



COMUNE DI CASNIGO

Provincia di Bergamo

c.a.p. 24020 – tel. 035 740001 fax 035 740069

-mail: protocollo@comune.casnigo.bg.it - e-mail cert. protocollo@cert.casnigo.it

Deliberazione di **G.C. n. 17** seduta del **08-02-2023**

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023-2025 E APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA.

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

L'anno **duemilaventitre** addì **otto** del mese di **febbraio**, alle ore 14:30, in CASNIGO, in una sala del Palazzo Civico, a seguito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Signori:

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Carica</i>	<i>Pres./Ass.</i>
ENZO POLI	SINDACO	Presente
LUCIA ONGARO	ASSESSORE	Presente
ENRICO CARRARA	VICE - SINDACO	Presente
FRANCA GUERINI	ASSESSORE	Presente
GIAMBATTISTA ADAMI	ASSESSORE	Presente
<i>Totale</i>		Presenti 5 Assenti 0

Assiste all'adunanza il VICE - SEGRETARIO COMUNALE, DR.SSA SIMONETTA MUCI, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signor ENZO POLI nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

La Giunta Comunale, come sopra riunita, ha adottato il provvedimento entro riportato.

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023-2025 E APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA.

PARERI PREVENTIVI

SERVIZIO “Disciplina generale del personale”: Il Sottoscritto segretario comunale, ai sensi dell'art. 49 - comma 1 – del D.Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 78 del nuovo Regolamento di Contabilità Armonizzato, esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità dell'azione amministrativa così come prevista dell'articolo 147-bis del D. Lgs. n. 267/2000 (*introdotto con D.L. 174/2012*).

IL SEGRETARIO COMUNALE
responsabile del servizio disciplina generale del personale
f.to: Bignone dr. Alberto

SERVIZIO FINANZIARIO: Ai sensi dell'art. 49 - comma 1 – del D.Lgs. n. 267/2000, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della delibera in esame.

IL RESPONSABILE
f.to: Muci dr.ssa Simonetta

LA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

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

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

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»

VISTE in tal senso le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018 aggiornato con il DM 22 luglio 2022 pubblicato in G.U. n. 215 del 14/9/2022);

RITENUTO pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

RILEVATO che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DM 17 marzo 2020, ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente;

CONSIDERATO che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turn over, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

VISTA la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – del 13 maggio 2020 pubblicata sulla GU n. 226 del 11.09.2020 ad oggetto “*Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell’articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni*” che definisce puntualmente i macroaggregati ed i codici di spesa da utilizzare nel calcolo della spesa di personale ed identifica le entrate correnti ed il FCDE da utilizzare;

VISTA, inoltre, la nuova disciplina delle convenzioni per l’ufficio del segretario comunale – Decreto del Ministero dell’Interno del 21.10.2020 in vigore dal 1° dicembre 2020, che prevede espressamente che, per il rispetto dei valori soglia di cui all’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, ciascun comune deve computare nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il Comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa;

PRESO ATTO che dai conteggi effettuati secondo la nuova disciplina ed in ossequio alla circolare sopra richiamata, il parametro delle spese di personale sulle entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato (2021) risulta essere pari al 22,53%, e che pertanto questo Comune si pone al di sotto del primo “valore soglia” secondo la classificazione indicata dalla tabella 1 dell’art. 4 del DM 17.03.2020 disponendo, collocandosi nella fascia demografica da 3.000 a 4.999 abitanti, di un margine di potenziale maggiore spesa pari a € 113.081,31= fino al raggiungimento del primo valore soglia del 27,20%;

CONSIDERATO, tuttavia, che:

- nel corso dell’anno 2022 si è già proceduto all’assunzione di un istruttore amm.vo full-time, cat. C;
- in data 16.11.2022 è stato sottoscritto il CCNL triennio 2019-2021 del comparto funzioni locali con conseguente incremento, a regime, della spesa di personale;
- la Legge 29 dicembre 2022, n. 197 (Legge di Bilancio 2023) all’articolo 1, comma 330, prevede, per l’anno 2023, l’erogazione di un emolumento accessorio una tantum, da corrispondere per tredici mensilità, da determinarsi nella misura dell’1,5 per cento dello stipendio con effetti ai soli fini del trattamento di quiescenza”;

CONSIDERATO, inoltre, che nell’anno 2023 si prevede lo scioglimento dell’Unione insieme sul Serio con conseguente internalizzazione del personale pro quota di partecipazione ovvero secondo il criterio della popolazione residente. Rammentato che il Comune ha assicurato il consolidamento della spesa del personale, ai fini del rispetto dei limiti ex art. 1 – comma 557 – della Legge n. 296/2006, facendo applicazione del principio secondo cui “*i Comuni che hanno costituito l’Unione devono considerare, nella loro spesa di personale, la quota di loro competenza sostenuta dall’Unione, cosicché in caso di recesso*” o di scioglimento “*e, per l’effetto, di riassorbimento dei dipendenti da parte dell’Ente locale non dovrebbe porsi alcun problema di osservanza dei vincoli di spesa, dovendo quest’ultima essere già sta conteggiata in via continuativa da ciascun Comune.*” (C.d.C. Sez. Controllo per la Regione Emilia Romagna n.99/2020/QMIG);

RICORRENDO l’obbligo del Comune di procedere al riassorbimento di 1 unità di personale ex cat. C Ag. PL nell’anno 2023, il previsionale superamento della soglia del tetto di spesa del personale ex art.4 del dm risulta compatibile con i vincoli di spesa in considerazione della circostanza che detto superamento è prodotto dall’effetto combinato della maggiore spesa conseguente al riassorbimento della nuova unità di personale e degli incrementi dovuti al CCNL 2022 ed all’emolumento accessorio previsto dalla Legge di Bilancio 2023;

RITENUTO di ridefinire il fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025 prevedendo unicamente la eventuale copertura dei posti che dovessero rendersi vacanti oltre al riassorbimento di n. 1 Agente di Polizia Locale cat. C full-time, figura trasferita nell’anno 2019 all’Unione Insieme sul Serio contestualmente al trasferimento del servizio di polizia locale;

RILEVATO che, a seguito della reinternalizzazione come sopra indicato dell’Agente di P.L., a seguito degli aumenti contrattuali previsti dal CCNL 16.11.2022 e dall’art. 1, comma 330, della Legge n. 197/2022 questo Comune, in fase preventiva si colloca, per il triennio 2023-2025, nella fascia intermedia tra il valore soglia del 27,20% e la soglia di rientro del 31,20% di cui alle tabelle 1 e 3 del Decreto 17 marzo 2020;

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

RILEVATO a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a € 749.240,11= e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.296/2006 in sede previsionale, per il triennio 2023-2025, si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013, anche tenendo conto del fatto che ai sensi dell'art. 7 del DM 17 marzo 2020 *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*;

VISTA la propria precedente deliberazione n. 18 del 04.02.2022 relativa all'approvazione del *“PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024”*;

VISTO l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

PRESO ATTO che con atto di G.C. n. 15 del 01.02.2023 è stata effettuata, con esito negativo, la ricognizione annuale delle eccedenze di personale;

DATO ATTO che la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

RITENUTO pertanto di aggiornare i reclutamenti di fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025, approvando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di Casnigo, secondo le linee di indirizzo di cui al DM 8 maggio 2018;

VISTO l'art. 239 D.Lgs 267/2000 sulle competenze del Revisore dei Conti;

VISTO l'art. 4, comma 5, del CCNL 16.11.2022, che prevede che gli atti di organizzazione degli uffici, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, sia oggetto di informazione sindacale;

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

RICHIAMATO l'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge n. 113 del 6 agosto 2021 che disciplina il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), di durata triennale e da aggiornare annualmente. Il PIAO ha l'obiettivo di assorbire e razionalizzare la disciplina, in un'ottica di massima semplificazione, di molti dei documenti di pianificazione e programmazione cui sono tenute le amministrazioni. Il Piano è costituito, infatti, da 3 sezioni suddivise ulteriormente in sottosezioni. La sezione 3 del PIAO contempla anche una sottosezione dedicata al Piano Triennale dei fabbisogni di personale;

VISTO il vigente *“Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi”*;

PRESO ATTO dei pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49 - 1° comma - del T.U. D.Lgs. n° 18/08/2000 n° 267;

Con voti favorevoli e unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa

- 1) Di prendere atto che:
 - il parametro di virtuosità finanziaria di questo Comune, previsto dal DL 34/2019 e dal DM 17 marzo 2020, si colloca al di sotto del "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 22,53% (RENDICONTO 2021);
 - di conseguenza il margine potenziale di spesa fino al raggiungimento del valore soglia, secondo quanto previsto dall'art. 4 del DM citato, è pari a € 113.081,31= per una spesa complessiva massima di € 658.509,18=, come meglio evidenziato nell'Allegato "A" che forma parte integrante e sostanziale del deliberato;
- 2) Di approvare la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2023/2025, prevedendo la copertura dei posti di organico nei seguenti termini:
 - Anno 2023 – Riassegnazione di n. 1 Agente di Polizia Locale cat. C full-time (attualmente in forza all'Unione dei Comuni "Insieme sul Serio" in fase di scioglimento) ed eventuale copertura dei posti che dovessero rendersi vacanti;
 - Anno 2024 Eventuale copertura dei posti che dovessero rendersi vacanti;
 - Anno 2025 Eventuale copertura dei posti che dovessero rendersi vacanti;
- 3) Di approvare, secondo le linee di indirizzo del DM 8 maggio 2018, la dotazione organica dell'Ente come definita nell'Allegato "B";
- 4) Di dare atto che:
 - il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione,
 - determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 6 del citato DM 17 marzo 2020;
- 5) Di autorizzare, per il triennio 2023/2025, eventuali assunzioni di personale con la tipologia del lavoro flessibile che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale;
- 6) Di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
- 7) Di disporre che il presente documento programmatico, come disciplinato al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione, venga approvato autonomamente dal DUPS ed una volta concluso l'iter di approvazione venga inserito nel DUPS ed assorbito dal PIAO nell'apposita sottosezione, della sezione 3, dedicata al Piano Triennale dei fabbisogni di personale;
- 8) Di trasmettere copia della presente deliberazione alla RSU ed alle OO.SS. territoriali di categoria nonché di provvedere ad inserirla nel sistema SICO entro trenta giorni dall'adozione;
- 9) Di pubblicare la dotazione organica e il piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente";
- 10) Di demandare al Segretario Comunale ogni atto conseguente alla presente deliberazione compreso l'avvio delle procedure di reclutamento previste nel presente atto;
- 11) Di dichiarare la presente delibera immediatamente esecutiva, con successiva e separata votazione unanime e favorevole, ai sensi dell'art. 134, c.4, D.Lgs. n. 267/2000.

IL PRESIDENTE
(f.to: ENZO POLI)



IL VICE - SEGRETARIO COMUNALE
(f.to: DR.SSA SIMONETTA MUCI)

- In esecuzione all'art. 124, comma primo, del D.Lgs. n. 267/2000 si dispone che l'incaricato della pubblicazione provveda alla pubblicazione in copia, del presente atto, all'albo pretorio comunale per 15 giorni consecutivi, dal 14-02-2023 a tutto il 01-03-2023
- In esecuzione all'art. 125, del D.Lgs. n. 267/2000, contestualmente alla pubblicazione, lo stesso venga trasmesso, a cura dell'Ufficio Segreteria, in elenco ai capigruppo consiliari.
- Ai sensi dell'articolo 134, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000 la presente deliberazione, non soggetta a controllo necessario o non sottoposta a controllo eventuale, diventa esecutiva dopo il decimo giorno dalla sua pubblicazione e precisamente il **24-02-2023**, salvo il caso in cui la stessa non sia dichiarata immediatamente eseguibile.

Casnigo, lì 14-02-2023

IL RESPONSABILE DEL
SETTORE AMMINISTRATIVO - FINANZIARIO
(F.to SIMONETTA MUCI)



COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE in carta libera per uso amministrativo.

Casnigo, lì 14-02-2023

IL RESPONSABILE DEL
SETTORE AMMINISTRATIVO - FINANZIARIO
(SIMONETTA MUCI)



La stessa è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Comune di Casnigo BG

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno 2023

Anno ultimo rendiconto approvato	2021
Numero abitanti	3.090
Ente facente parte di unione di comuni	Si

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2021
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	536.819,14
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	8.608,73
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
Totale spesa	545.427,87

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	1.753.156,28	1.670.846,52	1.791.901,52
2 - Trasferimenti correnti	156.436,88	645.175,15	185.589,99
3 - Entrate extratributarie	554.654,00	473.143,65	436.593,94
Totale entrate	2.464.247,16	2.789.165,32	2.414.085,45
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			2.555.832,64
F.C.D.E.			134.843,00
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.			2.420.989,64

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
22,53 %	27,20 %	31,20 %	4,67 %
Soglia rispettata	SI	SI	

Incremento massimo spesa	113.081,31	Possibile utilizzo 38.000
Totale spesa con incremento massimo	658.509,18	SI

Spesa del personale anno 2018	620.963,23
Resti assunzionali	0,00

Anno	% massima	Spesa permessa
2023	27,00	788.623,30
2024	28,00	794.832,93
2025	0,00	620.963,23
2026	0,00	620.963,23
2027	0,00	620.963,23

DOTAZIONE ORGANICA E PTFP TRIENNIO 2023 / 2025

Personale di ruolo alla data del 31 gennaio 2023

CATEGORIA	Tabellare al 100%	Unità	% Assunzione	Attuale	Costo Effettivo	Maggiore costo Potenziale
D - Istruttore Direttivo Contabile	€ 25.146,71	1	100	100%	€ 25.146,71	
D - Istruttore Direttivo Tecnico	€ 25.146,71	1	100	100%	€ 25.146,71	

CATEGORIA	Tabellare al 100%	Unità	% Assunzione	Attuale	Costo Effettivo	Maggiore costo Potenziale
C - Istruttore Amm.vo	€ 23.175,61	7	100	100%	€ 162.229,27	
C - Istruttore Amm.vo	€ 23.175,61	1	100	83,33%	€ 19.312,24	€ 3.863,37
C - Istruttore Amm.vo	€ 23.175,61	1	100	55,56%	€ 12.876,37	€ 10.299,24

CATEGORIA	Tabellare al 100%	Unità	% Assunzione	Attuale	Costo Effettivo	Maggiore costo Potenziale
B3 - Collaboratore Amm.vo	€ 21.745,62	1	100	100%	€ 21.745,62	
B - Esecutore Tecnico	€ 20.620,72	2	100	100%	€ 41.241,44	

	Costo potenziale per ritorno part-time a tempo pieno (tabellare)	€ 14.162,62
	I.V.C. (cat. C5 per € 57,77 - cat. C6 per € 22,26)	€ 80,03
	Indennità una tantum (cat. C5 per € 173,29 - cat. C6 per € 66,82)	€ 240,11
	Indennità di comparto quota a carico bilancio	€ 31,83
	Oneri riflessi (Cp del 23,80% - Irap 8,5% - Inail 0,48%)	€ 4.757,88
	Oneri riflessi (Inadel 2,88%)	€ 417,10
	TOTALE Costo potenziale per ritorno part-time a tempo pieno	€ 19.689,57

PROGRAMMAZIONE ANNO 2023	Riassorbimento di n. 1 Agente PL cat. C
	Sostituzione eventuali cessazioni

CATEGORIA	Tabellare al 100%	Unità	% Assunzione	Attuale	Costo Effettivo	Maggiore costo
C -Agente P.L.	€ 23.175,61	1	100	100%	€ 23.175,61	€ 23.175,61
					I.V.C. e indennità una tantum (cat. C5)	€ 519,87
					Indennità di comparto quota a carico bilancio	€ 52,08
					Indennità di vigilanza	€ 1.310,84
					Oneri riflessi (Cpdel 23,80% -Irap 8,5% - Inail 0,91%)	€ 8.321,89
					Oneri riflessi (Inadel 2,88%)	€ 720,18
					TOTALE maggiore costo annuo trattamento fondamentale	€ 34.100,48

PROGRAMMAZIONE ANNO 2024	Sostituzione eventuali cessazioni
---------------------------------	-----------------------------------

PROGRAMMAZIONE ANNO 2025	Sostituzione eventuali cessazioni
---------------------------------	-----------------------------------

COSTO DOTAZIONE ORGANICA E VERIFICA RISPETTO LIMITI

COSTO PERSONALE IN SERVIZIO

Trattamento fondamentale

	COSTO	ONERI	TOTALE
Tabellare	€ 307.698,35		
IVC	€ 1.770,52		
Ria - Ind. Specifica - Ass. Personam	€ 254,57	€ 129.684,74	€ 491.124,94
Una tantum (per 13 mensilità)	€ 5.311,67		
Progressione economica	€ 46.405,08		

Salario accessorio

	COSTO	ONERI	TOTALE
Indennità comparto (bilancio)	€ 690,00		
Fondo salario accessorio (limite 2016) *	€ 125.986,00		
Progressione economica	-€ 46.405,08	€ 39.953,40	
Salario accessorio fuori dal limite - <i>importo presunto</i>	€ 33.700,00		€ 161.941,88
Fondo straordinari	€ 7.100,00		
Ributazione di posizione ulteriori elem. TFR € 9.571,05 x 6,91%		€ 661,36	
Previdenza complementare		€ 256,20	

* ripristino limite anno 2016 ante decurtazione di € 6.400,00 per trasferimento Agente di PL all'Unione

Altre spese di personale

	COSTO	ONERI	TOTALE
Assegni nucleo familiare	€ 0,00		
Buoni pasto (cap. 319)	€ 12.000,00		
Spese per arretrati-pensioni ecc. (cap. 135-140-160)	€ 9.000,00		€ 29.560,00
Spese per missioni e per formazione/agg.to prof.le (cap.200-201-321)	€ 2.560,00		
Spese per fondo mobilità segretari (cap. 187)	€ 6.000,00		

	COSTO	ONERI	TOTALE
Spese per il segretario - Indennità scavalco	€ 18.360,00	€ 5.930,28	€ 24.290,28
Diritti di segreteria	€ 8.000,00	€ 2.584,00	€ 10.584,00

Totale costo personale dipendente in servizio	€ 717.501,10
Spesa potenziale rientro part-time a tempo pieno	€ 19.689,57
Costo nuova assunzione	€ 34.100,48
TOTALE COSTO PRESUNTO DOTAZIONE ORGANICA	€ 771.291,15

di cui:	IRAP	-€ 46.617,75
	altre spese non rientranti nel calcolo delle capacità assunzionali	-€ 8.560,00

Differenza **€ 716.113,40**

Lavoro Flessibile

Spesa per lavoratori a tempo determinato/interinale/comma 557 ecc.	€ 1.000,00
	€ 1.000,00

VERIFICA RISPETTO LIMITI ex art. 1 - comma 557 - L. 296/2006

Costo dotazione organica			€ 771.291,15
Spese per utilizzo lavoro flessibile (<i>presunto</i>)			€ 1.000,00
Spesa personale Unione Insieme sul Serio (<i>presunto</i>)			€ 25.000,00
Comuni per servizi convenzionati (<i>presunto</i>)			€ 1.000,00
Spese per missioni-formazione-agg.to prof.			-€ 2.560,00
Istat e Codice degli appalti			-€ 5.320,00
Diritti di segreteria			-€ 10.584,00
IVC e indennità una tantum	€ 7.922,20	oneri e Irap 2.842,49 €	-€ 10.764,69
Assunzione anno 2022 fuori dal limite (al netto IVC e indennità una tantum))			-€ 32.425,00
	<i>totale *</i>		€ 736.637,47

LIMITE DI SPESA € 749.240,11

* importo dal quale devono essere detratti gli aumenti contrattuali - CCNL 21/5/2018 e CCNL 16/11/2022