

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 E RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA.

Indice

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | PREMESSA | 2 |
| 1.1 | Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023-2025 | 4 |
| 2 | QUADRO NORMATIVO IN MATERIA DI VINCOLI ALLA SPESA DI PERSONALE E ASSUNZIONI.. | 4 |
| 3 | PROGRAMMAZIONE TRIENNALE E RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA | 6 |
| 3.1 | Piano assunzionale 2023-2025 | 6 |
| 3.2 | Dotazione organica – rimodulazione nel rispetto della spesa potenziale massima..... | 7 |
| 4 | DIMOSTRAZIONE RISPETTO DEI VINCOLI NORMATIVI VIGENTI | 12 |
| 4.1 | Verifica dei vincoli imposti dal comma 557 dell’articolo 1 della legge 296/2006 | 12 |
| 4.2 | Verifica dei vincoli imposti dall’articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dal DPCM 17/03/2020 | 17 |
| 4.2.1 | Facoltà assunzionali residue | 17 |
| 4.2.2 | Verifica dei valori soglia e dell’incremento massimo della spesa di personale | 19 |
| 4.2.3 | Dimostrazione del rispetto del valore soglia della spesa di personale e dell’equilibrio pluriennale di bilancio | 21 |
| 4.3 | Dimostrazione del rispetto del limite previsto dall’art. 9 c. 28 DL 78/2010 | 22 |

1 PREMESSA

La normativa di riferimento in materia di pianificazione dei fabbisogni di personale è dettata dagli articoli 6 e 6 bis del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 75/2017.

In particolare, il riformulato art 6 reca importanti innovazioni sul tema della dotazione organica e del suo rapporto con la pianificazione dei fabbisogni di personale, prevedendo che: *“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. 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.”*

In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le *“linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”* emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione con decreto in data 8 maggio 2018.

Secondo le linee guida:

“L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.

Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.

La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.”

Nell'attuale formulazione, la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente (attualmente, art. 1 c. 557 della L 296/2006).

Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come

parametro di riferimento (vedi, ad esempio, l'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000).

Resta poi fermo che, nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, come declinato nell'ambito di una eventuale rimodulazione qualitativa e quantitativa della consistenza di organico, le amministrazioni:

a) potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, verificando l'esistenza di oneri connessi con l'eventuale acquisizione di personale in mobilità e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati dall'ordinamento di settore con riferimento anche alla stipula di contratti a tempo determinato.

b) dovranno indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 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.

Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge. (attualmente, art. 1 c. 557 della L 296/2006)

Sempre secondo le linee guida, il piano triennale deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, evidenziando, per ogni anno, le risorse relative alla spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato, per il personale in comando, per il personale in part-time (da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione), per le diverse tipologie di lavoro flessibile.

Il PTFP deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati, che non possono superare i limiti di spesa di personale previsti. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti definiti nel PTFP avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nonché, per gli altri istituti o rapporti, nei limiti di spesa di personale previsti e sopra richiamati, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio.

L'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella legge 6 agosto 2021, n. 113 introduce uno strumento unico di programmazione denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Nell'ambito di questo piano confluiscono numerosi strumenti di programmazione, già previsti da altre disposizioni, tra cui anche il piano triennale del fabbisogno del personale.

Il presente documento verrà allegato alla deliberazione di approvazione della nota di aggiornamento al DUP e inserito all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione all'interno della "Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano".

1.1 Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023-2025

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 225 del 03/12/2021 è stato adottato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (da ora PTFP) del Comune di Empoli per il triennio 2022-2023-2024 in conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente in materia e dalle “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*”, contenute nel Decreto del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 08.05.2018, pubblicato nella G.U. n. 173 del 27 luglio 2018.

Il suddetto piano è stato allegato alla deliberazione di approvazione della nota di aggiornamento al DUP, CC 129 del 30/12/2021 ed è stato inserito all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 121 del 29/06/2022

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 151 dell'08/08/2022 si è provveduto all'approvazione del 1° stralcio, alla rimodulazione della dotazione organica con contestuale modifica della deliberazione di G.C. n. 121 del 29/06/2022 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il PTFP, come recitano le linee di indirizzo sopracitate, “*si sviluppa...in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata.*”

Si rende ora necessario procedere all'approvazione del PTFP 2023-2025 e del piano delle assunzioni per l'anno 2023 in relazione:

- Alle cessazioni per dimissioni e pensionamenti previste entro fine anno e nel corso del 2023
- All'esigenza di potenziare il Servizio Concessioni, Pubblicità e Suolo Pubblico attraverso l'istituzione di un posto di categoria C tecnico.
- Alla necessità di ridurre la consistenza della dotazione organica dei Servizi Scolastici a seguito di cessazione di figure per pensionamento

2 QUADRO NORMATIVO IN MATERIA DI VINCOLI ALLA SPESA DI PERSONALE E ASSUNZIONI

La disciplina dei vincoli in materia di personale è stata dettata, nel tempo, da vari provvedimenti. Il quadro ad oggi vigente è definito dalle seguenti principali norme:

- Legge n. 296/2006, (Legge finanziaria 2007), art. 1 commi da 557 a 557 quater, che richiama gli enti locali al rispetto del principio di riduzione delle spese di personale, dovendo assicurare il contenimento dell'aggregato di spesa, così come definito al comma 557 bis, rispetto al valore medio del triennio 2011-2013, pena il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (ex art. 76 c. 4 del DL 112/2008);
- D.L. n. 90/2014, convertito nella Legge n. 114/2014, art. 3, comma 5, come modificato dal citato DL 28/01/2019 n. 4, art 14 bis. Tale norma definisce i limiti alle assunzioni a tempo indeterminato degli enti locali in termini di spesa massima, determinata sulla base della spesa del personale cessato nell'anno precedente, alla quale si aggiungono i resti ancora disponibili della facoltà assunzionali del *quinquennio* precedente (modifica introdotta dal DL 4/2019, prima si faceva riferimento al triennio precedente). Inoltre, per effetto delle modifiche apportate dal DL 4/2019, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali, è possibile

computare anche le cessazioni programmate nella stessa annualità, fermo restando che tali assunzioni possono essere effettuate solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. La norma è stata integrata dalla Legge 208/2015 (Legge di stabilità 2016), art 1 c. 228, come da ultimo modificato dal DL 50/2017, art. 22 c. 2, relativamente al triennio 2016-2017-2018;

- D.L n.78/2010 convertito nella Legge 122/2010, art. 9, comma 28, che stabilisce limiti alle assunzioni di personale a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile, escluse le spese per assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 c. 1 del D. Lgs. 267/2000. La spesa relativa alle fattispecie in oggetto deve essere contenuta entro il 50% della spesa sostenuta a tale titolo nell'anno 2009, ovvero entro il 100% per gli enti in regola con il rispetto delle limitazioni di cui al citato art. 1, c. 557, della L. 296/06;
- Legge n. 68/1999, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili, la quale impone l'assunzione obbligatoria di soggetti appartenenti alle categorie ivi indicate in misura percentuale rispetto all'organico dell'ente;
- DL. 34/2019 art. 33 comma 2 secondo il quale “ *... i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia 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 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 di cui al primo periodo 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”.*
- DPCM 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, che, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, individua 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 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. Le norme del DPCM in oggetto trovano applicazione dal 20 aprile 2020. Sul DPCM in oggetto è stata emanata la circolare esplicativa del 13/05/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, pubblicata in GU serie generale n. 226 del 11/09/2020.

- D.Lgs 80/2021, convertito dalla legge 113/2021, che ha riformulato l'articolo 1 bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 ampliando la facoltà per gli Enti locali di ricorrere alle selezioni riservate esclusivamente al personale interno, inquadrato nella categoria immediatamente inferiore, nel limite massimo del 50% dei posti destinati all'accesso dall'esterno.
- Il comma 3 bis della L. 15 del 25/02/2022, di conversione del D.L. 228/2021, che ha disposto la proroga al 31/12/2023 del termine per l'attuazione della stabilizzazione dei cosiddetti precari, modificando l'art. 20, comma 1 del D.Lgs. 75/2017

3 PROGRAMMAZIONE TRIENNALE E RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025, tenuto conto della deroga al rispetto del limite di cui all'articolo 7, comma 1, del citato decreto ministeriale attuativo dell'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e s.m.i., dovrà essere contenuta nel limite di cui all' art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, riferito alla spesa media di personale del triennio 2011-2013, per il Comune di Empoli pari a € 9.248.545,42;

3.1 Piano assunzionale 2023-2025

A seguito di confronto tra l'Amministrazione Comunale e la Dirigenza dell'Ente, rispetto alla programmazione approvata con atto di GC n. 151 dell'08/08/2022, si rende necessario approvare il piano assunzionale 2023-2025 prevedendo la copertura dei posti che si sono resi vacanti successivamente alla citata GC 151/2022, oltreché degli ulteriori posti che si renderanno vacanti a seguito di pensionamenti o cessazioni di personale, e dei posti di nuova istituzione, secondo il seguente dettaglio:

| | | PROGRAMMAZIONE IN CORSO | Servizio | Modalità di copertura del posto |
|---|---|--|---------------------------------|---|
| | 1 | C Istruttore amministrativo/contabile | Scuola | atingimento graduatorie/mobilità/concorso |
| | 1 | C Istruttore amministrativo/contabile | Tributi | |
| | 1 | C Istruttore amministrativo/contabile | Demografici | |
| | 1 | C Istruttore amministrativo/contabile | Demografici | |
| * | 1 | C Istruttore amministrativo/contabile | Ambiente | |
| * | 1 | C Istruttore amministrativo/contabile | Archivio e Protocollo/Messi | |
| * | 1 | C Istruttore amministrativo/contabile | Segreteria del Sindaco | |
| * | 1 | C Istruttore Tecnico | Lavori Pubblici | atingimento graduatorie/mobilità/concorso |
| | 1 | C Educatore Asilo Nido | Servizio educativo all'infanzia | Stabilizzazione |
| * | 1 | C Coordinatore Mensa | Servizi Scolastici | atingimento graduatorie/mobilità/concorso |
| * | 1 | C Tecnico della Riabilitazione | Servizio educativo all'infanzia | atingimento graduatorie/mobilità/concorso |
| * | 1 | C Educatore Scuola d'Infanzia | Servizio educativo all'infanzia | atingimento graduatorie/mobilità/concorso |
| * | 1 | C Educatore Scuola d'Infanzia | Servizio educativo all'infanzia | atingimento graduatorie/mobilità/concorso |
| | 1 | BG Collaboratore Tecnico Professionale | Segreteria generale | atingimento graduatorie/mobilità/concorso |
| | 1 | BG Collaboratore Tecnico Professionale | Servizio Scuola | atingimento graduatorie/mobilità/concorso |
| * | 1 | BG Collaboratore Manutenzione Verde | Manutenzione | atingimento graduatorie/mobilità/concorso |

| | | | | | |
|---|---|-----|-------------------------------------|------------------------------------|--|
| * | 1 | BG | Collaboratore Tecnico Muratore | Manutenzione | attingimento graduatorie/mobilità/concorso |
| * | 1 | B | Centralinista | Segreteria generale | Mobilità/Selezione Centro Impiego (riserva L. 68/99) |
| * | 1 | D | Istruttore Tecnico Direttivo | Lavori Pubblici | attingimento graduatorie/mobilità/concorso |
| * | 1 | D | Istruttore Tecnico Direttivo | Lavori Pubblici | attingimento graduatorie/mobilità/concorso |
| | 1 | D | Istruttore Tecnico Direttivo | Edilizia | attingimento graduatorie/mobilità/concorso |
| * | 1 | D | Istruttore Amministrativo Direttivo | Programmazione e Controlli | attingimento graduatorie/concorso 50% esterno |
| * | 1 | D | Istruttore Amministrativo Direttivo | Segreteria del Sindaco | Progressione Verticale 50% interno |
| * | 1 | DRG | Dirigente Amministrativo | Servizi di Supporto e al Cittadino | attingimento graduatorie/mobilità/concorso |
| * | 1 | DRG | Dirigente Amministrativo | Servizi Finanziari e Risorse Umane | attingimento graduatorie/mobilità/concorso |

* posto scoperto al 01/12/2022

Tale programmazione potrà essere oggetto di ulteriori successive modifiche sulla base di sopraggiunte esigenze oggi non conosciute e di eventuali modifiche normative.

3.2 Dotazione organica – rimodulazione nel rispetto della spesa potenziale massima

Sulla base delle sopra richiamate linee guida, le amministrazioni possono *procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, entro la spesa potenziale massima costituita, per gli enti locali*, dalla spesa media di personale del triennio 2011-2013 di cui al citato art. 1, c. 557, della L. 296/06.

L'entrata in vigore, con decorrenza 20 aprile 2020, delle disposizioni del DPCM 17 marzo 2020 rende necessario “fotografare” la dotazione organica alla data del 19/04/2020, di cui alla deliberazione di G.C. n. 28 del 26/02/2020. Le variazioni rispetto a tale dotazione organica devono essere contenute nel limite massimo potenziale pari alla spesa di personale della media degli anni 2011/2013 secondo l'art. 1 comma 557 della L. 296/96, tenuto conto della deroga al rispetto del limite di cui all'articolo 7, comma 1, del suddetto DPCM.

Le variazioni della dotazione organica, conseguenti al piano delle assunzioni in oggetto, derivano dalle seguenti esigenze:

- Modifiche già previste nella deliberazione di G.C. 151 dell'08/08/2022, e confermate con il presente atto
 - Incremento di una a unità di personale di categoria D con profilo di istruttore Amministrativo Direttivo e contestuale riduzione di una unità di personale di categoria C con profilo di Istruttore Tecnico Contabile da cedere all'Unione dei Comuni del Circondario Empolese Valdelsa
 - Incremento di una unità di personale di categoria D con profilo di Istruttore Amministrativo Direttivo con contestuale riduzione di una unità di categoria C con profilo di Istruttore Amministrativo Contabile;
 - Incremento di una unità di personale di categoria C con profilo di Educatore Asilo Nido con contestuale riduzione di una unità di categoria D sempre con profilo di Educatore Asilo Nido in seguito al pensionamento avvenuto nel corso del 2020;
 - sostituzione di un posto di operatore CED categoria B3 con una unità di categoria C con profilo di programmatore a seguito del pensionamento in data 31/12/2020
 - Sostituzione di una unità di educatore categoria D1 con una unità di categoria C, a seguito del

pensionamento in data 31/12/2020

- Incremento della dotazione di categoria D di n. 2 unità prevedendo la cessione di tali posti all'Unione Comuni Circondario Empolese Valdelsa in relazione alla necessità di garantire gli impegni assunti dall'Amministrazione verso l'Unione stessa. L'Unione assumerà tali dipendenti per le esigenze connesse alle funzioni trasferite (servizi Sociali) a valere sulla capacità assunzionale residua del Comune di Empoli. I posti ceduti all'Unione sono "congelati" ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis del D. Lgs 165/2001;
- Incremento della consistenza della dotazione organica dei Servizi Demografici per assicurare una risposta adeguata alle esigenze della cittadinanza, e del Servizio SUAP a seguito dello spostamento di una unità di personale da tale servizio al Servizio Cultura;
- Incremento della dotazione di 1 Istruttore Amministrativo Direttivo per il Servizio Suap;
- Riduzione di un posto di categoria D per il Servizio Urbanistica, la cui copertura era prevista tramite selezione di cui all'art. 110 c. 1 del D.Lgs 267/2000
- Incremento della dotazione di n. 3 Istruttori Amministrativi Direttivi per il servizio Patrimonio, Suap e Commercio e Mobilità in ragione della necessità di consentire la continuità di funzioni amministrative finora svolte tramite l'istituto dell'avvalimento dall'Unione dei Comuni del Circondario Empolese Valdelsa, ed in particolar modo dalla Polizia Municipale, non di stretta competenza della stessa
- Incremento di 2 unità di Istruttore Amministrativo Direttivo con contestuale riduzione di due unità di categoria C con profilo di Istruttore Amministrativo Contabile a seguito di prossimi pensionamenti nel corso del 2021;
- Incremento di una unità di Istruttore Amministrativo Contabile con contestuale riduzione di una unità di Collaboratore Amministrativo a seguito del prossimo pensionamento a far data dal 30/04/2021
- Incremento di un posto di categoria D per il Servizio Edilizia, tramite selezioni di cui all'art. 110 c. 1 del DLGS 267/2000
- Incremento di un posto di cat. C presso il Servizio Scolastico, in relazione alla necessità di prevedere una figura con il profilo di Coordinatore del Servizio Mensa;
- Riduzione di un posto di Esecutore Servizi Tecnici cessato per pensionamento;
- Riduzione di 2 figure di Operatore Socio Assistenziale cessate per pensionamento
- Riduzione di una figura di Assistente Bibliotecario cessata per mobilità
- Incremento di una unità di Istruttore Amministrativo Contabile con contestuale riduzione di una unità di Esecutore Servizi Interni ed al pubblico a seguito del prossimo pensionamento a far data dal 01/12/2021.
- Incremento di una unità di Istruttore Amministrativo Direttivo cat D presso il Servizio Segreteria con contestuale riduzione di una unità di Istruttore Amministrativo Contabile Cat C a seguito della cessazione avvenuta in data 30/06/2021.
- Incremento di due posti di Istruttore Amministrativo Contabile cat. C presso il Servizio Tributi in relazione all'esigenza di potenziare l'attività di contrasto all'evasione fiscale;
- Incremento di una unità di Istruttore Amministrativo Contabile Cat. C con contestuale riduzione di una unità di Esecutore Servizi Interni ed al pubblico Cat B a seguito del prossimo pensionamento a far data dal 30/04/2022;
- Incremento di una unità di personale di categoria C con profilo di Educatore Asilo Nido con contestuale riduzione di una unità di categoria D sempre con profilo di Educatore Asilo Nido in seguito del prossimo pensionamento a far data dal 31/03/2022;
- Incremento di una unità di Istruttore Amministrativo Contabile cat. C con contestuale riduzione di una unità di Operatore addetto all'informazione Cat B a seguito del prossimo pensionamento a far data dal 31/07/2022;
- Incremento di due unità di Collaboratore Tecnico Professionale cat BG3 presso il Servizio Segreteria e il Servizio Scuola con contestuale riduzione di due unità di Esecutore Servizi Tecnici Cat B a seguito dei prossimi pensionamenti a far data dal 31/05/2022 e 31/08/2022.
- Riduzione di un posto di Collaboratore conduttore Mezzi Pesanti cessato per pensionamento;

- Incremento di 1 unità di categoria D da assegnare al Servizio Segreteria del Sindaco e coprire con procedura di progressione verticale.
 - Incremento di una unità di personale di categoria C con profilo di Educatore Asilo Nido, da coprire con procedura di stabilizzazione, con contestuale riduzione di una unità di categoria D sempre con profilo di Educatore Asilo Nido in relazione al prossimo pensionamento a far data dal 31/12/2022;
 - Incremento di una unità di personale di categoria C con profilo di Istruttore Amministrativo Contabile, coordinatore dell'Ufficio Messi Comunali, con contestuale riduzione di una unità di categoria B con profilo di Messo Comunale in relazione alla prossima cessazione per mobilità a far data dal 31/10/2022.
- Modifiche previste con il presente atto:
- Incremento di 1 unità di categoria C da assegnare al Settore Lavori Pubblici Servizio Concessioni, Pubblicità e Suolo Pubblico.
 - Riduzione di 1 figura di Operatore Socio Assistenziale cessata per pensionamento
 -

Di seguito il dettaglio di quanto esposto:

| DELIBERE | rispetto al 19/04 | NUMERO | CATEGORIA | NOTE |
|--------------------------------|-------------------|--------|-------------------------------------|--|
| DG 116-05/08/2020 | C UNIONE | -1 | C | Istr. Amm Contabile Unione |
| | D UNIONE | 1 | D | Istr. Dir. Amm Unione |
| | C COMUNE | -1 | C | Istr. Amm Contabile |
| | D COMUNE | 1 | D | Istr. Dir. Amm |
| | D COMUNE | -1 | D | Educatore D |
| | C COMUNE | 1 | C | Educatore C |
| | BG COMUNE | -1 | BG | Operatore Ced |
| | C COMUNE | 1 | C | Programmatore |
| DG PTFP 2021-2023 (DG 15/2021) | D UNIONE | 2 | D | Assistenti sociali |
| | C COMUNE | 1 | C | Istrutt. Amm Cont. Demografici |
| | D COMUNE | 3 | D | Ex Funzioni PM |
| | D COMUNE | 1 | D | Istrutt. Amm Direttivo. Suap |
| | D COMUNE | -1 | D | 110 c. 1 Urbanistica |
| | C COMUNE | -1 | C | Istr. Amm Contabile Contratti |
| | D COMUNE | 1 | D | Istr. Dir. Amm Contratti |
| | C COMUNE | -1 | C | Istr. Amm Contabile Economato |
| | D COMUNE | 1 | D | Istr. Dir. Amm Economato |
| | BG COMUNE | -1 | BG | Collab. Amministrativo Segreteria |
| C COMUNE | 1 | C | Istr. Amm. Contabile Segretaria | |
| DG PTFP 2021-2023 (144/2021) | D COMUNE | 1 | D | 110 c. 1 Edilizia |
| | C COMUNE | 1 | C | Coordinatore Mensa |
| | B COMUNE | -1 | B | Esecutore Servizi Tecnici |
| | B COMUNE | -2 | B | Operatore Socio Assistenziale |
| | D COMUNE | -1 | D | Assistente Bibliotecario |
| | C COMUNE | -1 | C | Istr. Amm Contabile Segreteria |
| | D COMUNE | 1 | D | Istr. Dir. Amm Segreteria |
| | B COMUNE | -1 | B | Esecutore Amministrativo |
| C COMUNE | 1 | C | Istruttore Amministrativo Direttivo | |
| DG PTFP 2022-2024 (225/2021) | C COMUNE | 1 | C | Istr. Amm Contabile Tributi |
| | C COMUNE | 1 | C | Istr. Amm Contabile Tributi |
| | B COMUNE | -1 | B | Esecutore Servizi Interni ed al pubblico |
| | C COMUNE | 1 | C | Istruttore Amministrativo Contabile |
| | B COMUNE | -1 | B | Operatore addetto all'informazione |
| | C COMUNE | 1 | C | Istruttore Amministrativo Contabile |
| | D COMUNE | -1 | D | Educatore D |
| | C COMUNE | 1 | C | Educatore C |
| DG PTFP 2022-2024 (151/2022) | B COMUNE | -1 | B | Esecutore Servizi Tecnici |
| | BG COMUNE | 1 | BG | Collaboratore Tecnico Professionale |
| | B COMUNE | -1 | B | Esecutore Servizi Tecnici |
| | BG COMUNE | 1 | BG | Collaboratore Tecnico Professionale |
| | BG COMUNE | -1 | BG | Conduttore Mezzi Pesanti |
| DG PTFP 2023-2025 | D COMUNE | -1 | D | Educatore D |
| | C COMUNE | 1 | C | Educatore C |
| | B COMUNE | -1 | B | Messo Comunale |
| | C COMUNE | 1 | C | Istruttore Amministrativo Contabile |
| | D COMUNE | 1 | D | Progressione Verticale |
| DG PTFP 2023-2025 | B COMUNE | -1 | B | Operatore Socio Assistenziale |
| | C COMUNE | 1 | C | Istr. Tecnico |

TOTALE

6

Rispetto alla dotazione vigente alla data del 19/04/2020, di cui alla GC n. 28 del 26/02/2020, la nuova dotazione organica viene così rideterminata:

| Categoria | DOTAZIONE ORGANICA AL 19/04/2020 | | | | | VARIAZIONE | | | | | DOTAZIONE ORGANICA AL 01/12/2022 | | | | |
|---------------|----------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|-------------|------------|-----------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|-------------|----------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|-------------|
| | TOTALE | Posti ceduti PM (congelati) | Posti ceduti SOCIALE (congelati) | Posti ceduti FUNZ. TRASV (congelati) | Solo comune | TOTALE | Posti ceduti PM (congelati) | Posti ceduti SOCIALE (congelati) | Posti ceduti FUNZ. TRASV (congelati) | Solo comune | TOTALE | Posti ceduti PM (congelati) | Posti ceduti SOCIALE (congelati) | Posti ceduti FUNZ. TRASV (congelati) | Solo comune |
| Dirigenti (*) | 6 | 1 | | | 5 | | | | | | 6 | 1 | | | 5 |
| DG3 | 2 | | | | 2 | | | | | | 2 | | | | 2 |
| D (*) | 48 | 4 | 2 | 3 | 39 | 7 | | | 3 | 4 | 55 | 4 | 2 | 6 | 43 |
| C | 129 | 32 | 2 | 2 | 93 | 10 | | | -1 | 11 | 139 | 32 | 2 | 1 | 104 |
| BG3 | 25 | | | | 25 | -1 | | | | -1 | 24 | | | | 24 |
| B | 34 | | 1 | | 33 | -10 | | | | -10 | 24 | | 1 | | 23 |
| Totale | 244 | 37 | 5 | 5 | 197 | 6 | | | 2 | 4 | 250 | 37 | 5 | 7 | 201 |

4 DIMOSTRAZIONE RISPETTO DEI VINCOLI NORMATIVI VIGENTI

4.1 Verifica dei vincoli imposti dal comma 557 dell'articolo 1 della legge 296/2006

Il valore della dotazione sopra rappresentata, calcolato secondo il richiamato art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 296/2006, risulta contenuto entro il valore medio del triennio 2011/2012/2013, tenendo conto della deroga al rispetto del limite di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto ministeriale attuativo dell'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/219 e s.m.i.

Il calcolo della spesa potenziale massima è stato effettuato con i nuovi valori previsti dal CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022

Di seguito la dimostrazione del rispetto della spesa potenziale massima della dotazione.

| Cat. | Totale | CONTRIBUTI | IRAP | PREMIO INAIL (ES.1 %) | SPESA TOTALE |
|---------------|------------------|------------|----------|-----------------------|--------------|
| Dirig. | 45.260,77 | 12.075,57 | 3.847,17 | 452,61 | 61.636,12 |
| D3 | 28.766,51 | 7.674,90 | 2.445,15 | 287,67 | 39.174,23 |
| D1 | 25.146,71 | 6.709,14 | 2.137,47 | 251,47 | 34.244,79 |
| C1 | 23.175,61 | 6.183,25 | 1.969,93 | 231,76 | 31.560,54 |
| B3 | 21.745,62 | 5.801,73 | 1.848,38 | 217,46 | 29.613,19 |
| B1 | 20.620,72 | 5.501,61 | 1.752,76 | 206,21 | 28.081,30 |
| A1 | 19.548,07 | 5.215,42 | 1.661,59 | 195,48 | 26.620,56 |

CALCOLO DELLA DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA E LIMITE DELLA SPESA

| CAT. | DOTAZIONE TOTALE rideterminata a 01/12/2022 | Posti ceduti a Unione per PM CONGELATI | Posti ceduti a Unione per Sociale | Ulteriori posti ceduti a Unione per Funzioni trasversali | RIDETERMINAZIONE DO COMUNE (esclusi posti congelati) | di cui POSTI OCCUPATI AL 01/12/2022 | di cui POSTI VACANTI |
|---------------|---|--|-----------------------------------|--|--|-------------------------------------|----------------------|
| Dirigenti (*) | 6 | 1 | 0 | | 5 | 3 | 2 |
| DG3 | 2 | 0 | 0 | | 2 | 2 | 0 |
| D (*) | 55 | 4 | 2 | 6 | 43 | 40 | 3 |
| C | 139 | 32 | 2 | 1 | 104 | 94 | 10 |
| BG3 | 24 | 0 | 0 | | 24 | 20 | 4 |
| B | 24 | 0 | 1 | | 23 | 25 | -2 |
| TOTALI | 250 | 37 | 5 | 7 | 201 | 184 | 17 |

A1 Spesa personale dotazione al 19/04/2020 (solo Comune)

| CAT. | TOTALE | SPESA ANNUA | CONTRIBUTI | IRAP | PREMIO INAIL (ES.1 %) | SPESA TOTALE |
|---------------|---------------|---------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|---------------------|
| Dirigenti | 5,00 | 226.303,85 | 58.386,39 | 19.235,83 | 2.263,04 | 306.189,11 |
| D3 | 2,00 | 57.533,02 | 14.843,52 | 4.890,31 | 575,33 | 77.842,17 |
| D1 | 39,00 | 980.721,79 | 253.026,22 | 83.361,35 | 9.807,22 | 1.326.916,58 |
| C | 93,00 | 2.155.331,65 | 556.075,57 | 183.203,19 | 21.553,32 | 2.916.163,73 |
| B3 | 25,00 | 543.640,50 | 140.259,25 | 46.209,44 | 5.436,41 | 735.545,60 |
| B1 | 33,00 | 680.483,73 | 175.564,80 | 57.841,12 | 6.804,84 | 920.694,49 |
| TOTALI | 197,00 | 4.644.014,54 | 1.198.155,75 | 394.741,24 | 46.440,15 | 6.283.351,67 |

| A2 Spesa per Variazione alla DO (solo Comune) | | | | | | |
|---|-------------|-------------------|------------------|------------------|-----------------------|-------------------|
| CAT. | TOTALE | SPESA ANNUA | CONTRIBUTI | IRAP | PREMIO INAIL (ES.1 %) | SPESA TOTALE |
| Dirigenti | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| D3 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| D1 | 4,00 | 100.586,85 | 25.951,41 | 8.549,88 | 1.005,87 | 136.094,01 |
| C | 11,00 | 254.931,70 | 65.772,38 | 21.669,19 | 2.549,32 | 344.922,59 |
| B3 | -1,00 | -21.745,62 | -5.610,37 | -1.848,38 | -217,46 | -29.421,82 |
| B1 | -10,00 | -206.207,19 | -53.201,46 | -17.527,61 | -2.062,07 | -278.998,33 |
| TOTALI | 4,00 | 127.565,74 | 32.911,96 | 10.843,09 | 1.275,66 | 172.596,45 |

| B1 Spesa personale PM per posti ceduti a Unione | | | | | | |
|---|--------------|---------------------|-------------------|------------------|-----------------------|---------------------|
| CAT. | TOTALE | SPESA ANNUA | CONTRIBUTI | IRAP | PREMIO INAIL (ES.1 %) | SPESA TOTALE |
| Dirigenti | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| D3 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| D1 | 4,00 | 100.586,85 | 25.951,41 | 8.549,88 | 1.005,87 | 136.094,01 |
| C | 32,00 | 741.619,49 | 191.337,83 | 63.037,66 | 7.416,19 | 1.003.411,17 |
| B3 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| B1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| TOTALI | 36,00 | 842.206,34 | 217.289,24 | 71.587,54 | 8.422,06 | 1.139.505,18 |
| Quota Fondo Accessorio Polizia Municipale | | 167.488,48 | 39.862,26 | 14.236,52 | 1.674,88 | 223.262,14 |
| Quota Straordinario Polizia | | 30.692,65 | 7.304,85 | 2.608,88 | 306,93 | 40.913,30 |
| totale | | 1.040.387,47 | 264.456,35 | 88.432,94 | 10.403,87 | 1.403.680,63 |

| B2 Spesa DIRIGENTE PM ceduto all'unione | | | | | | |
|---|--------|-------------|------------|----------|-----------------------|-------------------|
| CAT. | TOTALE | SPESA ANNUA | CONTRIBUTI | IRAP | PREMIO INAIL (ES.1 %) | SPESA TOTALE |
| Dirigenti | 1,00 | 74.264,68 | 20.200,34 | 6.111,95 | 726,24 | 101.303,21 |

| C Spesa personale Sociale | | | | | | |
|--------------------------------|-------------|-------------------|------------------|------------------|-----------------------|-------------------|
| CAT. | TOTALE | SPESA ANNUA | CONTRIBUTI | IRAP | PREMIO INAIL (ES.1 %) | SPESA TOTALE |
| Dirigenti | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| D3 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| D1 | 2,00 | 50.293,43 | 12.975,70 | 4.274,94 | 502,93 | 68.047,00 |
| C | 2,00 | 46.351,22 | 11.958,61 | 3.939,85 | 463,51 | 62.713,20 |
| B3 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| B1 | 1,00 | 20.620,72 | 5.320,15 | 1.752,76 | 206,21 | 27.899,83 |
| TOTALI | 5,00 | 117.265,36 | 30.254,46 | 9.967,56 | 1.172,65 | 158.660,04 |
| Quota Fondo Accessorio sociale | | 14.279,16 | 3.398,44 | 1.213,73 | 142,79 | 19.034,12 |
| Quota Straordinario sociale | | 1.397,35 | 332,57 | 118,77 | 13,97 | 1.862,67 |
| totale | | 132.941,87 | 33.985,47 | 11.300,06 | 1.329,42 | 179.556,82 |

Spesa personale per altri posti ceduti a Unione AL 19/04/2020

| CAT. | TOTALE | SPESA ANNUA | CONTRIBUTI | IRAP | PREMIO INAIL (ES.1 %) | SPESA TOTALE |
|----------------------------------|-------------|-------------------|------------------|------------------|-----------------------|-------------------|
| Dirigenti | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| D3 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| D1 | 3,00 | 75.440,14 | 19.463,56 | 6.412,41 | 754,40 | 102.070,51 |
| C | 2,00 | 46.351,22 | 11.958,61 | 3.939,85 | 463,51 | 62.713,20 |
| B3 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| B1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| TOTALI | 5,00 | 121.791,36 | 31.422,17 | 10.352,27 | 1.217,91 | 164.783,70 |
| Quota Fondo Accessorio ulteriore | | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Quota Straordinario ulteriore | | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| totale | | 121.791,36 | 31.422,17 | 10.352,27 | 1.217,91 | 164.783,70 |

Variazione alla DO per altri posti ceduti a Unione

| CAT. | TOTALE | SPESA ANNUA | CONTRIBUTI | IRAP | PREMIO INAIL (ES.1 %) | SPESA TOTALE |
|---------------|-------------|------------------|------------------|-----------------|-----------------------|------------------|
| Dirigenti | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| D3 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| D1 | 3,00 | 75.440,14 | 19.463,56 | 6.412,41 | 754,40 | 102.070,51 |
| C | -1,00 | -23.175,61 | -5.979,31 | -1.969,93 | -231,76 | -31.356,60 |
| B3 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| B1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| TOTALI | 2,00 | 52.264,53 | 13.484,25 | 4.442,48 | 522,65 | 70.713,91 |

Fondo dirigenti, fondo dipendenti e straordinario

| | Importo | CONTRIBUTI | IRAP | PREMIO INAIL (ES.1 %) | SPESA TOTALE |
|------------------------|-------------------|-------------------|------------------|-----------------------|---------------------|
| Fondo dirigenti | 126.355,31 | 30.072,56 | 10.740,20 | 1.263,55 | 168.431,62 |
| Fondo dipendenti | 624.920,36 | 148.731,05 | 53.118,23 | 6.249,20 | 833.018,84 |
| P.O. e A.P. a bilancio | 36.000,00 | 8.568,00 | 3.060,00 | 360,00 | 47.988,00 |
| Straordinario | 99.909,69 | 23.778,51 | 8.492,32 | 999,10 | 133.179,62 |
| TOTALE | 887.185,36 | 211.150,12 | 75.410,76 | 8.871,85 | 1.182.618,08 |

Altre spese ad personam

| | Importo | CONTRIBUTI | IRAP | PREMIO INAIL (ES.1 %) | SPESA TOTALE |
|--|------------------|-----------------|-----------------|-----------------------|------------------|
| Ad personam dirigenti | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| ad personam TD (110 comma 1) | 14.000,00 | 3.332,00 | 1.190,00 | 140,00 | 18.662,00 |
| Ad personam ART. 90 (in sost. Posto in DO) | 4.200,00 | 999,60 | 357,00 | 42,00 | 5.598,60 |
| Ria | 11.900,00 | 3.174,92 | 1.011,50 | 119,00 | 16.205,42 |
| TOTALE | 30.100,00 | 7.506,52 | 2.558,50 | 301,00 | 40.466,02 |

Segretario Generale

| | | | | | |
|--|------------|-----------|----------|--|-------------------|
| | 117.628,78 | 32.559,65 | 9.998,45 | | 160.186,87 |
|--|------------|-----------|----------|--|-------------------|

| H Altre spese (somministrazione, buoni pasto, assegni nucleo familiare, formazione) | |
|--|------------------|
| ANF | |
| FORMAZIONE | 32.619,00 |
| MISSIONI | 3.000,00 |
| MENSA | 10.000,00 |
| TOTALE | 45.619,00 |

| I Personale a tempo determinato | |
|--|-------------------|
| Art. 90 (3 D Full time) | 152.800,00 |
| Art. 110 C. 2 (3 di cui 2 PT) | 42.900,00 |
| Educatrici (non in sostituzione di posti in DO) | 3.000,00 |
| Tempo det. masterplan + ecobonus | 17.900,00 |
| Altro tempo determinato | 0,00 |
| INTERINALE | 74.000,00 |
| TIROCINI | 5.500,00 |
| Residuo margine assunzioni a tempo determinato (limite art. 9 comma 28) | 37.207,01 |
| TOTALE | 333.307,01 |

| L Altre spese comprese nella spesa di personale | |
|--|-------------------|
| Personale in comando presso comune Empoli | 0,00 |
| Pensione complementare PM Unione | 20.812,81 |
| Trasferimento Unione attività trasversali 2023 | 150.952,00 |
| TOTALE | 171.764,81 |

| M1 Spese escluse | |
|---|---------------------|
| Rimborso da Unione personale comandato su servizi trasversali | 50.060,00 |
| Rimborso da altri Enti per ns personale comandato | 0,00 |
| Rimborso Convenzione segreteria | 64.481,50 |
| arretrati contrattuali CCNL 2018 | 624.838,67 |
| categoria protette | 328.414,63 |
| incentivi tecnici | |
| Incentivi tributi | 42.578,11 |
| formazione e missioni | 35.619,00 |
| TOTALE | 1.145.991,91 |

| SPESA COMPLESSIVA AI FINI DEL COMMA 557 | | |
|--|---|----------------------|
| A1 | Spesa personale dotazione al 19/04/2020 (solo Comune) | 6.283.351,67 |
| A2 | Spesa per Variazione alla DO (solo Comune) | 172.596,45 |
| B1 | SPESA PERSONALE PM PER POSTI CEDUTI A UNIONE | 1.403.680,63 |
| B2 | SPESA DIRIGENTE PM CEDUTO AD UNIONE | 101.303,21 |
| C | SPESA PERSONALE SOCIALE PER POSTI CEDUTI A UNIONE | 179.556,82 |
| D1 | Spesa personale per altri posti ceduti a Unione AL 19/04/2020 | 164.783,70 |
| D2 | Variazione alla DO per altri posti ceduti a Unione | 70.713,91 |
| E | FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO | 1.182.618,08 |
| F | ALTRE SPESE AD PERSONAM | 40.466,02 |
| G | SEGRETARIO | 160.186,87 |
| H | ALTRE SPESE (ANF, formazione, mensa) | 45.619,00 |
| I | PERSONALE A TEMPO DETERMINATO | 333.307,01 |
| L | ALTRE SPESE comprese nella spesa del personale) | 171.764,81 |
| N | TOTALE | 10.309.948,18 |

| M VALORI A DETRARRE | | |
|----------------------------|--|----------------------|
| M1 | SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 | -1.145.991,91 |
| M2 | COSTO PER INCREMENTO DI SPESA DI PERSONALE ENTI VIRTUOSI (ART. 7 DPCM 17/03/2020) | -243.310,35 |
| =A2+D2 | | |
| M1+M2 | TOTALE VALORI A DETRARRE | -1.389.302,26 |

| O VALORI A SOMMARE | | |
|---------------------------|--|-------------------|
| | Spesa per posti congelati a seguito di esternalizzazione servizi (già svolti dai dipendenti) fino al 2017 | 115.234,17 |
| | Spesa per posti congelati a seguito di esternalizzazione pubblica illuminazione (già svolti dai dipendenti) fino al 2018 | 20.729,23 |
| | Spesa per posti congelati a seguito di esternalizzazione servizio di accettazione | 4.185,57 |
| | Spesa per posti congelati a seguito di esternalizzazione servizi dal 2023 | 114.000,00 |
| O | TOTALE VALORI A SOMMARE | 254.148,97 |

| | | |
|-------|---|---------------------|
| N+M+O | TOTALE PER VERIFICA RISPETTO LIMITEN (P) | 9.174.794,90 |
|-------|---|---------------------|

| | | |
|--|--|---------------------|
| | LIMITE AI SENSI DEL 557 (spesa personale media 2011-2013) (Q) | 9.248.545,42 |
|--|--|---------------------|

(Q-P)<0

-73.750,52

4.2 Verifica dei vincoli imposti dall'articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dal DPCM 17/03/2020

Secondo il richiamato quadro normativo in materia di vincoli alla spesa di personale e alle assunzioni, e, in particolare, a seguito del citato DPCM 17/03/2020 attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, **dal 20 aprile 2020** gli enti locali possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa complessiva non superiore alla soglia per fascia demografica di appartenenza, calcolata sulla media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti al netto del fondo crediti dubbia esigibilità.

Il DPCM citato e la successiva circolare congiunta del Ministro per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e Finanze e dell'Interno, in data 08/06/2020, hanno definito i vari parametri di riferimento (spesa di personale, entrate correnti, soglie percentuali per fascia demografica e percentuali massime annuali di incremento 2020-2024).

DPCM artt. 3, 4 e 5

| Fascia demografica | Valore soglia per comuni virtuosi su entrate correnti nette ultimo rendiconto (tab 1 DM 17/03/20) | % incremento spesa di personale 2018 (tab 2 DM 17/03/20) | | | | |
|-----------------------|---|--|------|------|------|------|
| | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| f) da 10.000 a 59.000 | 27% | 9% | 16% | 19% | 21% | 22% |

4.2.1 Facoltà assunzionali residue

Prima di verificare il rispetto del valore soglia sopra riportato è necessario calcolare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020.

Il comma 2 dell'art. 5 del citato DPCM 17/03/2020 infatti prevede che per il periodo 2020-2024 i comuni possano utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali di cui al comma 1, fermo restando il limite di cui all'art. 4, comma 1, della fascia demografica di appartenenza, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

L'utilizzo delle facoltà assunzionali residue quindi, anche a seguito del parere MEF.RGS prot. 12454 al Comune di Roma, è ammesso qualora le stesse consentano un maggiore e più favorevole reclutamento di personale rispetto a quello previsto dalla nuova disciplina normativa, non potendo cumularsi al risultato della Tabella 2 del DM 17/03/2020

Le facoltà assunzionali residue riferite al periodo 2015-2019 e determinate sulla base della normativa vigente anteriormente al 20 aprile 2020 – DL 90/2014 e successive modifiche e integrazioni, sono così rappresentate:

| | | |
|----------|--|-------------|
| A | Totale capacità assunzionale prodotta dal 2015 | € 1.380.030 |
| B | Totale capacità utilizzata al 20/04/2020 in seguito alla programmazione conclusa | € -977.260 |
| C | Capacità assunzionale residua al 20/04/2020 (A-B) | € 402.770 |

Di seguito il dettaglio di quanto riportato sopra:

| A | TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE PRODOTTA DAL 2015 | Importo |
|----------|--|--------------------|
| | Riporto resti capacità assunzionale della programmazione 2016 inserita nel piano ma non utilizzata | € 58.986 |
| | Cessazioni 2016 (75%) | € 110.227 |
| | Cessazioni 2017 (75%) | € 138.497 |
| | Cessazioni 2018 (100%) | € 360.814 |
| | Cessazioni 2019 - DL 4/2019 | € 301.905 |
| | Resti capacità assunzionale 2014 - DL 4/2019 | € 56.220 |
| | Resti capacità assunzionale 2015 - DL 4/2019 | € 110.820 |
| | Ulteriori Cessazioni 2019 (dopo il ptfp 3^ stralcio) - DL 4/2019 | € 60.200 |
| | Ulteriori Cessazioni 2019 - DL 4/2019 | € 32.660 |
| | <i>Cessazioni 2020 fino al 20/04/2020</i> | <i>€ 149.700</i> |
| | TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE PRODOTTA dal 2015 al 20/04/2020 | € 1.380.030 |

| B | PROGRAMMAZIONE CONCLUSA al 19/04/2020 | | Anno di assunzione | Utilizzo Capacità assunzionale | Servizio |
|----------|--|---|---------------------------|---------------------------------------|------------------------|
| 1 | C | Istruttore Amministrativo contabile passaggio da pt a full time | 2017 | € -2.600 | Urp |
| | | Cessione capacità assunzionale propria del comune all'Unione per il servizio Polizia Municipale | 2017 | € -34.000 | Unione |
| 1 | C | Istruttore Amministratore contabile (scorrimento graduatoria) | 2018 | € -29.750 | demografici |
| 1 | B3 | Collaboratore professionale elettricista | 2018 | € -28.750 | Manutenzioni |
| 1 | C | Istruttore Amministrativo contabile (programmazione 2018) | 2019 | € -89.200 | Scuola |
| 1 | | | 2019 | | Segreteria del Sindaco |
| 1 | | | 2019 | | Lavori Pubblici |
| 2 | C | Istruttori Amministrativi/Contabili | 2019 2019 | € -60.200 | Scuola Suap |
| 1 | D | Istruttore Amministrativo Direttivo | 2019 | € -32.660 | Ragioneria |
| 4 | C | Istruttori Amministrativi/Contabili | 2019 | € -120.400 | Segreteria |
| | | | 2019 | | Archivio e Protocollo |
| | | | 2019 | | Demografici |
| | | | 2019 | | Ambiente |
| 1 | B3 | Collaboratore Tecnico Idraulico | 2019 | € -28.200 | Manutenzioni |
| 1 | C | Istruttore amministrativo/contabile (personale) | 2019 | € -30.100 | Personale |
| 1 | C | Istruttore amministrativo/contabile (tributi) | 2019 | € -30.100 | Tributi |
| 1 | C | Istruttore amministrativo/contabile (urp) | 2019 | € -30.100 | Urp |
| 1 | DRG | Dirigente tecnico | 2019 | € -59.000 | Edilizia/Urbanistica |
| 1 | C | Istruttore amministrativo/contabile | 2019 | € -30.100 | Economato |
| 1 | C | Istruttore amministrativo/contabile | 2019 | € -30.100 | Unione |
| 1 | C | Istruttore amministrativo/contabile | 2019 | € -30.100 | Unione |
| 1 | C | Istruttore amministrativo/contabile | 2019 | € -30.100 | Personale |
| 1 | C | Istruttore amministrativo/contabile | 2019 | € -30.100 | Ambiente |
| 1 | C | Istruttore amministrativo/contabile | 2019 | € -30.100 | Biblioteca |
| 1 | D | Programmatore Esperto | 2019 | € -32.660 | Unione |
| 1 | C | Istruttore amministrativo/contabile | 2020 | € -30.100 | Personale |
| 1 | D | Istruttore amministrativo direttivo | 2020 | € -32.660 | Tributi |
| 1 | D | Istruttore amministrativo direttivo | 2020 | € -32.660 | Demografici |
| 1 | D | Assistente Sociale | 2020 | € -32.660 | Unione |
| 1 | D | Assistente Sociale | 2020 | € -32.660 | Unione |
| 1 | B3 | Collaboratore tecnico muratore | 2020 | € -28.200 | Manutenzioni |
| | Totale capacità assunzionale utilizzata al 20/04/2020 | | | € -977.260 | |

L'importo della capacità assunzionale residua al 20/04/2020 pari ad € 402.770,00 calcolata come sopra, non consente un maggiore e più favorevole reclutamento di personale rispetto a quello previsto dalla nuova disciplina normativa. Nell'ultimo capoverso del paragrafo 4.2.2 la dimostrazione di quanto appena affermato.

4.2.2 Verifica dei valori soglia e dell'incremento massimo della spesa di personale

Di seguito si riportano i vari parametri di riferimento (spesa di personale, entrate correnti, soglie percentuali per fascia demografica e percentuali massime annuali di incremento 2020-2024) di cui al citato DPCM e alla successiva circolare congiunta del Ministro per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e Finanze e dell'Interno.

DPCM artt. 3, 4 e 5

| Fascia demografica | Valore soglia per comuni virtuosi su entrate correnti nette ultimo rendiconto (tab 1 DM 17/03/20) | % incremento spesa di personale 2018 (tab 2 DM 17/03/20) | | | | |
|-----------------------|---|--|------|------|------|------|
| | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| f) da 10.000 a 59.000 | 27% | 9% | 16% | 19% | 21% | 22% |

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lett. f).

Per poter verificare il rispetto del valore soglia è necessario quantificare altresì la spesa derivante dalle cessioni all'Unione dei Comuni del Circondario Empolese Valdelsa disposte dalla Delibera di Giunta n. 116/2020 e dalla deliberazione di Giunta n. 15/2021; tale spesa non può essere computata sulle capacità assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 prevista dall'art. 5 c. 2 del citato DPCM in quanto, come già precisato, le stesse non consentono un maggiore e più favorevole reclutamento di personale rispetto a quello previsto dalla nuova disciplina normativa.

L'importo ceduto all'Unione deve quindi essere sommato alla spesa di personale del Comune.

| POSTI CEDUTI AD UNIONE | | | Maggior spesa |
|------------------------|---|--|---------------|
| 1 | D | Istruttore amministrativo direttivo (al posto di 1 Istr. Amm Cont) DG 116/2020 | € -2.560 |
| 1 | D | Assistente Sociale DG 15/2021 | € -32.660 |
| 1 | D | Assistente Sociale DG 15/2021 | € -32.660 |
| TOTALE | | | € 67.880 |

Di seguito si riportano i dati degli aggregati rilevanti ai fini del DPCM, a partire dal rendiconto 2018, anno base per il calcolo degli incrementi massimi % di spesa 2021-2024, con sviluppo fino al triennio 2023-2025 oggetto di programmazione ipotizzando per il 2025 la stessa percentuale di incremento della spesa di personale del 2018 del 2024 (22,00%).

| Macroaggregato BDAP | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | <i>dati consuntivo</i> | <i>dati consuntivo</i> | <i>dati consuntivo</i> | <i>dati consuntivo</i> | <i>dati previsione assestata</i> | <i>dati previsione assestata</i> | <i>dati previsione assestata</i> | <i>dati previsione assestata</i> |
| P.Fin. U.1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente | 6.578.899,57 | 6.381.936,28 | 6.534.968,09 | 6.682.251,21 | 7.726.696,97 | 7.402.303,09 | 7.673.212,45 | 7.673.212,45 |
| P.Fin. U.1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale | 28.572,00 | 29.922,23 | 42.500,00 | 23.290,46 | 68.410,05 | 73.500,00 | 50.500,00 | 50.500,00 |
| P.Fin. U.1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| P.Fin. U.1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| P.Fin. U.1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c. | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| A1 - Totale spesa personale | 6.607.471,57 | 6.411.858,51 | 6.577.468,09 | 6.705.541,67 | 7.795.107,02 | 7.475.803,09 | 7.723.712,45 | 7.723.712,45 |
| A2 - Totale importi ceduti ad unione | | | 2.560,00 | 67.880,00 | 67.880,00 | 67.880,00 | 67.880,00 | 67.880,00 |
| A - Totale complessivo spesa di personale | 6.607.471,57 | 6.411.858,51 | 6.580.028,09 | 6.773.421,67 | 7.862.987,02 | 7.543.683,09 | 7.791.592,45 | 7.791.592,45 |

| | | | | | | | | |
|--|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Entrate correnti 2016 | 39.064.917,90 | | | | | | | |
| Entrate correnti 2017 | 38.605.681,62 | 38.605.681,62 | | | | | | |
| Entrate correnti 2018 | 39.721.972,05 | 39.721.972,05 | 39.721.972,05 | | | | | |
| Entrate correnti 2019 | | 41.061.715,24 | 41.061.715,24 | 41.061.715,24 | | | | |
| Entrate correnti 2020 | | | 44.137.645,79 | 44.137.645,79 | 44.137.645,79 | | | |
| Entrate correnti 2021 | | | | 42.150.362,86 | 42.150.362,86 | 42.150.362,86 | | |
| Entrate correnti 2022 | | | | | 44.864.698,03 | 44.864.698,03 | 44.864.698,03 | |
| Entrate correnti 2023 | | | | | | 32.829.882,34 | 32.829.882,34 | 32.829.882,34 |
| Entrate correnti 2024 | | | | | | | 33.020.286,20 | 33.020.286,20 |
| Entrate correnti 2025 | | | | | | | | 33.027.286,20 |
| Totale entrate correnti triennio | 39.130.857,19 | 39.796.456,30 | 41.640.444,36 | 42.449.907,96 | 43.717.568,89 | 39.948.314,41 | 36.904.955,52 | 32.959.151,58 |
| Fcde previsione assestata (ultimo anno del triennio entrate) | -2.771.084,28 | -2.678.319,11 | -2.380.319,00 | -2.839.234,20 | -3.896.293,57 | -1.793.672,00 | -1.950.697,00 | -1.950.697,00 |
| B - Entrate correnti al netto Fcde | 36.359.772,91 | 37.118.137,19 | 39.260.125,36 | 39.610.673,76 | 39.821.275,32 | 38.154.642,41 | 34.954.258,52 | 31.008.454,58 |

| | | | | | | | | |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| C=A/B - Rapporto art 4 c 1 DPCM | 18,17% | 17,27% | 16,76% | 17,10% | 19,75% | 19,77% | 22,29% | 25,13% |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|

| | | | | | | | | |
|---|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|---------------------|---------------------|
| D - Soglia % per fascia demografica Art 4 DPCM Tab 1 | 27,00% | 27,00% | 27,00% | 27,00% | 27,00% | 27,00% | 27,00% | 27,00% |
| E=B*D - Valore soglia Art 4 c 2 DPCM | 9.817.138,69 | 10.021.897,04 | 10.600.233,85 | 10.694.881,92 | 10.751.744,34 | 10.301.753,45 | 9.437.649,80 | 8.372.282,74 |

Secondo quanto previsto dall'art. 4 del DPCM, il Comune di Empoli si colloca al di sotto del valore soglia per fascia demografica (27%), pertanto trova applicazione l'articolo 5 del DPCM che, al comma 1, individua le percentuali massime annuali di incremento, su base 2018, della spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato per il periodo 2020-2024, *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.*

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del citato DPCM, le maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale dell'art. 1, comma 557 della L. 296/2006.

I valori sono i seguenti:

| Art 5 c 1 - INCREMENTI MAX ANNUI su spesa 2018 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|
| spesa personale 2018 | 6.607.471,57 | 6.607.471,57 | 6.607.471,57 |
| % incremento su spesa personale 2018 | 21,00% | 22,00% | 22,00% |
| Incremento | 1.387.569,03 | 1.453.643,75 | 1.453.643,75 |
| Soglia Art. 5 c. 1 | 7.995.040,60 | 8.061.115,32 | 8.061.115,32 |

La tabella di cui sopra evidenzia alla riga "Incremento" valori più alti di quelli derivanti dai resti assunzionali di cui al par 4.2.1 pari ad € 402.770,00.

Da ciò deriva l'opzione per la scelta della nuova disciplina normativa rispetto all'utilizzo dei resti assunzionali che non consentono un maggiore e più favorevole reclutamento di personale

4.2.3 Dimostrazione del rispetto del valore soglia della spesa di personale e dell'equilibrio pluriennale di bilancio

La spesa complessiva di personale, comprensiva delle assunzioni di cui sopra, inserite pro quota sul bilancio 2023 in base alla data di prevista assunzione, e a regime sul bilancio 2024 e 2025, calcolata secondo le indicazioni del citato DPCM 17/03/2020 e della correlata circolare 13/05/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, risulta la seguente:

| Macroaggregato BDAP | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|
| P.Fin. U.1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente | 7.402.303,09 | 7.673.212,45 | 7.673.212,45 |
| P.Fin. U.1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale | 73.500,00 | 50.500,00 | 50.500,00 |
| P.Fin. U.1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| P.Fin. U.1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| P.Fin. U.1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c. | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Totale spesa personale | 7.475.803,09 | 7.723.712,45 | 7.723.712,45 |
| Totale importi ceduti ad unione | 67.880,00 | 67.880,00 | 67.880,00 |

Di seguito la dimostrazione che la spesa di cui sopra si colloca al di sotto dell'incremento annuo previsto dall'art. 5 c. 1 del DPCM.

| anno | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|----------------------|---------------------|---------------------|
| Soglia 2020-2024 Art. 5 c. 1 | 7.995.040,60 | 8.061.115,32 | 7.822.467,38 |
| Spesa annua da rendiconto/prevista | 7.543.683,09 | 7.791.592,45 | 7.791.592,45 |
| Margine | 451.357,51 | 269.522,87 | 30.874,93 |
| Valore soglia 27% (art. 4 c. 1) | 10.301.753,45 | 9.437.649,80 | 8.372.282,74 |

4.3 Dimostrazione del rispetto del limite previsto dall'art. 9 c. 28 DL 78/2010

Relativamente alle assunzioni temporanee o flessibili per l'anno 2023, nel rispetto degli specifici limiti normativi e di spesa (art. 9, c. 28, DL 78/2010), il quadro aggiornato delle assunzioni previste è il seguente:

| Tipologia | Mesi | Importo totale | art. 9 c. 28 | c. 557 |
|--|-------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Art. 110 c. 2 PIU Amministrativo | 6,00 | 10.100,00 | 10.100,00 | 10.100,00 |
| Art. 110 c. 2 PIU Tecnico | 6,00 | 10.100,00 | 10.100,00 | 10.100,00 |
| Art. 110 comma 2 Beni culturali | 12,00 | 22.700,00 | 22.700,00 | 22.700,00 |
| Educatrici (non in sostituzione) anno scolastico 2022-2023 | 1,00 | 3.000,00 | 3.000,00 | 3.000,00 |
| Educatrici (non in sostituzione) anno scolastico 2023-2024 | | | 0,00 | 0,00 |
| Educatrici in sostituzione di posti vacanti (no 557) anno scolastico 2023 - 2024 | 16,0 | 46.800,00 | 46.800,00 | |
| Educatrici in sostituzione di posti vacanti (no 557) anno scolastico 2024 - 2025 | 6,0 | 17.800,00 | 17.800,00 | |
| Tempo determinato LL.PP | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Tempo determinato (bonus 110) | 12,00 | 17.900,00 | 17.900,00 | 17.900,00 |
| Art 90 Staff del Sindaco | 36,00 | 152.800,00 | 152.800,00 | 152.800,00 |
| Art. 90 Staff del Sindaco (in sostituzione di un posto in DO) | 12,00 | 38.700,00 | 38.700,00 | |
| Altro tempo determinato | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| INTERINALE SCUOLA | 0,00 | 74.000,00 | 74.000,00 | 74.000,00 |
| TIROCINI | 0,00 | 5.500,00 | 5.500,00 | 5.500,00 |
| Totale spesa | | 399.400,00 | 399.400,00 | 296.100,00 |

| | |
|--|-------------------|
| Totale spesa ai fini dell'art. 9 c. 28 (al netto delle stabilizzazioni) | 399.400,00 |
|--|-------------------|

| | |
|--|------------|
| Limite art 9 c 28 al netto delle stabilizzazioni | 436.607,01 |
|--|------------|

| | | |
|--|------------------|------------------|
| Margine residuo per eventuali sostituzioni temporanee di dipendenti ex art 50 CCNL 2018 e sostituzioni giornaliere di dipendenti in servizi essenziali con lavoro interinale | 37.207,01 | 37.207,01 |
|--|------------------|------------------|

| | |
|-------------------------------------|-------------------|
| totale spesa ai fini del 557 | 333.307,01 |
|-------------------------------------|-------------------|

Eventuali altre assunzioni temporanee o flessibili per il periodo 2023-2025, dato il carattere temporaneo o eccezionale delle stesse, potranno essere previste, entro il margine sopra indicato e comunque nel rispetto del limite di cui all'art. 1, c. 557, della Legge 296/06.