grado di trasparenza è anche esso medio alto in quanto questo tipo di affidamento riceve pubblicità sul sito, sia nella sezione atti amministrativi che nella sezione trasparenza, ma soltanto laddove si sia a monte deciso di procedere all'affidamento</p>
<p>2 Affidamenti incarichi ex- art.110 del TUEL;</p>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<p>La discrezionalità è medio alta in quanto benché l'ordinamento preveda degli avvisi preventivi l'incarico viene affidato in via</p>

																		fiduciaria sulla base del semplice riscontro di requisiti minimi di professionalità. Questo tipo di affidamento riceve pubblicità sul sito, sia nella sezione atti amministrativi che nella sezione trasparenza
3 Rilascio permessi di costruire;	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			La discrezionalità è bassa perché il procedimento di concessione è interamente condotto all'interno di binari prestabiliti. La trasparenza è medio alta perché i permessi per costruire vengono tutti pubblicati all'albo pretorio. Il grado di opacità è basso nell'adozione dell'atto finale e nei passaggi endoprocedimentali, esattamente tracciati dal gestionale del SUE.
4 Accertamenti e sgravi tributari comunali;	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			La discrezionalità è bassa nel momento in cui viene fatto l'accertamento, ma

																		da accertare, non riceve pubblicità alcuna.
6 Accordi bonari in corso di esproprio;	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			L'ampissima discrezionalità è mitigata soltanto dall'obbligo di motivazione. La trasparenza è garantita unicamente mediante pubblicazione dell'atto di approvazione della cessione bonaria nel sito nell'ambito della sezione trasparenza e dalla pubblicità dell'atto amministrativo che approva l'accordo. .
7 Transazioni a di chiusura contenzioso pendente;	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			L'ampissima discrezionalità è mitigata soltanto dall'obbligo di motivazione. La trasparenza è garantita unicamente mediante pubblicazione dell'atto di approvazione della transazione nel sito nell'ambito della sezione trasparenza. Il grado di trasparenza è stato recentemente ampliato

																		dalla necessità di inviare l'atto alla Corte dei Conti. Il grado di opacità è basso perché la transazione viene adesso ricondotta alla competenza gestionale
8	Procedimenti sanzionatori;	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		La discrezionalità è bassa nel momento in cui viene fatto rilevare il presupposto dell'inadempimento. In caso di rilevazione del presupposto la sanzione è un atto dovuto. Non ci sono strumenti o procedure idonee a verificare che in presenza dei presupposti non sia omessa l'irrogazione delle sanzioni previste. La sanzione non riceve pubblicità alcuna.
9	Attività di controllo in materia edilizia, ambientale e commerciale;	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		La discrezionalità è bassa nel momento in cui viene fatto il controllo (dunque la bassa discrezionalità riguarda gli esiti), ma

																	inadempimento è rilevabile dalle scritture contabili. La trasparenza è media perché le riscossioni sono visibili in documenti che ricevono pubblicazione sul sito trasparenza, ma tali dati sono riportati nei documenti contabili in modo tecnico e non ricevono una evidenza immediata sul sito.
12 Utilizzo e consumo di beni comunali da parte del personale, gestione del magazzino comunale.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		Mancando una gestione di magazzino non c'è alcuna forma di controllo.

MISURE ORGANIZZATIVE PER IL TRATTAMENTO DEI RISCHI

MISURA	Descrizione	TERMINE
Nomina sostituto RPCT	Atto di nomina	Entro il 31.12.2023
Aggiornamento regolamento contributi ad enti e associazioni	Adozione/aggiornamento di regolamento per la concessione di contributi e sussidi economici a	Entro il 31.12.2024

	favore di enti, associazioni, imprese. Individuazione di criteri e linee guida in conformità con la legge 241 del 1990.	
Aggiornamento regolamento contributo alle persone	Adozione/aggiornamento di regolamento per la concessione di contributi e sussidi economici a favore della cittadinanza. Individuazione di criteri e linee guida in conformità con la legge 241 del 1990.	Entro il 31.12.2024
- Statistiche modificati/annullati protocolli	Ricognizione statistica del protocollo interno/esterno al fine di valutare l'impatto e il numero di modifiche che vengono effettuate dagli uffici, al fine di rilevarne le motivazioni e adottare opportuni accorgimenti.	Entro il 31.12.2023
Adozione di check list di controllo	Predisposizione di check list di controllo mirate ad alcuni procedimenti con assegnazione formale della loro rilevazione	Entro il 31.12.2024.
Attivazione sistemi di monitoraggio e controllo informatizzati	A seguito del processo di reingegnerizzazione delle procedure attraverso l'acquisto di nuovi gestionali, e a valle delle ulteriori implementazioni derivanti dalla	Entro il 31.12.2025

	digitalizzazione finanziata dal PNRR, sarà implementato un sistema di controlli automatizzato per le procedure legate ad applicativi gestionali.	
--	--	--

Con riferimento alla TRASPARENZA sono previste le seguenti misure:

1. Analisi di tutti gli adempimenti di pubblicazione sul sito trasparenza, con definizione precisa degli atti e dei documenti da pubblicare e delle scadenze - entro il 31.12. 2024;
2. individuazione delle aree di riferimento e assegnazione nominale di ciascun singolo adempimento - entro il 31.12. 2024;
3. procedimentalizzazione di tali obblighi - entro il 31.12. 2024;
4. Attivazione di controlli trimestrali sulla attuazione degli obblighi - entro il 31.12. 2025;
5. revisione della struttura del sito comunale - entro il 30.06. 2024
6. strutturazione del sito e redazione degli atti con tecniche e modalità idonee a garantirne la piena accessibilità anche in caso di disabilità. - entro il 30.06. 2024

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

L'ultima modifica della struttura organizzativa del Comune di Capriate San Gervasio è stata approvata con Deliberazione n. 66 in data 08/05/2019. Da tale data la macrostruttura dell'Ente vede 5 Aree Organizzative assegnate a 4 funzionari, titolari di Posizione Organizzativa, e l'Area Affari Generali assegnata al Segretario Comunale. La responsabilità delle predette aree organizzative è stata assegnata con seguenti decreti sindacali:

SETTORE	RESPONSABILE	DECRETO DI NOMINA
1 SETTORE AREA AFFARI GENERALI	Di Piazza Annalisa - segretario comunale	Decreto n. 4 del 17/05/2023
2 SETTORE AREA GESTIONE RISORSE	Fontana Fiorella	Decreto n. 5 del 17/05/2023
3 SETTORE AREA GESTIONE TERRITORIO	Malaguti Isabella	Decreto n. 6 del 17/05/2023
4 SETTORE AREA SERVIZI ALLA PERSONA	Cerri Cesare	Decreto n. 7 del 17/05/2023
5 SETTORE AREA POLIZIA LOCALE E COMMERCIO	Peroni Manolo	Decreto n. 5 del 21/12/2022 del Comune di Brembate - capofila convenzione

3.1.1. Organigramma;

L'organigramma, come da ultimo modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. del è pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente, sul sito internet istituzionale del comune di Capriate San Gervasio, al seguente indirizzo: <http://www.halleyweb.com/c016051/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/161/noHeaderFooter/1>

Il medesimo contenuto non viene qui riportato per motivi di economicità.

3.1.2 Funzionigramma

Si rinvia al seguente link di collegamento al documento pubblicato in Amministrazione Trasparente sul sito istituzionale

<http://www.halleyweb.com/c016051/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/161/noHeaderFooter/1>

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.2.1 - Le condizionalità e i fattori abilitanti

3.2.2 - Misure organizzative e strumentazioni tecnologiche

E' in corso di definizione apposito regolamento.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1- Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente³

TOTALE: n. 26 unità di personale

di cui:

³ Suddiviso per inquadramento professionale.

n. 26 a tempo indeterminato

n. 0 a tempo determinato

di cui :

n. 22 a tempo pieno

n. 4 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 5 cat. D (Area funzionari ed elevata qualificazione CCNL 2019/2021)

così articolate:

n. 1 con profilo di Funzionario ed E.Q. (contabile)

n. 1 con profilo di Funzionario ed E.Q. (tecnico)

n. 1 con profilo di Funzionario ed E.Q. (amministrativo)

n. 2 con profilo di Funzionario ed E.Q. (assistente sociale)

n. 14 ex cat. C (Area Istruttori CCNL 2019/2021)

così articolate:

n. 10 con profilo di Istruttore amministrativo

n. 2 con profilo di Istruttore tecnico

n. 1 con profilo di Istruttore (Agente di polizia locale)

n. 1 con profilo di Istruttore (assistente di biblioteca)

n. 7 ex cat. B (Area operatori esperti CCNL 2019/2021)

così articolate:

n. 6 con profilo di Operatore esperto

n. 1 con profilo di Operatore

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) spazi assunzionali a tempo indeterminato

In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale:

□ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 16,30 %

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi in fasce demografiche. Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
 - i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
 - i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente (popolazione 5.000 - 9.999), la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;
 - Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 626.031,03, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 1.588.657,52;
 - Ricorre però l'applicazione di un incremento "calmierato" progressivo della spesa di personale riguardo a quella sostenuta nell'anno 2018, rispetto al parametro della Tabella 1, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una "soglia" ridotta di spesa di Euro 1.443.201,51 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 1.154.561,21 un incremento per l'anno 2023, pari al 25,00%, per Euro 288.640,30);
 - il Comune dispone inoltre di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, pari a € 76.834,75, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 summenzionata, tenendo conto

della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m. e non è tale la situazione;

□ Come evidenziato dal prospetto di calcolo **allegato A)**, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 288.640,30, portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 1.443.201,51.

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

SPEA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 1.154.561,21 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 288.640,30 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.443.201,51 ≥ SPEA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 1.217.650,23

a.2) tetto alla spesa per lavoro flessibile

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

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 9.000,00

b) stima del trend delle cessazioni:

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

ANNO 2024: n. 1 Istruttore direttivo contabile - cat. D (Area Funzionari ed elevata qualificazione CCNL 2019/2021)
- Servizio finanziario

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

Inoltre nel corso del primo semestre 2023 sono cessati:

n. 2 Istruttore tecnico - cat. c - (Area Istruttore CCNL 2019/2021) Servizio Edilizia privata;

n. 1 agente di polizia locale - cat. C (Area Istruttore CCNL 2019/2021) Servizio polizia locale

N. 1 istruttore - cat C (Area Istruttore CCNL 2019/2021) Servizio polizia locale

c) verifica delle eccedenze:

Il comune di Capriate San gervasio, al 31.12. 2022, contava 26 unità complessive, tra cui alcuni part time.

Rapportando il monte ore complessivo al numero di assunzioni a tempo pieno corrispondenti si ricava il numero di
24

Rapportando il numero dei dipendenti agli abitanti al 31.12. 2022, pari a 8223 abitanti, ricaviamo i seguenti dati:

Rapporto dipendenti abitanti (senza riparametrazione al monte ore complessivo)	1/316,26
Rapporto dipendenti abitanti con riparametrazione al monte ore complessivo	1/342,62

I dati esposti sono peggiori di quanto previsto per i comuni in stato dissesto, per i quali i rapporti medi dipendenti/popolazione sono previsti con Decreto del ministero dell'Interno. Il *Decreto 18 novembre 2020* individua, per il triennio 2020-2022, per i comuni riconducibili al cluster da 5.000 a 9.999 abitanti il rapporto di 1/169.

Il dato è interessante anche se rapporto alle medie nazionali, regionali e provinciali⁴:

Media nazionale	1/162,57
Media regionale	1/193,84
Media provinciale	1/221,75

Risulta pertanto evidente che al momento non ci sono eccedenze di personale.

3.3.2 Piano delle assunzioni

In relazione agli obiettivi strategici dell'amministrazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

Anno	Assunzioni previste da realizzare nel PTFP 2023 - 2025
2023	<u>Ufficio tecnico</u>

⁴ <https://www.ilgiorno.it/cronaca/lavoro-enti-pubblici-lombardia-5ac5798a>

	<p><u>Assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo</u> - Cat. C con contratto a tempo pieno e indeterminato, mediante procedura di mobilità/scorrimento graduatorie disponibili/concorso per implementazione dotazione organica servizio lavori pubblici;</p> <p><u>Assunzione di n. 1 Istruttore direttivo</u> - Cat. D con contratto a tempo pieno e indeterminato, mediante procedura di mobilità/scorrimento graduatorie disponibili/concorso, finanziato dal blocco del turn over del personale cessato nel 2023;</p> <p>Attivazione del comando in entrata nelle more delle procedure concorsuali e assunzionali con il Comune di Dalmine per il periodo dal 01/09/2023 sino al 31/12/2023;</p> <p><u>Servizio polizia locale</u> <u>Assunzione di n. 2 Agenti di polizia locale</u> - Cat. C con contratto a tempo pieno e indeterminato, mediante procedura di mobilità/scorrimento graduatorie disponibili/concorso in sostituzione cessati;</p> <p><u>Assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo</u> - Cat. C con contratto a tempo pieno e indeterminato, mediante procedura di mobilità/scorrimento graduatorie disponibili/concorso, finanziato dal blocco del turn over del personale cessato nel 2023;</p> <p>Assunzione tramite agenzia di somministrazione di lavoro interinale di n. 1 amministrativo per il periodo agosto 2023 - dicembre 2023 in deroga</p> <p><u>Non sono previste procedure di verticalizzazione.</u></p>
2024	<p><u>Ufficio tecnico</u> <u>Assunzione di n. 1 Istruttore direttivo tecnico</u> - Cat. D con contratto a tempo pieno e indeterminato, per sostituzione cessato tramite mobilità o procedura concorsuale per sostituzione cessato; Eventuale rinnovo del comando in entrata nelle more delle procedure concorsuali e assunzionali con il Comune di Dalmine sino al 30/06/2024</p> <p><u>Settore finanziario</u> <u>Assunzione di n. 1 Istruttore direttivo contabile</u> - Cat. D con contratto a tempo pieno e indeterminato, per sostituzione cessato tramite mobilità o procedura concorsuale in sostituzione di cessazione in quiescenza nel 2024;</p> <p><u>Servizio polizia locale</u> <u>Assunzione di n. 1 Istruttore direttivo</u> - Cat. D con contratto a tempo pieno e indeterminato, per sostituzione cessato tramite mobilità o procedura concorsuale presso il servizio polizia locale in</p>

	sostituzione di cessato; <u>Non sono previste procedure di verticalizzazione.</u>
2025	Nessuna assunzione, in caso di necessità si provvederà alla sostituzione dei dipendenti che nell'anno cesseranno con figure equivalenti,

Sono sempre assentite le procedure per la sostituzione del personale cessato, anche per cessazioni non programmate nel presente atto e senza necessità di ulteriori atti formali, purché non comportino costi maggiori a quelli programmati e rispettino i vincoli di legge.

Le assunzioni previste potranno essere fatte mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali o mediante mobilità volontaria.

Sono altresì previste:

1) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: Nelle more delle procedure assunzionali e per garantire la piena operatività degli uffici è sempre consentito il ricorso a forme di lavoro flessibile. E' sempre consentito, ai medesimi fini, dello scavalco di eccedenza. Il ricorso a forme di lavoro flessibile è assentito nei limiti della spesa sostenuta a pari titolo nel 2009, pari a € 9.000,00, salvo le deroghe previste ai sensi dell'art. 31 bis del D.L. 152/2021 convertito con modifiche dalla legge 29/12/2021 n. 233.

3) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: nessuna

4) attivazione del comando in entrata in convenzione con il comune di Dalmine a 18 ore settimanali di n. 1 funzionario E.Q. Cat . D dal 1 settembre 2023 sino al 31dicembre 2023 prorogabile fino al 30 giugno 2024.

Per garantire l'espletamento delle funzioni e dei servizi istituzionali, anche nelle more del perfezionamento delle assunzioni programmate o per sopperire ad eventuali carenze, potrà ricorrersi, senza necessità di aggiornamento del presente atto, nei limiti degli importi stanziati per le assunzioni, al c.d. scavalco condiviso con altri comuni o alla stipula di incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa disciplinati dall'articolo 7, comma 6 e seguenti, dello stesso d.lgs. 165/2001

Si rinvia alla deliberazione G.C. n. 52 del 13/04/2022 per il piano delle azioni positive, che si intende integralmente riconfermata rispetto alle azioni previste, anche in considerazione della situazione organizzativa dell'ente che non evidenzia disparità di genere, come evidenziato dai seguenti dati riferiti al 31.12.2022:

DIPENDENTI n. 26

DONNE n. 19

UOMINI n. 7

Così suddivisi per aree

AREE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Affari generali	6	/	6
Gestione Risorse	4	/	4
Gestione del territorio	3	4	7
Servizi alla persona	5	2	7
Polizia Locale	1	1	2

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

Categoria di inquadramento	DONNE	UOMINI
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex cat. B)	4	3
AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex cat. C)	11	3
(AREA DEI FUNZIONARI E	4	1

DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE ex cat. D) - Totali		
Solo responsabili	2	1
Segretario	1	

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

CATEGORIA		DONNE	UOMINI	TOTALE
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex cat. B)	Part time	1	1	2
	Tempo pieno	3	2	5
AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex cat. C)	Part time	2	/	2
	Tempo pieno	9	3	12
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D)	Part time	1	/	1
	Tempo pieno	3	1	4

Orario di lavoro

Orario generico personale amministrativo

Giorno	Mattino	Pomeriggio	Totale ore
Martedì /giovedì / venerdì	8,00 - 14,00		6
Lunedì e mercoledì	8,00 - 13,00	14,00 - 18,30	9
<ul style="list-style-type: none">- È prevista la flessibilità in entrata e in uscita di 30 minuti i- A turno è previsto il rientro al sabato dalle 8.30 alle 12.30 con recupero delle ore lavorate il sabato il lunedì pomeriggio per i dipendenti a tempo pieno il mercoledì pomeriggio per i dipendenti a tempo part-time della settimana in cui si effettua il turno del sabato. Questo vale per l'ufficio anagrafe.			

Orario personale operai

Giorno	Mattino	Pomeriggio	Totale ore
Lunedì/martedì /mercoledì/giovedì	8,00 - 12,00	13,00-17,00	
Venerdì	8,00 - 12,00		4
È prevista la flessibilità in entrata e in uscita di 30 minuti per un operaio e di un'ora per l'altro operaio			

Orario personale amministrativo part-time 75%

Giorno	Mattino	Pomeriggio	Totale ore
Lunedì	8,30 – 12,30	14,00-18,30	8,5
martedì, giovedì, venerdì	8,30 - 12,00	==	3,5
Lunedì e mercoledì	8,30 - 12,00	14,00 – 18,30	8

Orario personale amministrativo part-time 70%

Giorno	Mattino	Pomeriggio	Totale ore
dal lunedì al venerdì	9,00 - 14,00	==	5

Orario personale amministrativo part-time 56%

Giorno	Mattino	Pomeriggio	Totale ore
Lunedì, martedì, giovedì e venerdì'	8,30 -12,30	==	4
mercoledì	==	14,30-18,30	4
Sabato*(a turnazione con recupero in settimana)	8,30-12.30		4

Orario personale amministrativo part-time 50%

Giorno	Mattino	Pomeriggio	Totale ore
Lunedì	8,30-12,30		4
Martedì, giovedì e venerdì	8,30 -12,00	==	3,5
Mercoledì		14,30 – 18,00	3,5
Sabato*(a turnazione con recupero in settimana)	8,30-12.30		4

Orario personale amministrativo part-time 50%

Giorno	Mattino	Pomeriggio	Totale ore
Lunedì, martedì, giovedì e venerdì	9,00 - 12,00	==	3
Mercoledì	9,00 - 12,00	14,00-17,00	6

Orario polizia locale - su due turni giornalieri – 36 ore settimanali

Giorno	Mattino	Pomeriggio	Totale ore
Da Lunedì a Sabato	7,00 - 13,00	==	6
Da Lunedì a Sabato	==	13,00 - 19,00	6

Orario dipendenti biblioteca

Giorno	Mattino	Pomeriggio	Totale ore
Martedì, giovedì e sabato	8.00- 14,00		6
Mercoledì e venerdì	8,00 - 12,00	14,00 – 19,00	9

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nelle commissioni di concorso/selezione è stata garantita la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

Ai sensi del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132 la compilazione di questa sezione non è obbligatoria per i comuni con meno di 50 dipendenti.

COMUNE DI CAPRIATE SAN GERVASIO

Provincia di Bergamo

**ISTRUTTORIA PIANO TRIENNALE DEI
FABBISOGNI DI PERSONALE
2023-2024-2025**

INDICE DELLE SEZIONI

- A. Contenimento della spesa del personale
- B. Facoltà assunzionali a tempo indeterminato
- C. Resti assunzionali quinquennio precedente
- D. Utilizzo delle facoltà assunzionali nel PTFP 2023 – 2025
- E. Lavoro Flessibile
- F. Procedure di stabilizzazione
- G. Progressioni Verticali

Allegati:

Allegato n. 1 – Spesa del personale 2018 ai sensi del DM 17 marzo 2020

Allegato n. 2 – Spesa del personale 2020 ai sensi del DM 17 marzo 2020

Allegato n. 3 – Spesa del personale 2021 ai sensi del DM 17 marzo 2020

Allegato n. 4 – Spesa del personale 2022 ai sensi del DM 17 marzo 2020

Allegato n. 5 – spesa del personale previsione 2023-2025

Allegato n. 6 – spazi assunzionali 2015-2019

A – Limiti della spesa del personale

A1 – Normativa di riferimento:

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296

Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, all'ordine 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:

- a) lettera abrogata ⁽¹⁾
- 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.

Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione (2011-2013).

(nota 1: art. 1 lett. A) comma 557 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 abrogato dall'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, in particolare viene abrogato l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti)

L'articolo 6, comma 1, del DPCM 17 marzo 2020, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni". precisa che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 (utilizzo facoltà assunzionali), non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006 n. 296.

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa (Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13) ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, sono le seguenti:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili; 1 - 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; - spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- 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);

- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- 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;
- Irap;
- oneri per buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.
- la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali e per nucleo familiare;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- 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;
- incentivi per la progettazione (ora incentivi funzioni tecniche);
- incentivi per il recupero ICI (dal 2020 anche i fondi erogati ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge n. 145 del 30/12/2018);
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.
- Spese per assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale a valere sulle risorse del PNRR;
- Spese per assunzioni straordinarie a tempo determinato di personale non dirigenziale a valere su proprie risorse di bilancio per l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR.

A2. Situazione dell'ente

il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, è pari a € 1.168.335,24:

Verifica rispetto art. 1, comma 557- quater L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	MEDIA TRIENNALE
€ 1.194.156,63	€ 1.129.823,54	€ 1.181.025,56	€ 1.168.335,24

Tale valore, comprensivo oltre che della retribuzione lorda, anche degli oneri previdenziali e assicurativi e dell'IRAP, risulta essere depurato anche di quanto certificato in relazione agli oneri derivanti dall'erogazione degli asseggni per il nucleo familiare, ai sensi di quanto previsto da Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo Lombardia – Deliberazione n. 26/2019, per rendere omogenei i dati del limite rispetto al conteggio attuale.

Nel confronto tra il valore medio di riferimento e la spesa del personale "attuale" devono essere esclusi i costi sostenuti per il riassorbimento del personale in esubero dalle province, gli oneri derivanti dai

rinnovi contrattuali intervenuti successivamente, nonché alcune voci di dettaglio specificamente previste dalla vigente normativa. Il limite determinato in applicazione del predetto comma 557, tuttora vigente, deve essere verificato in relazione ai costi del personale esclusi dai criteri dal Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, quali ad esempio i trasferimenti ad altri Enti per il personale in convenzione.

Nella tabella di seguito riportata si indicano i valori considerati in occasione dell'approvazione del Bilancio di Previsione per il triennio 2023-2025, come certificata nel parere espresso dal Revisore dei conti:

Descrizione Voce	Media triennale	Previsione	Previsione	Previsione
	2011/2013	2023	2024	2025
Spese macroaggregato 101 (retribuzioni ed oneri)	1.093.642,61	1.230.602,53	1.119.029,89	1.105.910,89
Spese macroaggregato 102 (IRAP)	77.865,31	82.452,82	76.500,00	75.700,00
Spese macroaggregato 103 (prestazione di servizi)	13.093,53	200,00	200,00	200,00
Spese macroaggregato 104 (trasferimenti personale in convenzione)	56.604,74	90.821,74	90.821,74	90.821,74
Spesa per personale sportello Tari da partecipata	22.873,33	26.840,00	26.840,00	26.840,00
Totale spese di personale (A)	1.264.079,52	1.253.082,40	1.251.707,10	1.251.717,10
Assegni per il nucleo familiare	7.139,76			
Spese per missioni e formazione del personale				
Specifiche disp. di legge - Incentivi recupero entrate	2.551,17			
Specifiche disp. di legge - incentivo funzioni tecniche	7624,28	70289,06	6190	6190
Rinnovi contrattuali (per assunzioni precedenti a DM 17.03.2020)	15.480,04	66.120,95	66.120,95	66.120,95
Art. 7 DM 17.03.2020 (costi nuove assunzioni non rilevanti ai fini del c. 557)	0	31.732,93	31.732,93	31.732,93
Diritti di rogito	6.761,43	4.000,00	4.000,00	4.000,00
Censimento ISTAT		7400		
Straordinari elettorali e referendari		16500	11800	
Straordinario Polizia Locale finanziato da Regione Lombardia	0			
Spesa categorie protette	13.632,25	17.607,47	17.607,47	17.607,47
Quota convenzione Segretario Comunale da altri Enti	0			
Contributo statale art. 1, co. 797 e ss. L. 178/2020 (assunzione assistenti sociali)	0	35.271,72	35.271,72	35.271,72
Costo personale rimborsato da altri Enti (azienda isola, elettorale, inail, convenzioni pl ...)	42.555,35			
Totale componenti escluse (B)	95.744,28	248.922,13	172.723,07	160.923,07
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	1.168.335,24	1.004.160,27	1.078.984,03	1.090.794,03

B – Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B1. Normativa

L'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo 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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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...)";

Il **Decreto Ministeriale 17 marzo 2020** "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale

n.108 del 27 aprile 2020, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, individua i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra 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, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Il Ministero della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e il Ministero dell'Interno ha emanato la **circolare interministeriale esplicativa n. 1374 del 8 giugno 2020**, che fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte

dei Comuni.

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge 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.

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.

In merito alla determinazione della spesa del personale ai sensi del D.M. 17.08.2020 la Corte dei Conti della Lombardia con deliberazione n. 125/2020/PAR del 23.09.2020, in risposta al Comune di Masciago (MB), specifica che, *“in caso di convenzione tra più comuni per la gestione dell'ufficio di segreteria comunale la spesa complessiva del segretario Comunale è imputata integralmente al Comune Capoconvenzione, mentre i comuni aderenti, prevedendo un mero trasferimento di risorse a rimborso non rilevano la loro quota fra quella delle spese di personale, in quanto tale operazione avviene su codici di spesa diversi da quelli indicati nella Circolare...omissis... sulla problematica prospettata dal comune giova comunque richiamare i principi generali del bilancio di cui al decreto legislativo 118 del 2011 e, nel caso di specie, il principio n.18 (prevalenza della sostanza sulla forma) che si riporta integralmente: “Se l'informazione contabile deve rappresentare fedelmente ed in modo veritiero le operazioni ed i fatti che sono accaduti durante l'esercizio, è necessario che essi siano rilevati contabilmente secondo la loro natura finanziaria, economica e patrimoniale in conformità alla loro sostanza effettiva e quindi alla realtà economica che li ha generati e ai contenuti della stessa, e non solamente secondo le regole e le norme vigenti che ne disciplinano la contabilizzazione formale. La sostanza economica, finanziaria e patrimoniale delle operazioni pubbliche della gestione di ogni amministrazione rappresenta l'elemento prevalente per la contabilizzazione, valutazione ed esposizione nella rappresentazione dei fatti amministrativi nei documenti del sistema di bilancio”.* Dovrà, pertanto, essere considerata spesa di personale, dal comune capofila come anche dagli altri comuni, tutto ciò che attiene, nella sostanza, all'assunzione del personale stesso. Spetta all'ente motivare adeguatamente l'inclusione (o l'esclusione) di voci che, per loro natura, presentino eventuali ambiguità, da sciogliere sulla base del richiamato principio contabile.” Pertanto, ai fini del calcolo della spesa per il personale, questo Ente ha considerato fra le uscite le voci relative ai trasferimenti a favore degli enti ai quali sono trasferite risorse a titolo di spese per il personale in convenzione, applicando tale principio, oltre che alla convenzione di segreteria, anche ad altri servizi.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi in fasce demografiche.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in

servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024

- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

Fascia demografica	Popolazione	Valori soglia Tabella 1 DM 17/03/2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17/03/2020 Anno 2022	Valori calmierati Tabella 2 DM 17/03/2020 Anno 2023	Valori calmierati Tabella 2 DM 17/03/2020 Anno 2024	Valori soglia Tabella 3 DM 17/03/2020
a	0-999	29,50%	33,00%	34,00%	35,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	33,00%	34,00%	35,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	28,00%	29,00%	30,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	26,00%	27,00%	28,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	24,00%	25,00%	26,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	19,00%	21,00%	22,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	14,00%	15,00%	16,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	8,00%	9,00%	10,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	4,00%	4,5%	5,00%	29,30%

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, 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 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 ed alla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

B2. Situazione dell'ente

Di seguito il calcolo del rapporto percentuale tra le spese di personale dell'esercizio 2021 e il valore medio delle entrate correnti per gli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità iscritto in bilancio di previsione dell'anno 2021:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto di FCDE			
	2020	2021	2022
Entrate correnti ultimo triennio Dati da consuntivi approvati	b	c	c
	€ 7.255.120,76	€ 6.535.627,09	€ 6.169.310,70
FCDE su bilancio di previsione esercizio 2022 (assestamento)	d	d	d
	€ 391.890,39	€ 391.890,39	€ 391.890,39
entrate al netto fcde	€ 6.863.230,37	€ 6.143.736,70	€ 5.777.420,31
Media delle entrate al netto di FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati)	€ 6.261.462,46 $[(a-d)+(b-d)+(c-d)] / 3$		

Rapporto percentuale tra spese del personale 2022 e media entrate ultimo triennio		
Spese di personale per l'esercizio 2022 (allegato 1)	€ 1.168.258,70	18,66%
Media delle entrate 2020/2022 al netto di FCDE	€ 6.261.462,46	

Il Comune di Capriate San Gervasio si colloca in fascia demografica "e", con una popolazione residente al 31 dicembre 2020 pari a 8.264 abitanti.

Fascia demografica	Popolazione	Valori soglia Tabella 1 DM 17/03/2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17/03/2020 Anno 2022	Valori calmierati Tabella 2 DM 17/03/2020 Anno 2023	Valori calmierati Tabella 2 DM 17/03/2020 Anno 2024	Valori soglia Tabella 1 DM 17/03/2020
e	5000-9999	26,90%	24,00%	25,00%	26,00%	30,90%

Avendo un rapporto percentuale tra le spese di personale 2022 e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del FCDE 2022 assestato, pari al **18,66 %**, inferiore al valore soglia di cui alla tabella 1 del DM 17/03/2020, si colloca tra i **comuni virtuosi**

Il Comune 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. 296/2006.

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE

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 il seguente:

(A) Media Entrate 2020/2022 al netto del FCDE	€ 6.164.665,17
(B) Percentuale Tabella 1 DM 17 marzo 2020	26,90 %
(C) = A*B	€ 1.684.333,40

(D) Spesa di personale dell'anno 2022 (Allegato n.1)	€ 1.168.258,70
(E) Spazio finanziario teorico = C-D	€ 516.074,70

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente nel triennio 2022-2024 è il seguente:

(A) Spesa di personale dell'anno 2018 (allegato n.2)	€ 1.154.561,21
(B) Percentuale calmierata Tabella 2 DM 17 marzo 2020 per le assunzioni nell'anno 2023	25,00%
(C) Spazio finanziario calmierato per le assunzioni dell'anno 2023 = A*B	€ 288.640,30
(D) Percentuale calmierata Tabella 2 DM 17 marzo 2020 per le assunzioni nell'anno 2024	26,00%
(E) Spazio finanziario calmierato per le assunzioni dell'anno 2024 = A*D	€ 300.185,91

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione: l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.

Il Comune può assumere:

- nell'anno 2023 entro lo spazio finanziario di **€ 288.640,30**;
- nell'anno 2024 entro lo spazio finanziario di **€ 300.185,91**.

C – Resti assunzionali del quinquennio precedente

C1. Normativa

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.

Con riferimento alle cessazioni di personale per il periodo 2015/2019 (su cessazioni dell'anno precedente, sono vigenti le seguenti disposizioni:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, comma 5-*quater* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479 lett. d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26.

A decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto-legge n. 4/2019, per il triennio **2022-2024**, nel rispetto della

programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali **possono** computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, **sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;**

L'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 e s.m.i. definisce infine le percentuali di turn over derivanti dalle cessazioni di personale intervenute a decorrere dall'anno 2015 e conseguentemente determina le modalità di calcolo dei cosiddetti "resti assunzionali".

Come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del D.L. 4/2019, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a **cinque** anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al **quinquennio** precedente;

In sintesi, si riassumono di seguito le percentuali di turn over vigenti a partire dall'anno 2015:

Facoltà 2015	Riferimento normativo per il calcolo	Tipologia di Enti	Percentuale di calcolo*
Percentuale standard	Art. 3 del decreto- legge 24 giugno 2014, n. 90	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	60,00%
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5- quater del decreto- legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%

Facoltà 2016	Riferimento normativo per il calcolo	Tipologia di Enti	Percentuale di calcolo*
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5- quater del decreto- legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 16, comma 1 bis del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113	SOLO per gli enti con popolazione tra 1.000 e 10.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 24 luglio 2014	75,00%

Facoltà 2017	Riferimento normativo per il calcolo	Tipologia di Enti	Percentuale di calcolo*
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%

Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del D.L. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 24 luglio 2014	75,00%
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 2 del D.L. 50/2017	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio	100,00%

Facoltà 2018	Riferimento normativo per il calcolo	Tipologia di Enti	Percentuale di calcolo*
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del D.L. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10 aprile 2017	75,00%
Percentuale di maggior favore	Art. 1, comma 479 lett. d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232	SOLO per i comuni: - con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10 aprile 2017 - E con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali del medesimo esercizio	90,00%

		nel quale è rispettato il medesimo saldo (2017)	
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22 del decreto- legge 50/2017 e dall'art. 1, comma 863 della legge 27 dicembre 2017, n. 205	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno 2017 una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi del triennio 2015/2017	100,00%

Facoltà 2019	Riferimento normativo per il calcolo	Tipologia di Enti	Percentuale di calcolo*
---------------------	---	--------------------------	--------------------------------

Percentuale standard	Art. 3 del decreto- legge 24 giugno 2014, n. 90 Art. 3, comma 5- sexies del decreto- legge 24 giugno 2014, n. 90*	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%
----------------------	--	---	---------

* Le percentuali di calcolo si applicano sulle cessazioni intervenute nell'anno precedente

C2. Situazione dell'Ente

Il Comune di Capriate San Gervasio, avendone i requisiti per quanto previsto dall'art. 1, comma 479, lett. d) della Legge 232/2016, conserva resti assunzionali derivanti da cessazioni avvenute nel corso degli anni così come indicato nell'allegato 3 ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali per l'anno 2022.

Il calcolo del resto assunzionale è chiarito dalla nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso.

La Sezione Autonomie della Corte dei Conti, con deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG si è pronunciata sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del D.L. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del D.L. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità.

Il resto assunzionale così calcolato è stato ridotto in ragione della quota già utilizzata ad incremento delle risorse destinate all'erogazione dell'indennità di posizione e della retribuzione di risultato del personale titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'articolo 11-bis, comma 2, del Decreto Legge 14/12/2018 n. 135, convertito in Legge n. 12 del 11/02/2019, così come effettuato nel 2020 per la quota pari a € 8.144,59;

Il budget assunzionale dell'anno 2020 che risulta disponibile per nuove assunzioni di personale è pari a € 49.979,54=.

Per effetto del comma 5-sexies dell'art. 3 del D.L. n. 90 del 2014, al suddetto budget può essere sommato quello del 2020, relativo a cessazioni, pari a € 34.999,80=, per un totale potenziale di € 84.979,34=.

Dato atto che il budget assunzionale è stato ridotto della somma di € 8.144,59 per il contenimento dello sfioramento del limite del trattamento accessorio di cui all'art. 23, c.2 del D.Lgs n. 75/2017, così come disposto con delibera di giunta comunale n. 198 del 14/12/2020.

Pertanto il budget assunzionali finale è pari a € **76.834,75** (€ 84.979,34-€ 8144,59)

– Utilizzo della facoltà assunzionali nel PTFP 2023 2025

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

La Ragioneria dello Stato, con il parere prot. 12454 del 15 gennaio 2021, dopo aver effettuato un excursus della normativa, afferma:

"Si rappresenta che la possibilità di utilizzo delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 prevista dall'articolo 5, comma 2, del decreto attuativo, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, del comma 1, dello stesso articolo, non può essere intesa come una sommatoria delle due distinte predette tipologie di incremento della spesa di personale. Infatti, tale previsione va ricondotta nell'ambito di una deroga alla specificamisura finalizzata a rendere, in ogni caso, graduale la dinamica della crescita della spesa di personale dei comuni che si collocano al di sotto del valore soglia inferiore (arco temporale 2020-2024), consentendo a tali enti la facoltà di superare gli incrementi percentuali annuali individuati dalla Tabella 2, del comma 1, qualora i resti assunzionali consentano un maggiore epiù favorevole reclutamento di personale rispetto a quello previsto dalla nuova disciplina normativa. Ne consegue, pertanto, 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."

In altri termini, la Ragioneria dello Stato interpreta la deroga concessa per i resti assunzionali relativi al periodo 2020-2024 come una facoltà dell'ente locale di scegliere se utilizzare i predetti resti ovvero, vale a dire in alternativa, gli incrementi della spesa di personale stabiliti dall'art. 5, comma 1, dello stesso DM.

Quindi il comune, come previsto dalla normativa, ha:

- quantificato i resti relativi a facoltà assunzionali del quinquennio 2015/2019;
- determinato gli incrementi della spesa di personale sulla base delle percentuali previste dall'art. 5, comma 1, del DM 17 marzo 2020, relativi agli anni 2020/2024.

Dovendo optare per la scelta fra le due grandezze, ovviamente, si sceglie di utilizzare, per le nuove assunzioni, le facoltà assunzionali determinate ai sensi del D.M. 17.03.2020.

Le facoltà assunzionali che possono essere effettivamente utilizzate per le assunzioni sono quelle determinate con applicazione delle percentuali calmierate di cui alla Tabella 2 DM 17 marzo 2020 inferiore all'incremento massimo teorico di cui alla Tabella 1 del medesimo decreto:

Calcolo effettivo delle facoltà assunzionali per il PTFP 2022 – 2024. Anno 2023	
Facoltà assunzionali – Tabella 2 DM 17/03/2020	€ 288.640,30
Valore complessivo delle facoltà assunzionali per l'anno 2023	€ 288.640,30
Calcolo effettivo delle facoltà assunzionali per il PTFP 2022 – 2024. Anno 2024	
Facoltà assunzionali – Tabella 2 DM 17/03/2020	300.185,91
Valore complessivo delle facoltà assunzionali per l'anno 2024	€ 300.185,91

Le assunzioni che l'Amministrazione Comunale intende effettuare nel triennio 2022 – 2024, consumano parzialmente le facoltà assunzionali a disposizione, considerato altresì che deve essere incrementato il trattamento accessorio del personale (il cui limite è definito dall'art. 23, comma 2, del Decreto Legislativo 27 maggio 2017 n. 75), per garantire, a fronte di un incremento delle unità di personale rispetto a quelle in servizio al 31.12.2018, 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.

La **programmazione delle assunzioni per il triennio 2023-2025**, non considerando le eventuali sostituzioni di personale che dovesse cessare in corso d'anno, per ragioni attualmente non prevedibili, è la seguente:

Anno	Assunzioni previste da realizzare nel PTFP 2023 – 2025
2023	<p><u>Ufficio tecnico</u> Assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo – Cat. C con contratto a tempo pieno e indeterminato, mediante procedura di mobilità/scorrimento graduatorie disponibili/concorso per implementazione dotazione organica servizio lavori pubblici;</p> <p>Assunzione di n. 1 Istruttore direttivo – Cat. D con contratto a tempo pieno e indeterminato, mediante procedura di mobilità/scorrimento graduatorie disponibili/concorso, finanziato dal blocco del turn over del personale cessato nel 2023;</p> <p>Attivazione del comando in entrata nelle more delle procedure concorsuali e assunzionali con il Comune di Dalmine per il periodo dal 01/09/2023 sino al 31/12/2023;</p> <p><u>Servizio polizia locale</u> Assunzione di n. 2 Agenti di polizia locale – Cat. C con contratto a tempo pieno e indeterminato, mediante procedura di mobilità/scorrimento graduatorie disponibili/concorso in sostituzione cessati;</p> <p>Assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo – Cat. C con contratto a tempo pieno e indeterminato, mediante procedura di mobilità/scorrimento graduatorie disponibili/concorso, finanziato dal blocco del turn over del personale cessato nel 2023;</p> <p>Assunzione tramite agenzia di somministrazione di lavoro interinale di n. 1 amministrativo per il periodo agosto 2023 – dicembre 2023 in deroga</p> <p><u>Non sono previste procedure di verticalizzazione.</u></p>
2024	<p><u>Ufficio tecnico</u> Assunzione di n. 1 Istruttore direttivo tecnico – Cat. D con contratto a tempo pieno e Indeterminato, per sostituzione cessato tramite mobilità o procedura concorsuale per sostituzione cessato; Eventuale rinnovo del comando in entrata nelle more delle procedure concorsuali e assunzionali con il Comune di Dalmine sino al 30/06/2024</p> <p><u>Settore finanziario</u> Assunzione di n. 1 Istruttore direttivo contabile – Cat. D con contratto a tempo pieno e Indeterminato, per sostituzione cessato tramite mobilità o procedura concorsuale in sostituzione di cessazione in quiescenza nel 2024;</p> <p><u>Servizio polizia locale</u> Assunzione di n. 1 Istruttore direttivo – Cat. D con contratto a tempo pieno e Indeterminato, per sostituzione cessato tramite mobilità o procedura concorsuale presso il servizio polizia locale in sostituzione di cessato;</p> <p><u>Non sono previste procedure di verticalizzazione.</u></p>
2025	Nessuna assunzione, in caso di necessità si provvederà alla sostituzione dei dipendenti che nell'anno cesseranno con figure equivalenti,

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio

2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

La **dotazione organica dell'Ente** del triennio 2022-2024, a seguito delle assunzioni programmate nel Piano Triennale di fabbisogno di personale, è la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE NON DIRIGENZIALE		
CATEGORIA	POSTI COPERTI al 31/12/2022	DOTAZIONE ORGANICA prevista
B	7	7
C	14	14
D	5	8
TOTALE	26	29

Categoria Profilo	Dipendenti in servizio entro il 31.12.2022 t.indeterm.		Cessazioni		Assunzioni previste						Totale	
	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time	2023		2024		2025		Full Time	Part Time
					F.T.	P.T.	F.T.	P.T.	F.T.	P.T.		
Cat. D	4	1	1	-	1		3	-	-	-	7	1
Cat. C	11	3	4	-	4			-	-	-	11	3
Cat. B	5	2	-	-	-	-	-	-	-	-	5	2
Totale	20	6	5	0	5	0	3	-	-	-	23	6

Di seguito la distribuzione del personale tra i vari settori:

	POSTI COPERTI al 31/12/2022	DOTAZIONE ORGANICA
1 SETTORE AFFARI GENERALI	6	6
2 SETTORE GESTIONE RISORSE	4	4
3 SETTORE GEST. TERRITORIO	7	8
4 SETTORE AREA SERVIZI ALLA PERSONA	7	7
5 SETTORE AREA POLIZIA LOCALE	2	4
	26	29

Per ciascuna figura professionale la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle assunzioni effettuabili nel limite del contingente di cessazioni stabilito (cfr. nota circolare DFP 0011786 P4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011), è la seguente:

CATEGORIA	SPESA ANNUA TEORICA (Tabellare CCNL 2019 x 13 mensilità + ind comparto bilancio 12 mens + ind. Vigilanza 13 mens + ind. qualif. 13 mens)	ONERI CONTRIBUTIVI 27,88 % (CPDEL 23,80%, INADEL 2,88%, 1,2 % INAIL)	TOTALE
A	19.548,07 €	5.450,00 €	24.998,07 €
B	21.162,38 €	5.900,07 €	27.062,45 €
B3	22.217,34 €	6.194,19 €	28.411,53 €
C	23.725,21 €	6.614,59 €	30.339,80 €
C agente PL	25.036,05 €	6.980,05 €	32.016,10 €
D	25.769,51 €	7.184,54 €	32.954,05 €
D ufficiale PL	27.080,35 €	7.550,00 €	34.630,35 €
D3	29.389,31 €	8.193,74 €	37.583,05 €
D3 ufficiale PL	30.700,15 €	8.559,20 €	39.259,35 €

Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016- 2018 (nel seguito, CCNL 2016-2018) siglato lo scorso 21 maggio 2018, ha introdotto, per la categoria D, un'unica posizione economica iniziale di accesso, corrispondente a "D1". Nel presente documento si fa ancora riferimento alla posizione economica iniziale di accesso "D3", con riferimento alle assunzioni afferenti tale categoria per mobilità. Per tutte le assunzioni con concorso deliberate successivamente al 21/05/2018, si farà riferimento alla unificata categoria D.

Ne consegue che l'utilizzo delle facoltà assunzionali a disposizione dell'Ente deve essere determinato come dai prospetti seguenti in base alla tipologia di funzioni:

Programmazione delle cessazioni dal servizio e trasformazioni nel triennio 2023-2025

CESSAZIONI DAL SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023 - 2024					
CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	COSTO ANNUO	NOTE
C	1	agente polizia locale	Tempo pieno	32.016,10	2023
C	1	istruttore tecnico	Tempo pieno	30.339,80	2023
C	1	istruttore amministrativo	Tempo pieno	30.339,80	2023
C	1	istruttore tecnico	Tempo pieno	30.339,80	2023
D	1	istruttore direttivo contabile	Tempo pieno	32.954,05	2024
TOTALE				155.989,55	

Programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato nel triennio 2023-2025:

ASSUNZIONI DI SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023					
CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONI	COSTO ANNUO
C	1	agente polizia locale	T.PIENO	Mobilità/Graduatoria/Concor	32.016,10
C	1	agente polizia locale	T.PIENO	Mobilità/Graduatoria/Concor	32.016,10
C	1	istruttore amministrativo	T.PIENO	Mobilità/Graduatoria/Concor	30.339,80
C	1	istruttore amministrativo	T.PIENO	Mobilità/Graduatoria/Concor	30.339,80
D	1	istruttore direttivo tecnico	T.PIENO	Mobilità/Graduatoria/Concor	32.954,05
TOTALE					157.665,85
ASSUNZIONI DI SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024					
CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONI	COSTO ANNUO
D	1	istruttore direttivo tecnico	T.PIENO	Mobilità/Graduatoria/Concor	32.954,05
D	1	istruttore direttivo p.loc	T.PIENO	Mobilità/Graduatoria/Concor	34.630,35
D	1	istruttore direttivo contab	T.PIENO	Mobilità/Graduatoria/Concor	32.954,05
TOTALE					100.538,45
ASSUNZIONI DI SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025					
CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONI	COSTO ANNUO
		NESSUNA			
TOTALE					-

Si da' atto che le assunzioni programmate sostituiscono anche cessazioni degli anni precedenti il 2023 ancora vacanti :

CESSAZIONI DAL SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022 ANCORA VACANTI					
CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	COSTO ANNUO	NOTE
C	1	agente polizia locale	Tempo pieno	32.016,10	2022
C	1	agente polizia locale	Tempo pieno	32.016,10	2022
TOTALE				64.032,20	

TRASFORMAZIONI DA T. PIENO A P.TIME					
CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	PERCENTUALE DI RIDUZIONE ORARIO LAVORO	COSTO ANNUO	RISPARMIO DI SPESA
B	1	collab. Amministrativo	83,33%	28.411,53	4.736,20
TOTALE				28.411,53	4.736,20
da non considerare perché il dipendente potrebbe rientrare a tempo pieno					

SPESA DI PERSONALE		
ASSUNZIONI 2023 2025		258.331,70
CESSAZIONI 2023-2025	a detrarre	155.989,55
TRASFORMAZIONE DA T PIENO A P TIME	a detrarre	
CESSAZIONI 2022 SOSTITUITE NEL 2023-2025	a detrarre	64.032,20
		38.309,95
SPESA DI PERSONALE AGGIUNTIVA		38.309,95
BUDGET POTENZIALE DI INCREMENTO DI SPESA DI PERSONALE RISPETTO AL QUELLA DEL 2018 PER L'ANNO 2023 DA DESTINARE AD ASSUNZIONI A TEMPO INTEDERMINATO		288.640,30
DIFFERENZA		250.330,35

E – Lavoro flessibile

E1 – Normativa di riferimento: art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014

Per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), **l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014** dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

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

Sempre la **Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 23/2016/QMIG** ha affermato il principio di diritto secondo cui "Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni";

Il nuovo **comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001**, come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017, conferma 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;

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;

Il limite massimo di spesa per lavoro flessibile è costituito dalla spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, come da seguente prospetto:

L'art. 9, comma 28, del Decreto-Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 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.

L'art. 16, comma 1quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Le previsioni di spesa per il personale flessibile, elaborata coerentemente a quanto sopra disposto, evidenziano che risulta rispettato il limite di cui al sopra richiamato art. 9, comma 28 del DL78/2010.

LAVORO FLESSIBILE	2023	2024	2025
PREVISIONI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
LIMITE MASSIMO DI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 9.000,00	€ 9.000,00	€ 9.000,00

- L'assunzione di n. 1 dipendente a tempo determinato presso la Polizia locale tramite agenzia interinale è in deroga al limite del lavoro flessibile ai sensi dell'art. 31-bis del D.l. 152/2021 convertito con modificazioni dalla L. 29 dicembre 2021, n. 233, poiché' effettuata a titolo di supporto per sopperire temporaneamente alla carenza di organico, del V SETTORE-AREA POLIZIA LOCALE E COMMERCIO coinvolto nei processi di digitalizzazione finanziati dal PNRR, con riferimento alla misura MISURA 1.4.5 'PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI'

E2. Situazione dell'ente

Attualmente è in corso un'assunzione da agenzia di somministrazione lavoro interinale per il servizio di polizia locale nell'esercizio 2023.

F – Procedure di stabilizzazione

F1 – Normativa di riferimento: art. 20, c.1, D.lgs. 75/2017

L'articolo 20, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, come modificato dall'articolo 1, commi 1 e 1-bis, del Decreto Legge 30 dicembre 2019, n. 162 (Milleproroghe) stabilisce che:

“le Pubbliche Amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, fino al 31.12.2021, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

- a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;*
- b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;*
- c) abbia maturato, al 31 dicembre 2020, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.*

F2. Situazione dell'ente

Nell'Ente non ricorre la fattispecie di cui all'art. 20, c.1, del D.lgs. 75/2017.

E – Progressioni Verticali

G1 – Normativa di riferimento: art. 22, c.15, D.lgs. 75/2017

L'art. 22, comma 15, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, come modificato dall'articolo 1, comma 1-ter, del Decreto Legge 30 dicembre 2019, n. 162 (Milleproroghe) stabilisce che: *“per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il **30 per cento** di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria”.*

F2. Situazione dell'ente

Nell'Ente non ricorre la fattispecie di cui all'art. 22, c.15, del D.lgs. 75/2017.

Allegato 1 – Spesa del personale 2018 ai sensi del DM 17 marzo 2020

DM 17 marzo 2020 pubblicato su GU s. gen. n.108 del 27/04/2020 attuativo art. 33, c. 2 del D.L. 34/2019

DM 17 marzo 2020 art. 2: a) Spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblicoimpiego, 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

Circolare ministeriale: gli impegni da considerare sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato 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.

Delibera della Corte dei Conti della Lombardia 125/2020/PAR del 23.09.2020: Considerato che l'informazione contabile deve rappresentare fedelmente ed in modo veritiero le operazioni ed i fatti che sono accaduti durante l'esercizio, è necessario che essi siano rilevati contabilmente secondo la loro natura finanziaria, economica e patrimoniale in conformità alla sostanza effettiva e quindi alla realtà economica che li ha generati ed ai contenuti della stessa, e non solamente secondo le regole e le norme vigenti che ne disciplinano la contabilizzazione formale. La sostanza economica, finanziaria e patrimoniale delle operazioni pubbliche della gestione di ogni amministrazione rappresenta l'elemento prevalente per la contabilizzazione, valutazione ed esposizione nella rappresentazione dei fatti amministrativi nei documenti del sistema di bilancio (principio contabile n. 18 - prevalenza della sostanza sulla forma). Pertanto viene considerata "spesa di personale" dal comune capofila come anche dagli altri comuni, tutto ciò che attiene, nella sostanza, all'assunzione del personale stesso. Spetta all'ente motivare adeguatamente l'inclusione (o l'esclusione) di voci che, per loro natura presentino ambiguità, da sciogliere sulla base del richiamato principio contabile.

In sintesi :

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa di personale, ai fini del suddetto decreto ministeriale sono 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,

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.

Le componenti da escludere sono le seguenti:

- Spese per assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale a valere sulle risorse del PNRR;

- Spese per assunzioni straordinarie a tempo determinato di personale non dirigenziale a valere su proprie risorse di bilancio per l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR.

MACROAGGREGATO BDAP – SPESE INCLUSE	Codici spesa Piano Conti Integrato	Impegnato 2018
Redditi da lavoro dipendente	U.1.01.00.00.000	1.154.561,21
Retribuzioni lorde	U.1.01.01.00.000	884.306,24
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.001	10747,89
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.002	608.123,73
Straordinario per il personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.003	15.315,57
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.004	130.304,39
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.005	80,79

Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006	107.703,27
Straordinario per il personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.007	-
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.008	12.030,60
Assegni di ricerca	U.1.01.01.01.009	0
Altre spese per il personale	U.1.01.01.02.000	11.648,11
Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	U.1.01.01.02.001	-
Buoni pasto	U.1.01.01.02.002	-
Altre spese per il personale n.a.c.	U.1.01.01.02.999	11.648,11
Contributi sociali a carico dell'Ente	U.1.01.02.00.000	258.606,86
Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	U.1.01.02.01.000	247.615,39
Contributi obbligatori per il personale	U.1.01.02.01.001	247.615,39
Contributi previdenza complementare	U.1.01.02.01.002	0,00
Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	U.1.01.02.01.003	0
Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	U.1.01.02.01.999	0
Contributi sociali	U.1.01.02.02.000	10.991,47
Assegni familiari	U.1.01.02.02.001	10.991,47
Equo indennizzo	U.1.01.02.02.002	-
Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	U.1.01.02.02.003	-
Oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.004	-
Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.005	-
Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	U.1.01.02.02.006	-
Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	U.1.01.02.02.999	-
Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.000	-
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001	-
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002	-
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003	-
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.999	-
Trasferimenti per personale in convenzione	U.1.04.00.00.000	0,00
Trasferimenti per personale in convenzione (polizia locale, segretario comunale, protezione civile, piano di zona)	U.1.04.	0,00
Totale Spesa per il personale anno 2018		1.154.561,21

Allegato 2 – Spesa del personale 2020 ai sensi del DM 17 marzo 2020

DM 17 marzo 2020 pubblicato su GU s. gen. n.108 del 27/04/2020 attuativo art. 33, c. 2 del D.L. 34/2019

DM 17 marzo 2020 art. 2: a) Spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblicoimpiego, 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

Circolare ministeriale: gli impegni da considerare sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato 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.

Delibera della Corte dei Conti della Lombardia 125/2020/PAR del 23.09.2020: Considerato che l'informazione contabile deve rappresentare fedelmente ed in modo veritiero le operazioni ed i fatti che sono accaduti durante l'esercizio, è necessario che essi siano rilevati contabilmente secondo la loro natura finanziaria, economica e patrimoniale in conformità alla sostanza effettiva e quindi alla realtà economica che li ha generati ed ai contenuti della stessa, e non solamente secondo le regole e le norme vigenti che ne disciplinano la contabilizzazione formale. La sostanza economica, finanziaria e patrimoniale delle operazioni pubbliche della gestione di ogni amministrazione rappresenta l'elemento prevalente per la contabilizzazione, valutazione ed esposizione nella rappresentazione dei fatti amministrativi nei documenti del sistema di bilancio (principio contabile n. 18 - prevalenza della sostanza sulla forma). Pertanto viene considerata "spesa di personale" dal comune capofila come anche dagli altri comuni, tutto ciò che attiene, nella sostanza, all'assunzione del personale stesso. Spetta all'ente motivare adeguatamente l'inclusione (o l'esclusione) di voci che, per loro natura presentino ambiguità, da sciogliere sulla base del richiamato principio contabile.

In sintesi :

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa di personale, ai fini del suddetto decreto ministeriale sono 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,

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.

Le componenti da escludere sono le seguenti:

- Spese per assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale a valere sulle risorse del PNRR;

- Spese per assunzioni straordinarie a tempo determinato di personale non dirigenziale a valere su proprie risorse di bilancio per l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR.

MACROAGGREGATO BDAP – SPESE INCLUSE	Codici spesa Piano Conti Integrato	Impegnato 2020
Redditi da lavoro dipendente	U.1.01.00.00.000	871.657,90
Retribuzioni lorde	U.1.01.01.00.000	668.898,58
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.001	0
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.002	527.003,06
Straordinario per il personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.003	6.722,80
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.004	99.285,29
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.005	-
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006	35.532,02
Straordinario per il personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.007	-
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.008	355,41

Assegni di ricerca	U.1.01.01.01.009	-
Altre spese per il personale	U.1.01.01.02.000	1995,20
		-
Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	U.1.01.01.02.001	-
Buoni pasto	U.1.01.01.02.002	-
Altre spese per il personale n.a.c.	U.1.01.01.02.999	1.995,20
Contributi sociali a carico dell'Ente	U.1.01.02.00.000	200.764,12
Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	U.1.01.02.01.000	189.188,25
Contributi obbligatori per il personale	U.1.01.02.01.001	189.127,18
Contributi previdenza complementare	U.1.01.02.01.002	61,07
Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	U.1.01.02.01.003	-
Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	U.1.01.02.01.999	-
Contributi sociali	U.1.01.02.02.000	11.575,87
Assegni familiari	U.1.01.02.02.001	11.575,87
Equo indennizzo	U.1.01.02.02.002	-
Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	U.1.01.02.02.003	-
Oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.004	-
Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.005	-
Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	U.1.01.02.02.006	-
Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	U.1.01.02.02.999	-
Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.000	-
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001	-
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002	-
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003	-
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.999	-
Trasferimenti per personale in convenzione	U.1.04.00.00.000	90.968,59
Trasferimenti per personale in convenzione (50.638,07 polizia locale, 40.330,52 segretario comunale)	U.1.04.	90.968,59
Totale Spesa per il personale anno 2020		962.626,49

Allegato 3 – Spesa del personale 2022 ai sensi del DM 17 marzo 2020

DM 17 marzo 2020 pubblicato su GU s. gen. n.108 del 27/04/2020 attuativo art. 33, c. 2 del D.L. 34/2019

DM 17 marzo 2020 art. 2: a) Spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblicoimpiego, 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

Circolare ministeriale: gli impegni da considerare sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato 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.

Delibera della Corte dei Conti della Lombardia 125/2020/PAR del 23.09.2020: Considerato che l'informazione contabile deve rappresentare fedelmente ed in modo veritiero le operazioni ed i fatti che sono accaduti durante l'esercizio, è necessario che essi siano rilevati contabilmente secondo la loro natura finanziaria, economica e patrimoniale in conformità alla sostanza effettiva e quindi alla realtà economica che li ha generati ed ai contenuti della stessa, e non solamente secondo le regole e le norme vigenti che ne disciplinano la contabilizzazione formale. La sostanza economica, finanziaria e patrimoniale delle operazioni pubbliche della gestione di ogni amministrazione rappresenta l'elemento prevalente per la contabilizzazione, valutazione ed esposizione nella rappresentazione dei fatti amministrativi nei documenti del sistema di bilancio (principio contabile n. 18 - prevalenza della sostanza sulla forma). Pertanto viene considerata "spesa di personale" dal comune capofila come anche dagli altri comuni, tutto ciò che attiene, nella sostanza, all'assunzione del personale stesso. Spetta all'ente motivare adeguatamente l'inclusione (o l'esclusione) di voci che, per loro natura presentino ambiguità, da sciogliere sulla base del richiamato principio contabile.

MACROAGGREGATO BDAP – SPESE INCLUSE	Codici spesa Piano Conti Integrato	Impegnato 2022
Redditi da lavoro dipendente	U.1.01.00.00.000	1.062.991,38
Retribuzioni lorde	U.1.01.01.00.000	821.223,36
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.001	27187,09
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.002	591.457,60
Straordinario per il personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.003	8.801,06
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.004	191.498,84
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.005	10,30
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006	2.250,00
Straordinario per il personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.007	18,47
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.008	
Assegni di ricerca	U.1.01.01.01.009	0
Altre spese per il personale	U.1.01.01.02.000	9.376,98
Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	U.1.01.01.02.001	-
Buoni pasto	U.1.01.01.02.002	9376,98
Altre spese per il personale n.a.c.	U.1.01.01.02.999	-
Contributi sociali a carico dell'Ente	U.1.01.02.00.000	232.391,04
Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	U.1.01.02.01.000	230.155,81

Contributi obbligatori per il personale	U.1.01.02.01.001	229.811,77
Contributi previdenza complementare	U.1.01.02.01.002	344,04
Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	U.1.01.02.01.003	0
Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	U.1.01.02.01.999	0
Contributi sociali	U.1.01.02.02.000	2.235,23
Assegni familiari	U.1.01.02.02.001	2.235,23
Equo indennizzo	U.1.01.02.02.002	-
Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	U.1.01.02.02.003	-
Oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.004	-
Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.005	-
Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	U.1.01.02.02.006	-
Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	U.1.01.02.02.999	-

Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.000	-
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001	-
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002	-
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003	-
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.999	-

Trasferimenti per personale in convenzione	U.1.09.00.00.000	105.267,32
Trasferimenti per personale in convenzione (polizia locale, segretario comunale, protezione civile, piano di zona)	U.1.09.	105.267,32

Totale Spesa per il personale anno 2022		1.168.258,70
--	--	---------------------

Allegato 4 – Previsioni Spesa del personale 2022-2023-2024 ai sensi del DM 17 marzo 2020

MACROAGGREGATO BDAP – SPESE INCLUSE	Codici spesa Piano Conti Integrato	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
Redditi da lavoro dipendente	U.1.01.00.00.000	1.230.602,53	1.119.029,89	1.105.910,89
Retribuzioni lorde	U.1.01.01.00.000	937.499,93 €	855.239,89	845.120,89
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.001	1.500,00	1.500,00	1.500,00
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.002	679.805,00	681.805,00	681.805,00
Straordinario per il personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.003	16.311,00	13.015,65	5.015,65
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.004	239.283,93	158.319,24	156.200,24
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.005	0	0	0
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006	0	0	0
Straordinario per il personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.007	0	0	0
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.008	600	600	600
Assegni di ricerca	U.1.01.01.01.009	0	0	0
Altre spese per il personale	U.1.01.01.02.000	19.000,00	19.000,00	19.000,00
Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	U.1.01.01.02.001	-	-	-
Buoni pasto	U.1.01.01.02.002	15.000,00	15.000,00	15.000,00
Altre spese per il personale n.a.c.	U.1.01.01.02.999	4.000,00	4.000,00	4.000,00
Contributi sociali a carico dell'Ente	U.1.01.02.00.000	274.102,60	244.790,00	241.790,00
Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	U.1.01.02.01.000	273.902,60	244.590,00	241.590,00
Contributi obbligatori per il personale	U.1.01.02.01.001	268.102,60	240.790,00	237.790,00
Contributi previdenza complementare	U.1.01.02.01.002	5.800,00	3.800,00	3.800,00
Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	U.1.01.02.01.003	0	0	0
Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	U.1.01.02.01.999	0	0	0
Contributi sociali	U.1.01.02.02.000	200	200	200
Assegni familiari	U.1.01.02.02.001	0	0	0

Equo indennizzo	U.1.01.02.02.002	0	0	0
Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	U.1.01.02.02.003	0	0	0
Oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.004	200	200	200
Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.005	0	0	0
Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	U.1.01.02.02.006	0	0	0
Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	U.1.01.02.02.999	0	0	0

Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.000	0	0	0
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001	0	0	0
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002	0	0	0
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003	0	0	0
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.999	0	0	0

Trasferimenti per personale in convenzione	U.1.04.	93.000,00	93.000,00	93.000,00
Trasferimenti per personale in convenzione (polizia locale solo personale , quota segretario comunale cod 1,09)	U.1.04.	93.000,00	93.000,00	93.000,00

Totale Spesa per il personale annualità 2022-2023-2024		1.323.602,53	1.212.029,89	1.198.910,89
---	--	---------------------	---------------------	---------------------

RESTI ASSUNZIONALI 2015-2019 SU CESSAZIONI DI PERSONALE 2014-2018
(con tabellari riattualizzati al nuovo ccnl)

CESSAZIONI					
PROFILI CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE	13ma MENSILITA'	IMPORTO ANNUO
Istruttore amministrativo (Venier Mariarosa)	2014	C1	1.695,34	1.695,34	22.039,41
RESTI ANNI PRECEDENTI					
Disponibile per assunzioni anno 2015 (60% delle cessazioni a.p. 2014)*				60%	13.223,65
TOTALE RESTI 2015					13.223,65

I resti di € 13.223,65 sono equivalente alla spesa per l'assunzione di un part time a 21 ore

CESSAZIONI					
PROFILI CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE	13ma MENSILITA'	IMPORTO ANNUO
NESSUNA	2015				
RESTI ANNI PRECEDENTI					13.223,65
Disponibile per assunzioni anno 2016 (75% delle cessazioni a.p. 2015)*				75%	0,00
TOTALE RESTI 2016					13.223,65

PROFILI CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE e ind qualifica €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
operaio generico	2016	B1	1.502,84	1.502,84	19.536,91
Istruttore amministrativo	2016	C1	1.695,34	1.695,34	22.039,41
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					41.576,32
Disponibile per assunzioni anno 2017 (75% delle cessazioni a.p. 2016)*				75%	31.182,24
RESTI ANNI PRECEDENTI					13.223,65
A DETRARRE ASSUNZIONI 2016					0,00
TOTALE RESTI 2017					44.405,89

PROFILI CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
Esecutore	2017	B1	1.502,84	1.502,84	19.536,91
Istruttore direttivo	2017	D1	1.844,62	1.844,62	0,00
					0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					19.536,91
Disponibile per assunzioni anno 2018 (75% delle cessazioni a.p. 2017)*				75%	14.652,68

RESTI ANNI PRECEDENTI	44.405,89
SPESA SOSTENUTA PER L'ASSUNZIONE DI N. 2 ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI A TEMPO PIENO 36 ORE SETTIMANALI	44.078,82
TOTALE RESTI 2018	14.979,75

PROFILI CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
Esecutore	2018	C1	1.695,34	1.695,34	22.039,41
Istruttore direttivo	2018	D1	1.844,62	1.844,62	23.980,09
					0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					46.019,50
Disponibile per assunzioni anno 2018 (75% delle cessazioni a.p. 2017)*				100%	46.019,50
TOTALE RESTI ANNI PRECEDENTI					14.979,75
SPESA SOSTENUTA PER L'ASSUNZIONE DI N. 1 ISTRUTTORE TECNICO PART TIME 18 ORE SETTIMANALI					11.019,71
TOTALE RESTI 2019					34.999,80
RESTI ASSUNZIONALI QUINQUENNIO 2015-2019 PER CESSATI 2014-2018					49.979,54

ANNO 2019 : per effetto comma 5 sexies dell'art. 3 del D.L. n. 90 del 2014 si può sommare il budget 2020 per cessazioni 2019					
PROFILI CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
istruttore amministrativo	2019	C1	1.695,34	1.695,34	22.039,41
istruttore amministrativo	2019	C1	1.695,34	1.695,34	22.039,41
istruttore amministrativo	2019	C1	1.695,34	1.695,34	22.039,41
Istruttore direttivo	2019	D1	1.844,62	1.844,62	23.980,09
collaboratore amministrativo	2019	B3	1.588,65	1.588,65	20.707,76
istruttore amministrativo	2019	C1	1.695,34	1.695,34	22.039,41
istruttore amministrativo	2019	C1 (50%)	847,67	847,67	11.019,71
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					143.865,20
Disponibile per assunzioni anno 2020 (100% delle cessazioni a.p. 2019)*				100%	143.865,20
TOTALE RESTI ANNI PRECEDENTI					49.979,54
assunzioni:					
istruttore amministrativo	2019	C1	1.695,34	1.695,34	22.039,41
istruttore amministrativo	2019	C1	1.695,34	1.695,34	22.039,41
istruttore amministrativo	2019	C1	1.695,34	1.695,34	22.039,41
Collaboratore amministrativo	2019	B3	1.588,65	1.588,65	20.707,76
agente di polizia locale	2019	C1	1.695,34	1.695,34	22.039,41
SPESA SOSTENUTA PER L'ASSUNZIONE DI N. 4 ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI					108.865,40

E N. 1 COLLABORATORE AMMINISTRATIVO, TUTTI A TEMPO PIENO 36 ORE SETTIMANALI		
CESSATI 2019 AL NETTO ASSUNZIONI 2019		34.999,80
TOTALE RESTI ASSUNZIONALI INCLUSO IL 2019	84.979,34	
Utilizzo spazi assunzionali per fondo po anno 2020	-8.144,59	
TOTALE RESTI ASSUNZIONALI disponibili INCLUSO IL 2019	76.834,75	