



**COMUNE DI CIRO' MARINA**  
(Provincia di Crotone)

**COPIA**

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N. 64 DEL 15.04.2025**

**OGGETTO: "APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025/2027 E VERIFICA ECCEDEXENZE".**

L'anno duemilaventicinque, il giorno quindici del mese di Aprile, a partire dalle ore 09:55, nella sala delle adunanze presso la sede comunale, si è riunita la Giunta comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'Adunanza il Dott. Sergio Ferrari nella sua qualità di Sindaco.

Partecipa il Segretario Generale, Dott.ssa Simona Angela Giuliana, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

All'appello nominale risultano:

<b>COGNOME E NOME</b>	<b>CARICA</b>	<b>PRESENTE</b>	<b>ASSENTE</b>
<b>1. FERRARI SERGIO</b>	<b>SINDACO</b>	<b>X</b>	
<b>2. MERCURI PIETRO F.SCO</b>	<b>ASSESSORE</b>		<b>X</b>
<b>3. ALOISIO FRANCESCA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>X</b>	
<b>4. STRANCIA GIUSEPPE</b>	<b>ASSESSORE</b>		<b>X</b>
<b>5. APRIGLIANO ANDREA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>X</b>	
<b>6. PANEBIANCO MARIAGRAZIA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>X</b>	

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

**Vista** la proposta di deliberazione del Responsabile dell'Area Economico Finanziaria, avente ad oggetto: **“APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025/2027 E VERIFICA ECCEDEXENZE”**;

**Ritenuta** la proposta meritevole di approvazione per le motivazioni di fatto e di diritto in essa riportate;

**Visti** i pareri favorevoli del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria, sulla regolarità tecnica e contabile del presente atto, alla presente allegati;

**Visto** il D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e ss. mm. ed ii.;

**Visto** il vigente Statuto comunale;

**Visto** il vigente Regolamento di contabilità;

**Visto** l'articolo 48 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267 con i poteri della Giunta comunale;

con voti unanimi, espressi in forma palese per alzata di mano

### DELIBERA

**di approvare**, come approva, la proposta di deliberazione in ogni sua parte e le motivazioni in premessa richiamate, che qui si intendono integralmente riportate, avente ad oggetto: **“APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025/2027 E VERIFICA ECCEDEXENZE**;

**di trasmettere** la presente, per i provvedimenti di propria competenza al Responsabile dell'Area Economico Finanziaria;

**di trasmettere**, in elenco, copia della presente deliberazione ai Signori Capigruppo consiliari per come prescritto dall'art. 125 del D. Lgs. 18.08.2000, n.267.

### DELIBERA

con voti unanimi, espressi in forma palese per alzata di mano

**di dichiarare** l'immediata esecutività della superiore deliberazione ex art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/00.-



## COMUNE DI CIRO' MARINA

(Provincia di Crotone)

### *PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE*

***PROPONENTE: Dott. Nicodemo Tavernese***

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025/2027 E VERIFICA ECCEDENZE.**

#### **Viste:**

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 27/03/2025, immediatamente esecutiva ai sensi di legge, di approvazione Documento Unico di Programmazione (DUP) periodo 2025/2027;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 27/03/2025, immediatamente esecutiva ai sensi di legge, di approvazione del Bilancio di Previsione per il triennio 2025-2027;

#### **Premesso che:**

- il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta uno strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e che l'ente può aggiornare, integrare o modificare la programmazione del fabbisogno di personale anche al verificarsi di mutazioni del quadro di riferimento, tali da renderlo necessario;
- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento al dettato del D.Lgs. n. 267/2000 e del D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche, con particolare riferimento anche all'art. 6 e 6-ter del n. 165/2001, come modificato in ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017;

**Visto** l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, inerente il nuovo regime delle assunzioni negli enti locali consistente nel rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione ed al netto dell'Irap, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, rispetto al previgente sistema che prevedeva la determinazione di un budget assunzionale maturato per effetto delle cessazioni di personale a tempo indeterminato avvenute nell'anno precedente, con possibilità a determinate condizioni di utilizzare anche negli anni successivi i residui di budget non impiegati;

**Visto** il decreto attuativo della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica – 17.3.2020 (G.U. n. 108 del 27.4.2020) recante “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*”, e la relativa Circolare interpretativa del 13.05.2020 emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno;

**Visto** l'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale, ai commi da 1 a 4, così dispone: “**1.** Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. **2.** Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. **3.** La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare. **4.** Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”;

**Dato Atto che**, in fase di ricognizione annuale, con riferimento al succitato art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, non sono state rilevate in questo ente eccedenze di personale, né situazioni di sovrannumerarietà e di esubero di personale, come da attestazioni agli atti dell'ente, e che annualmente, per ciascuno degli anni successivi, si procederà alla ricognizione di tale aspetto;

**Visto** il Piano triennale del fabbisogno del personale 2025 – 2027 allegato alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale;

**Visto** il parere favorevole sulla regolarità tecnica rilasciato dal Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria in ottemperanza all'art. 49, comma 1 e 147-bis, comma 1 del T.U.E.L. (D. Lgs. 267/2000);

**Visto** il parere favorevole sulla regolarità contabile rilasciato dal Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria, in ottemperanza all'art. 49, comma 1 e 147-bis, comma 1 del T.U.E.L. (D. Lgs. 267/2000);

**Visto** il parere favorevole del Revisore Unico dei Conti (verbale n. 5 del 14/04/2025 in atti presso l'ufficio ragioneria);

**Visto** il T.U. 18 agosto 2000, n. 267, recante:” Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali”;

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

**Visto** il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;

**Visto** il vigente “Regolamento sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi”;

### **PROPONE CHE LA GIUNTA COMUNALE DELIBERI**

1. **di richiamare** le premesse sopra riportate, che costituiscono parte integrante del presente deliberato;
2. **di dare atto che** in fase di ricognizione annuale non sono state rilevate eccedenze di personale, come da attestazioni agli atti dell’ente, e che annualmente, per ciascuno degli anni successivi, si procederà alla ricognizione di tale aspetto;
3. **di approvare** il “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025/2027” come da Allegato “1” al presente atto;
4. **di dare atto che** il presente atto di programmazione triennale del fabbisogno di personale costituisce variazione al DUP 2025/2027 nella versione di aggiornamento totale demandando al Responsabile dell’Area Finanziaria, Personale e Tributi gli adempimenti conseguenti;
5. **di dare atto, altresì, che** l’allegato piano occupazionale 2025-2027 è compatibile con le risorse a disposizione in termini di budget assunzionale e di bilancio;
6. **di dare atto, infine, che** il presente atto di programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025/2027 costituisce parte integrante del redigendo Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, sezione 3, sottosezione 3.3;
7. **di disporre** che il Responsabile dell’Area Finanziaria, Personale e Tributi proceda, con propri atti, a dare attuazione al presente piano triennale del fabbisogno di personale 2025/2027 nel rispetto dei limiti, degli obblighi e delle procedure previste in materia dalla normativa vigente;
8. **di disporre**, altresì, che il Responsabile dell’Area Finanziaria, Personale e Tributi proceda alla trasmissione del presente provvedimento ai soggetti sindacali (RSU e Rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL);
9. **di riservarsi** di aggiornare, integrare o modificare la programmazione del fabbisogno di personale al verificarsi di mutazioni del quadro di riferimento, tali da renderlo necessario;
10. **di comunicare** il presente provvedimento ai Capigruppo Consiliari contestualmente alla pubblicazione dello stesso;
11. **di dichiarare** il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell’articolo 134, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Cirò Marina, 14/04/2025

Il Responsabile Area Economico – Finanziaria, personale e Tributi

F. to Dott. Nicodemo Tavernese

**COMUNE DI CIRO' MARINA**  
**(Provincia di Crotona)**

Allegato alla deliberazione n. 64 del 15.04.2025

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

PARERE ai sensi degli articoli 49, comma 1 e 147b/s, comma 1, decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267.

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli articoli 49, comma 1 e 147bis, comma 1, D. Lgs. n. 267/2000, parere FAVOREVOLE di regolarità contabile

Cirò Marina, 14/04/2025

Il Responsabile Area Economico – Finanziaria, personale e  
Tributi  
F. to Dott. Nicodemo Tavernese



**COMUNE DI CIRO' MARINA**  
**(Provincia di Crotone)**

Allegato alla deliberazione n. 64 del 15.04.2025

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**  
(di competenza del Responsabile dell'Area proponente)

**PARERE** ai sensi degli articoli 49, comma 1 e 147*bis*, comma 1, decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267.

**Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147*bis*, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere FAVOREVOLE di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa. -**

Cirò Marina, 14/04/2025

Il Responsabile Area Economico – Finanziaria, personale e Tributi  
F. to Dott. Nicodemo Tavernese



**COMUNE DI CIRO' MARINA**  
**(Provincia di Crotona)**

**COPIA**

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N. 64 DEL 15.04.2025**

Del che il presente verbale, viene letto e firmato dai sottoscritti:

**IL SINDACO**  
**f.to dott. Sergio FERRARI**

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
**f.to dott.ssa Simona Angela GIULIANA**

---

La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo pretorio on-line il \_\_\_\_\_ e sarà affissa fino al \_\_\_\_\_ ai sensi del 1° comma dell'art. 124 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali.

Cirò Marina, lì

Il Responsabile dell'Area Affari Generali  
f.to Dott.ssa Rosella Colloca

---

Il sottoscritto Responsabile Segreteria Giunta, visti gli atti d'ufficio

**ATTESTA**

che la presente deliberazione:

- viene affissa, su attestato dell'incaricato, a questo Albo pretorio on-line per 15 giorni consecutivi, a partire dal \_\_\_\_\_ come prescritto dall'art. 124, comma 1, del T.U.E.L. 267/2000 n. \_\_\_\_\_ registro Pubblicazioni.
- è stata trasmessa in elenco con lettera in data \_\_\_\_\_ ai signori capigruppo consiliari come prescritto dall'art. 125 del T.U.E.L. 267/2000;
- è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_:
  - perchè decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione;
  - perchè dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, del T.U.E.L.);

Cirò Marina, lì

Il Responsabile dell'Area Affari Generali  
f.to Dott.ssa Rosella Colloca

# COMUNE DI CIRO' MARINA

## Provincia di CROTONE

### PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2025-2027

Allegato alla delibera di Giunta Comunale di approvazione del PTFP 2025-2027

#### 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 alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

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.

Il piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- a) alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- b) strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

La giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche e l'attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, appaiono un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività.

La valutazione delle finalità istitutive e delle attribuzioni di funzioni dell'Ente rendono la programmazione del fabbisogno un processo tale da garantire, pur nel ridotto organico assumibile, che il reclutamento individui figure in grado di ricoprire diverse mansioni.

La programmazione del fabbisogno trova il suo naturale sbocco, quindi, nel reclutamento effettivo della forza lavoro. Ed evidente che anche le regole del reclutamento debbano rinnovarsi e perfezionarsi soprattutto quando siano state individuate nuove professioni e relative competenze professionali da mettere al servizio delle pubbliche amministrazioni.

Le innovazioni che il D.lgs. 75/2017 reca su tale fronte consentono di coniugare una più ragionata determinazione dei fabbisogni con modalità di reclutamento volte a soddisfare tali fabbisogni e perciò sviluppate secondo strategie, processi di selezione e bacino di reclutamento che privilegino l'individuazione di figure e competenze professionali idonee ad una pubblica amministrazione moderna, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, focalizzando l'attenzione sull'introduzione di strumenti volti a valorizzare le attitudini e le abilità richieste per lo svolgimento delle attività e delle responsabilità da affidare, in aggiunta alle conoscenze.

Infine, la pianificazione dei fabbisogni di personale, in quanto processo tra i più strategici e rilevanti della gestione delle risorse, deve essere anche pienamente coerente, oltre che con i principi generali di legalità, con la disciplina in materia di anticorruzione, e tenere conto che, nella programmazione e

nell'esecuzione delle procedure di reclutamento delle risorse, occorre applicare la normativa e le migliori pratiche connesse con la prevenzione della corruzione.

Obiettivo principale del PTFP è coniugare l'ottimale impiego delle risorse finanziarie pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità delle prestazioni esercitate di assicurare, da parte delle amministrazioni destinatarie, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire.
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve esser adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Il PTFP si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. Resta ferma la necessità del rispetto delle procedure e dei criteri previsti, nonché delle presenti linee di indirizzo.

## CAPACITÀ ASSUNZIONALE DEL COMUNE

Ai fini del calcolo della capacità assunzionale, l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e il D.P.C.M. 17 marzo 2020 individuano per ciascuna fascia demografica due distinte percentuali: una prima percentuale che definisce il valore-soglia (tabella 1 allegata al D.M.), il cui rispetto abilita l'Ente alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni, e una più alta percentuale che definisce il valore di rientro (tabella 3 allegata al D.M.), come riferimento per gli Enti che hanno una maggiore rigidità strutturale della spesa di personale in relazione all'equilibrio complessivo del Bilancio.

### DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA art. 4

Popolazione	<b>14.143</b>
Fascia di riferimento	<b>f</b>
Valore soglia 1 (tabella 1 D.M.)	<b>27,00%</b>
Valore soglia 2 (TABELLA 3 D.M.)	<b>31,00%</b>
Rapporto tra spesa personale e entrate correnti	<b>11,53%</b>

La spesa del personale, secondo la tipologia di spesa indicata dal D.M., comprensiva della spesa per la nuova programmazione è la seguente:

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	CODICI SPESA PIANO CONTI INTEGRATO	2025
Macroaggregato BDAP - Redditi da lavoro dipendente	U.1.01.00.00.000	<b>2.609.871,56</b>
Altre spese per il personale	U.1.01.01.02.000	<b>741.422,21</b>
Contributi sociali a carico dell'ente	U.1.01.02.00.000	-
Contributi sociali	U.1.01.02.02.000	-
Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.000	-
Spese indicate in altri interventi		-
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE D.L. 34/2019</b>		<b>3.351.293,77</b>

Rettificata:

Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria per enti non capoconvenzione (art. 2, c. 3, D.M. 21 ottobre 2020)	ECCEZIONE 1a	-
(PER ENTI CAPOCONVENZIONE) Rimborso dagli altri enti convenzionati delle spese per convenzione segreteria (art. 2, c. 3, D.M. 21 ottobre 2020)	ECCEZIONE 1b	22.179,47
Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	ECCEZIONE 2	-
Spesa per tempo determinato (A DETRARRE)	ECCEZIONE 3	180.826,61
Spese correlate con entrate vincolate finalizzate (A DETRARRE)	ECCEZIONE 4	934.849,69
<b>TOTALE 2025 AL NETTO DELLE ECCEZIONE</b>		<b>2.213.438,00</b>

La media delle Entrate correnti, rilevata dagli ultimi 3 rendiconti approvati, al netto del FCDE del bilancio di previsione 2024, è la seguente:

ANNO	2021	2022	2023	MEDIA
TITOLO I	7.899.503,96	10.977.362,14	9.320.223,82	
TITOLO II	7.831.624,07	14.275.066,36	14.970.178,81	
TITOLO III	4.304.258,13	5.508.531,37	3.049.624,83	
<b>TOTALE</b>	<b>20.035.386,16</b>	<b>30.760.959,87</b>	<b>27.340.027,46</b>	<b>26.045.457,83</b>
			FCDE bilancio 2024	5.894.864,94
			<b>Media triennio al netto del FCDE</b>	<b>20.150.592,89</b>

La percentuale rinveniente dal rapporto della spesa del personale e delle entrate da considerare offre un margine assunzionale massimo possibile pari alla **differenza tra il limite di spesa calcolato in base alla percentuale prevista nella soglia** ottenendo così un valore massimo assunzionale teorico, per come segue:

		ANNO	
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		2025	
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2024	14.143	f
		ANNO	VALORE
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2023	3.351.293,77 € (l)	
Spesa personale a tempo determinato (eccezione 3)	(-)	180.826,61 €	
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato depurata del personale a tempo determinato (A)	(=)	3.170.467,15 €	
art. 57, comma 3-septies del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126 (B)	(-)		
spese correlate deliberazione Corte dei Conti Sezione Abruzzo n. 63/2021 (eccezione 4) (C)	(-)	934.849,69 €	
Decreto Ministero dell'Interno del 21/10/2020 art. 3, comma 2 (segretari in convenzione eccezione 1b) (D)	(-)	22.179,47 €	
Altro (F)	(-)		
Spesa di personale dotazione organica da approvare (al netto delle spese di cui alla lettera (B -C -D -F)		2.213.438,00 €	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2021	20.035.386,16	
	2022	30.760.959,87	
	2023	27.340.027,46	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		26.045.457,83 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	5.894.864,94 €	
Totale Entrate correnti che non rilevano ai fini del calcolo (A+B)	(-)	957.029,16 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(a)	19.193.563,73 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(b)	11,53%	
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(c)	27,00%	
Limite TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (SE (a) < o = (b1))	(d)	31,00%	

#### COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

##### ENTE VIRTUOSO

Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno - massimo consentito da tabella 1 (a) x (c)	5.182.262,21 €
spesa nuova dotazione organica al netto delle eccezioni	2.213.438,00 €
Margine assunzionale teorico	2.968.824,21 €

## PERSONALE IN SERVIZIO E NUOVA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA

### TEMPO INDETERMINATO ENTE

PROGRAMMAZIONE TRIENNIO 2025/2027 -ANNUALITA' 2025									
AREA	AREA CONTRATTUALE	CATEGORIA	%	PERSONALE ATTUALE IN SERVIZIO	CESSAZIONI PREVISTE		NUOVE ASSUNZIONI	%	TOTALE NUOVA DOTAZIONE
VIGILANZA	ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	100,00%	1					1
	ISTRUTTORI	C	100,00%	2					2
		C	50,00%	6			1	50,00%	7
	OPERATORI ESPERTI	B	100,00%	2					2
	OPERATORI	A							-
AFFARI GENERALI	ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	100,00%	1					1
	ISTRUTTORI	C	100,00%	2					2
	OPERATORI ESPERTI	B	100,00%	8					8
	OPERATORI	A	100,00%	2					2
MANUTENTIVA	ELEVATA QUALIFICAZIONE	D					1	100,00%	1
	ISTRUTTORI	C							-
	OPERATORI ESPERTI	B	100,00%	5			1	100,00%	6
		B					6	50,00%	6
	OPERATORI	A	100,00%	2					2
URBANISTICA	ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	100,00%	1					1
	ISTRUTTORI	C							-
	OPERATORI ESPERTI	B	100,00%	2					2
	OPERATORI	A							-
LAVORI PUBBLICI	ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	100,00%	2			2	100,00%	4
	ISTRUTTORI	C					4	50,00%	4
	OPERATORI ESPERTI	B	100,00%	1					1
	OPERATORI	A							-
FINANZIARIA	ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	100,00%	1			1	50,00%	2
	ISTRUTTORI	C	100,00%	5					5
	OPERATORI ESPERTI	B	100,00%	4					4
	OPERATORI	A							-
SERVIZI ALLA PERSONA	ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	100,00%	1					1
	ISTRUTTORI	C							-
	OPERATORI ESPERTI	B							-
	OPERATORI	A							-
<b>TOTALE ENTE</b>				<b>48</b>			<b>16</b>		<b>64</b>

### TEMPO INDETERMINATO AMBITO

SERVIZI ALLA PERSONA (AMBITO SOCIALE)	ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	100,00%	14			2	100,00%	16
		D							-
		D							-
		D							-
	ISTRUTTORI	C	100,00%	2			2	100,00%	4
		C	60,00%	5					5
		C							-
		C							-
	OPERATORI ESPERTI	B						-	
	OPERATORI	A						-	
<b>TOTALE AMBITO SOCIALE</b>				<b>21</b>			<b>4</b>		<b>25</b>

## RIEPILOGO NUOVA DOTAZIONE ORGANICA PER AREE

TOTALE ENTE + AMBITO SOCIALE				Ente	Ambito	Totale
				69	20	89

  

RIEPILOGO PER AREA	Attuale			a regime		
	Ente	Ambito	totale	Ente	Ambito	Totale
elevata qualificazione	7	14	21	11	16	27
Istruttori	15	7	22	20	9	29
Operatori Esperti	22	-	22	29	-	29
Operatori	4	-	4	4	-	4
<b>Totale</b>	<b>48</b>	<b>21</b>	<b>69</b>	<b>64</b>	<b>25</b>	<b>89</b>

## TEMPO DETERMINATO ENTE

PROGRAMMAZIONE TRIENNIO 2025/2027 -ANNUALITA' 2025 TEMPO DETERMINATO									
AREA	AREA CONTRATTUALE	CATEGORIA	%	PERSONALE IN SERVIZIO	CESSAZIONI PREVISTE	AUMENTO ORE	NUOVE ASSUNZIONI	%	TOTALE NUOVA DOTAZIONE
VIGILANZA	ELEVATA QUALIFICAZIONE	D							-
	ISTRUTTORI	C	50,00%	1					1
	OPERATORI ESPERTI	B							-
	OPERATORI	A							-
AFFARI GENERALI	ELEVATA QUALIFICAZIONE	D *	50,00%	1					1
	ISTRUTTORI	C							-
	OPERATORI ESPERTI	B							-
	OPERATORI	A							-
MANUTENTIVA	ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	50,00%	1					1
	ISTRUTTORI	C							-
	OPERATORI ESPERTI	B							-
	OPERATORI	A							-
URBANISTICA	ELEVATA QUALIFICAZIONE	D							-
	ISTRUTTORI	C							-
	OPERATORI ESPERTI	B							-
	OPERATORI	A							-
LAVORI PUBBLICI	ELEVATA QUALIFICAZIONE	D							-
	ISTRUTTORI	C							-
	OPERATORI ESPERTI	B							-
	OPERATORI	A							-
FINANZIARIA	ELEVATA QUALIFICAZIONE	D							-
	ISTRUTTORI	C							-
	OPERATORI ESPERTI	B							-
<b>TOTALE</b>				<b>3</b>			<b>0</b>		<b>3</b>

\*staff Sindaco

## TEMPO DETERMINATO AMBITO

SERVIZI ALLA PERSONA (AMBITO SOCIALE)	ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	100,00%	3	3		1	100,00%	1
	ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	33,33%	1	1		1	50,00%	1
	ISTRUTTORI	C	100,00%	2	2		2	100,00%	2
	OPERATORI ESPERTI	B							-
	OPERATORI	A							-
<b>TOTALE</b>				<b>6</b>			<b>4</b>		<b>4</b>

Il processo assunzionale e modificativo del rapporto contrattuale del personale è così dettagliato:

### Maggiore spesa a regime a tempo indeterminato -assunzioni Ente

#### MAGGIORE SPESA A REGIME -ASSUNZIONI ENTE (categoria base)

Categorie da assumere	%	n. posti	Profilo professionale	Area o Servizio di riferimento	Modalità di assunzione	maggiore spesa a regime	Contributi CPDEL-INADEL- INAIL 27,68%	Irap 8,50%	Totale maggiore spesa
D1	100%	1	Elevata Qualificazione	Manutentiva	Concorso pubblico o Graduatoria altri Enti	€ 26.467,71	€ 7.326,26	€ 2.249,76	€ 36.043,73
D1	50%	1	Elevata Qualificazione	Finanziaria	Graduatoria altri Enti	€ 13.233,86	€ 3.663,13	€ 1.124,88	€ 18.021,87
C1	50%	3	Istruttori	Lavori pubblici	Mobilità volontaria/Graduatoria altri Enti/Concorso	€ 36.589,40	€ 10.127,94	€ 3.110,10	€ 49.827,44
C1	50%	1	Istruttori	Lavori pubblici	Concorso pubblico	€ 12.196,47	€ 3.375,98	€ 1.036,70	€ 16.609,15
B1	100%	1	Operatori Esperti	Manutentiva	Concorso pubblico	€ 21.704,02	€ 6.007,67	€ 1.844,84	€ 29.556,54
B1	50%	6	Operatori Esperti	Manutentiva	Concorso pubblico	€ 65.112,07	€ 18.023,02	€ 5.534,53	€ 88.669,62
C1	50%	1	Istruttori	Vigilanza	Stabilizzazione / Concorso pubblico o Graduatoria altri Enti	€ 12.196,47	€ 3.375,98	€ 1.036,70	€ 16.609,15
									€ 0,00
<b>Totale</b>						<b>€ 187.499,99</b>	<b>€ 51.900,00</b>	<b>€ 15.937,50</b>	<b>€ 255.337,49</b>

### Maggiore spesa a regime a tempo indeterminato etero finanziata -assunzioni Ente

#### Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1 Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato

Categorie da assumere	%	n. posti	Profilo professionale	modalità di assunzione	maggiore spesa a regime	Contributi CPDEL-INADEL- INAIL 27,68%	Irap 8,50%	Totale maggiore spesa
D1	100%	1	Elevata Qualificazione	attraverso una o più procedure per esami dal Dipartimento per la funzione pubblica, che si avvarrà della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM)	€ 26.467,71	€ 7.326,26	€ 2.249,76	€ 36.043,73
D1	100%	1	Elevata Qualificazione	attraverso una o più procedure per esami dal Dipartimento per la funzione pubblica, che si avvarrà della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM)	€ 26.467,71	€ 7.326,26	€ 2.249,76	€ 36.043,73
<b>Totale</b>					<b>€ 52.935,43</b>	<b>€ 14.652,53</b>	<b>€ 4.499,51</b>	<b>€ 72.087,46</b>

Per il personale di cui all'“avviso pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse – pubblicato dalla presidenza del consiglio dei ministri – dipartimento per le politiche di coesione – programma nazionale di assistenza tecnica capacità per la coesione 2021-2027 (CAPCOE) priorità 1, azione 1.1.2. assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari”, il **processo assunzionale** è stato gestito attraverso una o più procedure per esami dal Dipartimento per la funzione pubblica, che si avvarrà della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM) di cui all'articolo 35, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la quale adotterà gli atti di propria competenza d'intesa con il Dipartimento per le politiche di coesione (DPCOE) della Presidenza del Consiglio dei ministri per l'assegnazione delle unità lavorative selezionate.

### Maggiore spesa a regime a tempo indeterminato Ente -progressioni di carriera

#### MAGGIORE SPESA A REGIME PROGRESSIONI

Categoria provenienza	%	n. posti	Profilo professionale	Categoria da attribuire	Tabellare attuale	tabellare progressione	maggiore spesa a regime	Contributi CPDEL-INADEL- INAIL 27,68%	Irap 8,50%	Totale maggiore spesa
C1	100%	1	Elevata Qualificazione	D1	€ 24.392,93	€ 26.467,71	€ 2.074,78	€ 574,30	€ 176,36	€ 2.825,44
B1	100%	1	Istruttori	C1	€ 21.704,02	€ 24.392,93	€ 2.688,91	€ 744,29	€ 228,56	€ 3.661,75
B1	100%	1	Istruttori	C1	€ 21.704,02	€ 24.392,93	€ 2.688,91	€ 744,29	€ 228,56	€ 3.661,75
B1	100%	1	Istruttori	C1	€ 21.704,02	€ 24.392,93	€ 2.688,91	€ 744,29	€ 228,56	€ 3.661,75
B1	100%	2	Istruttori	C1	€ 43.408,05	€ 48.785,86	€ 5.377,81	€ 1.488,58	€ 457,11	€ 7.323,51
B1	100%	1	Istruttori	C1	€ 21.704,02	€ 24.392,93	€ 2.688,91	€ 744,29	€ 228,56	€ 3.661,75
B1	100%	4	Istruttori	C1	€ 86.816,10	€ 97.571,72	€ 10.755,63	€ 2.977,16	€ 914,23	€ 14.647,01
A1	100%	1	Operatore Esperto	B1	€ 20.578,18	€ 21.704,02	€ 1.125,84	€ 311,63	€ 95,70	€ 1.533,17
B1	100%	1	Operatore Esperto	C1	€ 21.704,02	€ 24.392,93	€ 2.688,91	€ 744,29	€ 228,56	€ 3.661,75
<b>Totale A</b>							<b>€ 32.778,60</b>	<b>€ 9.073,12</b>	<b>€ 2.786,18</b>	<b>€ 44.637,90</b>

Con l'attribuzione delle progressioni verticali, sia in deroga che ordinarie, saranno considerati soppressi i posti delle aree di provenienza ed incrementati i posti delle aree di destinazione.

## Maggiore spesa a regime Ente per aumento ore

### SPESA PIANO ASSUNZIONE ENTE (Aumento ore)

Categorie	% aumento	n. posti	Area	SERVIZIO	dettaglio aumento ore	Maggiore spesa a regime	Contributi CPDEL-INADEL- INAIL 27,68%	Irap 8,50%	Totale Maggiore spesa A REGIME
D1	50,00%	1	Elevata qualificazione	Lavori pubblici	passa dal 50% al 100%	€ 13.233,86	€ 3.663,13	€ 1.124,88	€ 18.021,87
C1	50,00%	6	Istruttori	Vigilanza	passa dal 50% al 100%	€ 73.178,79	€ 20.255,89	€ 6.220,20	€ 99.654,88
									€ 0,00
<b>Totale</b>						<b>€ 86.412,65</b>	<b>€ 23.919,02</b>	<b>€ 7.345,08</b>	<b>€ 117.676,75</b>

## Maggiore spesa a regime a tempo indeterminato -assunzioni Ambito

### SPESA PIANO ASSUNZIONE AMBITO SOCIALE (STABILIZZAZIONE ART. 20 D.Lgs 75/17 legge Madia)

Categorie da assumere	%	n. posti	Area	Profilo professionale	Modalità assunzione	Minore spesa a regime	Contributi CPDEL-INADEL- INAIL 27,68%	Irap 8,50%	Totale Minore spesa A REGIME
D1	100%	2	Elevata Qualificazione	Assistente sociale	Stabilizzazione	€ 52.935,43	€ 14.652,53	€ 4.499,51	€ 72.087,46
C1	100%	2	Istruttori	Istruttore Amministrativo	Stabilizzazione	€ 48.785,86	€ 13.503,93	€ 4.146,80	€ 66.436,59
									€ 0,00
									€ 0,00
<b>Totale</b>						<b>€ 101.721,29</b>	<b>€ 28.156,45</b>	<b>€ 8.646,31</b>	<b>€ 138.524,05</b>

## Maggiore spesa a regime Ambito Sociale per aumento ore

### SPESA PIANO ASSUNZIONE AMBITO SOCIALE (Aumento ore)

Categorie	% aumento	n. posti	Area	Profilo professionale	dettaglio aumento ore	Maggiore spesa a regime	Contributi CPDEL-INADEL- INAIL 27,68%	Irap 8,50%	Totale Maggiore spesa A REGIME
C1	12,56%	1	Istruttori	Operatore E.S.	passa dal 47,44% al 60%	€ 3.063,75	€ 848,05	€ 260,42	€ 4.172,22
D1	5,56%	1	Elevata qualificazione	Educatore	passa dal 94,44% al 100%	€ 1.471,60	€ 407,34	€ 125,09	€ 2.004,03
C1	5,56%	1	Istruttori	Mediatore culturale	passa dal 94,44% al 100%	€ 1.356,25	€ 375,41	€ 115,28	€ 1.846,94
D1	20,38%	1	Elevata qualificazione	Psicologo	passa dal 79,62% al 100%	€ 5.394,12	€ 1.493,09	€ 458,50	€ 7.345,71
D1	3,87%	1	Elevata qualificazione	Assistente sociale	passa dal 96,13% al 100%	€ 1.024,30	€ 283,53	€ 87,07	€ 1.394,89
C1	6,15%	4	Istruttori	Operatore E.S.	passa dal 53,85% al 60%	€ 6.000,66	€ 1.660,98	€ 510,06	€ 8.171,70

## Maggiore spesa a regime a tempo determinato -assunzioni Ambito + PON 2021-2027

### SPESA PIANO ASSUNZIONE AMBITO SOCIALE (Tempo Determinato + tempo determinato Decreto 40 del 14/03/2025 -PON 2021-2027)

Categorie da assumere	%	n. posti	Area	Profilo professionale	Modalità assunzione	Minore spesa a regime	Contributi CPDEL-INADEL- INAIL 27,68%	Irap 8,50%	Totale Minore spesa A REGIME
D1	100%	1	Elevata qualificazione	Funzionario Amministrativo	concorso PON 2021-2027	€ 26.467,71	€ 7.326,26	€ 2.249,76	€ 36.043,73
D1	100%	1	Elevata qualificazione	Funzionario Contabile	concorso PON 2021-2027	€ 26.467,71	€ 7.326,26	€ 2.249,76	€ 36.043,73
D1	50%	1	Elevata qualificazione	Educatore	Concorso pubblico o Graduatoria altri Enti	€ 13.233,86	€ 3.663,13	€ 1.124,88	€ 18.021,87
D1	100%	1	Elevata qualificazione	Assistente sociale	Concorso pubblico o Graduatoria altri Enti	€ 26.467,71	€ 7.326,26	€ 2.249,76	€ 36.043,73
<b>Totale</b>						<b>€ 92.636,99</b>	<b>€ 25.641,92</b>	<b>€ 7.874,14</b>	<b>€ 126.153,06</b>

## Totale maggiore spesa a regime

Maggiore spesa a regime ENTE	<b>€ 489.739,60</b>
<b>A detrarre spesa correlata con entrata</b>	<b>€ 72.087,46</b>
Maggiore spesa a regime ENTE	<b>€ 417.652,14</b>

Maggiore spesa a regime AMBITO	<b>€ 289.612,60</b>
di cui:	
Tempo indeterminato	<b>€ 163.459,54</b>
Tempo determinato	<b>€ 126.153,06</b>

## SPESA DELLA NUOVA DOTAZIONE ORGANICA

La spesa della nuova dotazione, calcolata sulla base del contratto delle Funzioni Locali attualmente in vigore e della riclassificazione del personale, compreso segretario comunale e fondo produttività, è la seguente:

### Spesa complessiva: personale Ente+Ambito+determinato:

Descrizione	Indeterminato (compreso ambito-segretario-fondo)	Determinato Comunali + PON 2021-2027	Determinato Ambito	Totale
Totale previsione di bilancio per retribuzioni	2.469.278,44	100.109,78	40.483,35	2.609.871,56
Totale previsione di bilancio per oneri previdenziali e assicurativi	701.188,71	28.649,77	11.583,73	741.422,21
Totale previsione di bilancio per IRAP	209.888,68	8.509,33	3.441,09	221.839,10
<b>Totale</b>	<b>3.380.355,84</b>	<b>137.268,87</b>	<b>55.508,16</b>	<b>3.573.132,87</b>
<b>Totale senza IRAP</b>	<b>3.170.467,15</b>	<b>128.759,54</b>	<b>52.067,07</b>	<b>3.351.293,77</b>

### Spesa complessiva per il triennio considerato:

spesa personale in servizio a regime con Irap	2025	2026	2027
Retribuzioni	2.609.871,56	2.609.871,56	2.609.871,56
Oneri riflessi	741.422,21	741.422,21	741.422,21
Irap	221.839,10	221.839,10	221.839,10
<b>TOTALE a</b>	<b>3.573.132,87</b>	<b>3.573.132,87</b>	<b>3.573.132,87</b>
Entrate correlate Ambito Sociale (con IRAP)	978.217,44	978.217,44	978.217,44
Spesa a tempo determinato (comunale)	63.258,00	63.258,00	63.258,00
Spesa a carico PON 2021-2027	74.010,87	74.010,87	74.010,87
Spesa a carico Coesione (CAPCOE)	74.010,88	74.010,88	74.010,88
<b>TOTALE b</b>	<b>1.189.497,20</b>	<b>1.189.497,20</b>	<b>1.189.497,20</b>
<b>TOTALE SPESA EFFETTIVA (A NETTO DELLE ENTRATE CORRELATE E TEMPO DETERMINATO) a-b</b>	<b>2.383.635,67</b>	<b>2.383.635,67</b>	<b>2.383.635,67</b>

### Spesa complessiva per il triennio considerato, al netto dell'Irap:

spesa personale in servizio a regime senza Irap	2025	2026	2027
Retribuzioni	2.609.871,56	2.609.871,56	2.609.871,56
Oneri riflessi	741.422,21	741.422,21	741.422,21
<b>TOTALE a</b>	<b>3.351.293,77</b>	<b>3.351.293,77</b>	<b>3.351.293,77</b>
Entrate correlate Ambito Sociale (senza IRAP)	917.494,00	917.494,00	917.494,00
Spesa a tempo determinato (comunali) senza IRAP	59.336,78	59.336,78	59.336,78
Spesa a carico PON 2021-2027 Senza Irap	69.422,76	69.422,76	69.422,76
Spesa a carico Coesione (CAPCOE)	69.422,76	69.422,76	69.422,76
<b>TOTALE b</b>	<b>1.115.676,30</b>	<b>1.115.676,30</b>	<b>1.115.676,30</b>
<b>TOTALE SPESA EFFETTIVA (A NETTO DELLE ENTRATE CORRELATE E TEMPO DETERMINATO) a-b</b>	<b>2.235.617,47</b>	<b>2.235.617,47</b>	<b>2.235.617,47</b>

I valori della spesa della nuova dotazione organica, per come sopra esposti **sono comprensivi**:

- della maggiore spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato -Ente
- della maggiore spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato -Ente -finanziata da dipartimento per le politiche di coesione (CAPCOE)
- della maggiore spesa per progressioni Verticali -Ente
- della maggiore spesa per aumento ore -Ente
- della maggiore spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato -Ambito Sociale
- della maggiore spesa per aumento ore -Ambito Sociale
- della maggiore spesa per nuove assunzioni a tempo determinato -Ambito Sociale

## Spesa del personale a carico Ambito Sociale

Riepilogo (nuova dotazione) spesa ambito sociale Tempo indeterminato + determinato	indeterminato	determinato	fondo accessorio	Totale
Retribuzioni	605.764,59	40.483,35	68.145,51	714.393,44
Oneri riflessi	173.335,60	11.583,73	18.181,22	203.100,55
Irap	51.489,99	3.441,09	5.792,37	60.723,45
<b>TOTALE a</b>	<b>830.590,19</b>	<b>55.508,16</b>	<b>92.119,10</b>	<b>978.217,44</b>

### VERIFICA DI CONTROLLO CON SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013

La presente tabella evidenzia il rispetto del limite della spesa del triennio tenendo conto dei valori massimi teorici possibili della spesa del personale:

spese presunte bilancio di previsione 2023-2025	Media 2011/2013	Previsione di spesa con cessazioni/assunzioni previste		
		2025	2026	2027
Spese macroaggregato 101	2.374.200,77	3.351.293,77	3.351.293,77	3.351.293,77
Spese macroaggregato 103	-	-	-	-
Irap macroaggregato 102	146.352,18	221.839,10	221.839,10	221.839,10
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	-	-	-	-
Altre spese: da specificare.....	-	-	-	-
Altre spese: da specificare.....	-	-	-	-
Altre spese: da specificare.....	-	-	-	-
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>2.520.552,95</b>	<b>3.573.132,87</b>	<b>3.573.132,87</b>	<b>3.573.132,87</b>
(-) Componenti escluse (B)	183.433,35	1.438.129,34	1.438.129,34	1.438.129,34
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B</b>	<b>2.337.119,60</b>	<b>2.135.003,53</b>	<b>2.135.003,53</b>	<b>2.135.003,53</b>

(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/2006)

Di seguito il dettaglio delle componenti escluse:

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE	2025	2026	2027
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (PNRR assunzioni al Sud)		-	-
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata DALL'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)		-	-
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero		-	-
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni		-	-
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate (piano servizi sociali- fondo povertà)	1.052.228,32	1.052.228,32	1.052.228,32
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali DOPO IL 2013	106.949,07	106.949,07	106.949,07
Spese per il personale appartenente alle categorie protette		-	-
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni		-	-
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada		-	-
Incentivi per la progettazione		-	-
Incentivi per il recupero ICI		-	-
Diritti di rogito		-	-
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)		-	-
Maggiori spese autorizzate -entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007		-	-
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)		-	-
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare la tipologia di spesa ed il riferimento normativo)		-	-
<b>Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi</b>	<b>278.951,94</b>	<b>278.951,94</b>	<b>278.951,94</b>
<b>Totale voci escluse (B)</b>	<b>1.438.129,34</b>	<b>1.438.129,34</b>	<b>1.438.129,34</b>
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)</b>	<b>2.135.003,53</b>	<b>2.135.003,53</b>	<b>2.135.003,53</b>

Dettaglio spese ESCLUSE (ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006) dal calcolo per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020, in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi:

% rapporto	Cat	data assunzione	Maggiore spesa annua	Contributi CPDEL- INADEL- INAIL	Irap	Facoltà assunzionale erosa
				27,68%		
100,00%	D1	31/12/2020	€ 23.212,35	€ 6.425,18		€ 278.951,94
50,00%	D1	31/12/2020	€ 11.606,18	€ 3.212,59		
50,00%	C1	31/12/2020	€ 10.696,44	€ 2.960,77		
50,00%	D1	31/12/2021	€ 11.606,18	€ 3.212,59		
100,00%	C1	01/12/2022	€ 21.392,87	€ 5.921,55		
100,00%	C1	01/12/2022	€ 21.392,87	€ 5.921,55		
100,00%	C1	01/12/2022	€ 21.392,87	€ 5.921,55		
100,00%	C1	01/12/2022	€ 21.392,87	€ 5.921,55		
100,00%	C1	01/12/2022	€ 21.392,87	€ 5.921,55		
100,00%	C1	01/12/2022	€ 21.392,87	€ 5.921,55		
100,00%	C1	12/12/2023	€ 21.392,87	€ 5.921,55		
50,00%	D1		€ 11.606,18	€ 3.212,59		

#### VERIFICA RAPPORTO DIPENDENTI/POPOLAZIONE

Escluso dipendenti a carico dell'Ambito Sociale.

nr. Dipendenti*	%	nr. Dipendenti rapportati alla %
52	100,00%	52,00
12	50,00%	6,00
		0,00
		0,00
<b>64</b>		<b>58,00</b>
Popolazione residente		14.143
<b>Rapporto dipendenti/popolazione</b>		<b>1 / 244</b>
DPCM 18/11/2020 (GU Serie Generale n.297 del 30-11-2020)		1 / 166

\*\*\*\*\*

Il Responsabile del Servizio  
Finanziario/Personale  
Dott. Nicodemo Tavernese