



COMUNE DI BARDONECCHIA

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 23

OGGETTO:

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024
(PTFP). VERIFICA DELLE ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA**

L'anno duemilaventidue addì ventidue del mese di febbraio nella sala delle adunanze, regolarmente convocata, alle ore 15:30, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano presenti:

1.	ROSSETTI Chiara	Sindaco	PRESENTE
2.	MONTABONE Vittorio	Vice Sindaco	PRESENTE
3.	AVATO Francesco	Assessore	PRESENTE
4.	BESSONE Clara	Assessore	PRESENTE
5.	VIVINO Maria Teresa	Assessore	PRESENTE

Totale Presenti: 5
Totale Assenti: 0

Partecipa all'adunanza il Segretario Dott.ssa DI MAURO Marcella.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 statuisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. 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. 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;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: *"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino 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."*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: *"per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente"*.

Dato quindi atto che, in ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, 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.

Rilevato quindi che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali, nonché le modalità di reclutamento per questo ente, che così si dettagliano:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile e assunzioni PNRR;
- D) trattamento accessorio del personale dipendente
- E) flessibilità del PTFP;

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

Art. 1, comma 557, 557- <i>bis</i> e 557- <i>quater</i> , della legge 27 dicembre 2006, n. 296	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none">a) lettera abrogata;b) 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;c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. <p>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli 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.</p>
--	--

A2. Situazione dell'ente

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € € 1.544.384,66;

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 1.492.303,49	€ 1.570.448,29	€ 1.570.402,20	€ 1.544.384,66

Richiamati i seguenti atti amministrativi:

- deliberazione della Giunta Comunale n.113/2020 ad oggetto: "Aggiornamento del piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) 2020-2022 e verifica della sostenibilità ai sensi e per gli effetti della nuova disciplina in materia di limiti assunzionali del personale a tempo indeterminato dettata dal decreto legge n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019 e dal Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020", prevedendo la copertura di n. 2 posti di Agente Polizia Locale, categoria giuridica C;
- deliberazione della Giunta Comunale n.143/2020 ad oggetto: "Rettifica ed integrazione deliberazione n. 113 del 15.09.2020 ad oggetto "Aggiornamento del piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) 2020-2022 e verifica della sostenibilità ai sensi e per gli effetti della nuova disciplina in materia di limiti assunzionali del personale a tempo indeterminato dettata dal decreto legge n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019 e dal Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 17 Marzo 2020.", prevedendo la copertura di n. 1 posto di Istruttore direttivo vigilanza, categoria giuridica D, e di n. 1 posto di Agente Polizia Locale, categoria giuridica C;
- deliberazione della Giunta Comunale n.159/2020 ad oggetto: "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 (ptfp). Verifica delle eccedenze. Dotazione organica." prevedendo la copertura di n. 1 posto di Istruttore amministrativo, categoria giuridica C.
- deliberazione della Giunta Comunale n.50/2021 ad oggetto: "Piano triennale dei fabbisogni 2021-2023. (PTFP). Aggiornamento", con cui era stata confermata per il triennio 2021/2023 la programmazione del fabbisogno di personale già effettuata con le precedenti deliberazioni, in particolare:

n. posti/profilo	Categoria	Area/Servizio	Tempo lavoro	Note
1 Agente Polizia Locale	C	Area Vigilanza Servizio Polizia Locale	tempo pieno	Sostituzione (turn over) ex De Lorenzo

n. posti/profilo	Categoria	Area/Servizio	Tempo lavoro	Note
2 Agente Polizia Locale	C	Area Vigilanza Servizio Polizia Locale	tempo pieno	Sostituzione (turn over) ex Clozza ex Tassone
1 Istruttore direttivo Amministrativo contabile	D	Area Finanziaria Servizio Ragioneria e Tributi	tempo pieno	Sostituzione (turn over) Ex Voyron

Dato atto che:

1. con riferimento alla programmazione adottata dall'ente relativamente alla copertura di n. 3 posti a tempo indeterminato e pieno, categoria giuridica di accesso C, con profilo professionale di Agente di Polizia locale:

- con determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 1/2022 è stata disposta l'assunzione dei sigg.ri PIOSELLI Luca e TOURNOUD Christian con decorrenza dal giorno 17 gennaio 2022, mediante lo scorrimento della graduatoria concorsuale definitiva approvata dall'Unione comuni olimpici via lattea relativa al concorso espletato per l'assunzione di agenti di polizia locale a tempo pieno e indeterminato, categoria C;
- con determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 14/2022 è stata disposta l'assunzione della sig.ra Laganà Silvia con decorrenza dal giorno 7 febbraio 2022, mediante lo scorrimento della medesima graduatoria concorsuale sopra citata;

2. con riferimento alla programmazione adottata dall'ente relativamente alla copertura di n. 1 posto a tempo indeterminato e pieno, categoria giuridica di accesso D, con profilo professionale di Istruttore Direttivo amministrativo contabile da assegnare all'Area finanziaria:

- con deliberazione di Giunta comunale n. 167/2021 è stato approvato il protocollo di intesa tra il comune di BARDONECCHIA (TO) e il comune di GRAVERE (TO) per l'attivazione di una procedura concorsuale unica volta alla copertura a tempo indeterminato e pieno di n. 2 posti di Istruttore direttivo amministrativo contabile, cat. D da inserire nei ruoli dei due comuni;
- è tuttora in fase di pubblicazione sulla gazzetta ufficiale il bando di concorso pubblico: si prevede la conclusione della procedura concorsuale e la conseguente assunzione entro il primo semestre dell'anno corrente;

Vista la determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 45/2021 con cui si è preso atto delle dimissioni volontarie dal rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e pieno, presentate dal sig. Alessio MANA, ex dipendente di questo Ente con profilo professionale di Agente di Polizia Locale, cat. C - posizione economica C1, a far data dal 16/09/2021: il dipendente si è avvalso del diritto alla conservazione del posto presso questo Ente per tutto il periodo di prova, pari a 6 mesi, presso altro Ente, senza retribuzione, ai sensi dell'art. l'art. 20 comma 10 del CCNL 21.5.2018;

Vista la richiesta presentata dal Responsabile dell'area vigilanza di procedere alla sostituzione del dipendente dimissionario e di procedere alla copertura di n. 1 posto di Agente Polizia locale a tempo pieno e indeterminato di cat C;

Vista la determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 68/2021 con cui si è preso atto delle dimissioni volontarie dal rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e pieno, presentate dalla sig.ra Maria Giulia ARMANI, ex dipendente di questo Ente con profilo professionale di Istruttore amministrativo contabile, cat. C - posizione economica C1, a far data dal 20/12/2021, ultimo giorno di servizio 19/12/2021: il dipendente si è avvalso del diritto alla conservazione del posto presso questo Ente per tutto il periodo di prova, pari a 6 mesi, presso altro Ente, senza retribuzione, ai sensi dell'art. l'art. 20 comma 10 del CCNL 21.5.2018;

Sentita la richiesta presentata dal Responsabile dell'area finanziaria di procedere alla sostituzione della dipendente dimissionaria e di procedere alla copertura di n. 1 posto di Istruttore amministrativo contabile a tempo pieno e indeterminato di cat C;

Vista la proposta di deliberazione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, le cui linee di sviluppo sono riconducibili ai seguenti elementi:

Previsione assunzione n. posti	Categoria	Profilo Professionale/Area	Tempo lavoro	Modalità assunzione	Note
1	C	Agente Polizia Locale Area Vigilanza	tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34- <i>bis</i> d.lgs. 165/2001 2. Scorrimento graduatorie vigenti 3. Utilizzo graduatorie di altra PA 4. Concorso pubblico	Sostituzione (turn over) Ex Mana
1	C	Istruttore Amministrativo Contabile Area Finanziaria	tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34- <i>bis</i> d.lgs. 165/2001 2. Procedura mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs. 165/2001 3. Utilizzo graduatorie di altra PA 4. Concorso pubblico	Sostituzione (turn over) Ex Armani

anno 2023: al momento non si prevedono nuove assunzioni

anno 2024: al momento non si prevedono assunzioni

B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B1. Normativa

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

“2. “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 di 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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)”;

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Visto l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

Rilevata la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

B2. Verifica situazione dell'Ente

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

- a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Visto l'art 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020, per cui, a decorrere dall'anno 2021, le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente;

Visto il D.M. 21 ottobre 2020, per cui, in presenza di convenzioni di segreteria tra enti, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ciascun comune computa 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;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2018/2019/2020, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2020:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2018	2019	2020
Dati da consuntivi approvati	10.283.114,58	9.745.215,64	9.870.998,09
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2020	293.438,85	293.438,85	293.438,85
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	9.673.003,92		

Visto il prospetto delle spese di personale 2020, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale;

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2020 1.719.028,51
_____ = 17,77%

Media entrate al netto FCDE 9.673.003,92

Dato atto che ai fini del calcolo del suddetto rapporto spesa di personale 2020 / media entrate 2018/2020 al netto FCDE sono stati aggiornati alcuni valori a seguito di nuovi orientamenti giurisprudenziali relativi all'esclusione dalla spesa e dalle entrate degli incentivi tecnici riconosciuti ai dipendenti (Corte dei Conti sezione regionale di controllo per la Liguria (deliberazione 1/2022/PAR, Corte dei Conti per la Lombardia, deliberazione 73/2021/PAR e la Sezione Abruzzo deliberazione 249/2021/PAR);

II. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera d), avendo n. 3113 abitanti;

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	33%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	33%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	28%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	26%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	24%	30,90%

f	10000-59999	27,00%	19%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	14%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	8%	32,80%
i	1500000>	25,30%	4%	29,30%

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera d) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 17,73%, si colloca nella seguente fascia:

[X] FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

B3. IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO.

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE

Lo spazio finanziario teorico aggiuntivo per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale / entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2020=

9.673.003,92 *27,20 - 1.719.028,51 = € 912.028,56

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli anni 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente =
€ 1.524.928,49 *26%= 396.481,41

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

[X] l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.

Il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di € 1.921.409,90 (Spese di personale 2018+Valore Calmierato Tabella 2 DM per l'anno 2021)

PER COMUNI DELLA FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI

B4. RESTI ASSUNZIONALI QUINQUENNIO 2015 – 2019 EVENTUALE QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA

L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM.

Vista la nota prot. 12454 del 15 gennaio 2021, con cui la Ragioneria generale dello Stato ha fornito un'interpretazione dell'art. 5, comma 2, del DM 17 marzo 2020 secondo cui l'utilizzo dei resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020 è alternativo (e non cumulativo) a quello degli spazi concessi dalla Tabella 2 del medesimo DM 17 marzo 2020;

Richiamate le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2015 – 2019, su cessazioni di personale 2014 - 2018:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, comma 5-*quater* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;

Ricordato che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto-legge n. 4/2019, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over: solo ed esclusivamente se l'amministrazione aveva espressamente previsto e programmato l'utilizzo delle cessazioni nel corso del 2019 nella programmazione dei fabbisogni di competenza, è ancora possibile utilizzare eventuali e relativi resti nell'ambito della facoltà di cui all'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020;

- come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del d.l. 4/2019, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;

In sintesi, si riassumono di seguito le percentuali di turn over vigenti a partire dall'anno 2015:

Anno Facoltà	Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale	Tipologia enti	% di calcolo	Cessazioni
2015				
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	60,00%	cessazioni a.p. 2014
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%	cessazioni a.p. 2014
2016				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 16, comma 1 bis del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113	SOLO per gli enti con popolazione tra 1.000 e 10.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 LUGLIO 2014	75,00%	cessazioni a.p. 2015
2017				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2016
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 luglio 2014	75,00%	cessazioni a.p. 2016
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 2 del d.l. 50/2017	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio	100,00%	cessazioni a.p. 2016

2018				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 10 aprile 2017	75,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232	SOLO per i comuni: - con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10 aprile 2017 - E con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali del medesimo esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo (2017)	90,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22 del decreto-legge 50/2017 e dall'art. 1, comma 863 della legge 27 dicembre 2017, n. 205	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno 2017 una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi del triennio 2015/2017	100,00%	cessazioni a.p. 2017
2019				
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90*	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2018 e a.c. 2019*

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

Vista la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l.

78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;

Atteso che, nel 2022, risultano ancora inutilizzati i seguenti resti delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 (2015/2019 su cessazioni 2014/2019):

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA	29.215,80
--------------------------------------	-----------

Con riferimento all'importo calmierato è possibile dimostrare ora che lo stesso è:

[X] più conveniente rispetto all'utilizzo dei cinque anni di resti di capacità assunzionali

E che quindi, concludendo, il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di € 1.921.409,90, costituito da Euro 1.524.928,49 di cosiddetta "spesa storica" e di Euro 396.481,41 di nuovi spazi finanziari concessi dal DM.

C) Lavoro flessibile

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui "Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni";

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l.

78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

Richiamato il nuovo *comma 2*, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Rilevata la seguente tabella riassuntiva:

Spesa complessiva lavoro flessibile - Anno 2009		
	senza oneri	con oneri
cat. D1	€31.241,22	€42.922,31
cat. D1	€31.241,23	€42.922,31
cat. C1	€7.859,00	€10.961,14
Totali	€70.341,45	€96.805,76

Spesa presunta lavoro flessibile: Anno 2022			
Profilo/categoria	senza oneri	oneri	con oneri
Somministrazione lavoro			€ 25.000,00
Cantieri di lavoro			€ 14.700,00
Totale			

*compresi costi di agenzia da scorporare

Ritenuto altresì di autorizzare fin d'ora, senza ulteriori atti, il responsabile di servizio competente, rilevate eventuali esigenze eccezionali e temporanee non prevedibili, in particolare con causale di tipo sostitutivo del personale già in servizio (malattia, congedi maternità, aspettative ecc) ad avvalersi di tipologie di lavoro flessibile, sentita la giunta, previa verifica di disponibilità di bilancio e nel rispetto del tetto di cui all'art. 9, comma 28 del d.l. 78/2010 e delle spese di personale;

C2. ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO A VALERE SULLE RISORSE DEL PNRR.

Visto l'art. 1 del DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80;

Visto il DECRETO-LEGGE 6 novembre 2021, n. 152 "*Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose*", convertito in legge dalla L. n. 233/2021, che ha introdotto alcune importanti previsioni volte al rafforzamento degli organici dei Comuni interessati dall'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza. In particolare, i commi 1, 3, 4 e 5 dell'art. 31-bis e il comma 18-bis dell'articolo 9, introducono misure agevolative per le assunzioni a tempo determinato nei Comuni di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità, al fine di

consentire l'attuazione dei progetti PNRR. Inoltre, al fine del concorso alla copertura dell'onere sostenuto dai comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti per tali assunzioni, è istituito un apposito fondo nello stato di previsione del Ministero dell'interno.

Visto in particolare l'art. 31-bis comma 1 del D.L. 152/21, legge di conversione 233/21 secondo cui "1. Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale 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 presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, 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.";

Vista la tabella 1 allegata al D.L.152/21;

Considerato che l'art. 9, comma 18-bis del D.L. n. 152/2021 ha innovato in modo significativo l'art. 1 del D.L. n. 80/2021, affidando ad apposita Circolare del Ministero dell'economia e delle finanze il compito di stabilire le modalità, le condizioni e i criteri in base ai quali le amministrazioni interessate possono imputare nel relativo quadro economico i costi per il predetto personale da rendicontare a carico del PNRR;

Vista la circolare RGS n. 4/2022 che definisce le modalità attuative;

Preso atto che:

- i comuni per l'attuazione del PNRR possono assumere a tempo determinato personale non dirigente qualificato, in possesso di specifiche professionalità, i cui oneri sono in deroga al tetto di spesa per le assunzioni flessibili di cui all'art. 9, comma 28 del d.l. 78/2010 ed alla spesa del personale di cui all'articolo 33 del d.l. n. 34/2019 e della legge n. 296/2006;
- il tetto di spesa è rappresentato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi 3 anni, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale del 3,5% comuni fino a 1.000 abitanti; 1,6% comuni tra 5.000 e 9.999 abitanti; 1,0% comuni tra 10.000 e 59.999 abitanti; 0,5% comuni tra 60.000 e 249.999 abitanti;

DETERMINAZIONE MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE ULTIMO TRIENNIO			
accertamenti entrate correnti anni 2018-2019-2020			media
2018	2019	2020	
10.283.114,58	9.745.215,64	9.870.998,09	9.966.442,77
fondo crediti dubbia esigibilità bilancio previsione ultimo anno			293.438,85
valore entrate correnti da utilizzare			9.673.003,92

Fascia demografica penultimo anno di riferimento	Percentuale
1.500.000 abitanti e oltre	0,25%
250.000 - 1.499.999 abitanti	0,30%
60.000 - 249.999 abitanti	0,50%
10.000 - 59.999 abitanti	1,00%
5.000 - 9.999 abitanti	1,60%
3.000 - 4.999 abitanti	1,80%
2.000 - 2.999 abitanti	2,40%
1.000 - 1.999 abitanti	2,90%
meno di 1.000 abitanti	3,50%

LIMITE DI SPESA PER ASSUNZIONI T.D. IN DEROGA ALL'ART. 9 COMMA 28	
media entrate correnti	9.673.003,92
percentuale della tabella	1,80%
spesa personale in deroga sostenibile	174.114,07

Dato atto che, per omogeneità di calcolo, sono stati utilizzati i medesimi dati utilizzati per il calcolo della capacità assunzionale e cioè al netto delle spese relative al segretario comunale e degli incentivi tecnici;

Preso atto che il Comune di Bardonecchia potrà utilizzare uno spazio finanziario di € 174.114,07 in deroga ai tetti di spesa del personale, **subordinatamente all'erogazione di apposito contributo da parte del Ministero;**

D) Il trattamento accessorio del personale dipendente - Risorse per l'incremento dell'importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997

Visto l'art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018, che prevede *“In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza”*;

Atteso che questa amministrazione, in linea con le finalità delle sopra citate disposizioni, in sede di formazione e approvazione del bilancio di previsione prevede la cifra di possibile integrazione della parte variabile del fondo delle risorse decentrate dei dipendenti, ai sensi dell'art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018, in misura massima pari all' 1,2% del monte salari anno 1997, sussistendo la relativa capacità di spesa;

Richiamato l'art. 67, comma 7 del CCNL 21/05/2018 per cui: *“La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.”*;

D2) Stanziamento delle somme per le posizioni organizzative

Con il presente atto l'amministrazione quantifica per l'anno 2022 la somma di Euro 75.000,00 da destinare al trattamento economico dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa. Tale somma potrà essere integrata a seguito di nuova pesatura degli incarichi da parte dell'organismo comunale di valutazione a seguito della revisione della struttura organizzativa comunale e

riorganizzazione delle aree e dei servizi, operata con deliberazione di Giunta comunale n. 203/2021.

Della suddetta quota viene destinata alla retribuzione di risultato la percentuale massima del 25% dell'intero budget stanziato, come da criterio stabilito nel contratto collettivo integrativo del triennio 2019/2021, nelle more di nuove disposizioni normative/contrattuali.

E) Flessibilità del PTFP

I responsabili sono autorizzati ad assumere i dipendenti nel limite del fabbisogno identificato nel presente PTFP. Resta inteso che se un dipendente cessa dal servizio è possibile provvedere alla sua sostituzione nel rispetto delle regole assunzionali vigenti senza modificare necessariamente il presente PTFP. Per quanto riguarda le assunzioni a tempo indeterminato si demanda al Responsabile del Servizio Personale l'individuazione della modalità di copertura dei posti più efficace, previo esperimento della propedeutica procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del d.lgs.165/2001;

I responsabili sono autorizzati a sostituire con assunzioni di lavoro flessibile i dipendenti che si assentano dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto. Prima di procedere alla sostituzione è necessario verificare gli stanziamenti di bilancio di propria competenza e il rispetto dell'art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010 senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente PTFP.

Preso, quindi, atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del redigendo bilancio di previsione 2022 e del bilancio pluriennale;

Dato atto che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001 sono state acquisite le relazioni dei singoli Responsabili in collaborazione con il Segretario comunale, attraverso le quali si giunge alla conclusione che non emergono situazioni di eccedenza di personale;

Dato atto che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2021;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2022;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n.204 del 29 dicembre 2021 l'aggiornamento del piano di azioni positive di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006 per il triennio 2022/2024;
- l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione, con esito negativo;
- con deliberazione della Giunta comunale n. 20 del 16/02/2021 è stato approvato il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi 2021/2023, ai sensi dell'art. 10, comma 5, del d. lgs.150/2009;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del d.l. 29/11/2008, n. 185;

- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- con deliberazione di Consiglio comunale n.39 del 23/03/2021 ad oggetto "Contabilità economico patrimoniale e Bilancio consolidato. Esercizio dell'opzione ex articolo 232 comma secondo del tuel E presa d'atto dell'esercizio dell'opzione ex articolo 233 bis comma 3 del Tuel 267/2000", con cui l'amministrazione ha disposto di avvalersi della facoltà prevista dal comma 3 dell'art. 233-bis del TUEL, come modificato dall'art. 1, comma 831, legge n. 145 del 2018, per cui "Gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti possono non predisporre il bilancio consolidato";
- ha approvato la relazione consuntiva sulla performance 2020 con deliberazione della Giunta Comunale n. 71/2021;

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *"A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate"*;

Richiamato l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui *"Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente"*;

Atteso che il Revisore dei Conti accerterà la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa, imposto dalla normativa vigente, in sede di rilascio del parere sull'approvazione del bilancio 2022/2024 e della nota di aggiornamento del D.U.P., di cui il presente atto costituisce parte integrante e allegato;

Visto il d.lgs. 267/2000;

Richiamato il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000;

Visto il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile del Servizio personale, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio contabilità ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

Tutto ciò premesso

Con votazione unanime espressa in forma palese

DELIBERA

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.
2. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022/2024, prevedendo:

Previsione assunzione n. posti	Categoria	Profilo Professionale/Area	Tempo lavoro	Modalità assunzione	Note
1	C	Agente Polizia Locale Area Vigilanza	tempo pieno	<p>1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs. 165/2001</p> <p>2. Procedura mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs. 165/2001</p> <p>Oppure</p> <p>Utilizzo graduatorie di altra PA</p> <p>Oppure</p> <p>Concorso pubblico</p>	Sostituzione (turn over) Ex Mana
1	C	Istruttore Amministrativo Contabile Area Finanziaria	tempo pieno	<p>1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs. 165/2001</p> <p>2. Procedura mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs. 165/2001</p> <p>Oppure</p> <p>Utilizzo graduatorie di altra PA</p> <p>Oppure</p> <p>Concorso pubblico</p>	Sostituzione (turn over) Ex Armani

anno 2023: non si prevedono al momento nuove assunzioni
anno 2024: non si prevedono al momento nuove assunzioni.

Questa giunta si riserva di effettuare nuove valutazioni e rivalutare le condizioni per dare seguito ad ulteriori assunzioni, previa verifica di intervenuti disposti normativi, in base a nuove e diverse esigenze dell'ente e/o cessazioni di personale, tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento.

3. Di dare atto che l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, è definita come da prospetto allegato. Le assunzioni previste con il presente atto rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006, al netto delle assunzioni consentite con l'utilizzo del maggior spazio finanziario consentito, essendo questo ente comune virtuoso ai sensi del dm 17 marzo 2020.

4. Di dare atto che:

- la spesa di personale complessiva, al lordo di tutte le componenti, prevista per l'anno 2022 negli stanziamenti del redigendo bilancio è pari ad € 2.267.155,29 da prospetto allegato;
- la spesa calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006, depurata delle componenti di spesa escluse da tale aggregato è pari ad € 1.434.892,25 come da prospetto allegato;
- la spesa di personale prevista, calcolata ai sensi del DM 17/03/2020 come descritto in premessa, utile al rispetto del calcolo della capacità assunzionale di cui all'art. 33 comma 2 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, è pari ad euro 1.842.016,88 nel rispetto del tetto dello spazio finanziario previsto di € 1.921.409,90.

5. Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del redigendo bilancio di previsione 2022 e del bilancio pluriennale.

6. Di dare atto che il Comune di Bardonecchia potrà utilizzare, per le assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR, uno spazio finanziario di € 174.114,07 in deroga ai tetti di spesa del personale, importo calcolato come descritto nelle premesse, **solo subordinatamente all'erogazione di apposito contributo da parte del Ministero, ai sensi dell'art. 1 del d.l. 80/2021** che prevede l'inserimento delle assunzioni di personale all'interno dei quadri economici dei progetti le cui spese saranno interamente rimborsato dallo Stato con fondi dell'Unione Europea, nonché del fondo istituito al fine del concorso alla copertura dell'onere sostenuto dai comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti.

7. Di provvedere ad inviare Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui *"Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."*

6. Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
Chiara ROSSETTI *

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Marcella DI MAURO *

* Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale
sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

Allegato DOTAZIONE ORGANICA

DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2022/2024 – SITUAZIONE ALLA DATA DEL 07/02/2022

CATEGORIA A PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	2022		2023		2024		T. Pieno	P. Time
					T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time		
D	9	2			1						10	2
C	21	4			2						23	4
B	5	1									5	1
Totali parziali	35	7			3						37	7
Totali	42				3						45	

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO 2022 AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. N. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 1.492.303,49	€ 1.570.448,29	€ 1.570.402,20	€ 1.544.384,66
MACROAGGREGATO 1 Spesa per trattamento fisso e accessorio	personale a tempo indeterminato		€ 1.368.356,00
	personale a tempo determinato		
	segretario comunale		€ 86.000,00
	lavoro flessibile e accessorio e somministrazione		
	personale ex artt.90 e 110 T.U.E.L.		
	Collaborazioni coordinate e continuative		
	oneri contributivi e assistenziali carico ente		€ 391.027,00
	personale in posizione di comando		
	Personale in organismi partecipati senza estinzione rapporto di lavoro		
	LSU		
	Spese per straordinari consultazioni elettorali a carico ente e carico stato/regioni		
	Diritti di rogito Segretario comunale		€ 14.909,13
	Personale in convenzione		
TOTALE PARZIALE			€ 1.860.292,13
FPV DA 2021			€ 166.196,40
TOTALE MACROAGGREGATO 1			€ 2.026.488,53
MACROAGGREGATO 4 TRASFERIMENTI (ad altri enti per spese personale) FPV cantieri di lavoro cmvss via prudenziale in attesa di			€ 14.700,00
MACROAGGREGATO 2- IRAP FPV DA 2021			€ 11.438,26
MACROAGGREGATO 2 - IRAP			€ 127.602,50
MACROAGGREGATO 9 rimborso personale in convenzione			€ 5.000,00
MACROAGGREGATO 10 fondo rinnovi contrattuali			€ 30.000,00
TOTALE PARZIALE			€ 2.215.229,29
MACROAGGREGATO 3-COMPONENTI DA AGGIUNGERE ALLA SPESA DI PERSONALE			
Spese per mensa o servizio sostitutivo mensa		€ 10.000,00	€ 51.926,00
Spese per la formazione		€ 9.500,00	
Spese per la formazione obbligatoria		€ 5.000,00	
Spese per incarichi di consulenza co.co.co		€ 0,00	
Spese per rimborsi missioni		€ 2.426,00	
Spesa per somministrazione		€ 25.000,00	
TOTALE SPESA DI PERSONALE AL LORDO DELLE COMPONENTI DA ESCLUDERE			€ 2.267.155,29
COMPONENTI DA DETRARRE DALLA SPESA COMPLESSIVA			
Previsione trattamento accessorio da imputare su 2022 compreso risultato segretario			€ 179.263,50
Spese per rimborsi missioni		€ 2.426,00	€ 16.926,00
Spese per la formazione**		€ 14.500,00	
Diritti di rogito Segretario comunale compresi oneri e irap		€ 19.724,78	€ 101.089,28
Compensi incentivanti funzioni tecniche ex progettazione compresi oneri e irap*		€ 52.920,00	
Compensi incentivanti ICI compresi oneri e irap fpv DA 2021		€ 1.984,50	
Compensi incentivanti IMU compresi oneri e irap fpv DA 2021		€ 26.460,00	
Spesa anticipate per es. elezioni politiche/ referendum			
Spesa per il personale appartenente alle categorie protette (quota d'obbligo)	retribuzioni	€ 36.664,84	€ 46.315,68
	oneri riflessi	€ 9.650,84	
Quota rimborso altro Comune per convenzione di segreteria		€ 12.602,33	€ 16.115,72
Leggi regionali per dipendenti provenienti da comunità montane***		€ 3.513,39	
Spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti privati o comunitari		€ 0,00	
Quota rimborso altra PA per personale in comando		€ 0,00	
Fondo rinnovi contrattuali			€ 30.000,00
SPESA SOSTENUTA PER BENEFICI CONTRATTUALI E VACANZA CONTRATTUALE* dati cristallizzati su dipendenti in servizio alle decorrenze dei rinnovi CCNL	Incremento annuale (benefici 2016-2019)	€ 49.239,13	€ 382.967,11
	Incremento annuale (benefici 2006-2007)	€ 189.529,85	
	Oneri riflessi	€ 49.283,66	
	IRAP	€ 15.704,19	
	Incremento annuale (benefici 2008-2009)	€ 43.156,46	
	Oneri riflessi	€ 11.514,14	
	IRAP	€ 3.668,35	
	Vacanza contrattuale dipendenti	€ 7.481,27	
	Oneri riflessi	€ 1.996,00	
	IRAP	€ 635,91	
BENEFICI e VACANZA CONTRATTUALE SEGRETARIO COMUNALE	CCNL 2016-2018 incremento annuale	€ 2.343,30	
	CCNL 2006/2007 incremento annuale	€ 3.162,12	
	CCNL 2008/2009	€ 2.190,89	
	Vacanza contrattuale 2006-2008	€ 262,08	
	Oneri riflessi	€ 2.123,30	
	IRAP	€ 676,46	
Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi			€ 59.585,75
TOTALE COMPONENTI DA ESCLUDERE DALLE SPESE DI PERSONALE			€ 832.263,04
SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE ANNO 2021			€ 1.434.892,25