

SEZIONE 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022:

Nuovo sistema di classificazione CCNL 2019/2021 del 16/11/2022	Ex Cat. Vecchia classificazione	Posti coperti		Posti coperti T.D.- ART.110 TUEL- SCAVALCO		TOTALE
		alla data del 31/12/2022		alla data del 31/12/2022		
		FT	PT	FT	PT	
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Dir					0
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	D3					0
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	D	4	1	2		7
Area degli istruttori	C	5				5
Area degli operatori esperti	B3	1				1
Area degli operatori esperti	B	5			1	6
Area degli operatori	A					0
	TOTALE	15	1	2	1	19

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023:

Nuovo sistema di classificazione CCNL 2019/2021 del 16/11/2022	Ex Cat. Vecchia classificazione	Posti coperti		Posti coperti T.D.- ART.110 TUEL- SCAVALCO ai sensi dell'art.1, commi 557 o 562, della legge n.296/2006		TOTALE
		alla data del 31/12/2023		alla data del 31/12/2023		
		FT	PT	FT	PT	
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Dir					0
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	D3					0
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	D	4	1	1		6
Area degli istruttori	C	4			1	5
Area degli operatori esperti	B3	1				1
Area degli operatori esperti	B	5				5
Area degli operatori	A					0
	TOTALE	14	1	1	1	17

ASSUNZIONI PREVISTE CON IL PRESENTE FABBISOGNO DEL PERSONALE:

2024

- 2 ASSUNZIONI AREA DI VIGILANZA PART TIME 50% EX CAT. C1 – AREA DEGLI ISTRUTTORI
- 2 ASSUNZIONI AREA TECNICA MANUTENTIVA T.IND. PART. TIME 50% EX CAT. B1 AREA OPERATORI ESPERTI

2025

- NESSUNA ASSUNZIONE

2026

- NESSUNA ASSUNZIONE

Nuovo sistema di classificazione CCNL 2019/2021 del 16/11/2022	Precedente classificazion e Ex Cat.	Dotazione organica prevista dall'01/01/2024	Posti coperti		Posti coperti T.D.- ART.110 TUEL- SCAVALCO ai sensi dell’art.1, commi 557 o		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire	TOTALE POSTI COPERTI
					2024					
		FT	PT	FT	PT	FT	PT			
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Dir	0							0,00 €	0
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	D3	0							0,00 €	0
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	D	8	4	1	1				338.208,71 €	6
Area degli istruttori	C	7	4			1		2	197.362,30 €	7
Area degli operatori esperti	B3	1	1						31.546,65 €	1
Area degli operatori esperti	B	7	5					2	182.677,32 €	7
Area degli operatori	A								0,00 €	0
	TOTALE	23	14	1	1	1	0	4	749.794,97 €	21

La dotazione organica dell'ente prevede:

- 8 posti nell'area dei funzionari di cui 4 sono coperti al 31/12/2023, 2 saranno coperti nel 2024, mentre altri 2 rimangono scoperti.
- 7 posti nell'area degli istruttori di cui 5 sono coperti al 31/12/2023, mentre 2 saranno coperti nel 2024.

- 8 posti nell'area degli operatori esperti di cui 6 sono coperti mentre 2 saranno coperti nel 2024.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

L'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

L'organizzazione del Comune di Sersale è articolata in sei unità organizzative (Area), ciascuno dei quali è affidata ad un Responsabile, come schematizzato nella seguente tabella:

<u>Area</u>	<u>Posizione Organizzativa</u>	<u>Categoria precedente classificazione e nuova classificazione CCNL 2019/2021 del 16/11/2022</u>
Finanziaria e del Personale	Dott. Salvatore Borelli	ex D1/D2 Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione
Tecnica e Manutentiva	Ing. Salvatore Logozzo	ex D1/D6 Area Funzionari e dell'elevata qualificazione
Urbanistica-Edilizia privata-Sportello Attività produttive	Arch. Pian. Filippo Condino	ex D1/D3 Area Funzionari e dell'elevata qualificazione
Amministrativa e Demografica	Dott.ssa Roberta Spadafora	ex D1/D1 Area Funzionari e dell'elevata qualificazione
Vigilanza	Dott. Vincenzo Sciumbata	ex C1/C1 Area degli Istruttori
Tributi	Dott. Giuseppe Perri – Non di ruolo Art. 110 del TUEL	ex D1/D1 Area Funzionari e dell'elevata qualificazione

AREA	Dipendente	Precedente sistema di classificazione	Nuovo sistema di classificazione CCNL 2019/2021	Profilo
Amministrativa, Demografica e Ufficio Elettorale	Spadafora Roberta Titolare posizione organizzativa	D1/D1	Area Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo amministrativo
	Borelli Francesco	C1/C3	Area degli istruttori	Istruttore
	Schipani Anna	B1/B3	Area operatori esperti	Collaboratore amministrativo
	Bianco Francesco	B1/B3	Area operatori esperti	Collaboratore amministrativo
Tributi	Perri Giuseppe art. 110 Tuel Titolare posizione organizzativa	D1/D1	Area Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tributi
Tecnica e Tecnica Manutentiva	Logozzo Salvatore Titolare posizione organizzativa	D1/D6	Area Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico
	De Fazio Pasquale	C1/C6	Area degli istruttori	Istruttore tecnico
	Gigliotti Antonio	D1 50%	Area Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore tecnico
	Niutta Vincenzo	B1/B3	Area operatori esperti	Operaio
	Corea Antonio	B1/B3	Area operatori esperti	Operaio
	Scalise Antonio	B1/B3	Area operatori esperti	Operaio
Finanziaria e del Personale	Borelli Salvatore Titolare posizione organizzata	D1/D2	Area Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo contabile
	Raimondi Rosanna	B3/B5	Area operatori esperti	Collaboratore amministrativo
	Berlingò Manuela	C1/C6	Area degli istruttori	Istruttore addetto contabile
Urbanistica-Edilizia privata-Sportello attività produttive	Filippo Condino Titolare posizione organizzativa	D1/D3	Area Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo urbanistica
Vigilanza	Sciumbata Vincenzo Titolare posizione organizzativa	C1/C1	Area degli istruttori	Istruttore polizia locale
	Torchia Maria Rita Scavalco di eccedenza ai sensi dell'art.1, commi 557 o 562, della legge n.296/2006 18 ore	C1/C1 50%	Area degli istruttori	Istruttore polizia locale

Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a 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'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

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:

“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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti

relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore 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 dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: “*Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni*”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Richiamata la determinazione dell'Area Finanziaria e del Personale n.91 del 28/12/2023 “*Determinazione limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del D.M. Ministero dell'Interno 17 marzo 2020. Anno 2024*” con la quale è stato determinato il limite di spesa per le nuove assunzioni 2024;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Sersale appartiene alla fascia demografica D (popolazione al **31.12.2022**: n. 4.324 abitanti);

Rilevato che:

- sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 27,20% (**A**);
- sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 31,20% (**B**);

Verificato che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti **2020-2022** e dal bilancio di previsione finanziario annualità **2022**, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Sersale è pari al 22,50%, come verificabile dal prospetto allegato;

Preso atto che tale valore:

[X] è inferiore al valore della soglia di virtuosità (**A**);

Considerato che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni “virtuosi”, nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;
- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma

1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

Preso atto del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue:

“l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.”

Preso atto inoltre che:

- sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a € 226.600,18 (A);
- questo ente ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019 pari a € 37.275,75(B);

Rilevato quindi che dal confronto tra i valori (A) e (B) il più favorevole è quello derivante dal DM 17 marzo 2020, pari a € 226.600,18;

Rilevato che:

- tale ultimo importo sommato alla spesa per il personale del 2018 è *superiore* al valore corrispondente alla lettera (f1) dato dalla sommatoria tra spesa del personale del 2022 e incremento previsto in tab.1, All. 1;
- in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2.
- per l'anno **2024** il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € 964.641,67;
- che l'ente deve rispettare il limite previsto dell'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, media triennio 2011/2013 pari ad € 842.606,47;
- che la spesa prevista per il 2024, 2025 (anno delle assunzioni) e 2026 non supera il limite suddetto;
- che le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della L. 296/2006.

Visto l'art. 9, c. 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.”

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: “Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;

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;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *“Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore»”*;

Vista la determinazione dell'area finanziaria e del personale n.92 del 28/12/2023 di calcolo del limite di spesa del lavoro flessibile pari ad euro 24.619,09 (calcolo con Irap);

Evidenziato che, nell'esercizio 2024 la spesa per lavoro flessibile prevista è pari ad € 10.083,84 ed è pertanto inferiore al limite suddetto;

Ravvisata la necessità di approvare **la sezione del PIAO n. 3 “ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO”, sottosezione 3.3** denominata *“il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2024-2026”*;

Considerato che la seguente programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024 - 2026 è stata predisposta 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;

Per quanto suddetto di seguito indichiamo il calcolo sviluppato attraverso cui è dimostrata la sostenibilità finanziaria delle assunzioni a tempo indeterminato previste nel triennio 2024/2025/2026 da realizzare nel Comune di Sersale:

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO 2022 Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020		
U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)	838.908,80 €
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	652.656,25 €
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	649.080,41 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	16.415,86 €
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	490.248,75 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	23.562,47 €
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	53.345,25 €
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	859,17 €
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	64.648,91 €
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	3.575,84 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	3.575,84 €
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	186.252,55 €
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	186.252,55 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	186.252,55 €
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	
U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali	0,00 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	
U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)	0,00 €
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.	
	TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020	838.908,80 €
ECCEZIONE 1	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria (art. 2, c. 3, D.M. Ministero dell'Interno in itinere)	26.126,27 €
ECCEZIONE 2	Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	38.366,23 €
ECCEZIONE 3	RINNOVI CONTRATTUALI CCNL 2019/2021 (A DETRARRE)	28.810,63 €
	TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO	797.858,21 €

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO 2018 Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020		
U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)	809.286,36 €
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	635.864,43 €
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	635.864,43 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	635.864,43 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	0,00 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	173.421,93 €
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	173.421,93 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	173.421,93 €
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	
U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali	0,00 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	
U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)	7.500,00 €
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	7.500,00 €
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
	TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020	816.786,36 €
ECCEZIONE 1	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria (art. 2, c. 3, D.M. Ministero dell'Interno in itinere)	
ECCEZIONE 2	Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	7.500,00 €
	TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO	809.286,36 €

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO		
		2024		
		ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre		2022	4.324	d
		ANNI	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2022	(a)	797.858,21 € (f)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018			(a1)	809.286,36 €
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2020		3.215.028,18 €
		2021		4.799.457,22 €
		2022		3.515.841,80 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio				3.843.442,40 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2022		296.965,66 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			(b)	3.546.476,74 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			(c)	22,50%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			(d)	27,20%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM			(e)	31,20%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI	
ENTE VIRTUOSO	

ENTE VIRTUOSO			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < 0 = (d))	(f)	166.783,46 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	964.641,67 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2024 (h)		28,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	226.600,18 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	37.275,75 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	226.600,18 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	1.035.886,54 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	964.641,67 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024 (o)	964.641,67 €	

ENTE INTERMEDIO			
I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)			
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2021		
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2022		
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2023		
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023		
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(p)	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)		(q)	
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024	(p) * (q)	

ENTE NON VIRTUOSO	

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO		
		2025		
Popolazione al 31 dicembre		ANNO	VALORE	FASCIA
		2022	4.324	d
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		ANNI	VALORE	
		2022	797.858,21 €	(l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	809.286,36 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2020	3.215.028,18 €	
		2021	4.799.457,22 €	
		2022	3.615.841,80 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			3.843.442,40 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2022	296.965,06 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	3.546.476,74 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		22,50%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		27,20%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		31,20%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI	
ENTE VIRTUOSO	

ENTE VIRTUOSO	
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f) 166.783,46 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1) 964.641,67 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h) 2025
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i) 0,00 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l) 69.624,48 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m) 69.624,48 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1) 878.910,84 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n) 878.910,84 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o) 2025 878.910,84 €

ENTE INTERMEDIO	
I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)	
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2021
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2022
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2023
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(p)
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)	(q)
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(p) * (q) 2025

ENTE NON VIRTUOSO	

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO		
		2026		
		ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre		2022	4.324	d
		ANNI	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2022	(a)	797.858,21 € (f)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018			(a1)	809.286,36 €
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2020		3.215.028,18 €
		2021		4.799.457,22 €
		2022		3.515.841,80 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio				3.843.442,40 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2022		296.965,66 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			(b)	3.546.476,74 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			(c)	22,50%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			(d)	27,20%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM			(e)	31,20%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI	
ENTE VIRTUOSO	

ENTE VIRTUOSO			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < 0 = (d))	(f)		166.783,46 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)		964.641,67 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)	2026	
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)		0,00 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)		69.624,48 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)		69.624,48 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)		878.910,84 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)		878.910,84 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	2026	878.910,84 €

ENTE INTERMEDIO			
I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)			
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2021		
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2022		
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2023		
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023		
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(p)	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)		(q)	
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2026	(p) * (q)	

ENTE NON VIRTUOSO	

FASCE DEMOGRAFICHE			
DA ▼	A ▼	VALORE SOGL ▼	FASCI ▼
0	999	29,50%	a
1.000	1.999	28,60%	b
2.000	2.999	27,60%	c
3.000	4.999	27,20%	d
5.000	9.999	26,90%	e
10.000	59.999	27,00%	f
60.000	249.999	27,60%	g
250.000	1.499.999	28,80%	h
1.500.000	50.000.000	25,30%	i
Abitanti al 31.12 ▼			
2022	4.324		
VALORE SOGLIA		27,20%	d

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORI SOGLIA				
DA ▼	A ▼	2020 ▼	2021 ▼	2022 ▼	2023 ▼	2024 ▼
0	999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
1.000	1.999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
2.000	2.999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
3.000	4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
5.000	9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
10.000	59.999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
60.000	249.999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
250.000	1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
1.500.000	50.000.000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Abitanti al 31.12						
2022	4.324					
VALORI SOGLIA		19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%

FASCE DEMOGRAFICHE			
DA ▼	A ▼	VALORE SOGLIA ▼	FASCE ▼
0	999	33,50%	a
1.000	1.999	32,60%	b
2.000	2.999	31,60%	c
3.000	4.999	31,20%	d
5.000	9.999	30,90%	e
10.000	59.999	31,00%	f
60.000	249.999	31,60%	g
250.000	1.499.999	32,80%	h
1.500.000	50.000.000	29,30%	i
Abitanti al 31.12			
2022	4.324		
VALORE SOGLIA		31,20%	d

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE E PIANO ASSUNZIONALE 2024-2025-2026

CITTA' DI SERSALE

PROVINCIA DI CATANZARO

PIANO ASSUNZIONALE 2024

						
VIGILE URBANO 18 ORE EX CAT. C1 AREA ISTRUTTORI	MENSILE	ANNUO (COMPRESO TREDICESIMA)		OPERAI 18 ORE EX CAT.B1 AREA OPERATORI ESPERTI	MENSILE	ANNUO (COMPRESO TREDICESIMA)
TABELLARE	€ 891,37	€ 11.587,81		TABELLARE	€ 793,11	€ 10.310,37
INDENNITA' DI COMPARTO	€ 22,90	€ 274,80		INDENNITA' DI COMPARTO	€ 19,66	€ 235,86
Indennità di Vigilanza	€ 54,62	€ 655,44		Inden. art.4,c.3 del CCNL 16.7.96	€ 2,69	€ 32,28
Una Tantum 1,5% L. 197/22 a.1 c.330	€ 13,37	€ 173,81		Una Tantum 1,5% L. 197/22 a.1 c.330	€ 11,90	€ 154,64
IVC Legge 234/21 c. 609	€ 4,46	€ 57,92		IVC Legge 234/21 c. 609	€ 3,97	€ 51,55
TOTALE VOCI RETRIBUTIVE	€ 982,26	€ 12.749,78		TOTALE VOCI RETRIBUTIVE	€ 827,35	€ 10.784,69
CPDEL A CARICO ENTE		€ 3.034,45		CPDEL A CARICO ENTE		€ 2.566,76
INADEL A CARICO ENTE		€ 367,19		INADEL A CARICO ENTE		€ 310,60
IRAP A CARICO ENTE		€ -		IRAP A CARICO ENTE		€ -
TOTALE ONERI A CARICO ENTE		€ 3.401,64		TOTALE ONERI A CARICO ENTE		€ 2.877,35
COSTO COMPLESSIVO		€ 16.151,41		COSTO COMPLESSIVO		€ 13.662,04
2 ASSUNZIONI		€ 32.302,83		2 ASSUNZIONI		€ 27.324,08
COSTO DELLE NUOVE ASSUNZIONI 2024 (COME DA PRESENTE TABELLE E CHE RISULTA INFERIORE AI RISPARMI)						€ 59.626,91
COSTO DELLE NUOVE ASSUNZIONI 2025 (COME DA PRESENTE TABELLE E CHE RISULTA INFERIORE AI RISPARMI)						
COSTO DELLE NUOVE ASSUNZIONI 2026 (COME DA PRESENTE TABELLE E CHE RISULTA INFERIORE AI RISPARMI)						