



COMUNE DI PISCINA

Città Metropolitana di Torino

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.32

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 QUALE SEZIONE 3.3 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE - MODIFICA PIAO 2023-2025 APPROVATO CON DGC N. 22/2023

L'anno **duemilaventitre**, addì **diciassette**, del mese di **maggio**, alle ore **13:15** nel rispetto dei criteri fissati dal Regolamento per lo svolgimento delle sedute degli organi collegiali in videoconferenza, approvato con D.CC n. 10 del 02.05.2022, attraverso la piattaforma GoToMeeting, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTE
FAVARO CRISTIANO	SINDACO	Sì
TODERICI ALINA LAURA	ASSESSORE	Sì
SCLAVO ENRICO	VICE SINDACO	Giust.
BOERO PIERO	ASSESSORE	Sì
MURGIA ANNA	ASSESSORE	Sì
	Totale Presenti:	4
	Totale Assenti:	1

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale **Dott.ssa Laura Griotto**

Essendo legale il numero degli intervenuti, **FAVARO CRISTIANO** nella sua qualità di **SINDACO**, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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;

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima (...).»;

Viste in tal senso le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Visti:

- l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione;
- il comma 6, del citato articolo 6 (...), che ha stabilito che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni, e che nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- Il decreto del ministro per la P.A. di concerto con il ministro dell'Economia e finanze, emanato il 30 giugno 2022, che definisce il contenuto del PIAO anche per gli enti di minori dimensioni;

Visto inoltre il DPR 24 giugno 2022 recante l'individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, tra i quali figura il Piano dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs 165/2001;

VISTE e RICHIAMATE

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 91 in data 14.12.2022 di approvazione del Piano del Fabbisogno del Personale 2023-2025;

- il DUP 2023-2025 approvato con DCC n. 31 in data 27.12.2022

- la deliberazione della Giunta comunale n.22 del 29/03/2023 avente ad oggetto “PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE”, in particolare la sezione 3 “Organizzazione e capitale umano” – sotto-sezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni di personale”;

Rilevato che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Vista in questo senso la circolare attuativa del 13 maggio 2020 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n.226 del 11-9-2020, con la quale vengono fornite indicazioni per l'applicazione concreta del nuovo sistema di calcolo;

Preso atto che ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, aggiornato il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 20,18%, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1;

Rilevato che secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto "i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, (...) sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica".

Rilevato pertanto che il Comune di Piscina dispone di un margine di potenziale maggiore spesa (rispetto alle spese di personale risultante dal Rendiconto 2018) pari a € 89.339,95 fino al raggiungimento del primo valore soglia (vedi conteggi come da schema allegato 1)

Dato atto che il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il "valore soglia" sopra citato;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 446.276,50e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 in sede previsionale per il triennio 2023-2025 si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013, anche tenendo conto del fatto che ai sensi dell'art. 7 del DPCM "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296";

Vista la propria precedente deliberazione n. n. 91 in data 14.12.2022 di approvazione del Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PTFP) 2023-2025;

Considerato che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);

2) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione – ora inseriti nell' apposita sezione del PIAO;

3) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

4) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);

5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);

6) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dal termine previsto e la loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113), il rispetto di tale vincolo oltre i termini fissati dal legislatore consente a partire da quel momento, l'effettuazione delle assunzioni;

7) si trovino in assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;

Preso atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

1) il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 è stato approvato con la deliberazione G.C. n. 91 in data 14.12.2022 e inserito nel PIAO 2023-2025 approvato con DGC n 22 in data 29.3.2023 quale parte integrante dell'apposita sezione

2) il Piano della Performance 2023-2025 è stato inserito nell'apposita sezione del PIAO approvato con deliberazione G.C. n. 22 in data 29.03.2023;

3) con propria e precedente deliberazione n 91 del 14.12.2022 è stata verificata l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

4) il Piano Triennale delle Azioni Positive anni 2022-2024 è stato adottato con propria deliberazione G.C. n. 65 in data 7.12.2021 e inserito nel PIAO 2023-2025;

5), l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296) risulta rispettato, sia sulla base delle risultanze del rendiconto 2019 e sul bilancio di previsione 2021/2023, come certificato dall'organo di Revisione e meglio indicato nel prospetto allegato alla presente deliberazione;

6) l'Ente:

✓ ha approvato il bilancio di previsione per l'esercizio 2023-2025 entro il termine normativo e ha effettuato la dovuta trasmissione al sistema BDAP entro i termini normativamente definiti e risulta regolarmente acquisito dal Sistema come da documentazione in atti;

✓ ha approvato il rendiconto 2022 e sono stati rispettati i termini normativamente definiti per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche e regolarmente acquisiti, come da documentazione in atti;

7) in base ai parametri definienti lo stato di deficitarietà strutturale l'Ente non risulta ente deficitario;

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

Proceduto all'aggiornamento dei conteggi di verifica della capacità assunzionale dell'ente alle risultanze del Rendiconto 2022, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n.7 del 26.04.2023

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2023-2025 approvando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di Piscina secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 (Allegato B), prevedendo nell'anno 2023 l'assunzione di n. 1 Istruttore a tempo indeterminato e parziale al 50%;

Rilevato che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, e si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006, con le deroghe previste dall'art. 7 del DPCM 17 marzo 2020;

Acquisito il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000 in data 17.05.2023 ns.prot.n. 3636/2023;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

Preso atto dei pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile resi dai competenti Responsabili di Servizio, espresso ai sensi dell'art. 49 1° comma del T.U. – D.Lgs. n° 18/08/2000 n° 267;

Ad unanimità di voti favorevoli espressi in forma palese, dagli assessori presenti e votanti,

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa;

1) di prendere atto:

- che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 20,18%
- che di conseguenza il margine potenziale di spesa fino al raggiungimento del limite massimo di spesa previsto dall'art. 5 del DPCM citato, per l'anno 2023 è pari a € 89.339,95

2) di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2023-2025 prevedendo la copertura dei posti di organico come meglio descritto in premessa;

3) di dare atto che la presente Deliberazione costituisce integrazione alla sotto-sezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" del P.I.A.O. 2023-2025, approvato con deliberazione Gc n. 22 del 29.03.2023 fermo restando il restante contenuto di tale documento di programmazione;

4) di approvare la dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 (allegato B);

5) di dare atto che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 e 5 del citato DPCM 17 marzo 2020;

6) di dare atto che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultante 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.

7) di autorizzare per il triennio 2023/2025 le eventuali assunzioni a tempo determinato (ovvero forme di reclutamento temporaneo quali il ricorso a "scavalchi di eccedenza" ex art. 1 comma 557 L. 311/2004) che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel

tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

- 8) di autorizzare le assunzioni a tempo determinato che si rendano necessarie per l'attuazione del PNRR, a valere e nei limiti dei fondi assegnati al Comune di Piscina ai sensi del comma 5 dell'articolo 31-bis del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233, finalizzate alle assunzioni di personale a tempo determinato, con qualifica non dirigenziale, a favore dei comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, attuatori dei progetti previsti dal PNRR, dando atto che ai sensi della medesima norma tali assunzioni non rilevano ai fini dei limiti di spesa di personale;
- 9) di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
- 10) Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- 11) di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime, espressa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere in merito per l'avvio delle procedure di reclutamento previste nel presente atto.

Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
Firmato digitalmente
FAVARO CRISTIANO

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
Dott.ssa Laura Griotto

Visto: IL SINDACO

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	3300
Anno Corrente	2023

Prima soglia	Seconda soglia
27,20%	31,20%

Incremento massimo ipotetico spesa	
%	€
27,00%	89.339,95 €

Entrate correnti	
Ultimo Rendiconto	2.337.591,37 €
Penultimo rendiconto	2.189.813,41 €
Terzultimo rendiconto	2.189.013,13 €

2022	FCDE	55.874,81 €
2021	Media - FCDE	2.182.931,16 €
2020	Rapporto Spesa/Entrate	20,28%

Incremento spesa - I FASCIA	
%	€
20,18%	89.339,95 €

Spesa del personale	
Ultimo rendiconto	442.743,86 €
Anno 2018	330.888,69 €

2022	Collocazione ente
	Prima fascia

Margini assunzionali	
	0,00 €

FCDE

Utilizzo massimo margini assunzionali	
	0,00 €

Incremento spesa	
	89.339,95 €

max incremento consentito nel 2023 rispetto alla spesa personale 2018

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'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;

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.

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Resti assunzionali

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione

Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

Comuni che si collocano nella seconda fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Comuni che si collocano nella terza fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica 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 risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

costo personale DO anno corrente (rileva il costo personale lordo senza l'IRAP)								
categoria	tabellare	tredecima	oneri	oneri	totale	numero unità di personale	costo personale (al lordo oneri e al netto dell'IRAP)	costo al lordo dell'IRAP
AREA OPERATORI	18.044,37€	19.548,07€	26,68%	5.215,42€	24.763,49€	-	- €	- €
AREA OPERATORI E.	19.034,51€	20.620,72€	26,68%	5.501,61€	26.122,33€	-	- €	- €
AREA ISTRUTTORI	21.392,87€	23.175,61€	26,68%	6.183,25€	29.358,86€	8,00	234.870,89€	250.630,31€
AREA FUNZIONARI E.Q.	23.212,35€	25.146,71€	26,68%	6.709,14€	31.855,86€	1,00	31.855,86€	33.993,33€
FONDO						-	45.411,08€	48.749,05€
EQ							17.023,74€	18.338,33€
SEGRETARIO						1,00	49.958,78€	53.310,78€
totali						9,00	379.120,34€	405.021,80€

di cui 1
art.90 tuel

quota
convenzione

Assunzioni programmate 2023 n.1 Istruttore profilo amministrativo contabile p.time 50%
Maggior costo annuo

categoria	tabellare	tredecima	oneri	oneri	totale	numero unità di personale	costo annuo personale nuove assunzioni	costo al lordo dell'IRAP
AREA OPERATORI	18.044,37€	19.548,07€	26,68%	5.215,42€	24.763,49€	-	- €	- €
AREA OPERATORI E.	19.034,51€	20.620,72€	26,68%	5.501,61€	26.122,33€	-	- €	- €
AREA ISTRUTTORI	21.392,87€	23.175,61€	26,68%	6.183,25€	29.358,86€	0,50	14.679,43€	15.664,39€
AREA FUNZIONARI E.Q.	23.212,35€	25.146,71€	26,68%	6.709,14€	31.855,86€	-	- €	- €
DIRIGENTI	- €	45.260,77€	26,68%	12.075,57€	57.336,34€	-	- €	- €
totali						0,50	14.679,43€	15.664,39€

						costo annuo personale nuove assunzioni	costo al lordo dell'IRAP
spese previsione 2023 con assunz						393.799,77 €	420.686,19 €

spesa massima assentibile 2023	spesa 2018	incr. max ipotetico
420.228,64 €	330.888,69 €	89.339,95 €

ok