

5.2 PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

La programmazione del fabbisogno di personale prevista dall'art. 39, comma 1 della Legge 449/1997 e dall'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 è stata approvata con specifico atto secondo le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA" emanate in data 08 maggio 2018 da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e pubblicate in G.U. 27 luglio 2018, n.173.

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 (PTFP). VERIFICA DELLE ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA.

Premesso che:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 statuisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.";
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: "per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente".

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

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

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

1. A) contenimento della spesa di personale;
2. B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
3. C) lavoro flessibile;
4. D) procedure di stabilizzazione;
5. E) progressioni verticali;
6. G) Graduatorie;
7. H) Flessibilità del PTFP;

1. A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

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, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- a) lettera abrogata;
- 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 organico;
- 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.

A2. Situazione dell'ente

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Ricordato che 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 € 2.334.320,23:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006

ANNO 2011

ANNO 2012

ANNO 2013

VALORE MEDIO TRIENNIO

Vista la proposta di deliberazione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025, le cui linee di sviluppo sono riconducibili ai seguenti elementi:

ANNO 2023

n	Area	profilo	tempo lavoro	modalità
1	Funzionari	funzionario tecnico	100%	esterno
2	Istruttori	Istruttore tecnico geometra	100%	esterno
6	Istruttori	Istruttore amministrativo	100%	esterno
2	Operatori esperti	Operatore amministrativo esperto	100%	esterno

ANNO 2024

n	Area	profilo	tempo lavoro	modalità
1	Istruttori	Istruttore amministrativo	100%	esterno

ANNO 2025

n	Area	profilo	tempo lavoro	modalità
1	Operatori esperti	Operatore amministrativo esperto	100%	esterno

Visto lo Schema di Verifica e Calcolo del contenimento della Spesa di Personale che segue sub A il presente Piano quale sua parte integrante e sostanziale;

1. B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B1. Normativa

Visto 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), che 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 le 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...)";

Visto 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, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare 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;

Considerato che 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 dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Visto l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

Rilevata la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

B2. Verifica situazione dell'Ente

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

1. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.

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.

Visto l'art 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020, per cui, a decorrere dall'anno 2021, le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente;

Visto il D.M. 21 ottobre 2020, per cui, in presenza di convenzioni di segreteria tra enti, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa;

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

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE	2019	2020	2021
Entrate correnti ultimo triennio			
Dati da consuntivi approvati	12.484.993,55	13.523.873,71	15.056.422,95
	<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c</i>
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2021	1.104.062,24	1.104.062,24	1.569.690,61
	<i>d</i>	<i>d</i>	<i>d</i>
Media Entrate al netto FCDE	12.429.158,37		
(media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	$(a-d)+(b-d)+(c-d)/3$		

Visto l'allegato **prospetto sub B)** delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale;

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2021= 2.674.603,64

Media entrate al netto FCDE= **12.429.158,37**

Rapporto fra Spese di personale 2021 e Media entrate al netto FCDE = 21,52%

1. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

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 nelle seguenti fasce demografiche:

1. a) comuni con meno di 1.000 abitanti
2. b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
3. c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
4. d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
5. e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
6. f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
7. g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
8. h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
9. i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f, avendo n. 19.591 abitanti.

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 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	34,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	34,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	29,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	27,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	25,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	21,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	15,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	9,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	4,50%	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 e dalla 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.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 21,52%, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

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. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

B3. IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO.

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.

Lo spazio finanziario teorico aggiuntivo 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:

Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1 – (meno) Spese di personale 2021 = € 681.269,12

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 è il seguente:

Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente = € 484.935,80

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.

B4. RESTI ASSUNZIONALI QUINQUENNIO 2015 – 2019 EVENTUALE QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA

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.

Vista la nota prot. 12454 del 15 gennaio 2021, con cui la Ragioneria generale dello Stato ha fornito un'interpretazione dell'art. 5, comma 2, del DM 17 marzo 2020 secondo cui l'utilizzo dei resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020 è alternativo (e non cumulativo) a quello degli spazi concessi dalla Tabella 2 del medesimo DM 17 marzo 2020;

Richiamate le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2015 – 2019, su cessazioni di personale 2014 - 2018:

- 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;

Ricordato che:

- 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 2019-2021, 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: solo ed esclusivamente se l'amministrazione aveva espressamente previsto e programmato l'utilizzo delle cessazioni nel corso del 2019 nella programmazione dei fabbisogni di competenza, è ancora possibile utilizzare eventuali e relativi resti nell'ambito della facoltà di cui all'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020;

- 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;

Atteso che l'Ente non intende utilizzare, nel 2023, eventuali resti delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2021 (2016/2020 su cessazioni 2015/2020) atteso che già l'importo calmierato è inferiore rispetto all'importo teorico massimo disponibile e che, quindi, il Comune non potrebbe sostenere assunzioni superiori a quelle programmate se non con taglio alle altre spese di bilancio;

E che quindi, concludendo, il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di €3.159.539,44 costituito da € 2.674.603,64 di cosiddetta "spesa storica" e di € 484.935,80 di nuovi spazi finanziari concessi dal DM.

1. C) Lavoro flessibile

Atteso poi che, 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

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

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

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che 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”;

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

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

1. i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
2. i contratti di formazione e lavoro;
3. 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;

Rilevata la seguente tabella riassuntiva:

Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009			
Categoria/Profilo	senza oneri	oneri	con oneri
Cat.C Istruttore Amministrativo	42.463,00	15.143,86	57.606,86
Totali			
Spesa presunta lavoro flessibile: Anno 2023			
Area/profilo	senza oneri	oneri	con oneri
Istruttore amministrativo Addetto stampa	23.763,83	8.954,21	32.718,04
Totale	23.763,83	8.954,21	32.718,04

1. D) Procedure di stabilizzazione

Dato atto che, ai sensi dell’art. 20 del d.lgs.75/2017, rubricato “Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni”, sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, risulta quanto segue:

non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell’art. 20, d.lgs. 75/2017

1. E) Progressioni verticali

Dato atto che, sulla base della programmazione di cui sopra, in questo ente:

non si verificano le condizioni per l’applicazione dell’art. 22, comma 15, del d.lgs.75/2017, relative alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno;

1. G) Graduatorie.

Dato atto che non vi sono graduatorie di questo ente ancora in corso di validità.

1. H) Flessibilità del PTFP

L’ufficio personale è autorizzato ad assumere i dipendenti nel limite del fabbisogno identificato nel presente PTFP. Resta inteso che se un dipendente cessa dal servizio è possibile provvedere alla sua sostituzione nel rispetto delle regole assunzionali vigenti senza modificare necessariamente il presente PTFP.

L’ufficio personale è autorizzato a sostituire con assunzioni di lavoro flessibile i dipendenti che si assentano dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto. Prima di procedere alla sostituzione è necessario verificare gli stanziamenti di bilancio di propria competenza e il rispetto dell’art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010 senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente PTFP

—

Preso, quindi, atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell’ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023 e del bilancio pluriennale;

Dato atto che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all’art. 33 del d.lgs.165/2001 sono state acquisite le relazioni dei singoli Responsabili attraverso le quali si giunge alle seguenti conclusioni: *non vi sono situazioni di eccedenza di personale*

Dato atto che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2020 e nei precedenti;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della L. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2022;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. ... dell'.../.../2023 il piano di azioni positive per il triennio 2023-2025;
- l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione;
- questo ente sta predisponendo il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi per l'anno 2023 da approvare di seguito all'approvazione del bilancio di previsione 2023-2025;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del d.l. 29/11/2008, n. 185;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";

Richiamato l'art. 3, comma 10-*bis*, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui "Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente";

Atteso che il Collegio dei Revisori dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Visto il d.lgs. 267/2000;

Richiamato il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000;

Visto il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile del Servizio personale, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio contabilità ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

SI APPROVA IN UNO CON LA DELIBERA DI APPROVAZIONE DEL DUP 2023-2025

1. integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del Piano;
2. dando atto che l'ente, effettuata attenta ricognizione, non presenta eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione;
3. il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2023/2025, prevedendo:

ANNO 2023

n	Area	profilo	tempo lavoro	modalità
1	Funzionari	funzionario tecnico	100%	esterno
2	Istruttori	Istruttore tecnico geometra	100%	esterno
6	Istruttori	Istruttore amministrativo	100%	esterno
2	Operatori esperti	Operatore amministrativo esperto	100%	esterno

ANNO 2024

n	Area	profilo	tempo lavoro	modalità
1	Istruttori	Istruttore amministrativo	100%	esterno

ANNO 2025

n	Area	profilo	tempo lavoro	modalità
1	Operatori esperti	Operatore amministrativo esperto	100%	esterno

3. dando atto che l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere, limitato, allo stato (è in corso il rinnovo del Consiglio Comunale), al rimpiazzo del personale cessato a vario titolo nel corso del 2022, è confermata in quella approvata con delibera G.C.n.51 del 10/03/2023;
4. lo schema riassuntivo **Allegato A** nel quale si evince che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultate rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006.
5. l'**Allegato B** relativo alla spesa di personale, calcolata ai sensi del DM 17 marzo 2020 e della circolare ministeriale e l'**Allegato C** contenente la spesa del personale inserita in bilancio;
6. dando atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023 e del bilancio pluriennale.
7. dando atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto sarà trasmesso al SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui "Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."
8. si è provveduto ad informare dei contenuti del presente Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 le OO.SS. e la RSU in ossequio a quanto previsto dagli artt.4 e 5 del vigente CCNL sottoscritto il 16/11/2022.

Di seguito si evidenziano

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO - ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR		
TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	MEDIA 2011/2013	2023
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	2.124.741,00	2.261.924,37
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata NELL'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità)		
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'Ente		
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile	8.838,00	
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	3.000,00	
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli art. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. N. 267/2000		23.783,83
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. N. 267/2000		
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. N. 267/2000		
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	547.774,00	618.026,81
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada		
IRAP	168.064,33	213.922,78
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	23.495,00	16.000,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando		
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	19.343,61	15.300,00
Totale (A)	2.865.055,84	3.149.537,79

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE	MEDIA 2011/2013	2023
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati		
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata dall'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)		
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero		
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	11.112,26	15.300,00
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate		
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi	356.348,81	537.800,84
Spese per rinnovi contrattuali futuri (2022/2024)		76.719,12
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	188.559,84	115.563,20
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni		
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada		
Incentivi per la progettazione		
Incentivi per il recupero ICI, IMU, TARI		
Diritti di rogito compensativi di oneri	4.716,70	17.863,00
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)		
Maggiori spese autorizzate entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007		
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)		6.688,35
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare la tipologia di spesa ed il riferimento normativo) UMA		5.000,00
Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi		152.865,09
Totale (B)	560.735,61	630.830,30

TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)	2.334.320,23	2.218.707,49
--	---------------------	---------------------

CALCOLO LIMITE LAVORO FLESSIBILE ART. 9, COMMA 28 D. L. 78/2010		
	ANNO 2009	2023
SEPE PER LAVORO FLESSIBILE NELL'ANNO 2009 (O MEDIA 2007/2009 SE NON PRESENTI NEL 2009)	42.463,00	32.718,04

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO 2023
Popolazione al 31 dicembre	2021	19.591
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021	2.674.603,64 € (I)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018	2018	2.811.186,52 €
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2019 2020 2021	12.484.003,55 € 13.523.873,71 € 15.058.422,98 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		13.688.430,07 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021	1.559.056,81 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	12.429.158,37 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)	21,52%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)	27,00%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)	31,00%
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti virtuosi (SE (c) < o = (d))	(f)	681.269,12 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1 - Enti virtuosi	(f1)	3.255.872,78 €
Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti non virtuosi (SE (c) > (d))	(g)	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024 - Enti virtuosi	2023	21,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - Enti virtuosi (a1) * (h)	(i)	548.349,82 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali") - Enti virtuosi	(l)	0,00 €
Tetto di spesa comprensivo dell'incremento da Tab. 2 e degli eventuali resti assunzionali - Enti virtuosi (a1) + (i) + (l)	(m)	3.159.539,44 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM - Enti virtuosi (m) < (f1)	(n)	3.159.539,44 €
Incremento consentito della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(o)	484.935,80 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	(a) + (o) oppure (a1) 3.159.539,44 €

NOTA BENE:

Se (c) è maggiore di (d) ma è inferiore a (e), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2018.
 Se (c) è maggiore di (d) e maggiore di (e), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.
 Se (i) è maggiore di (f), l'incremento di spesa (o) non può essere superiore a (f).

FASCE DEMOGRAFICHE			
DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	29,50%	a
1.000	1.999	28,60%	b
2.000	2.999	27,60%	c
3.000	4.999	27,20%	d
5.000	9.999	26,90%	e
10.000	59.999	27,00%	f
60.000	249.999	27,60%	g
250.000	1.499.999	28,80%	h
1.500.000	50.000.000	25,30%	i
Abitanti al 31.12 2021			
2021	19.591		
VALORE SOGLIA		27,00%	f

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORI SOGLIA				
DA	A	2020	2021	2022	2023	2024
0	999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
1.000	1.999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
2.000	2.999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
3.000	4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
5.000	9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
10.000	59.999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
60.000	249.999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
250.000	1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
1.500.000	50.000.000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Abitanti al 31.12						
2021	19.591					
VALORI SOGLIA		9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%

FASCE DEMOGRAFICHE			
DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	33,50%	a
1.000	1.999	32,60%	b
2.000	2.999	31,60%	c
3.000	4.999	31,20%	d
5.000	9.999	30,90%	e
10.000	59.999	31,00%	f
60.000	249.999	31,60%	g
250.000	1.499.999	32,80%	h
1.500.000	50.000.000	29,30%	i
Abitanti al 31.12			
2021	19.591		
VALORE SOGLIA		31,00%	f

CTG	personale	Stipendio	I.V.C.	emolumento accessorio una tantum	I.I.S.	R.I.A.	indennità di direzione	indennità di comparto	indennità di vigilanza	indennità specifica	indennità di posizione	rateo 1°°	A.N.F.	L.103	Legge 13 maggio 1988, n.103	TOTALI	TOTAL/ANF	INAIL	C.P.D.E.L.	INAIL CP.D.E.L.	T.F.S.	T.F.R.	T.F.R./T.F.S.	I.R.A.P.	
																									art.1 comma 332 legge 199/2002
10101011	Segretario Generale	€ 41.779,20	€ 34,81	€ 52,32	€ 178,80	€ -	€ 774,69	€ 622,80	€ -	€ -	€ -	€ 25.296,18	€ 3.488,85	€ -	€ -	€ 70.851,26	€ 70.851,26	€ 353,26	€ 16.815,00	€ 17.188,26	€ 2.034,74	€ -	€ 2.034,74	€ 6.008,36	
07	FATIGUSO Carmela	€ 32.392,30	€ 10,50	€ 29,99	€ -	€ -	€ -	€ 622,80	€ -	€ -	€ 16.000,00	€ 2.718,58	€ -	€ -	€ 52.739,56	€ 52.739,56	€ 263,70	€ 12.851,90	€ 13.115,60	€ 1.500,99	€ -	€ 1.500,99	€ 4.452,82		
03	VANICCHETTA Alfredo	€ 23.989,80	€ 10,00	€ 29,99	€ -	€ -	€ -	€ 649,60	€ -	€ -	€ 2.002,48	€ 1.878,71	€ -	€ -	€ 26.931,67	€ 26.931,67	€ 152,91	€ 6.526,49	€ 6.679,40	€ -	€ 6.679,40	€ 1.297,20	€ 1.297,20	€ 2.299,45	
02	BELLOMO Vincenzo	€ 23.181,11	€ 9,65	€ 28,94	€ -	€ -	€ -	€ 649,60	€ -	€ -	€ 1.922,48	€ 1.878,71	€ -	€ -	€ 26.917,98	€ 26.917,98	€ 129,56	€ 6.109,88	€ 6.239,44	€ -	€ 6.239,44	€ 1.262,78	€ 1.262,78	€ 2.119,26	
03	DIMAURO Andrea	€ 22.498,78	€ 9,35	€ 28,09	€ -	€ -	€ -	€ 649,60	€ -	€ -	€ 1.875,60	€ 1.875,60	€ -	€ -	€ 24.932,43	€ 24.932,43	€ 124,65	€ 5.933,92	€ 6.058,58	€ -	€ 6.058,58	€ 1.216,70	€ 1.216,70	€ 2.034,74	
02	NAPOLITANO Rosanna	€ 21.886,58	€ 9,12	€ 27,38	€ -	€ -	€ -	€ 649,60	€ -	€ -	€ 1.826,92	€ 1.826,92	€ -	€ -	€ 24.299,58	€ 24.299,58	€ 121,50	€ 5.783,30	€ 5.904,80	€ -	€ 5.904,80	€ 1.185,82	€ 1.185,82	€ 2.034,74	
02	MARTELLO Annalisa	€ 21.886,58	€ 9,12	€ 27,38	€ -	€ -	€ -	€ 649,60	€ -	€ -	€ 1.826,92	€ 1.826,92	€ -	€ -	€ 24.299,58	€ 24.299,58	€ 121,50	€ 5.783,30	€ 5.904,80	€ -	€ 5.904,80	€ 1.185,82	€ 1.185,82	€ 2.034,74	
01	ZACCHERO Gianluca	€ 21.392,87	€ 8,91	€ 26,74	€ -	€ -	€ -	€ 649,60	€ -	€ -	€ 1.783,71	€ 1.783,71	€ -	€ -	€ 23.763,83	€ 23.763,83	€ 118,82	€ 5.655,79	€ 5.774,61	€ -	€ 5.774,61	€ 1.159,67	€ 1.159,67	€ 2.034,74	
01	ASSUNZIONE	€ 21.392,87	€ 8,91	€ 26,74	€ -	€ -	€ -	€ 649,60	€ -	€ -	€ 1.783,71	€ 1.783,71	€ -	€ -	€ 23.763,83	€ 23.763,83	€ 118,82	€ 5.655,79	€ 5.774,61	€ -	€ 5.774,61	€ 1.159,67	€ 1.159,67	€ 2.034,74	
84	MONGELLI Antonella	€ 20.564,41	€ 8,49	€ 25,45	€ -	€ -	€ -	€ 471,72	€ 64,56	€ -	€ -	€ 1.699,86	€ 1.699,86	€ -	€ -	€ 22.634,50	€ 22.634,50	€ 271,61	€ 5.587,01	€ 5.658,62	€ -	€ 5.658,62	€ 1.104,56	€ 1.104,56	€ 1.923,93
81	BELLOMO Clotilde	€ 19.034,51	€ 7,50	€ 20,79	€ -	€ -	€ -	€ 471,72	€ 64,56	€ -	€ -	€ 1.589,85	€ 1.589,85	€ -	€ -	€ 21.191,36	€ 21.191,36	€ 254,30	€ 5.043,94	€ 5.297,84	€ -	€ 5.297,84	€ 1.034,14	€ 1.034,14	€ 1.801,27
81	ASSUNZIONE	€ 19.034,51	€ 7,50	€ 20,79	€ -	€ -	€ -	€ 471,72	€ 64,56	€ -	€ -	€ 1.589,85	€ 1.589,85	€ -	€ -	€ 21.191,36	€ 21.191,36	€ 254,30	€ 5.043,94	€ 5.297,84	€ -	€ 5.297,84	€ 1.034,14	€ 1.034,14	€ 1.801,27
		€ 298.772,42	€ 1.657,76	€ 4.331,64	€ 178,80	€ -	€ 774,69	€ 5.895,16	€ -	€ 193,80	€ 41.296,18	€ 5.812,81	€ -	€ -	€ 361.720,44	€ 361.720,44	€ 1.915,40	€ 96.909,69	€ 98.204,96	€ 3.535,71	€ 11.630,50	€ 15.165,21	€ 30.746,25	€ -	€ 30.746,25

CTG	personale	Stipendio	I.V.C.	emolumento accessorio una tantum	I.I.S.	R.I.A.	indennità di direzione	indennità di comparto	indennità di vigilanza	indennità specifica	indennità di posizione	rateo 1°°	A.N.F.	Legge 13 maggio 1988, n.103	TOTALI	TOTAL/ANF	INAIL	CP.D.E.L.	INAIL CP.D.E.L.	T.F.S.	T.F.R.	T.F.R./T.F.S.	I.R.A.P.	
10101011	BELLOMO Rocco Vito Roberto	€ 20.212,35	€ 9,67	€ 29,02	€ -	€ -	€ -	€ 622,80	€ -	€ -	€ 12.911,47	€ 1.937,59	€ -	€ -	€ 38.722,90	€ 38.722,90	€ 193,61	€ 9.216,05	€ 9.409,66	€ -	€ 9.409,66	€ 1.889,68	€ 1.889,68	€ 3.291,45
05	SPINELLI Angela	€ 24.659,00	€ 10,27	€ 30,82	€ -	€ -	€ -	€ 649,60	€ -	€ -	€ 2.058,01	€ 1.783,71	€ -	€ -	€ 27.303,70	€ 27.303,70	€ 159,52	€ 6.498,28	€ 6.654,80	€ -	€ 6.654,80	€ 1.302,42	€ 1.302,42	€ 2.302,81
05	DE CARLO Carmela	€ 23.989,80	€ 10,00	€ 29,99	€ -	€ -	€ -	€ 649,60	€ -	€ -	€ 2.002,48	€ 1.878,71	€ -	€ -	€ 26.917,98	€ 26.917,98	€ 152,91	€ 6.526,49	€ 6.679,40	€ -	€ 6.679,40	€ 1.297,20	€ 1.297,20	€ 2.299,45
02	LABALESTRA Grazia	€ 22.498,78	€ 9,35	€ 28,09	€ -	€ -	€ -	€ 649,60	€ -	€ -	€ 1.875,60	€ 1.875,60	€ -	€ -	€ 24.932,43	€ 24.932,43	€ 124,65	€ 5.933,92	€ 6.058,58	€ -	€ 6.058,58	€ 1.216,70	€ 1.216,70	€ 2.119,26
01	TRIA ENZA	€ 21.392,87	€ 8,91	€ 26,74	€ -	€ -	€ -	€ 649,60	€ -	€ -	€ 1.783,71	€ 1.783,71	€ -	€ -	€ 23.763,83	€ 23.763,83	€ 118,82	€ 5.655,79	€ 5.774,61	€ -	€ 5.774,61	€ 1.159,67	€ 1.159,67	€ 2.034,74
01	FASANELLI Ivano	€ 21.392,87	€ 8,91	€ 26,74	€ -	€ -	€ -	€ 649,60	€ -	€ -	€ 1.783,71	€ 1.783,71	€ -	€ -	€ 23.763,83	€ 23.763,83	€ 118,82	€ 5.655,79	€ 5.774,61	€ -	€ 5.774,61	€ 1.159,67	€ 1.159,67	€ 2.034,74
01	POMPELO Nicola	€ 21.392,87	€ 8,91	€ 26,74	€ -	€ -	€ -	€ 649,60	€ -	€ -	€ 1.783,71	€ 1.783,71	€ -	€ -	€ 23.763,83	€ 23.763,83	€ 118,82	€ 5.655,79	€ 5.774,61	€ -	€ 5.774,61	€ 1.159,67	€ 1.159,67	€ 2.034,74
01	FASANELLI Roberto	€ 21.392,87	€ 8,91	€ 26,74	€ -	€ -	€ -	€ 649,60	€ -	€ -	€ 1.783,71	€ 1.783,71	€ -	€ -	€ 23.763,83	€ 23.763,83	€ 118,82	€ 5.655,79	€ 5.774,61	€ -	€ 5.774,61	€ 1.159,67	€ 1.159,67	€ 2.034,74
01	RICCIARD Anna	€ 21.392,87	€ 8,91	€ 26,74	€ -	€ -	€ -	€ 649,60	€ -	€ -	€ 1.783,71	€ 1.783,71	€ -	€ -	€ 23.763,83	€ 23.763,83	€ 118,82	€ 5.655,79	€ 5.774,61	€ -	€ 5.774,61	€ 1.159,67	€ 1.159,67	€ 2.034,74
		€ 201.291,28	€ 82,85	€ 3.019,44	€ -	€ -	€ -	€ 5.019,60	€ -	€ -	€ 12.911,47	€ 18.802,23	€ -	€ -	€ 236.360,05	€ 236.360,05	€ 1.181,80	€ 56.253,99	€ 57.435,49	€ -	€ 56.253,99	€ 11.534,35	€ 15.246,93	€ 20.995,63

CTG	personale	Stipendio	I.V.C.	emolumento accessorio una tantum	I.I.S.	R.I.A.	indennità di direzione	indennità di comparto	indennità di vigilanza	indennità specifica	indennità di posizione	rateo 1°°	A.N.F.	Legge 13 maggio 1988, n.103	TOTALI	TOTAL/ANF	INAIL	CP.D.E.L.	INAIL CP.D.E.L.	T.F.S.	T.F.R.	T.F.R./T.F.S.	I.R.A.P.	
10101011	RONCHI Nicola	€ 26.553,70	€ 11,06	€ 33,19	€ -	€ -	€ -	€ 622,80	€ -	€ -	€ 14.551,42	€ 2.214,80	€ -	€ -	€ 43.948,67	€ 43.948,67	€ 219,43	€ 10.469,30	€ 10.688,73	€ -	€ 10.688,73	€ 2.148,68	€ 2.148,68	€ 3.759,24
01	ASSUNZIONE	€ 23.212,35	€ 9,67	€ 29,02	€ -	€ -	€ -	€ 622,80	€ -	€ -	€ 1.937,59	€ 1.937,59	€ -	€ -	€ 28.911,43	€ 28.911,43	€ 129,07	€ 6.143,12	€ 6.372,69	€ -	€ 6.372,69	€ 1.259,80	€ 1.259,80	€ 2.182,10
04	MASBARO Eligio	€ 23.181,11	€ 9,65	€ 28,94	€ -	€ -	€ -	€ 649,60	€ -	€ -	€ 1.924,48	€ 1.924,48	€ -	€ -	€ 26.871,74	€ 26.871,74	€ 128,59	€ 6.109,68	€ 6.239,44	€ -	€ 6.239,44	€ 1.262,78	€ 1.262,78	€ 2.119,26
01	APPICE Vincenzo	€ 21.392,87	€ 8,91	€ 26,74	€ -	€ -	€ -	€ 649,60	€ -	€ -	€ 1.783,71	€ 1.783,71	€ -	€ -	€ 23.763,83	€ 23.763,83	€ 118,82	€ 5.655,79	€ 5.774,61	€ -	€ 5.774,61	€ 1.159,67	€ 1.159,67	€ 2.034,74
01	BUFO Angelo	€ 21.392,87	€ 8,91	€ 26,74	€ -	€ -	€ -	€ 649,60	€ -	€ -	€ 1.783,71	€ 1.783,71	€ -	€ -	€ 23.763,83	€ 23.763,83	€ 118,82	€ 5.655,79	€ 5.774,61	€ -	€ 5.774,61	€ 1.159,67	€ 1.159,67	€ 2.034,74
01	LOCONESE Giacomo	€ 21.392,87	€ 8,91	€ 26,74	€ 55,32	€ 103,44	€ -	€ 649,60	€ -	€ -	€ 1.783,71	€ 1.783,71	€ -	€ -	€ 23.952,92	€ 23.952,92	€ 119,69	€ 5.696,73	€ 5.816,41	€ -	€ 5.816,41	€ 673,52	€ -	€ 673,52
01	MORELLI Catello	€ 21.392,87	€ 8,91	€ 26,74	€ -	€ -	€ -	€ 649,60	€ -	€ -	€ 1.783,71	€ 1.783,71	€ -	€ -	€ 23.763,83	€ 23.763,83	€ 118,82	€ 5.655,79	€ 5.774,61	€ -	€ 5.774,61	€ 1.159,67	€ 1.159,67	€ 2.034,74
01	ASSUNZIONE	€ 21.392,87	€ 8,91	€ 26,74	€ -	€ -	€ -	€ 649,60	€ -	€ -	€ 1.783,71	€ 1.783,71	€ -	€ -	€ 23.763,83	€ 23.763,83	€ 118,82	€ 5.655,79	€ 5.774,61	€ -	€ 5.774,61	€ 1.159,67	€ 1.159,67	€ 2.034,74
01	ASSUNZIONE	€ 21.392,87	€ 8,91	€ 26,74	€ -	€ -	€ -	€ 649,60	€ -	€ -	€ 1.783,71	€ 1.783,71	€ -	€ -	€ 23.763,83	€ 23.763,83	€ 118,82	€ 5.655,79	€ 5.774,61	€ -	€ 5.774,61	€ 1.159,67	€ 1.159,67	€ 2.034,74
01	ASSUNZIONE	€ 21.392,87	€ 8,91	€ 26,74	€ -	€ -	€ -	€ 649,60	€ -	€ -	€ 1.783,71	€ 1.783,71	€ -	€ -	€ 23.763,83	€ 23.763,83	€ 118,82	€ 5.655,79	€ 5.774,61	€ -	€ 5.774,61	€ 1.159,67	€ 1.159,67	€ 2.034,74
01	ASSUNZIONE	€ 21.392,87	€ 8,91	€ 26,74	€ -	€ -	€ -	€ 649,60	€ -	€ -	€ 1.783,71	€ 1.783,71	€ -	€ -	€ 23.763,83	€ 23.763,83	€ 118,82	€ 5.655,79	€ 5.774,6					