



COMUNE DI ATRI

Provincia di Teramo

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 8 DEL 22/01/2021

OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021-2023

L'anno duemilaventuno, addì ventidue, del mese di Gennaio alle ore 13:00, in Atri, nella sede comunale, convocata nei modi di legge, si è legalmente riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei sotto elencati componenti:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	FERRETTI PIERGIORGIO	SI
VICE SINDACO	FELICIONE DOMENICO	SI
ASSESSORE	MACERA PIERFRANCESCO	SI
ASSESSORE	GIULIANI ALESSANDRA	SI
ASSESSORE	CENTORAME MIMMA	SI
ASSESSORE	DI BASILICO ALFONSO	SI

Presenti n° 6 Assenti n° 0

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa TAGLIERI SERENA, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Prof. FERRETTI PIERGIORGIO, nella sua qualità di Presidente, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra riportato.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la seguente proposta, sottoposta a deliberazione e relativa istruttoria eseguita in conformità della normativa vigente;

L'anno duemilaventi, il giorno 22.01.2021, alle ore 13.00 a seguire si è riunita la Giunta Comunale con le modalità straordinarie consentite dall'art.73 del D.L. n. 18 del 17.03.2020 , con l'intervento dei Signori:

CARICA	NOME E COGNOME	PRESENZA
SINDACO	PIERGIORGIO FERRETTI	collegato da remoto con videocamera e dispositivo informatico/ IN SEDE
VICESINDACO	DOMENICO FELICIONE	collegato da remoto con videocamera e dispositivo informatico/
ASSESSORE	PIERFRANCESCO MACERA	collegato da remoto con videocamera e dispositivo informatico/IN SEDE
ASSESSORE	ALESSANDRA GIULIANI	collegata da remoto con videocamera e dispositivo informatico/IN SEDE
ASSESSORE	CENTORAME MIMMA	collegata da remoto con videocamera e dispositivo informatico/
ASSESSORE	ALFONSO DI BASILICO	collegata da remoto con videocamera e dispositivo informatico/IN SEDE

Presiede il SINDACO, **PROF. PIERGIORGIO FERRETTI**.

Partecipa e verbalizza il SEGRETARIO COMUNALE, **D.ssa SERENA TAGLIERI** collegata con videocamera e dispositivo informatico in sede.

Il SINDACO, accertato con l'ausilio del Segretario Comunale, il numero legale dei componenti della Giunta in videoconferenza simultanea, nonché accertato che gli stessi hanno dichiarato che il collegamento in videoconferenza assicura una qualità sufficiente per comprendere gli interventi e constatare le votazioni, dichiara aperta la seduta e invita la Giunta a trattare l'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che

con deliberazione n. 28, esecutiva ai sensi di legge, in data 18/08/2020 il Consiglio Comunale ha approvato il DUP 2020-2022 e la relativa Nota di aggiornamento;

con la medesima deliberazione di Consiglio comunale (n. 28 del 18/08/2020) è stato approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2020/2022;

con deliberazione n. 148 del 16/10/2020, esecutiva ai sensi di legge, la Giunta Comunale ha adottato il DUP 2021-2023.

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

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento

alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

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

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. 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.”

Rilevato che:

il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”;

Visti:

– l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;

– l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"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 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. 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 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Visto il calcolo del valore soglia, determinato ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, come da prospetto di seguito riportato:

VALORE SOGLIA 2020 art 33 DL 34/2019					
ENTRATE	2017	2018	2019	TOTALE	MEDIA
TITOLO PRIMO	7.169.698,22	7.208.776,12	7.480.985,00	21.859.459,34	7.286.486,45
TITOLO SECONDO	714.778,80	873.432,33	1.232.540,74	2.820.751,87	940.250,62
TITOLO TERZO	3.637.517,25	1.893.656,50	1.516.562,34	7.047.736,09	2.349.245,36
TOTALE	11.521.994,27	9.975.864,95	10.230.088,08	31.727.947,30	10.575.982,43
FCDE STANZIATO				392.220,00	392.220,00
ENTRATE NETTE	11.521.994,27	9.975.864,95	10.230.088,08	31.727.947,30	10.183.762,43
VALORE SOGLIA				27%	2.749.615,86

Preso atto che ai sensi della circolare 13 maggio 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica (GU n. 226 del 11/09/2020) il Comune di Atri, fermo restando il valore soglia sopra determinato, potrebbe incrementare la spesa del personale registrata nel 2018, secondo i seguenti valori:

Anno fabbisogno	2020	2021	2022	2023	2024
% incremento 2018	9%	16%	19%	21%	22%
(A) Incremento annuale	222.129,08	394.896,14	468.939,17	518.301,19	542.982,20
(B) Spesa personale 2018	2.468.100,89	2.468.100,89	2.468.100,89	2.468.100,89	2.468.100,89
(C=A+B) Spesa personale massima teorica	2.690.229,97	2.862.997,03	2.937.040,06	2.986.402,08	3.011.083,08

Rilevato quindi che per il periodo 2021-2023 i limiti effettivi su cui calcolare le facoltà assunzionali sono quelle indicate nel seguente prospetto al punto F):

Anno fabbisogno	2021	2022	2023
% incremento 2018	16%	19%	21%
(A) Incremento annuale	394.896,14	468.939,17	518.301,19
(B) Spesa personale 2018	2.468.100,89	2.468.100,89	2.468.100,89
(C=A+B) Spesa personale massima teorica	2.862.997,03	2.937.040,06	2.986.402,08
(D) Valore soglia	2.749.615,86	2.749.615,86	2.749.615,86
(E) Utilizzo spazi per PO	4.051,00	4.051,00	4.051,00
(F) Limite effettivo ((MIN D;C)-E)	2.745.564,86	2.745.564,86	2.745.564,86
(G) Spesa personale stimata anno n	2.600.358,39	2.626.710,90	2.461.779,45
(H) Spazio residuo (G-F)	145.206,47	118.853,95	283.785,41

Per l'anno 2021 il tetto massimo della spesa di personale è pari a € **2.745.564,86**;

Visto l'articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre 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 delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo."

Visto l'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90: "5-sexies. 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";

Visto l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."

Visto l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. 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. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009."

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato.

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D. Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

Richiamata la propria precedente deliberazione n.145 del 06.10.2020, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2020-2022";

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021 - 2023 predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

che si allega al presente provvedimento sotto la **lettera A)** quale parte integrante e sostanziale;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D. Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale come riportato nella delibera n.6 del 21.01.2020:

Vista la ricognizione della spesa del personale per gli esercizi 2018 e 2019, come di seguito quantificata:

Voci di spesa	Rendiconto 2018	Rendiconto 2019
Redditi da lavoro dipendente <i>(al netto della convenzione segreteria)</i>	2.370.942,76	2.257.549,40
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	14.000,00	3.889,86
Quota LSU in carico all'ente	31.058,20	4.554,40
Collaborazioni coordinate e a progetto		
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	38.299,93	45.981,96
Lavoro flessibile ufficio tributi	1.800,00	
Lavoro flessibile assistenza scolastica	12.000,00	32.000,00
Totale	2.468.100,89	2.343.975,62

Vista inoltre la quantificazione del limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, di seguito riportata;

DIPENDENTE	%	CAT	ANNUALE INTERO	MENSILE PT	PREVISIONE ANNO 2021	PREVISIONE ANNO 2022	PREVISIONE ANNO 2023
SEGRETERIA SINDACO	69,44%	C	31.537,39	2.628,12	21.899,56	21.899,56	21.899,56
COLLABORATORE TECNICO GIARDINIERE	69,44%	B3	26.672,64	2.222,72	9.260,74	-	-

TOTALE					31.160,31	21.899,56	21.899,56
ALTRE FORME DI LAVORO FLESSIBILE					129.567,86	81.618,84	81.618,84
TOTALE LAVORO FLESSIBILE					160.728,17	103.518,40	103.518,40
LIMITE 2009					187.398,15	187.398,15	187.398,15

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2020 – 2022 è inferiore alla spesa potenziale massima sopra determinata;

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto il parere Allegato sotto la **lettera C)** con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organico funzione dell'ente come di seguito riportato;

CAT	31/12/2020			Anno 2021		31/12/2021			Anno 2022		31/12/2022		
	PRESENTI	LIMITE PT	PT EFFETTIVI	CESSATI	ASSUNTI	PRESENTI	LIMITE PT	PT EFFETTIVI	CESSATI	ASSUNTI	PRESENTI	LIMITE PT	PT EFFETTIVI
A	5	2	0	0	0	5	2	0	2	0	3	1	5
B	17	5	5	3	8	22	6	6	2	7	27	7	7
C	30	8	7	2	3	31	8	6	1	3	33	9	9
D	14	4	2	0	3	17	5	3	0	0	17	5	3

Dato atto che:

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 poiché l'assunzione di una unità è prevista nel piano assunzionale vigente nell'annualità 2018 la cui procedura è in itinere;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2020-2022 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 195 in data 11/10/2018, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2019-2021, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.L. 30 aprile 2019 n.34;

A votazione unanime e palese

DELIBERA

di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale a tempo indeterminato per il periodo 2021-2023 (Allegato A)** quale parte integrante e sostanziale;

di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale 2021-2023 dei fabbisogni di personale a tempo determinato o flessibile (Allegato B)** quale parte integrante e sostanziale;

di approvare, per le stesse motivazioni, l'organico funzionale dell'Ente, di seguito riportato:

CAT	31/12/2020			Anno 2021		31/12/2021			Anno 2022		31/12/2022		
	PRESENTI	LIMITE PT	PT EFFETTIVI	CESSATI	ASSUNTI	PRESENTI	LIMITE PT	PT EFFETTIVI	CESSATI	ASSUNTI	PRESENTI	LIMITE PT	PT EFFETTIVI
A	5	2	0	0	0	5	2	0	2	0	3	1	5
B	17	5	5	3	8	22	6	6	2	7	27	7	7
C	30	8	7	2	3	31	8	6	1	3	33	9	9
D	14	4	2	0	3	17	5	3	0	0	17	5	3

di dare atto che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 – 2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto all'amministrazione di procedere alle assunzioni previste dal piano;

di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

PARERE DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA

Il Responsabile del Procedimento, accertata la regolarità amministrativa nella fase preventiva della formazione della proposta n.ro 93 del 19/01/2021, esprime parere **FAVOREVOLE**.

Parere firmato dal Responsabile del Procedimento Dott.ssa DI CRESCENZO PAOLA in data 19/01/2021

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

GIUNTA COMUNALE Atto N.ro 8 del 22/01/2021

Il Dirigente ai sensi dell'art. 147/bis del TUEL 267/2000 e dell'art. 11 del Regolamento sui controlli interni in ordine alla proposta n.ro 93 del 19/01/2021 esprime parere FAVOREVOLE.

Parere firmato dal Responsabile Dott.ssa DI CRESCENZO PAOLA in data 19/01/2021.

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Il Dirigente dell'area Economica Finanziaria, ai sensi del D.Lgs. 267/2000 art. 151 c. 4, in ordine alla regolarità contabile sulla proposta n.ro 93 del 19/01/2021 esprime parere **FAVOREVOLE**.

Parere firmato da Dirigente Dott.ssa DI CRESCENZO PAOLA in data 19/01/2021.

PARERE DI CONFORMITA'

Si esprime parere di CONFORMITA' della presente proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 97 - comma 2 - del D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267.

Segretario Generale

Atri li 22/01/2021

Dott.ssa TAGLIERI SERENA

LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO

Il Presidente
Prof. FERRETTI PIERGIORGIO

Il Segretario Generale
Dott.ssa TAGLIERI SERENA

NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 84

Il 23/01/2021 viene pubblicata all'Albo Pretorio la Delibera di Giunta N.ro 8 del 22/01/2021 con oggetto:
ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021-2023

Resterà affissa per giorni 15 ai sensi dell'art 124 del T.U. 267/2000.

Esecutiva ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Nota di pubblicazione firmata da CANTARINI LUIGI il 23/01/2021.

FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO 2021

ANNO	CAT	PROFILO	AREA DI ASSEGNAZIONE	UNITA'	MESI	TIPOLOGIA DI LAVORO	FULL TIME PART TIME	ONERE EFFETTIVO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
2021	C	ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA	SERVIZI ALLA CITTA' E AL TERRITORIO	1	8	PART- TIME ORIZZONTALE O VERTICALE 69,44%	69,44%	13.487,78	PROCEDURE CONCORSUALI EX NORMATIVA VIGENTE DA PROGRAMMAZIONE 2020
2021	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	GIUDICE DI PACE	1	1	TEMPO PIENO	-	-	MOBILITA' INTERNA
2021	B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	LAVORI PUBBLICI - AMBIENTE- URBANISTICA	2	6	PART- TIME ORIZZONTALE O VERTICALE 50	50%	13.336,32	PROCEDURE CONCORSUALI EX NORMATIVA VIGENTE
2021	B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	SEGRETERIA /AFFARI GENERALI	1	6	PART- TIME ORIZZONTALE O VERTICALE 50%	50%	6.668,16	SELEZIONE PUBBLICA CATEGORIE PROTETTE
2021	B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	SERVIZI INTERNI E AI CITTADINI	1	3	PART- TIME ORIZZONTALE O VERTICALE 50% 18 H	50,00%	3.334,08	PROCEDURE CONCORSUALI EX NORMATIVA VIGENTE
2021	B3	OPERAIO/MURATORE	LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONI	1	9	PART- TIME ORIZZONTALE O VERTICALE 69,44% 25 h	69,44%	13.891,11	PROCEDURE CONCORSUALI EX NORMATIVA VIGENTE
2021	B3	OPERAIO/GIARDINIERE	LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONI	1	9	PART- TIME ORIZZONTALE O VERTICALE 69,44% 25 h	69,44%	13.891,11	PROCEDURE CONCORSUALI EX NORMATIVA VIGENTE
2021	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	LAVORI PUBBLICI AMBIENTE	1	6	PART- TIME ORIZZONTALE O VERTICALE 100%	100,00%	16.793,94	MOBILITA' ALTRI ENTI
2021	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO-CONTABILE	SEGRETERIA /SERVIZI INTERNI- CULTURA	2	6	PART- TIME ORIZZONTALE O VERTICALE 69,44	69,44%	21.899,57	PROCEDURE CONCORSUALI EX NORMATIVA VIGENTE
2021	B	ADDETTI ALLE CUCINE SERVIZI D I ASSISTENZA SCOLASTICA	SERVIZI INTERNI E AI CITTADINI	2	3	PART- TIME ORIZZONTALE O VERTICALE 50% O PROGRESSIONI VERTICALI	50%	6.561,91	PROCEDURE CONCORSUALI EX NORMATIVA VIGENTE
2021	C	VIGILE URBANO	SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE	2	8	PART- TIME ORIZZONTALE O VERTICALE 50%	50%	20.068,69	PROCEDURE CONCORSUALI EX NORMATIVA VIGENTE DA PROGRAMMAZIONE 2020
2021	C	UFFICIALE DELLA RISCOSSIONE	SERVIZI INTERNI E AI CITTADINI	1	9	INCREMENTO ORE DA 24H A 36 H	33,33%	7.283,87	INCREMENTO ORE CONTRATTO PART-TIME
2021	C	ISTRUTTO AMMINISTRATIVO CONTABILE	SERVIZI INTERNI (SOCIALE)	1	11	INCREMENTO ORE DA 25H A 36 H	30,56%	8.160,63	INCREMENTO ORE CONTRATTO PART-TIME
2021	C	ISTRUTTO AMMINISTRATIVO CONTABILE	SERVIZI INTERNI (BILANCIO/TRIBUTI)	1	11	INCREMENTO ORE DA 25H A 36 H	30,56%	8.160,63	INCREMENTO ORE CONTRATTO PART-TIME
2021	C	ISTRUTTO AMMINISTRATIVO CONTABILE	SEGRETERIA /AFFARI GENERALI	1	11	INCREMENTO ORE DA 25H A 36 H	30,56%	8.160,63	INCREMENTO ORE CONTRATTO PART-TIME
2021	D	ASSISTENTE SOCIALE	SERVIZI INTERNI E AI CITTADINI	1	8	INCREMENTO ORE DA 18h A 36h	19,44%	4.088,18	INCREMENTO ORE CONTRATTO PART-TIME
2021	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO	SERVIZI ALLA CITTA' E AL TERRITORIO	1	12	INCREMENTO ORE DA 25H A 36 H	30,56%	9.636,43	INCREMENTO ORE CONTRATTO PART-TIME
TOTALE FABBISOGNO								175.423,03	

FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO 2022

ANNO	CAT	PROFILO	AREA DI ASSEGNAZIONE	UNITA'	MESI	TIPOLOGIA DI LAVORO	FULL TIME PART TIME	ONERE ANNUO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
2022	B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	SERVIZI INTERNI E AI CITTADINI	1	3	PART- TIME ORIZZONTALE O VERTICALE 50%	50,0%	3.334,08	PROCEDURE CONCORSUALI EX NORMATIVA VIGENTE
2022	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	SERVIZI INTERNI E AI CITTADINI	1	6	PART- TIME ORIZZONTALE O VERTICALE 69,44% (*)	69,4%	10.115,84	PROCEDURE CONCORSUALI EX NORMATIVA VIGENTE
2022	B	ADDETTI ALLE CUCINE SERVIZI D I ASSISTENZA SCOLASTICA	SERVIZI INTERNI E AI CITTADINI	1	12	PART- TIME ORIZZONTALE O VERTICALE 50% (*)	50,0%	13.336,32	PROCEDURE CONCORSUALI EX NORMATIVA VIGENTE
2022	B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	POLIZIA LOCALE	1	9	PART- TIME ORIZZONTALE O VERTICALE 50% (*)	50,0%	10.002,24	PROCEDURE CONCORSUALI EX NORMATIVA VIGENTE
2022	B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	SERVIZI INTERNI E AI CITTADINI	3	6	PART- TIME ORIZZONTALE O VERTICALE 50%	50,0%	20.004,48	PROCEDURE CONCORSUALI EX NORMATIVA VIGENTE
2022	B3	OPERAIO/GIARDINIERE	LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONI	1	9	PART- TIME ORIZZONTALE O VERTICALE 69,44% (*) 25 h	69,4%	13.891,11	PROCEDURE CONCORSUALI EX NORMATIVA VIGENTE
2021	C	VIGILE URBANO	SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE	2	9	PART- TIME ORIZZONTALE O VERTICALE 50% (*)	50%	22.577,27	PROCEDURE CONCORSUALI EX NORMATIVA VIGENTE
TOTALE FABBISOGNO								56.792,96	

FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO 2023

ANNO	CAT	PROFILO	AREA DI ASSEGNAZIONE	UNITA'	MESI	TIPOLOGIA DI LAVORO	FULL TIME PART TIME	ONERE ANNUO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
2023	B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	SERVIZI INTERNI E AI CITTADINI	1	11	PART- TIME ORIZZONTALE O VERTICALE 50%	50,0%	12.224,96	PROCEDURE CONCORSUALI EX NORMATIVA VIGENTE
2023	B3	OPERAIO/GIARDINIERE IDRAULICO	LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONI	1	12	PART- TIME ORIZZONTALE O VERTICALE 69,44% (*) 25 h	69,44%	18.521,48	PROCEDURE CONCORSUALI EX NORMATIVA VIGENTE
TOTALE FABBISOGNO								30.746,45	

Allegato B

TEMPI DETERMINATI

DIPENDENTE	%	CAT	ANNUALE INTERO	MENSILE PT	PREVISIONE ANNO 2021	PREVISIONE ANNO 2022	PREVISIONE ANNO 2023
SEGRETERIA SINDACO	69,44%	C	31.537,39	2.628,12	21.899,56	21.899,56	21.899,56
COLLABORATORE TECNICO GIARDINIERE	69,44%	B3	26.672,64	2.222,72	9.260,74	-	-
TOTALE					31.160,31	21.899,56	21.899,56
ALTRE FORME DI LAVORO FLESSIBILE					129.567,86	81.618,84	81.618,84
TOTALE LAVORO FLESSIBILE					160.728,17	103.518,40	103.518,40
LIMITE 2009					187.398,15	187.398,15	187.398,15

VALORE SOGLIA 2020 art 33 DL 34/2019					
ENTRATE	2017	2018	2019	TOTALE	MEDIA
TITOLO PRIMO	7.169.698,22	7.208.776,12	7.480.985,00	21.859.459,34	7.286.486,45
TITOLO SECONDO	714.778,80	873.432,33	1.232.540,74	2.820.751,87	940.250,62
TITOLO TERZO	3.637.517,25	1.893.656,50	1.516.562,34	7.047.736,09	2.349.245,36
TOTALE	11.521.994,27	9.975.864,95	10.230.088,08	31.727.947,30	10.575.982,43
FCDE STANZIATO				392.220,00	392.220,00
ENTRATE NETTE	11.521.994,27	9.975.864,95	10.230.088,08	31.727.947,30	10.183.762,43
VALORE SOGLIA				27%	2.749.615,86

Anno fabbisogno	2020	2021	2022	2023	2024
<i>% incremento 2018</i>	<i>9%</i>	<i>16%</i>	<i>19%</i>	<i>21%</i>	<i>22%</i>
(A) Incremento annuale	222.129,08	394.896,14	468.939,17	518.301,19	542.982,20
(B) Spesa personale 2018	2.468.100,89	2.468.100,89	2.468.100,89	2.468.100,89	2.468.100,89
(C=A+B) Spesa personale massima teorica	2.690.229,97	2.862.997,03	2.937.040,06	2.986.402,08	3.011.083,08
(D) Valore soglia	2.749.615,86	2.749.615,86	2.749.615,86	2.749.615,86	2.749.615,86
(E) Utilizzo spazi per PO	4.051,00	4.051,00	4.051,00	4.051,00	4.051,00
(F) Limite effettivo ((MIN D;C)-E)	2.686.178,97	2.745.564,86	2.745.564,86	2.745.564,86	2.745.564,86
(G) Spesa personale stimata anno n	2.477.084,12	2.600.358,39	2.626.710,90	2.461.779,45	
(H) Spazio residuo (G-F)	209.094,85	145.206,47	118.853,95	283.785,41	