



Comune di Parma

SETTORE RISORSE UMANE  
SETTORE FINANZIARIO

## Oggetto: Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2024-2026. Modifica.

IL d.l. 80/2021 convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 all'art. 6 prevede l'introduzione di un nuovo strumento di programmazione per le pubbliche amministrazioni denominato PIAO (piano integrato attività e organizzazione) volto ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso. Con successivo decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, sono stati individuati gli strumenti che vengono assorbiti dal citato PIAO ed in particolare l'art. 1 comma 1 lettera a) specifica che il Piano triennale dei fabbisogni del personale è assorbito dal predetto Piano. Infine, con DM 24 giugno 2022 è stato approvato lo schema tipo di PIAO ove nella sezione 3.3. è ricompreso il Piano triennale dei fabbisogni di personale.

La nuova normativa di riferimento per le assunzioni a tempo indeterminato per i Comuni è costituita dall'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58 e successivamente modificato dall' art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8. La predetta norma è entrata in vigore solo successivamente alla data di pubblicazione del D.M. attuativo 17 marzo 2020, che prevede la sua applicazione a decorrere dal 20 aprile 2020.

La logica posta a base delle nuove disposizioni viene così riassunta dal dossier preparato dall'Ufficio studi della Camera dei Deputati: "Accrescere le facoltà assunzionali degli Enti che presentino un rapporto virtuoso fra spese complessive per il personale ed entrate riferite ai primi tre titoli del rendiconto. Per gli Enti territoriali meno virtuosi, è previsto l'avvio di un percorso, che si conclude nel 2025, diretto a pervenire alla sostenibilità finanziaria di tale rapporto. Qualora tale obiettivo non sia raggiunto, le assunzioni di personale non potranno eccedere il 30% di coloro che cessano dal servizio".

Siamo, come si vede, dinanzi al superamento della logica del turn over, più o meno integrale, come tetto alle assunzioni a vantaggio di un criterio differenziato sulla base di parametri di virtuosità nel rapporto tra spese di personale ed entrate.

Si passa da un criterio basato sui risparmi di spesa derivanti dalle cessazioni, ad un calcolo basato sulla sostenibilità della spesa di personale.

Si deve considerare inoltre che, per esplicita indicazione legislativa, la spesa del personale deve essere considerata in modo complessivo, ivi compresi gli oneri riflessi a carico dell'Ente. Il che vuol dire che gli Enti non hanno la possibilità di escludere alcune componenti, quali ad esempio il trattamento economico delle categorie protette nel tetto della c.d. quota d'obbligo o gli oneri aggiuntivi determinati dai rinnovi contrattuali.

La nuova norma non abroga espressamente il vincolo del rispetto del tetto alla spesa del personale di cui all'art. 1 comma 557 della l. 296/2006.

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.

Il D.M. citato individua:

- la fasce demografiche in cui vengono suddivisi i Comuni;
- i valori soglia di rapporto spesa personale/spesa corrente ai fine di definire la virtuosità e conseguentemente la possibilità di incremento della spesa di personale;
- le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale;

Infine, a completare il quadro normativo di riferimento ed al fine di esplicitare meglio le modalità di applicazione della nuova normativa, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha provveduto a emanare una circolare esplicativa che chiarisce le modalità di computo, ai fini del calcolo del rapporto, delle entrate e delle spese. In particolare, le entrate correnti da considerare sono quelle relative al Titolo I, II e III come riportati negli aggregati BDAP (Banca Dati Amministrazioni Pubbliche), con l'unica eccezione rappresentata dalla contabilizzazione nelle entrate correnti anche della TARI per i Comuni che hanno optato per la tariffa corrispettiva riscossa dal soggetto affidatario del servizio di gestione dei rifiuti urbani. Per le spese di personale occorre fare riferimento ai macroaggregati BDAP U. 1.01.00.00.000 (Redditi da lavoro dipendente), U. 1.03.02.12.001 (Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale), U. 1.03.02.12.002 (Quota LSU in carico all'ente), U. 1.03.02.12.003 (Collaborazioni coordinate e a progetto), U. 1.03.02.12.999 (Altre forme di lavoro flessibile n.a.c), non sono previste esclusioni od eccezioni alle predette casistiche.

Da ultimo sulla materia è intervenuta la Corte dei Conti – Sezione Regionale Emilia Romagna - con parere n. 55/2020 chiarendo l'annualità del rendiconto da prendere in considerazione e nello specifico, nell'ipotesi in cui l'ente al momento dell'adozione della deliberazione relativa all'assunzione del personale abbia già approvato il rendiconto 2019, quest'ultimo rappresenta, secondo la lettera e la ratio della norma, il documento contabile cui attingere il dato del rapporto – non incrementabile - fra entrate correnti e spesa del personale. Desumere il dato relativo alla spesa del personale dall' "ultimo rendiconto della gestione approvato" – coincidente nella specie con il rendiconto approvato nel corso del medesimo esercizio in cui è adottata la procedura di assunzione di personale – è in linea con la finalità, propria della nuova normativa, di introdurre un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale nell'ottica di una programmazione maggiormente flessibile della spesa per il personale, rimodulabile anche nel corso del medesimo esercizio in cui l'ente procede all'assunzione.

Si fa presente che l'art. 5, comma 2, del Decreto attuativo consente ai Comuni che rispettano il valore-soglia la possibilità di impiegare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2. Su questo punto specifico la Ragioneria Generale dello Stato, con nota RGS n. 12454/2021, ha affermato che i due metodi di calcolo sono alternativi tra loro e non cumulativi, per cui nel caso di opzione da parte del Comune per la facoltà concessa dall'art. 5, comma 2, i resti assunzionali non si sommano, ma si sostituiscono agli spazi assunzionali ricavabili in applicazione della tabella n. 2 del Decreto.

L'applicazione delle nuove regole in materia di determinazione della capacità assunzionale in base al principio di sostenibilità finanziaria, a differenza di quelle in materia di turn-over, non portano alla definizione di un budget assunzionale, che può essere speso nell'esercizio di riferimento, ma all'individuazione di un limite complessivo di spesa. Ciò comporta che le percentuali di crescita annuale individuate dalla Tabella 2 consentono la quantificazione di una spesa aggiuntiva che si somma al valore della spesa di personale registrata nel 2018, e da tale sommatoria si ricava il limite complessivo della spesa di personale nell'anno di riferimento.

Il Comune di Parma sulla base della citata normativa si colloca nella fascia demografica g) (popolazione compresa tra i 60.000 ed i 249.999 abitanti) che non devono avere, per essere considerati virtuosi, un rapporto spese di personale/spese correnti superiore al 27,60%.

A seguito dell'approvazione del rendiconto 2023 avvenuto deliberazione di Consiglio Comunale n. 29 del 29 aprile 2024 come si evince dall'allegato 1) alla presente relazione, il Comune di Parma ha un rapporto spese di personale/spese correnti pari al 19,02%, collocandosi tra gli Enti virtuosi che possono incrementare la spesa di personale registrata nel 2018 pari a 46.772.153,18 del 15% nel 2023 e del 16% nel 2024 mentre a decorrere dal 2025 ente sarà tenuto a rispettare esclusivamente il valore soglia di cui alla tabella 1 dell'art. 4 DM 17/3/2020.

L'attuale struttura organizzativa dell'ente, soggetta ad un processo di revisione avviato con deliberazione di giunta comunale n. 434 del 16 novembre 2022, integrata dalla deliberazione di giunta n. 60 del 13 marzo 2023, dalla deliberazione di giunta n. 333 del 9 ottobre 2023 ed infine dalla delibera n. 170 del 20 maggio 2024 è definita secondo l'allegato 2) alla presente.

La rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente in termini quantitativi con la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali si evince dall'allegato 3) mentre la previsione dell'andamento del personale previsto nel 2024 è specificata nell'allegato 4).



Sulla base dei dati esposti, l'Amministrazione Comunale intende procedere alla modifica del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2024-2026 secondo quanto elencato nell'allegato 5), ove viene specificato per ogni annualità l'approvvigionamento delle risorse umane distinte per area, profilo data prevista di assunzione e modalità di reclutamento scelta nonché l'incidenza in termini di spesa.

Le variazioni apportate al piano si riferiscono alla previsione della mobilità per interscambio per un istruttore agente di polizia locale e la previsione dell'assunzione mediante concorso di n. 4 istruttori contabili.

Le assunzioni sopra indicate non comportano un aumento di spesa del personale in considerazione del fatto che l'interscambio prevede il trasferimento in compensazione di un'unità tra le amministrazioni interessate mentre le 4 unità con profilo di istruttore contabile sono state programmate in luogo dell'assunzione di altre posizioni della medesima area previste nel precedente piano.

Il rispetto dei limiti imposti dalla normativa in materia di contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. 296/2006 e del contenimento della spesa di personale a tempo determinato di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2020, si evincono dagli allegati 6) e 7) rispettivamente.

Cordiali saluti

Il Dirigente ad interim del Settore Risorse Umane

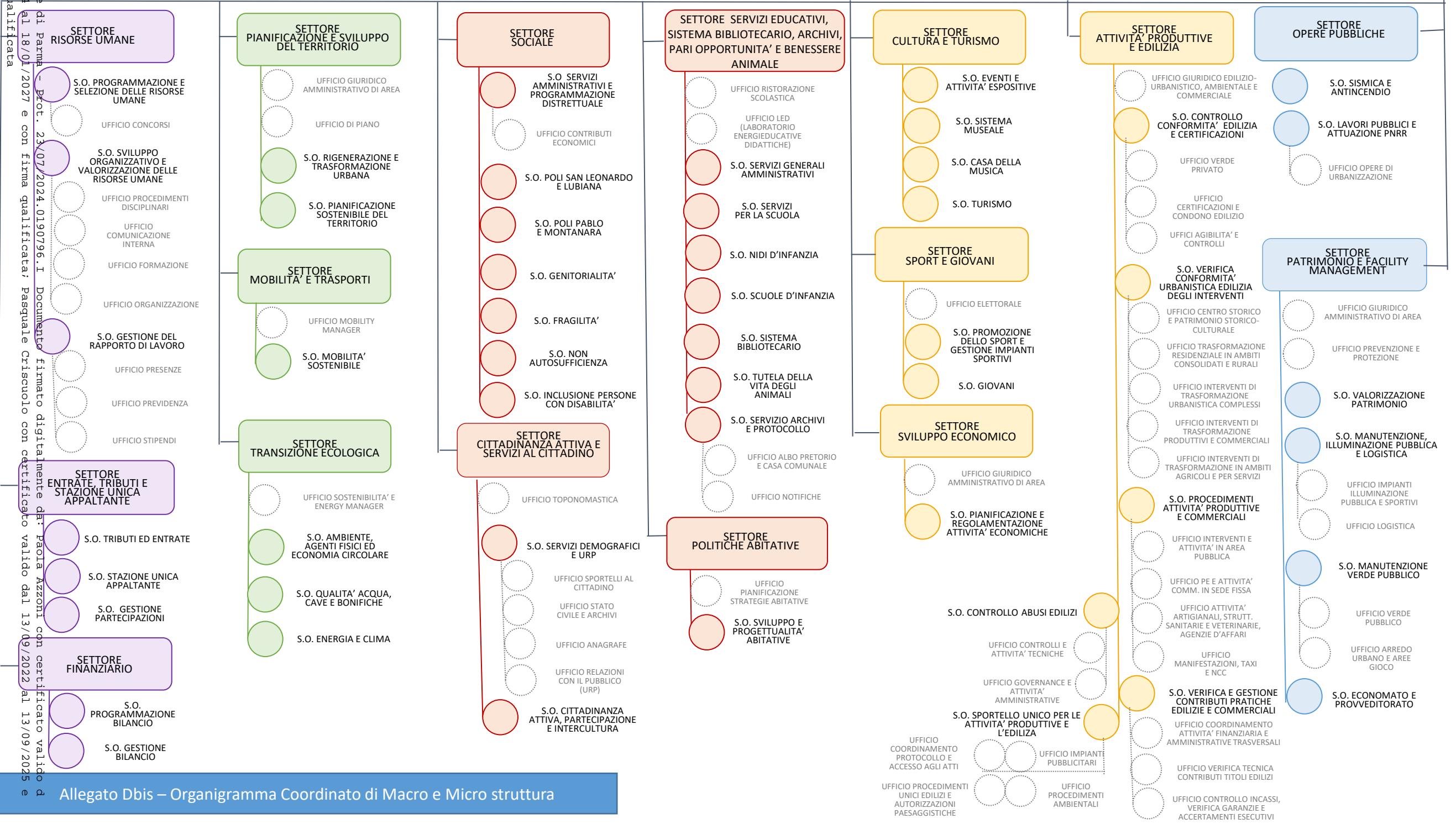
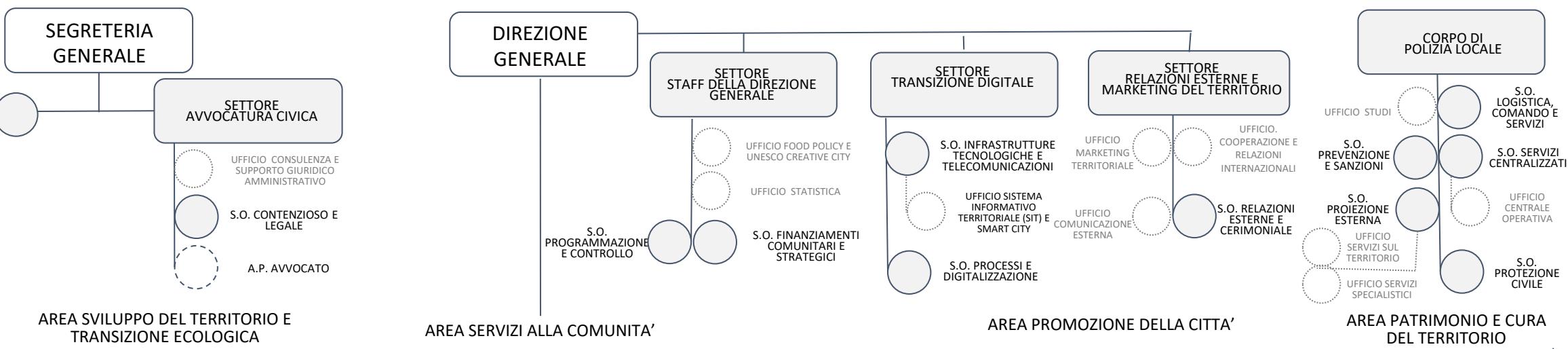
Avv. Pasquale Criscuolo

La Dirigente del Settore Finanziario

Dott.ssa Paola Azzoni



c\_9337. Comune di Parma - Prot. 23/07/2024.0190796. I Documento firmato digitalmente da Paola Azzone con certificato valido dal 13/09/2025 e al 18/01/2024 al 18/01/2027 e con firma qualificata/ Pasquale Criscuolo con certificato valido dal 13/09/2022 al 13/09/2025 e con firma qualificata



# Comune di Parma

Consistenza di personale alla data del 31/12/2023

Area	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Totale complessivo
Operatori		5	5
Operatori Esperti		105	105
istruttori	117	612	729
Funzionari	15	380	395
Dirigenti	6	15	21
Totale complessivo	138	1117	1255





# Previsione andamento personale in servizio anno 2024

Livello	In servizio al 31/12/2023	Cessazioni previste	Assunzioni	Personale al 31/12/2024
Area operatori ed operatori esperti	110	-8	11	113
Area istruttori	612	-31	130	711
Area funzionari	380	-16	64	428
Dirigenti	21 (di cui 6 a t.d.)	-3	5 ( di cui 3 a t.d.)	23 ( di cui 6 a t.d.)
Totale	1123 (comprensivo di 6 dirigenti t.d.)	-58	210 ( di cui 3 a t.d.)	1275( di cui 6 a t.d.)

**ALLEGATO 5  
PIANO FABBISOGNO ANNO 2024**

<i>cat.</i>	<i>profilo</i>	<i>n</i>	<i>decorrenza</i>	<i>modalità di reclutamento</i>
<b>PERSONALE DI AREA</b>				
OE	Operatore esperto tecnico	1	15/01/2024	concorso pubblico
OE	Operatore esperto tecnico	3	29/01/2024	concorso pubblico
OE	Operatore esperto	2	26/02/2024	copertura quota L. 68/99
OE	Operatore esperto	1	18/03/2024	copertura quota L. 68/99
OE	Operatore esperto	2	01/06/2024	copertura quota L. 68/99
OE	Operatore esperto messo notificatore	2	01/07/2024	mobilità tra enti/concorso
<b>TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI</b>		<b>11</b>		
IS	Istruttore amministrativo	1	01/01/2024	mobilità tra enti
IS	Istruttore Tecnico Educat. Maestro Scuola	7	15/05/2024	stabilizzazione art. 20 comma 1 d.lgs. 75/2017
IS	Istruttore Tecnico Educativo Nidi d'Infan	4	15/05/2024	stabilizzazione art. 20 comma 1 d.lgs. 75/2017
IS	Istruttore Contabile	2	15/03/2024	elenco idonei (procedura d.l. 80/2021)/concorso pubblico/scorrimento graduatoria altri enti
IS	Istruttore Amministrativo	14	15/03/2024	elenco idonei (procedura d.l. 80/2021)
IS	Istruttore Amministrativo	12	02/04/2024	elenco idonei (procedura d.l. 80/2021)
IS	Istruttore Amministrativo	20	01/06/2024	progressioni verticali art. 13 ccnl 16.11.2022
IS	Istruttore Amministrativo	7	01/08/2024	concorso pubblico
IS	Istruttore Tecnico	3	01/05/2024	elenco idonei (procedura d.l. 80/2021)/concorso pubblico
IS	Istruttore Tecnico	7	01/06/2024	elenco idonei (procedura d.l. 80/2021)/concorso pubblico
is	Istruttore Agente di Polizia Municipale	1	01/09/2024	interscambio
IS	Istruttore Agente di Polizia Municipale	1	01/04/2024	ricostituzione rapporto di lavoro
IS	Istruttore Agente di Polizia Municipale	25	22/04/2024	concorso pubblico
IS	Istruttore Agente di Polizia Municipale	20	16/05/2024	scorrimento graduatoria
IS	Istruttore Contabile	4	01/11/2024	concorso pubblico
IS	Istruttore Agente di Polizia Municipale	1	01/10/2024	mobilità tra enti
IS	Istruttore Agente di Polizia Municipale	1	24/06/2024	mobilità tra enti
<b>TOTALE AREA ISTRUTTORI</b>		<b>130</b>		
FEQ	Funzionario Amministrativo	1	01/03/2024	mobilità tra Enti
FEQ	Funzionario Polizia Locale	5	01/06/2024	progressioni verticali art. 13 ccnl 16.11.2022
FEQ	Funzionario Tecnico	17	01/03/2024	concorso pubblico
FEQ	Funzionario Tecnico	2	01/06/2024	scorrimento graduatoria
FEQ	Funzionario Tecnico	2	01/06/2024	mobilità tra enti
FEQ	Funzionario Tecnico	8	01/06/2024	progressioni verticali art. 13 ccnl 16.11.2022
FEQ	Funzionario Tecnico	1	01/11/2024	Contratto formazione lavoro
FEQ	Funzionario Educatore Professionale Socio-Pedagogico	6	01/03/2024	scorrimento graduatoria altri enti/concorso pubblico
FEQ	Funzionario Educatore Professionale Socio-Pedagogico	6	01/06/2024	progressioni verticali art. 13 ccnl 16.11.2022
FEQ	Funzionario Assistente sociale	8	15/05/2024	scorrimento graduatoria altri enti/concorso pubblico
FEQ	Funzionario Assistente sociale	2	01/08/2024	scorrimento graduatoria altri enti/concorso pubblico
FEQ	Specialista comunicazione istituzionale	1	01/09/2024	concorso pubblico
FEQ	Funzionario amministrativo	1	01/07/2024	mobilità tra enti
FEQ	Funzionario insegnante scuola dell'infanzia	4	01/08/2024	concorso pubblico
<b>TOTALE AREA FUNZIONARI</b>		<b>64</b>		
<b>PERSONALE DIRIGENTE</b>				
DIR	Dirigente amministrativo	1	01/12/2024	mobilità tra enti/concorso pubblico
DIR	Dirigente amministrativo	1	01/12/2024	mobilità tra enti/concorso pubblico
<b>TOTALE DIRIGENTI</b>		<b>2</b>		
<b>TOTALE SPESA</b>				

ALLEGATO 5  
PIANO FABBISOGNO ANNO 2025

<i>cat.</i>	<i>profilo</i>	<i>n</i>	<i>decorrenza</i>	<i>modalità di reclutamento</i>
<b>PERSONALE DI CATEGORIA</b>				
OE	Operatore esperto	4	01/07/2025	copertura quota L. 68/99
<b>TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI</b>		<b>4</b>		
IS	Istruttore agente di Polizia Municipale	2	01/09/2025	concorso pubblico
<b>TOTALE AREA ISTRUTTORI</b>		<b>2</b>		
FEQ	Funzionario Tecnico	1	01/10/2025	scorrimento graduatoria
<b>TOTALE AREA FUNZIONARI</b>		<b>1</b>		
<b>TOTALE SPESA</b>				

ALLEGATO 5  
PIANO FABBISOGNO ANNO 2026

<i>cat.</i>	<i>profilo</i>	<i>n</i>	<i>decorrenza</i>	<i>modalità di reclutamento</i>
<b>PERSONALE DI CATEGORIA</b>				
OE	Operatore esperto	2	01/07/2026	concorso pubblico
<b>TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI</b>		<b>2</b>		
IS	Istruttore Amministrativo	2	01/09/2026	concorso pubblico
<b>TOTALE AREA ISTRUTTORI</b>		<b>2</b>		
FEQ	Funzionario Tecnico	1	01/10/2026	scorrimento graduatoria
FEQ	Funzionario Tecnico	1	01/11/2026	conversione CFL
<b>TOTALE AREA FUNZIONARI</b>		<b>2</b>		
<b>TOTALE SPESA</b>				

ALLEGATO 5

PIANO OCCUPAZIONALE TEMPO DETERMINATO 2024-2026

cat.	profilo	n	settore	decorrenza	scadenza	tipologia
C1	istruttore amministrativo	2	attività produttive ed edilizia	13/03/2024	12/06/2024	somministrazione lavoro
C1	istruttore amministrativo	1	settore staff della segreteria generale	25/03/2024	24/06/2024	somministrazione lavoro
C1	istruttore amministrativo	1	settore sport e giovani	27/05/2024	30/11/2024	somministrazione lavoro
C1	funzionario assistente sociale	2	settore sociale	22/04/2024	21/05/2024	somministrazione lavoro
C1	istruttore amministrativo	1	Portavoce	03/10/2022	fine mandato Sindaco	art. 90 D.lg. 267/00
C1	istruttore amministrativo	1	Delegato alla Sicurezza	29/12/2022	fine mandato Sindaco	art. 90 D.lg. 267/00
C1	istruttore amministrativo (part time 18 h)	1	Delegato allo Sport	09/01/2023	fine mandato Sindaco	art. 90 D.lg. 267/00
C1	istruttore amministrativo (part time 18 h)	1	Delegato al Commercio	09/01/2023	fine mandato Sindaco	art. 90 D.lg. 267/00
C1	istruttore amministrativo	1	Delegato alle relazioni istituzionali	20/05/2024	fine mandato Sindaco	art. 90 d.lgs. 267/00
C1	istruttore amministrativo	1	Delegato alle politiche agricole	20/05/2024	fine mandato Sindaco	art. 90 d.lgs. 267/00
D1	funzionario specialista in transizione digitale	1	transizione digitale	15/06/2023	31/12/2025	tempo determinato PNRR
D1	funzionario specialista in transizione digitale	1	transizione digitale	01/08/2023	31/12/2025	tempo determinato PNRR
D1	funzionario assistente sociale	1	sociale	01/07/2022	21/05/2024	tempo determinato
D1	funzionario assistente sociale	1	sociale	23/03/2023	31/07/2024	tempo determinato
D1	funzionario assistente sociale	2	sociale	05/08/2024	04/08/2025	tempo determinato
D1	funzionario assistente sociale	2	sociale	19/08/2024	17/08/2025	tempo determinato - fondo povertà
D1	funzionario assistente sociale	1	sociale	23/02/2023	21/05/2024	tempo determinato - fondo povertà
D1	funzionario assistente sociale	1	sociale	15/09/2022	21/05/2024	tempo determinato - fondo povertà
D1	funzionario assistente sociale	1	sociale	15/09/2022	04/08/2024	tempo determinato - fondo povertà
D1	funzionario assistente sociale	1	sociale	01/09/2022	21/05/2024	tempo determinato - fondo povertà
D1	funzionario assistente sociale	1	sociale	19/09/2022	18/09/2025	tempo determinato - fondo povertà
D1	funzionario assistente sociale	1	sociale	13/12/2023	12/04/2024	tempo determinato PNRR
D1	funzionario assistente sociale	1	sociale	13/12/2023	12/04/2024	tempo determinato PNRR
D1	funzionario assistente sociale	1	sociale	08/01/2024	12/04/2024	tempo determinato PNRR
D1	funzionario tecnico	1	progetto europeo	15/11/2021	31/08/2024	tempo determinato
D1	funzionario tecnico	1	progetto europeo	01/06/2024	31/05/2026	tempo determinato
D1	funzionario tecnico	2	progetto europeo	01/06/2024	31/05/2026	tempo determinato
D1	funzionario tecnico (esperto in marketing territoriale)	1	Settore relazioni esterne e marketing del territorio	01/08/2023	fine mandato Sindaco	art. 110 comma 2 d.lgs. 267/2000
D1	funzionario tecnico (project manager)	1	settore staff direzione generale	01/05/2024	fine mandato Sindaco	art. 110 comma 2 d.lgs. 267/2000
D1	funzionario tecnico (esperto in comunicazione)	1	Settore relazioni esterne e marketing del territorio	01/01/2024	fine mandato Sindaco	art. 110 comma 2 d.lgs. 267/2000
DIR	dirigente	1	Corpo di Polizia locale	20/01/2023	incarico 3 anni	art. 110 comma 1 d.lgs. 267/2000
DIR	dirigente	1	sport e giovani	01/08/2023	incarico 3 anni	art. 110 comma 1 d.lgs. 267/2000
DIR	dirigente	1	politiche abitative	01/07/2023	incarico 3 anni	art. 110 comma 1 d.lgs. 267/2000
DIR	dirigente	1	Pianificazione e sviluppo del territorio	18/08/2021	17/08/2024	art. 110 comma 1 d.lgs. 267/2000
DIR	dirigente	1	Pianificazione e sviluppo del territorio	18/08/2024	17/08/2027	art. 110 comma 1 d.lgs. 267/2000
DIR	dirigente	1	Tutela ambientale	01/01/2022	31/12/2024	art. 110 comma 1 d.lgs. 267/2000
DIR	dirigente	1	Tutela ambientale	01/01/2025	31/12/2027	art. 110 comma 1 d.lgs. 267/2000
DIR	dirigente	1	Transizione Digitale	13/09/2021	15/06/2024	art. 110 comma 1 d.lgs. 267/2000

SPESA DI PERSONALE COMUNE DI PARMA EX ART. 1 COMMA 557 L. 296/2006							
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO				
€ 55.040.081,65	€ 51.200.933,29	€ 49.057.851,83	€ 51.766.288,92				
COMPONENTI SPESA DI PERSONALE		2024	2025	2026			
MACRO AGGREGATO 01 (Redditi da lavoro dipendente)	personale a tempo indeterminato	36.459.557,39	54.425.181,19	36.407.250,41	53.192.529,58	36.385.650,41	52.907.804,03
	personale a tempo determinato, artt. 90 e art. 110	4.012.467,54		4.009.934,74		3.834.540,37	
	straordinario	755.262,04		396.000,00		396.000,00	
	oneri contributivi e assistenziali carico ente	12.143.903,59		11.935.238,56		11.877.507,38	
	arretrati contrattuali anni precedenti	520.000,00					
	assegni personale dipendente	20.000,00		-			
	altre spese (rendite)	19.290,77		14.105,87		14.105,87	
	Buoni pasto	494.699,86		430.000,00		400.000,00	
<b>TITOLO I MACRO AGGREGATO 02 - Imposte e tasse a carico dell'ente</b>	irap	<b>2.759.712,81</b>	<b>2.759.712,81</b>	<b>2.710.830,22</b>	<b>2.710.830,22</b>	<b>2.694.043,63</b>	<b>2.694.043,63</b>
<b>TITOLO I MACROAGGREGATO 03 Acquisti di beni e servizi</b>	Tassa avvocati	2.500,00	804.094,60	2.500,00	571.770,00	2.500,00	566.770,00
	Spese per la formazione	351.094,60		238.770,00		233.770,00	
	Spese per missioni	45.500,00		45.500,00		45.500,00	
	Tirocini/occasionalis/soggetti svantaggiati	105.000,00		105.000,00		105.000,00	
	Spesa per somministrazione lavoro	140.000,00		140.000,00		140.000,00	
	altre spese (welfare)	160.000,00		40.000,00		40.000,00	
<b>TITOLO I MACROAGGREGATO 09 Rimborsi e poste correttive delle entrate</b>	Rimborsi per spese di personale (comando, distacco, fuori ruolo, convenzioni, ecc...)	<b>50.000,00</b>	<b>50.000,00</b>	<b>50.000,00</b>	<b>50.000,00</b>	<b>50.000,00</b>	<b>50.000,00</b>
<b>TITOLO I MACROAGGREGATO 10 Altre spese correnti</b>	Altre spese correnti (oneri da contenzioso arretrati contrattuali)	<b>70.000,00</b>	<b>70.000,00</b>	<b>70.000,00</b>	<b>70.000,00</b>	<b>70.000,00</b>	<b>70.000,00</b>
<b>FPV esigibile in anni successivi</b>			<b>2.130.081,45</b>	<b>1.996.770,30</b>	<b>1.996.770,30</b>		
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE</b>			<b>60.239.070,05</b>	<b>58.591.900,10</b>	<b>58.285.387,96</b>		
<b>FI DA DETRARRE DALLA SPESA COMPLESSIVA</b>							
Spese per rimborsi missioni			45.500,00	45.500,00	45.500,00		
Spese per la formazione			351.094,60	238.770,00	233.770,00		
Compensi incentivanti per la progettazione compresi oneri e irap			120.630,63	105.840,00	105.840,00		
Compensi Istat			25.499,08	21.077,91	21.077,91		
Compensi incentivanti avvocatura compresi oneri e irap (spese a carico controparte)			219.454,24	219.454,24	219.454,24		
Spesa anticipata per conto terzi (es. elezioni politiche)			475.000,00				
Spesa per il personale appartenente alle categorie protette (quota d'obbligo)			2.143.383,13	2.143.383,13	2.143.383,13		
Spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti privati o comunitari			539.932,06	440.210,05	170.298,76		
Quota rimborso altra PA per personale in comando/segreteria convenzionata			150.000,00	150.000,00	150.000,00		
Aumenti contrattuali			3.949.547,63	3.429.547,63	3.429.547,63		
<b>TOTALE COMPONENTI DA ESCLUDERE DALLE SPESE DI PERSONALE</b>			<b>8.020.041,37</b>	<b>6.793.782,96</b>	<b>6.518.871,67</b>		
<b>FPV da riportare anno successivo</b>			<b>2.130.081,45</b>	<b>1.996.770,30</b>	<b>1.996.770,30</b>		
<b>SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE</b>			<b>50.088.947,23</b>	<b>49.801.346,84</b>	<b>49.769.745,99</b>		

Allegato 7

**RISPETTO LIMITE ASSUNZIONI DI LAVORO FLESSIBILE - art. 9 comma 28 D.L.78/2010 così come modificato dall'art. 11 comma 4 bis del D.L.90/2014 e dall'art. 16 c. 1 quater della L. 113/2016**

TIPOLOGIA DI SPESA	costo 2009 rideterminato	riduzione costo piano straordinario educativi/stabilizzazione 2017	nuovo limite spesa	previsione 2024	previsione 2025	previsione 2026
Personale a tempo determinato	3.486.174,80	-955.998,16	2.530.176,64	3.348.566,85	3.440.765,77	3.439.610,92
Somministrazione	306.100,00		306.100,00	140.000,00	140.000,00	140.000,00
co.co.co.	904.862,87		904.862,87			
Borse di studio/tirocini	198.972,53		198.972,53	105.000,00	105.000,00	105.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>4.896.110,20</b>	<b>(955.998,16)</b>	<b>3.940.112,04</b>	<b>3.593.566,85</b>	<b>3.685.765,77</b>	<b>3.684.610,92</b>