



COMUNE DI PERNUMIA

Provincia di Padova

**PIANO TRIENNALE DEI
FABBISOGNI DI
PERSONALE
2022-2024**

PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi e di finanza pubblica alle assunzioni di personale.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Gli Enti Locali ormai per diversi anni sono stati sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale	Le sanzioni sono previste con riferimento al PIAO - Piano Integrato di attività e organizzazione – ex art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 Giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113	- art. 39, c. 1, L. n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, commi da 1 a 4 DL 80/2021 convertito in L113/2021 - comma 557-quater, legge n. 296/2006
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza “non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere” (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001).	art. 33 D.Lgs. n. 165/2001; circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.
c)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006

d)	Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di “un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance” ----- NB: l’art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto “di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati” (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).	- art. 10, D.Lgs. n. 150/2009; - art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000
e)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	- art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; Circolare RGS 5/2016; Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014
f)	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016
g)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.
h)	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto – Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno		Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000
i)	Obbligo del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e del rispetto del limite di spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito (cfr. DPCM del 17 marzo 2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020) 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.		Art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58

CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito

da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente. Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità e successivamente agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

“557. 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:

...

razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;

contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”.

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di “procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo” nel caso di mancato rispetto.

Il comma 557-quater stabilisce che detti 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.”.

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (cd. turn over), che sono indicati nelle tabelle seguenti.

La spesa di personale: le componenti

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa¹ ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, sono:

retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;

spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;

eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;

spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt.

13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;

spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;

- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;

- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Anche la spesa per il Segretario comunale va considerata nell'aggregato di spesa per il personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

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

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.C., Sez. Autonomie, deliberazione n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione;
- incentivi per il recupero ICI;
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012;
- spesa per assunzioni di personale a tempo determinato con qualifica non dirigenziale destinato all'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), ex art. 31bis D.L.152/2021 convertito con modificazioni dalla L. 29 dicembre 2021, n. 233.

Si rileva, altresì, che l'art. 7 del decreto ministeriale del 17 marzo 2020 attuativo dell'art. 33, comma 2, DL 34/2019 prevede che "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'articolo 2, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296".

Il superamento della "dotazione organica"

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che,

come indicato nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni” emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne

– Succ. 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

Le attuali facoltà assunzionali basate sul principio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale – art. 33, c.2, DL 34/2019

L’art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, (nel seguito, anche “DL34/2019”) ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over (cfr. art. 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114) e l’introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In particolare, l’art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, prevede che “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. ...”

A seguito di intesa in Conferenza Stato-città del 11 dicembre 2019, e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economie e delle Finanze e il Ministro dell’Interno hanno sottoscritto in data 17 marzo 2020 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020) il decreto ministeriale attuativo del richiamato art. 33, comma 2, del DL34/2019 (nel seguito, per brevità, anche “Decreto Attuativo”), con il quale:

è stata disposta l’entrata in vigore del citato disposto normativo, a decorrere dal 20 aprile 2020;

sono stati specificati gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

sono stati definiti i valori soglia differenziati per fascia demografica;

sono state stabilite le percentuali massime di incremento della spesa di personale, per i Comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia di cui al precedente punto.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economie e delle Finanze e il Ministro dell’Interno hanno altresì congiuntamente elaborato e sottoscritto una

Circolare (cfr. Circolare pubblicata in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020). In particolare, nella Circolare viene evidenziato che, al fine di non penalizzare i Comuni che, prima del 20 aprile 2020 hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, possano esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro tale data le comunicazioni obbligatorie ex art. 34bis del D.Lgs. 165/2001, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente e se sono state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili.

Si richiamano, al proposito, anche: la deliberazione n. 65/2021/PAR della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia che afferma che la spesa di personale per assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato effettuata con i contributi di cui all'art. 1, comma 797 e successivi, della Legge 178/2020 e le corrispondenti entrate non concorrono alla determinazione degli spazi assunzionali di cui all'articolo 33 c.2 del DL 34/2019;

la deliberazione n. 73/2021/PAR della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia che afferma che le spese sostenute dai Comuni per gli incentivi tecnici non costituiscono spesa per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale, secondo la nuova normativa dell'art. 33 c.2 del DL 34/2019.

ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."².

L'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

L'art. 50, comma 3, del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 siglato il 21 maggio 2018, ha confermato la suddetta soglia del 20%. Il comma 4 del medesimo articolo, amplia le fattispecie di esenti da limitazioni quantitative, rispetto a quelle previste nell'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015.

Vincoli	Riferimenti
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114

Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del Tuel	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla Legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali	- art. 22, D.L. n. 50/2017.
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8, comma 1, D.L. n. 83/2014
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	- art. 1, comma 200, L. n. 205/2017
Assunzioni di personale con qualifica non dirigenziale destinato all'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al DL52/2021. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di tale personale non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.	- art. 31-bis del D.L. n. 152/2021 convertito in Legge 233/2021

Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni.

Stabilizzazioni ex art. 20, comma 1, del DL75/2017.

Condizioni di legge	Requisiti dei destinatari del piano	Condizioni finanziarie	Divieti	Note
<p>- coerenza con il Piano triennale fabbisogno di personale</p> <p>- copertura finanziaria</p> <p>- assunzioni da realizzare entro il 31 dicembre 2023 (termine esteso dalla L. n. 115/2022 di conversione del DL 228/2021)</p> <p>Rif.: art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017, Circolari n. 3/2017 e 1/2018 del Ministro per la semplificazione e la PA</p>	<p>essere in servizio con contratto a tempo determinato nell'Amministrazione che procede all'assunzione, in data successiva all'entrata in vigore della legge n. 124/2015 (28/8/2015)</p> <p>- essere stato assunto a tempo determinato per le medesime attività, con procedure concorsuali effettuate anche da amministrazioni diverse da quella che assume;</p> <p>- aver maturato al 31/12/2022 almeno 3 anni di servizio anche non continuativo negli Ultimi 8 anni nell'Amministrazione che assume o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le altre amministrazioni con servizi associati.</p>	<p>-contenimento Della spesa del personale;</p> <p>-possibilità di elevare i limiti finanziari previsti per le assunzioni a tempo indeterminato utilizzando le risorse dei contratti di lavoro flessibile riferite al loro ammontare medio del triennio 2015-2017, con contestuale e definitiva riduzione del relativo importo;</p> <p>possibilità di sostenere a regime la spesa di personale di cui al punto precedente;</p> <p>certificazione della sussistenza delle relative risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno.</p>	<p>- il Piano e le relative assunzioni riservate ai soggetti di cui alla colonna 2 non possono essere effettuati dai Comuni che per l'intero quinquennio 2012-2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica;</p> <p>-fino al termine delle procedure di superamento del precariato (art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017) le amministrazioni interessate non possono instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile con riguardo alle professionalità interessate alla stabilizzazione (salve ovviamente le assunzioni a tempo determinato necessarie per sostituire personale assente con diritto alla conservazione del posto).</p>	<p>I requisiti di cui alla colonna 2 devono essere tutti presenti. Non rileva il servizio prestato negli uffici di diretta collaborazione degli organi politici né in virtù di contratti di cui agli artt. 90 e 110 TUEL.</p> <p>Possibilità di proroga dei contratti di lavoro flessibile con i soggetti di cui alla colonna 2 fino alla conclusione delle operazioni di assunzione nel rispetto dei limiti di legge (art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010).</p> <p>Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 75/2017 (21/6/2017) ha priorità nelle presenti assunzioni.</p>

Al Comune di Pernumia non sono presenti dipendenti con contratto a tempo determinato.

PROGRESSIONI DI CARRIERA ex art. 22 del DL75/2017 (come modificato dal DL162/2019 convertito con modificazioni dalla L8/2020, cd "Decreto Milleproroghe").

L'art. 1, comma 1-ter, del Decreto Milleproroghe ha modificato l'art. 22, comma 15, del D.L.

75/2017 e ha pertanto esteso al triennio 2020-2022 (in precedenza il triennio di riferimento era 2018-2020) la possibilità, al fine di valorizzare le professionalità interne, di attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il Decreto Milleproroghe ha inoltre esteso la percentuale dei posti disponibili per tali procedure selettive riservate che, per il triennio 2020-2022, non può superare il trenta per cento (in precedenza il limite era pari al venti per cento) di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.

LA PROGRESSIONE TRA LE AREE ex art. 52 del D.LGS 165/2001 (come modificato dall'art. 3, comma 1, del DL80/2021 convertito con modificazioni dalla L.113/2021).

L'art. 52, comma 1bis, del Decreto Legislativo 31 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 3, comma 1, del D.L. 80/2021 convertito con modificazioni dalla L.113/2021, prevede che: "I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente)".

STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

Allo stato attuale, l'assetto organizzativo dell'ente prevede 4 aree ognuna delle quali affidata alla responsabilità di un dipendente inquadrato in cat. D e facente parte dell'area delle posizioni organizzative.

Il piano triennale di fabbisogno di personale approvato con deliberazione di G.C. n. 17 del 24.02.2022, prevede la copertura di n. 2 posti di istruttore amministrativo di cat. C e 1 posto di istruttore tecnico di cat. C. Risultano vacanti n. 3 posti di istruttore direttivo amministrativo di cat. D. La dotazione organica risulta di n. 13 dipendenti.

Alla data del 31/12/2021, il personale in servizio era di n. 8 unità così ripartite:

Area tecnica

n. 1 istr. Direttivo tecnico cat. D con incarico di P.O.;

n. 1 istruttore amministrativo cat. C;

n. 1 collaboratore esecutivo cat. B

Area finanziaria

n. 1 istr. Direttivo amm.vo di cat. D con incarico di P.O.

n. 1 collaboratore professionale di cat. B;

Area affari generali

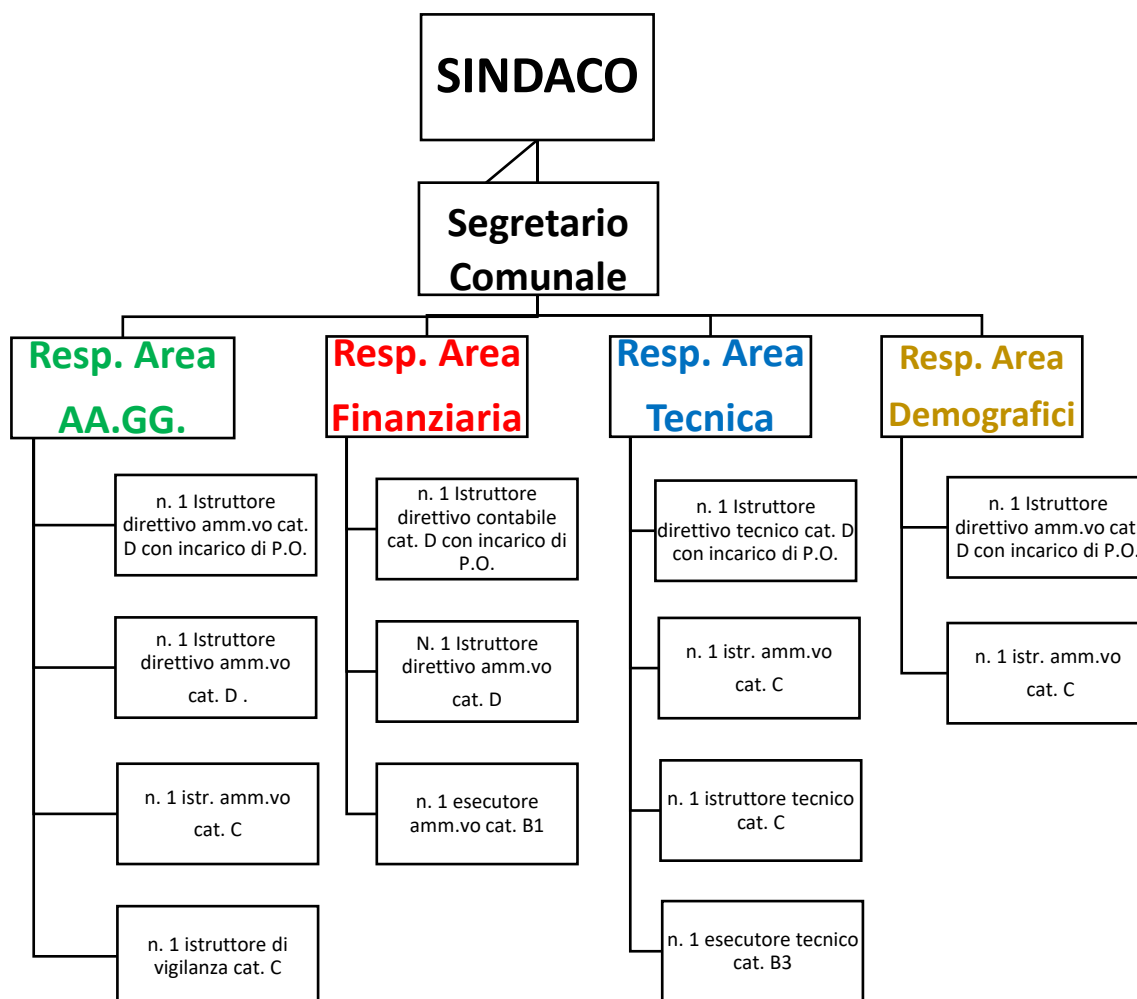
n. 1 istr. Direttivo amministrativo cat. D con incarico di P.O.:

n. 1 istruttore amministrativo di cat. C;

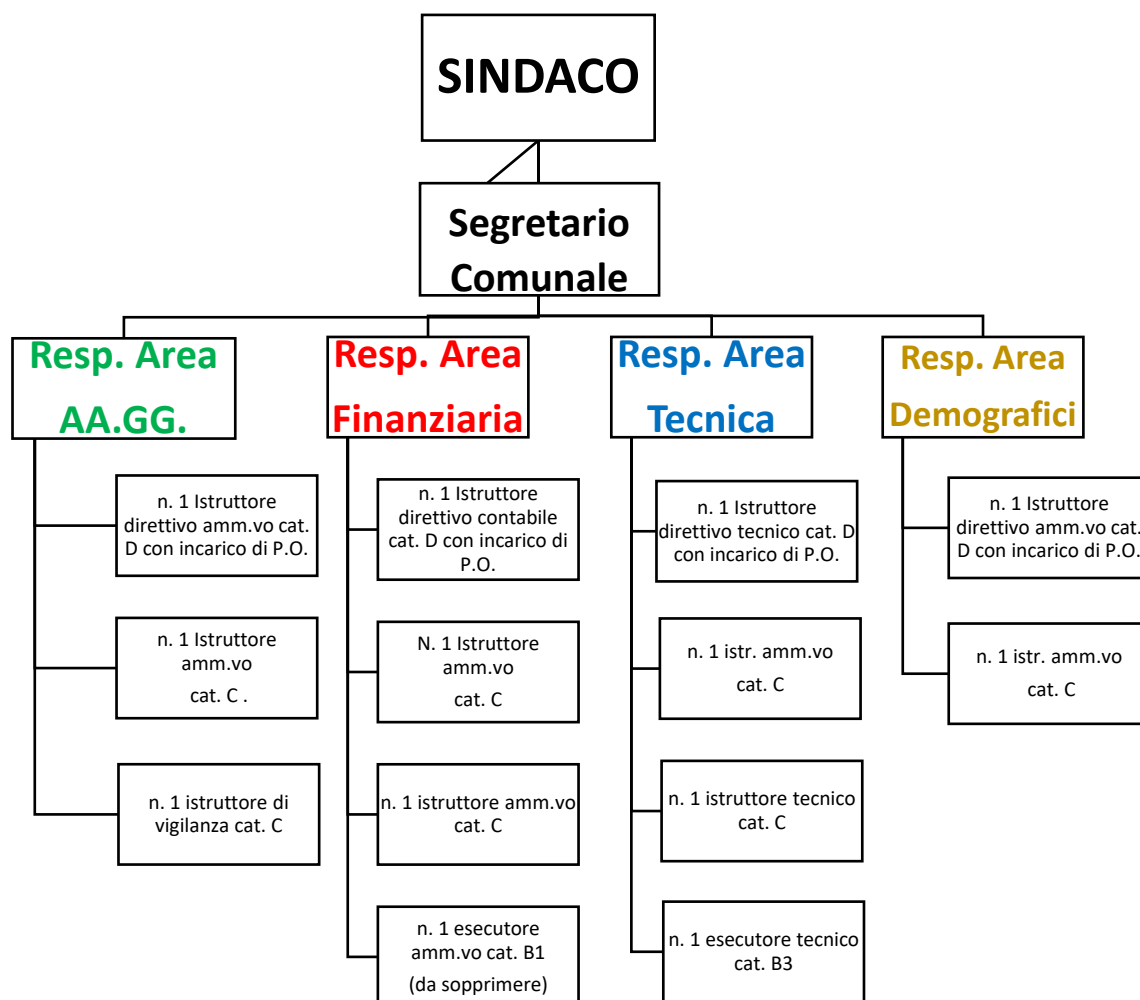
n. 1 istruttore di vigilanza cat. C

Da un'analisi del territorio comunale, dei servizi da garantire ai cittadini delle risorse umane e strumentali necessarie a garantire il funzionamento dell'ente con qualità, si è elaborata una nuova dotazione organica. Qui di seguito si rappresenta la dotazione organica attuale e quella ritenuta funzionale ai servizi da erogare.

DOTAZIONE ORGANICA ATTUALE



DOTAZIONE ORGANICA MODIFICATA CON IL PRESENTE PROVVEDIMENTO



IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Negli anni 2020 e 2021 si è verificata la riduzione del personale in servizio per effetto di collocamenti a riposo (n. 3 unità di cat. D), dimissioni volontarie (n. 1 unità di cat. D) e mobilità volontaria (n. 1 unità di cat. C).

I posti di cat. D che si sono resi vacanti nel corso dell'anno 2021, vengono trasformati in posti di cat. C e profilo professionale di istruttore amministrativo/contabile. Viene aggiunto al settore tecnico un posto di cat. C – istruttore tecnico.

Nell'anno 2021 è avvenuta la copertura di n. 1 posto di cat. D nell'area finanziaria e la nuova assunzione di un operaio di cat. B3.

I profili professionali presenti fanno riferimento alle declaratorie di cui al c.c.n.l. comparto regioni/enti locali del 31.3.1999. Non si rinviene agli atti uno specifico provvedimento che li abbia diversamente definiti e allo stato attuale non si ritiene di doverli rivedere dal momento che quelli contrattuali sono esaustivi dei compiti richiesti ai vari dipendenti.

Il piano triennale di fabbisogno di personale approvato con la citata delibera n. 17/2022, è stato modificato con la deliberazione n. 50 del 9.6.2022, atto con il quale la giunta Comunale ha dato indirizzo di provvedere alla copertura del posto di istruttore direttivo tecnico di cat. D attraverso l'istituto della mobilità volontaria, avendo autorizzato la mobilità in uscita del dipendente in servizio.

La procedura è stata avviata ed entro il termine previsto dal bando sono pervenute delle candidature che nel più breve tempo possibile saranno esaminate dalla prevista commissione. Per anticipare i tempi considerata la carenza di personale, è stata richiesta ed ottenuta l'autorizzazione dal Comune di Lonigo (VI) di poter utilizzare la propria graduatoria valida per assumere n. 1 istruttore tecnico di cat. C.

IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Non risulta nell'ultimo quinquennio 2017/2022 l'impiego di personale a tempo determinato, come pure non è previsto di avvalersene nella rivista programmazione.

CATEGORIE PROTETTE

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, l'ente avendo un numero di dipendenti inferiore a 15, non ha una quota d'obbligo di posti da coprire né obblighi in materia di assunzione di disabili. Nell'attuale organico non vi sono dipendenti appartenenti alle categorie protette.

I PARAMETRI DI VIRTUOSITÀ DELL'ENTE CHE INCIDONO SUL PIANO OCCUPAZIONALE

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

- abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla 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);
- 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 al Piano Esecutivo di Gestione;
- rispettino 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);
- 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);
- abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 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);
- rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito.

Il Comune di Pernumia allo stato attuale risulta aver rispettato gli adempimenti suddetti ed ancorché il rendiconto dell'esercizio 2021 non sia stato approvato entro il 30.04.2022, si è astenuto dall'effettuare assunzione a qualsiasi titolo.

L'INDIVIDUAZIONE DELLE FACOLTA' ASSUNZIONALI BASATE SUL PRINCIPIO DI SOSTENIBILITA' FINANZIARIA DELLA SPESA DI PERSONALE

Come già anticipato, l'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 e il conseguente Decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, hanno introdotto, a decorrere dal 20 aprile 2020, un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In particolare, secondo quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, 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.

In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella Tabella 1 del Decreto Attuativo sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del medesimo decreto.

I residenti del Comune di Pernumia, al 1 gennaio 2021, sono 3.806 e, pertanto, l'Ente rientra nella fascia demografica "d) comuni con popolazione compresa tra 3.000 e 4.999 abitanti" della Tabella 1, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE) pari a 27,20%.

Come si evince dal seguente prospetto, il Comune di Pernumia rientra tra i comuni con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti posizionata al di sotto del valore soglia; nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2021 e alla media delle entrate correnti del triennio 2019-2021, il rapporto è pari a 18.22%.

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2021		372.404,60	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	2.000.744,45	2.049.789,93	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	2.016.531,46		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	2.132.093,88		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021		6.219,35	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		18,22%	
		IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021		372.404,60	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE		555.851,20	
INCREMENTO MASSIMO		183.446,60	

Come indicato all'art. 4, comma 1, del Decreto Attuativo, ai Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, fino al raggiungimento del valore soglia. Tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti gradualmente, secondo incrementi massimi annuali - determinati in misura percentuale rispetto alla spesa di personale registrata nell'anno 2018 - indicati all'articolo 5 del decreto ministeriale, e qui nel seguito riportati, e fermo restando il rispetto del valore soglia:

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-1499999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	540.577,70	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2022	26,00%	2023 27,00% 2024 29,00%
INCREMENTO ANNUO	140.550,20	145.955,98 156.767,53
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	-	-
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022	681.127,90	686.533,68 697.345,23

Deve comunque essere rispettato il valore soglia, e pertanto, il limite massimo di spesa di personale nel triennio non può superare la somma di euro 555.851,20.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno, al fine di ridurre i tempi di reclutamento si applicherà, di norma, la facoltà prevista dall'art. 3, comma 8, della Legge 19 giugno 2019, n. 56, che recita: "Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001."

- ANNO 2022 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

CAT. GIUR.	N. UNITA'	PROFILO PROFESSIONALE	ORARIO	MODALITA' DI ASSUNZIONE
C	1	Istruttore tecnico	Tempo pieno	1. Accesso graduatoria di altri enti
C	1	Istruttore amm.vo/contabile	Tempo pieno	1. Accesso graduatoria di altri enti 2. Mobilità ex art. 30 D,Lgs. 165/2001;

C	1	Istruttore amm.vo/contabile	Tempo pieno	1. Accesso graduatoria di altri enti 2. Mobilita' ex art. 30 D,Lgs. 165/2001;
C	1	Istruttore amm.vo/contabile	Tempo pieno	Applicazione art. 22 del D.L. 75/2017, come modificato dal D.L. 162/2019, convertito in legge con modificazioni dalla legge 8/2020 (30% dei posti di cat. C da coprire)
D	1	Istruttore direttivo tecnico	Tempo pieno	1. Mobilita' ex art. 30 D,Lgs. 165/2001- procedura in corso 2. Accesso graduatoria di altri enti
D	1	Istruttore direttivo amministrativo	Tempo pieno	1. Mobilita' ex art. 30 D,Lgs. 165/2001; 2. Accesso graduatoria di altri enti

Per la copertura del posto di istruttore tecnico cat. C, è stata acquisita l'autorizzazione all'utilizzo della propria graduatoria valida, dal Comune di Lonigo. Quanto alla copertura del posto di istruttore direttivo tecnico cat. D, a seguito della pubblicazione dell'avviso di mobilità, sono state acquisite delle domande e dovrà essere espletata la procedura per la selezione così come previsto dal vigente regolamento per l'accesso agli impieghi.

ANNI 2023 E 2024 – nessuna nuova assunzione prevista.

Acquisizione di personale a tempo determinato.

Nessuna assunzione prevista.

Per il periodo coperto dalla presente programmazione potrà essere autorizzata la sostituzione, previa valutazione del Segretario Comunale e dell'ufficio personale nonché previa verifica del permanere del rispetto dei vincoli di bilancio e di spesa di personale, del personale cessato dal servizio in data successiva alla data di approvazione del presente provvedimento.

Le progressioni di carriera ex art. 22, comma 15, del DLgs75/2017 per il triennio 2020-2022

La programmazione del fabbisogno di personale nel triennio 2020-2022 (triennio di riferimento dell'art. 22, comma 15, D.Lgs75/2017) prevede, al fine di avvalorare l'esperienza maturata internamente e, quindi, di sviluppare e valorizzare professionalità che già sussistono nell'ambito dell'Ente, il reclutamento a tempo indeterminato di n. 1 figura di categoria C (n. 1 Istruttori Amministrativo/contabile) tramite progressione di carriera ex. art. 22, comma 15 del D.Lgs 75/1017.

Questa modalità di reclutamento è prevista per il solo anno 2022 e per una sola unità di personale nel rispetto del limite previsto del 30%. come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.

LA COMPATIBILITÀ DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO CON IL NUOVO VINCOLO DI SOSTENIBILITA' FINANZIARIA ex art. 33, comma 2, DL34/2019

Le azioni di reclutamento previste nella presente programmazione del fabbisogno di personale 2022-2024 sono disposte nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, D.L. 34/2019, in quanto la previsione di spesa di personale ex art. 33, comma 2, del DL34/2019 (calcolata considerando le azioni di reclutamento previste nel presente documento) per il triennio 2022-2024 è inferiore alla spesa massima consentita individuata al precedente punto

La spesa di personale prevista per il triennio 2022-2024 risulta finanziata dagli stanziamenti previsti nel bilancio di previsione 2022-2024.

Controllo limite (*):							
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	479.550,69		2023	534.414,53	2024	534.414,53	
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	555.851,20			555.851,20		555.851,20	
DIFFERENZA	- 76.300,51	DEVE ESSERE < O = A 0		- 21.436,67		- 21.436,67	
stanziamenti di bilancio	497.324,63			543.914,53		543.414,53	

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1

LA PROIEZIONE DELLE SPESE DI PERSONALE ex art. 1, commi 557 e successivi

Si evidenzia, infine che l'art. 7 del Decreto Attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 prevede che 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.

Tale maggior spesa è stata quantificata rispetto alla spesa sostenuta nell'anno 2019 per il personale a tempo indeterminato (pari a € 23.754.835, pari alla spesa per gli oneri diretti e riflessi del personale a tempo indeterminato, escluso il salario accessorio):

La previsione della spesa di personale, come definita dall'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, è sinteticamente riportata nel prospetto nel seguito riportato:

	2022	2023	2024
PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ex art. 1, comma 557	€ 598.776,75	€ 657.137,45	€ 657.137,45
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE	€ 162.920,01	€ 223.785,13	€ 223.785,13
PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ex art. 1, comma 557 al netto della maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato	€ 435.856,74	€ 433.352,32	€ 433.352,32
LIMITE ANNUO MASSIMO SPESA			

DI PERSONALE (valore medio triennio 2011-2013)	€ 562.589,94
---	---------------------

La spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per il triennio 2022-2024 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come dettagliato nell'allegato alla presente deliberazione.

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE 2022

Cat. Giur. iniziale	Area di assegnazione	Posti previsti dalla dotazione		Posti coperti al 1 gennaio 2022		Posti vacanti al 1 gennaio 2022	Posti da sopprimere	Posti di nuova istituzione	Nuova dotazione organica
		T.PIENO	T. PARZ.						
D1	tecnica	1		1					1
	amministrativa	2		1		1	1		1
	Affari generali	2		1		1	1		1
	Servizi demografici	1				1			1
C1	tecnica	2		1		1			2
	amministrativa	0						2	2
	Affari generali	2		2				0	2
	Servizi demografici	1				1			1
B3	tecnica	1		1					1
	amministrativa	1		1			1		1
	Affari generali								
	Servizi demografici								
	TOTALE	13	0	8		5	3	2	12

Spese per il personale

VERIFICA DEL RISPETTO DEL LIMITI DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 557, L. 27/12/2006, N. 296

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanziamenti 2022	Stanziamenti 2023	Stanziamenti 2024
1	Totale intervento 1 - Personale	+	560.582,80	615.946,64	615.946,64
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	1.200,00	700,00	700,00
5	Irap	+	36.993,95	40.490,81	40.490,81
	Somme reimpegnate, di competenza anni precedenti, per riaccertamento straordinario residui ex D.Lgs. n. 118/11	-			
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			598.776,75	657.137,45	657.137,45
TOTALE SPESA DI PERSONALE			598.776,75	657.137,45	657.137,45
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanziamenti 2022 (da previsione)	Stanziamenti 2023 (da previsione)	Stanziamenti 2024 (da previsione)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	43.628,50	53.533,83	53.533,83
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato) /servizio convenzionato di segreteria	-	87.749,73	87.749,73	87.749,73
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-			
10	Spese per formazione del personale	-	1.000,00	500,00	500,00
11	Rimborsi per missioni	-			
24	Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare tipologia di spesa e riferimento normativo) - MAGGIORE SPESA in applicazione art. 7 comma 1 del d.m. 17 marzo 2020 (attuativo art. 33 comma 2 d.l. 34/2019 e smi)	-	30.541,78	82.001,57	82.001,57
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			162.920,01	223.785,13	223.785,13
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			435.856,74	433.352,32	433.352,32
MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)			562.589,94	562.589,94	562.589,94

L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale (in termini assoluti)?	SI	SI	SI
---	----	----	----

Margine di spesa ancora sostenibile nel 2022-2023-2024	126.732,20	129.236,62	129.236,62
--	------------	------------	------------