



COMUNE DI PISCINA

Città Metropolitana di Torino

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.91

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 QUALE SEZIONE 3.3 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

L'anno **duemilaventidue**, addì **quattordici**, del mese di **dicembre**, alle ore **12:45** 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, in modalità mista, 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	Sì
BOERO PIERO	ASSESSORE	Sì
MURGIA ANNA	ASSESSORE	Sì In collegamento
	Totale Presenti:	5
	Totale Assenti:	0

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

Visti:

- l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75;
- 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;
- l'art. 31-bis del D.L. n 152/2021 (assunzioni a tempo determinato di personale destinato all'attuazione dei progetti del PNRR), e lo schema del relativo DPCM di attuazione attualmente in attesa di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale;

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;

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, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 16,47%, 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 pari a €

89.339,95 per l'anno 2023, fino al raggiungimento del primo valore soglia (vedi conteggi come da schema allegato 1), mentre risultano già utilizzati € 92.780,18 nell'anno 2022 in attuazione del Programma Assunzionale anno 2022 (incremento di spesa calcolato su base annua), anno in cui si è verificata altresì la cessazione per pensionamento di una dipendente, con conseguente minor spesa su base annua pari ad € 32.065,72;

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 €446.276,50 e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 in sede previsionale per il triennio 2023-2025 tale dato 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”*;

Visto il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024;

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;

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 2022-24 con la modifica della dotazione organica, è stato approvato con la deliberazione G.C. n.64 del 7.12.2021

2) il Piano della Performance 2022/24 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 14 del 7.3.2022 poi confluito nel PIAO 2022-2024;

3) con propria e precedente deliberazione n.90 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 2022-24 è stato adottato con propria deliberazione G.C. n.65 del 7.12.2021

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 indicato nel prospetto allegato alla presente deliberazione;

6) l'Ente:

✓ ha approvato il bilancio di previsione per l'esercizio 2022-2024 entro il termine di legge 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 2021 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 definenti 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;

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 1 - pagina 2);

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 14/12/2022;

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";

Acquisiti i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L., approvato con D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni, in ordine alla regolarità tecnica e contabile rispettivamente del Responsabile del Servizio interessato e del Responsabile del Servizio Finanziario;

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 16,41%
- 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 2022/2024, nelle more di definizione del P.I.A.O. 2023-2025, come segue:

anno 2023 – nessuna assunzione

anno 2024 – nessuna assunzione

anno 2025 – nessuna assunzione

- 3) di approvare la dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 (Allegato 1 - pagina 2);
- 4) 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;
- 5) 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.
- 6) 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;
- 7) di autorizzare le assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per l'attuazione del PNRR, con l'utilizzo delle risorse previste dall'art. 31-bis del D.L. n 152/2021 (assunzioni a tempo determinato di personale destinato all'attuazione dei progetti del PNRR), nei limiti quantificati dal relativo DPCM di attuazione attualmente in attesa di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale;
- 8) 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;
- 9) 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;

Successivamente,

DELIBERA

con separata votazione, ad unanimità di voti favorevoli espressi in forma palese, dagli assessori presenti e votanti stante l'urgenza di provvedere in merito per l'avvio delle procedure di reclutamento previste nel presente atto, Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – IV comma, Dlgs. N. 267/2000.

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	3338	31.12.2021	Prima soglia	Seconda soglia	
Anno Corrente	2023		27,20%	31,20%	
Entrate correnti			FCDE	106.258,00 €	Incremento massimo ipotetico spesa
Ultimo Rendiconto	2.189.813,41 €	2021	Media - FCDE	2.008.584,74 €	%
Penultimo rendiconto	2.189.888,21 €	2020	Rapporto Spesa/Entrate		€
Terzultimo rendiconto	1.964.826,60 €	2019	16,47%		27,00%
Spesa del personale			Collocazione ente		Incremento spesa - I FASCIA
Ultimo rendiconto	330.722,25 €		Prima fascia		%
Anno 2018	330.888,69 €				€
Margini assunzionali			FCDE		27,01%
0,00 €					89.339,95 €

Utilizzo massimo margini assunzionali	Incremento spesa
0,00 €	89.339,95 €

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.

ALCALCOLO DEL LIMITE DI SPESA DELLA DOTAZIONE ORGANICA IN SERVIZIO AL 31/12/2022

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	Spesa annua (1)	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D1	1	0,00	1,00	24.395,00	6.508,59	2.073,58	117,10	33.094,26
C1	7	0,00	7,00	157.449,11	42.007,42	12.163,44	981,43	212.601,41
B3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
R.I.A., IIS, ad Pers.				61,05	16,29	5,19	0,65	83,17
TOTALI	8,00	0,00	8,00	181.905,16	48.532,30	14.242,21	1.099,18	245.778,84

K

(1) Nella parte contributi è stata inserita la sola aliquota del 23,8% cui va aggiunta l'ex INADEL che risulta divisa in due parti: a) per il personale in TFS o che è restato tale l'importo a carico dell'ente è pari al 2,88% (ovvero il 3,6% sull'80% del salario lordo); b) per il personale assunto successivamente al 31/12/2000 o che abbia optato per passaggio al nuovo TFR, l'aliquota a carico dell'ente è pari al 4,88% ma con una riduzione del 2% sulle retribuzioni dei dipendenti. Al fine di facilitare i calcoli sarà possibile inserire la sola percentuale del 2,88% in entrambi i casi (senza così operare una riduzione del 2% sul salario fondamentale).

(1) Nella spesa annua sono stati aggiunti i seguenti ulteriori importi: a) IVS conglobata nel tabellare; b) assegni ad personam; c) Retribuzione Individuale di Anzianità

(2) Sono stati calcolati quali esenti da IRAP il personale disabile secondo le varie categorie e gli autisti scuolabu

Personale a tempo determinato e C.F.L. (dirigenti extra dotazione organica; personale a tempo determinato, staff del Sindaco, C.L.F., comando) al 01/01/2022

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ.	TOTALE EQUIV. T.P.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti extra dot.	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D1	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C	1	0,0	1,0	22.492,73	6.001,06	1.911,88	107,97	30.513,64
B3	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A1	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	1	0,0	1,0	22.492,73	6.001,06	1.911,88	107,97	30.513,64

assunzione 07.01.21 staff Sindaco art. 90 Tuel

Y

Altre spese di lavoro flessibile, fondo dirigenti, fondo dipendenti e straordinario

	Importo	CONTRIBUTI (1)	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Fondo dirigenti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Fondo dipendenti	34.203,00	8.140,31	2.907,26	205,22	45.455,79
P.O. e A.P. a bilancio	13.751,00	3.272,74	1.168,84	145,76	18.338,33
Straordinario	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE	47.954,00	11.413,05	4.076,09	350,98	63.794,12

Z3

(1) Ex Indel calcolata sulla sola retribuzione di posizione dei dirigenti (nell'esempio supponendo il 33% di retribuzione di risultatc

Altro lavoro flessibile e spese diverse (somministrazione, lavoro occasionale, buoni pasto, assegni nucleo familiare, vig) 0,00

	Importo	CONTRIBUTI (1)	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	TOTALE
Segretario Generale	39.436,99	10.521,79	3.352,14	0,00	53.310,92
Spesa Segretario e altre spese					53.310,92

Z4

Importo competenza	
SPESA PERSONALE OCCUPATO	245.778,84 = K
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	30.513,64 (Y)
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	63.794,12 (Z3)
Fondo Pluriennale Vincolato anno precedente	0,00 (solo ai fini del riscontro con il bilancio)
Personale comandato o in aspettativa	0,00 (solo ai fini del riscontro con il bilancio)
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE E ALTRE SPESE	53.310,92 (Z4)
TOTALE	393.397,52
SPESA ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	0,00 (B)
TOTALE AL NETTO SPESE ESCLUSE	393.397,52 (A)

CAPACITA' ASSUNZIONALE TEMPO INDET.	0,00	(C) assunzioni meno cessazioni D2 - D1 // inferiore
Capacità assunzionale tempo determinato	0,00	
SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013	446.276,50 (X)	
(A-B+C-X)<0	-52.878,98	verifica punto B2) esito positivo

al tot. massimo assentibile Tab. pag.1 "incremento spesa"

89.338,95 €

	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
SPESA PERSONALE OCCUPATO	245.778,84	245.778,84	245.778,84
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO (Y)	30.513,64	30.513,64	30.513,64
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	63.794,12	63.794,12	63.794,12
Accantonamento rinnovo Dirigenti e Segretario CCNL 2016-2018	0,00	0,00	0,00
Accantonamento rinnovo Dirigenti e Segretario CCNL 2019-2021	0,00	0,00	0,00
Elemento perequativo e vacanza contrattuale (legge di bilancio 2019)	0,00	0,00	0,00
Accantonamento rinnovo contrattuale 2019-2021	0,00	0,00	0,00
Fondo Pluriennale Vincolato	0,00	0	0
Personale comandato o in aspettativa (contabilizzato a fine anno)	0,00	0,00	0
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE E ALTRE SPESE	53.310,92	53.310,92	53.310,92
TOTALE	393.397,52	393.397,52	393.397,52
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	0,00	0,00	0,00
TOTALE AL NETTO SPESE ESCLUSE	393.397,52	393.397,52	393.397,52
Limiti spesa bilancio 2022-2024	399.997,00	399.997,00	399.997,00
Margine disponibile su bilancio	6.599,48	6.599,48	6.599,48
Spesa media 2011-2013	446.276,50	446.276,50	446.276,50
Margine disponibile su spesa media	52.878,98	52.878,98	52.878,98

D) CESSAZIONI ED ASSUNZIONI ANNO 2022

D1) Cessazioni 2023

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	Spesa annua	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
							Turn Over 100%	0,00

D1) anno in corso

D2) Assunzioni 2023 tempo indeterminato

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	Spesa annua	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

D2) anno in corso

D3) Assunzioni 2023 tempo determinato

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	Spesa annua	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

D3) anno in corso

E1) CESSAZIONI PREVISTE ANNO 2024

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	Spesa annua	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

E1 anno n+1

E2) ASSUNZIONI PREVISTE ANNO 2024 a tempo indeterminato

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	Spesa annua (1)	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

E2 anno n+1

F1) CESSAZIONI PREVISTE ANNO 2025

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	Spesa annua (1)	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

F1 anno n+2

F2) ASSUNZIONI PREVISTE ANNO 2025

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	Spesa annua (1)	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

F2 anno n+2

Verifica Rapporto di lavoro flessibile limite massimo e spesa prevista

TIPOLOGIA	limite max 2009	SPESA ANNO 2023 (1)
Rapporto lavoro a t.d. art.90	31.503,00	0,00
Rapporto lavoro a t.d. art.92	0,00	0,00
Contratti di co.co.co.	0,00	
Personale in comando		0,00
Somministrazione lavoro accessorio	0,00	0
TOTALE	31.503,00	0,00

(1) La spesa è comprensiva dei contributi assistenziali, fiscali a carico del datore di lavoro

A) CALCOLO DELLA DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA E LIMITE DELLA SPESA

Cat.	01/04/2018	13° mens.	Totale
Dirig.	39.979,29	3.331,61	43.310,90
D3	25.451,86	2.120,99	27.572,85
D1	22.135,47	1.844,62	24.395,00
C1	20.344,07	1.695,34	22.492,73
B3	19.063,80	1.588,65	21.109,01
B1	18.034,07	1.502,84	19.536,91
A1	17.060,97	1.421,75	18.482,72