



# PROVINCIA DI BENEVENTO

## Piano integrato di Attività ed Organizzazione (P.I.A.O.) 2024/2026



*Il pulvino “nativita” del Chiostro di Santa Sofia*

*“La scienza è ciò che comprendiamo abbastanza bene da spiegarla a un computer. L’arte è tutto quanto il resto.”*

APPROVATO CON DELIBERA PRESIDENZIALE N. \_\_\_\_ DEL \_\_\_\_\_

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.3 SOTTOSEZIONE DI ORGANIZZAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DEL PERSONALE

#### 3.3.1. IL PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Con Deliberazione Presidenziale n. 302 del 14 dicembre 2022 è stato approvato il piano triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 di cui all'art. 6, comma 4 del D. Lgs n. 165/2001 e smi ed il piano delle assunzioni per l'anno 2022.

A partire dal 2023 tale Piano è parte integrante del PIAO, approvato con deliberazione n. 241 del 08.09.2023.

#### *Normativa di riferimento*

*L'art. 39 della legge 27/12/1997, n. 449 e successive modificazioni ed integrazioni stabilisce che le pubbliche amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale.*

*Il Decreto Legislativo n. 267 del 18 agosto 2000 all'articolo 91 prevede per le amministrazioni locali la programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;*

*L'articolo 35 del D. Lgs. 165/01 ribadisce che il reclutamento del personale deve avvenire sulla base degli specifici strumenti di programmazione dell'Ente.*

*Gli artt. 1, 2 e 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 dispongono in merito agli adempimenti relativi alla revisione e approvazione della dotazione organica degli Enti.*

*Il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8 maggio 2018 ha dettato le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche volte ad orientare le amministrazioni nella predisposizione dei propri piani di fabbisogno di personale, secondo le previsioni degli artt. 6 e 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001 come novellato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017.*

*L'art. 17, c. 1 bis, del D.L. n. 162 del 30 dicembre 2019, in materia di personale delle Province e delle Città Metropolitane prevede: "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane 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 della presente disposizione sono individuati 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 le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia."

*Il successivo comma 1-ter prevede l'abrogazione del limite di spesa delle dotazioni organiche del personale delle province e delle città metropolitane previsto dall'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonché la possibilità per le province di avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50% della spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009;*

*Le nuove disposizioni normative in materia di assunzione di personale, introdotte dall'art. 17 del D.L. 30.12.2019, n. 162, conv. nella legge 28.02.2020, n. 8, relative al c.d. "valore soglia", per le Province troveranno applicazione solo a seguito dell'adozione di apposito decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e del Ministero dell'Interno, attuativo delle disposizioni previste.*

L'11 gennaio 2022 viene emanato il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica di "Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane.", pubblicato in GU n. 49 del 28-2-2022 entrato in vigore il 16 marzo 2022;

Il comma 1 dell'art. 3 del Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica rubricato "Differenziazione delle province e delle città metropolitane per fascia demografica" stabilisce che ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 1-bis, del decreto-legge n. 34 del 2019, le province sono suddivise nelle seguenti fasce demografiche:

- a) meno di 250.000 abitanti;
- b) 250.000 - 349.999 abitanti;
- c) 350.000 - 449.999 abitanti;
- d) 450.000 - 699.999 abitanti;
- e) 700.000 abitanti e oltre.

Il comma 1 dell'art. 4 del citato Decreto rubricato "Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale" stabilisce che in attuazione dell'art. 33, comma 1-bis del decreto-legge n. 34 del 2019, sono individuati i seguenti valori soglia, per fascia demografica, del rapporto della spesa del personale delle province rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:

- a) province con meno di 250.000 abitanti, 20,8 per cento;

- b) province da 250.000 a 349.999 abitanti, 19,1 per cento
- c) province da 350.000 a 449.999 abitanti, 19,1 per cento;
- d) province da 450.000 a 699.999 abitanti, 19,7 per cento;
- e) province con 700.000 abitanti e oltre, 13,9 per cento.

Il comma 3 dell'art. 4 del citato Decreto rubricato "Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale" stabilisce che *"a decorrere dal primo gennaio 2022, le province che si collocano al di sotto del valore soglia di cui rispettivamente al comma 1 ed al comma 2, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, come definite all'art. 2, non superiore ai valori soglia definiti rispettivamente dal comma 1 e dal comma 2".*

Con l'articolo 6, comma 5 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 è stato introdotto il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) volto a garantire nella Pubblica Amministrazione la massima semplificazione, sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione, garantire la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi.

La Provincia di Benevento intende programmare, in aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di cui al PIAO 2023/2025, e coerentemente al DUP (approvato con DP n. 37 del 18.12.2023) ed al bilancio di previsione 2024/2026 (approvato con DP n. 38 del 18.12.2023) i fabbisogni di personale per meglio gestire le politiche del personale e del reclutamento di nuove risorse.

La presente pianificazione rappresenta il presupposto per le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento ai sensi dell'art. 35, comma 4, D.Lgs n. 165/2001.

Il contesto di riferimento in base al quale programmare le azioni in materia di risorse umane è il seguente:

#### **1. Quadro normativo di riferimento:**

- artt. 89 e 91 del D.Lgs 18.8.2000, n. 267 (rideterminazione dotazione organica e assunzioni);
- artt. 6, 6-bis e 6-ter D.Lgs 30.3.2001, n. 165 (organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale);
- art. 33, commi 1 e 2, D.Lgs 30.3.2001, n. 165 (verifica assenza di posizioni professionali in sovrannumero);
- art.1, comma 557 e ss., Legge n. 296/2006 (rispetto del tetto di spesa di personale media triennio 2011-2013);
- art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 (assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto, nonché rispetto dei termini BDAP); art. 48, D.Lgs 198/2006 (adozione piano triennale delle azioni positive);

- art.9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008 (certificazione dei crediti piattaforma elettronica);
- art. 10, comma 5, D.Lgs n. 150/2009 (adozione piano triennale della performance);
- art. 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 (limite della spesa per rapporti di lavoro flessibile nel limite di quella sostenuta nel 2009);
- art. 52, D.Lgs n. 165/2001 (progressioni verticali nel limite del 50% dei posti programmati sino al 31.12.2022);
- legge 12 marzo 1999, n. 68 (diritto del lavoro dei disabili e altre categorie);
- art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 (disposizioni in materia di assunzione di personale a tempo indeterminato in base alla sostenibilità finanziaria).
- Decreto 11 gennaio 2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica di *“Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane.”*, pubblicato in GU n. 49 del 28-2-2022 entrato in vigore il 16 marzo 2022.

## 2. Obiettivo strategico delle risorse umane

- Il capitale umano è il tema chiave per il futuro del Paese e della nostra Pubblica Amministrazione: è sulle persone, infatti, che si gioca il successo di qualsiasi politica pubblica indirizzata a cittadini e imprese, attraverso specifici percorsi di reclutamento, formazione, valorizzazione, organizzazione del lavoro e responsabilità.
- Le profonde trasformazioni del lavoro, i processi di innovazione, la sempre maggiore interdipendenza tra la PA e i cittadini richiedono agilità culturale, capacità di adattamento e di assecondare le trasformazioni e una continua riqualificazione delle persone.
- Numerose sono le sfide che la Provincia di Benevento è chiamata ad affrontare in questo periodo di fermento e di cambiamento, come individuate nel Piano di riassetto organizzativo, coerentemente con il Documento unico di programmazione. E' indubbio, pertanto, che una efficace azione di selezione e reclutamento delle risorse umane consentirà all'Ente di vincere tali sfide e di garantire, altresì, adeguate azioni di formazione, crescita e valorizzazione del capitale umano.

I limiti e vincoli alle assunzioni di personale ed alla spesa ammissibile per le Province sono di seguito specificati:

### a. Verifica dell'assenza di posizioni professionali in sovrannumero.

Si è provveduto, previa valutazione della situazione finanziaria dell'Ente, ad effettuare una ricognizione della dotazione organica dell'Ente e del personale assegnato alle singole unità operative, delle competenze attribuite alle medesime, delle modalità di gestione dei servizi e la suddetta ricognizione non ha evidenziato situazioni di eccedenza e, conseguentemente, alla luce delle necessità organizzative emergenti, ha meglio definito i fabbisogni assunzionali per il triennio 2023/2025,

### b. Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto e rispetto dei termini.

Il ricorso ad assunzioni di personale a qualunque titolo e con qualunque tipologia contrattuale è subordinato al rispetto del vincolo di finanza pubblica che coincide con gli equilibri ordinari di bilancio, disciplinati dall'armonizzazione contabile (D.Lgs n. 118/2011) e dal TUEL. L'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, come modificato dall'art. 1, comma 904 della L. n. 145/2018 e dall'art. 3-ter, comma 1 del D.L. 80/2021, prevede il rispetto dei termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009.

**c. Vincoli ordinamentali in tema di assunzioni.**

La corretta tenuta della piattaforma elettronica al fine della certificazione dei crediti ai sensi dell'art.9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008 costituisce condizione indispensabile per procedere ad assunzioni di personale.

Altro presupposto indispensabile è costituito dall'adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive e pari opportunità ai sensi dell'art. 48, D.Lgs n. 198/2006, che per il triennio 2024/2026 è parte integrante del PIAO.

L'art. 10, comma 5, D.Lgs n. 150/2009 per procedere ad assunzioni di personale, prevede l'adozione del Piano della Performance, che per il triennio 2024/2026 è costituito da sottosezione specifica del PIAO e, per esercizio provvisorio, è stato approvato con DP n. 79 del 20.03.2023, in attesa della approvazione del DUP e del bilancio di previsione.

**d. Limite finanziario contenimento della spesa di personale.**

Ai fini del Decreto Ministeriale 11.01.2022, per:

a) **spesa del personale**: si intende impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) **entrate correnti**: si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

**QUANTIFICAZIONE RISORSE FINANZIARIE DA DESTINARE**

**AI FABBISOGNI DEL PERSONALE**

La programmazione triennale del personale prevede il rispetto tassativo dei vincoli imposti dall'attuale normativa (comma 557 quater art. 1 L. 296/2006, come modificato dalla L. 114/2014), che prescrive che a decorrere dall'anno 2014 gli Enti assicurano, nell'ambito della programmazione annuale dei fabbisogni del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione (2011 – 2013).

La media del triennio 2011-2013 è pari ad € 35.952.718,66, mentre la spesa prevista per l'esercizio 2024 è pari ad € **6.818.139,54** come evidenziato nella tabella che segue:

## SPESA DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

**VERIFICA RISPETTO LIMITE COMMA 557 QUATER ART. 1 L. 296/2296/2006  
COME MODIFICATO DALLA L. 114/2014 – ANDAMENTO DELLA SPESA**

		<b>tetto spesa 2011/2013 - calcolo - ex art 1 comma 557 l. 296/2006 o comma 562</b>				
		<b>media 2011/2013</b>	<b>Previsione 2023</b>	<b>Previsione 2024</b>	<b>previsione 2025</b>	<b>previsione 2026</b>
<b>spesa macroaggregato 101/103</b>		€ 12.424.483,49	€ 6.414.763,50	€ 6.412.974,31	€ 6.412.974,31	€ 6.412.974,31
<b>IRAP macroaggregato 102</b>		€ 787.364,07	€ 425.918,32	€ 405.165,23	€ 405.165,23	€ 405.165,23
<b>altre spese</b>						
<b>totale spese di personale (A)</b>		<b>€ 13.211.847,56</b>	<b>€ 6.840.681,82</b>	<b>€ 6.818.139,54</b>	<b>€ 6.818.139,54</b>	<b>€ 6.818.139,54</b>
<b>compo nenti escluse (B)</b>	<b>art. 1 comma 557 L. 296/2006 - art 33 DL 34/2019</b>	€ 2.413.720,52	€ 1.641.511,57	€ 1.273.336,69	€ 1.273.336,69	€ 1.273.336,69
	<b>IRAP</b>		€ 425.918,32	€ 405.165,23	€ 405.165,23	€ 405.165,23
<b>componenti assoggettate al limite di spesa (A-B)</b>		€ 10.798.127,04	€ 4.773.251,93	€ 5.139.637,61	€ 5.139.637,61	€ 5.139.637,61

Si evidenzia che alla luce dell'introduzione del P.I.A.O., l'approvazione della programmazione del fabbisogno di personale per gli anni 2024/2026 e del piano occupazionale 2024, pur già contenuti dettagliatamente nel DUP 2024/2026 approvato con DCP 37 del 187.12.2023, è procrastinata all'approvazione di tale documento.

In effetti, la modifica al principio contabile della programmazione, allegato 4/1 del D. Lgs. 118/2011, apportata con il Decreto del Ministero delle Finanze del 25/7/2023 prevede che il DUP debba contenere, per ciascuno degli esercizi del triennio, solo la quantificazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente, mentre il Piano triennale dei fabbisogni del personale, sarà incluso esclusivamente nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del P.I.A.O.

La programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale, è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce quindi il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la

predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

L'art. 33 del D. L. 34/2019 lega la capacità assunzionale dell'Ente al rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti degli ultimi tre anni, quindi potranno aumentare per gli enti virtuosi, mentre la capacità assunzionale si ridurrà drasticamente per gli altri .

Gli Enti che hanno un rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti (al netto del Fondo crediti Dubbia Esigibilità sul bilancio di previsione) inferiore al valore soglia fissato in modo differenziato per fasce demografiche delle Province, potranno assumere per un numero superiore alle cessazioni nel limite individuato dal D.P.C.M.

L'11 gennaio 2022 viene emanato il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica di *"Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane."*, pubblicato in GU n. 49 del 28-2-2022 entrato in vigore il 16 marzo 2022;

Il comma 1 dell'art. 3 del Decreto de quo rubricato "Differenziazione delle province e delle città metropolitane per fascia demografica" stabilisce che ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 1-bis, del decreto-legge n. 34 del 2019, le province sono suddivise nelle seguenti **fasce demografiche**:

- f) meno di 250.000 abitanti;
- g) **250.000 - 349.999 abitanti**;
- h) 350.000 - 449.999 abitanti;
- i) 450.000 - 699.999 abitanti;
- j) 700.000 abitanti e oltre.

Il comma 1 dell'art. 4 del citato Decreto rubricato "Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale" stabilisce che in attuazione dell'art. 33, comma 1-bis del decreto-legge n. 34 del 2019, sono individuati i seguenti valori soglia, per fascia demografica, del **rapporto della spesa del personale delle province rispetto alle entrate correnti**, secondo le definizioni dell'art. 2:

- f) province con meno di 250.000 abitanti, 20,8 per cento;
- g) **province da 250.000 a 349.999 abitanti, 19,1 per cento**
- h) province da 350.000 a 449.999 abitanti, 19,1 per cento;
- i) province da 450.000 a 699.999 abitanti, 19,7 per cento;
- j) province con 700.000 abitanti e oltre, 13,9 per cento.

Il comma 3 dell'art. 4 del citato Decreto rubricato "Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale" stabilisce che *"a decorrere dal primo gennaio 2022, le province che si collocano al di sotto del valore soglia di cui rispettivamente al comma 1 ed al comma 2, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per*



assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, come definite all'art. 2, non superiore ai valori soglia definiti rispettivamente dal comma 1 e dal comma 2".

Ai fini del decreto, per:

a) **spesa del personale**: si intende impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) **entrate correnti**: si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

L'art. 5 del DM 11 gennaio 2022 che individua dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane, rubricato "Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio" stabilisce al primo comma che in fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 le province e le città metropolitane di cui all'art. 4, comma 3, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al

- a) 22% nel 2022
- b) 24% nel 2023
- c) **25% nel 2024**

in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui dall'art. 4, commi 1 e 2.

Allo stato, non avendo ancora i dati contabili relativi all'annualità 2023, che saranno disponibili solo all'esito dell'approvazione del Rendiconto della gestione 2023, ci si riferisce ai dati relativi al Rendiconto 2022, che classifica la provincia di Benevento quale Ente virtuoso in quanto la spesa del personale è inferiore al valore soglia determinato nel D.P.C.M. 11 gennaio 2022 (19,01%).

Di seguito si riportano gli ultimi dati disponibili:

VOCE	ANNO			
<b><u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u></b>	2024			
	ANNO		VALORE	FASCIA
<b>Popolazione al 31 dicembre</b>	2022		265.055	<b>b)</b>

	ANNI		VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (al netto IRAP)	2022	(a)	€ 5.143.164,96	(l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2021 (al netto IRAP)		(a1)	€ 5.080.293,73	
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		€ 34.173.743,40	
	2021		€ 29.474.815,39	
	2022		€ 40.581.922,59	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			€ 34.743.493,79	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023		€ 476.603,54	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	2023	(b)	€ 34.266.890,25	
Rapporto effettivo tra spesa di personale (al netto IRAP) e entrate correnti nette (al netto dell'aumento 2023) (a) / (b)		(c)		15,01%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale (al netto IRAP) ed entrate correnti come da DM 2022		(d)		19,10%

Dai dati presenti nella tabella che precede si può calcolare il limite massimo della spesa del personale per l'esercizio 2024, allo stato attuale e sulla base dei dati dell'ultimo consuntivo approvato, pari a € 6.426.474,89, come si evince dalla tabella che segue:

ID	RIEPILOGO CALCOLI 2024	
A	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio (2020-2021-2022) al netto del FCDE (fino ad ultimo rendiconto approvato)	€ 34.266.890,25
B	Spesa di personale dal rendiconto 2022 (ultimo approvato)	€ 5.143.164,96
C	Rapporto effettivo tra spesa di personale ( <b>al netto IRAP</b> ) e entrate correnti nette ( <b>massimo 19,10% DM 2022</b> ) 2022	15,01%
D	Valore soglia percentuale di aumento massimo delle spese di personale in base al DM 2022 (anno 2024)	25%
E	Spesa di personale dal rendiconto 2019 (valore su cui calcolare la percentuale di aumento)	€ 4.192.280,74
F	Percentuale massima teorica di incremento spesa di personale da DM 2022 rispetto alla spesa 2019 (solo se (c) < o = (d)) (E*D)	€ 1.048.070,19
G	Spesa personale ( <b>al netto IRAP</b> ) previsione anno 2023	€ 6.414.736,50
H	Aumento percentuale spesa di personale ( <b>al netto IRAP</b> ) 2023 rispetto a 2022	€ 1.271.571,54
I	<b>Percentuale di spesa già utilizzata in anno 2023 rispetto alle previsioni di possibile incremento per l'anno 2023 del DM 2022 (24%) (da verificare a consuntivo 2023)</b>	24,72%
L	<b>incremento possibile per 2024 dedotto incremento utilizzato 2023 (25%-24,72%)</b>	0,28%
M	Incremento massimo di spesa di personale ( <b>al netto IRAP</b> ) a tempo indeterminato prevista dell'anno precedente (2023) = in sede di prima applicazione Tabella 2 (considerato incluso l'incremento già utilizzato nell'anno precedente 2023) (B*L)	€ 11.738,39
N	Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	0
O	Incremento EFFETTIVO della spesa di personale sul 2023 nel 2024 (0,28% della spesa di personale 2019)	€ 11.738,39
P	<b>LIMITE SPESA DEL PERSONALE (al netto IRAP) A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024 (0,28% della spesa di personale 2019 più la spesa presunta nel 2023)</b> (G+N)	€ 6.426.474,89
Q	<b>NUOVO</b> rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette 2024 (compreso aumento possibile 2024)	18,75%
R	<b>Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da DM 2022 per la Provincia di Benevento</b>	19,10%
S	<b>Media spesa di personale 2011-2013 (limite non applicabile alle spese per assunzioni a tempo indeterminato effettuate a norma del</b>	€ 13.211.847,56

ID	RIEPILOGO CALCOLI 2024	
	DM 2022)	
T	Limite spesa personale a tempo determinato e flessibile (100% valore anno 2009)	€ 504.821,00

In relazione alla programmazione contenuta nel DUP 2024/2026, approvato con DCP n. 37 del 18.12.2023:

- 1) Considerato anche i pensionamenti non previsti dovuti alla conferma, anche per l'anno 2024, del diritto al trattamento pensionistico anticipato cosiddetto "Quota 103" stabilita dalla Legge di Bilancio 2024
- 2) Sentiti i dirigenti ed il Presidente della Provincia rispetto alle esigenze in aggiornamento delle decisioni prese in sede di redazione del DUP 2024/2026
- 3) Dato atto delle risorse stanziare sul bilancio di previsione 2024/2026 come approvato con DCP 38 del 18.12.2023
- 4) Dato atto che la previsione delle spese 2024 viene rivista in relazione al ritardo nel espletamento delle procedure di assunzione (scorrimenti, mobilità, concorsi)
- 5) Dato atto pure che **la programmazione 2024** secondo il calcolo del DM 2022, anche con riferimento ai dati del consuntivo 2022 - e dunque in assenza del consuntivo 2023 - rispetta il parametro di cui all'art 3 comma 4 del DM 2022, poiché comporta una incidenza delle spese di personale (consuntivo 2022) sulle entrate dell'ultimo triennio (consuntivi 2020, 2021 e 2022) inferiore al 19,10% ed è compatibile con le risorse stanziare sui macroaggregati 101/103 al netto dell'IRAP
- 6) Dato atto infine che, su suggerimento dell'organo di revisione a seguito di invio della proposta dei deliberazione per acquisizione del parere di competenza, **la programmazione 2025 e 2026**, in quanto strettamente connessa alla approvazione del consuntivo 2023 e all'evolversi dei dati contabili di bilancio nel tempo, viene rinviata a successivo apposito atto modificativo della programmazione di cui alla presente sezione del PIAO

si prevedono le seguenti assunzioni con relative modalità:

## ANNUALITA' 2024 (anche programmazione DP 302/2022 e DP 241/2023 ancora in corso)

n. posti	area	profilo	previsione (n. mesi)	COMPETENZE	CPDEL (23,80%) + INADEL (4,88%)	INAIL	IRAP (8,5%)	TOTALE SPESA 2024 (con IRAP e per n. mesi)	MODALITA' ASSUNZIONE
1	Dirigente	Dirigente Area Tecnica	2	€ 7.885,06	€ 2.261,44	€ 55,20	€ 670,23	€ 10.871,93	Scorrimento graduatorie
1	Dirigente	Dirigente Area Amministrativa	4	€ 15.770,12	€ 4.522,87	€ 63,08	€ 1.340,46	€ 21.696,53	Concorso/Mobilità
1	Funzionari e E.Q.	Specialista in comunicazione - Giornalista-pubblicista	6	€ 13.368,75	€ 3.834,16	€ 53,48	€ 1.136,34	€ 18.392,73	Concorso/Mobilità
1	Funzionari e E.Q.	Specialista in attività tecniche - ingegnere/architetto	9	€ 20.053,12	€ 5.751,23	€ 140,37	€ 1.704,52	€ 27.649,24	Scorrimento graduatorie
1	Funzionari e E.Q.	Specialista in attività tecniche - ingegnere/architetto	1	€ 2.228,12	€ 639,02	€ 15,60	€ 189,39	€ 3.072,13	STABILIZZAZIONE PNRR
1	Funzionari e E.Q.	Specialista in attività amministrative	1	€ 2.228,12	€ 639,02	€ 8,91	€ 189,39	€ 3.065,44	STABILIZZAZIONE PNRR
1	Funzionari e E.Q.	Specialista in attività amministrative	9	€ 20.053,12	€ 5.751,23	€ 80,21	€ 1.704,52	€ 27.589,08	Scorrimento graduatorie
2	Istruttori	Agente Polizia Provinciale	6	€ 24.617,14	€ 7.060,20	€ 300,33	€ 2.092,46	€ 34.070,13	Concorso/Mobilità
3	Istruttori	Istruttore Amministrativo-Contabile	9	€ 55.388,57	€ 15.885,44	€ 221,55	€ 4.708,03	€ 76.203,59	Scorrimento graduatorie

2	Istruttori	Istruttore Tecnico	9	€ 36.925,71	€ 10.590,29	€ 147,70	€ 3.138,69	€ 50.802,39	Scorrimento graduatorie
2	Operatori Esperti	Collaboratore amministrativo	9	€ 32.829,33	€ 9.415,45	€ 131,32	€ 2.790,49	€ 45.166,59	Mobilità/ Selezione elenchi collocamento
2	Operatori Esperti	Collaboratore servizi di supporto e/o sorveglianza	9	€ 32.829,33	€ 9.415,45	€ 131,32	€ 2.790,49	€ 45.166,59	Mobilità/ Selezione elenchi collocamento
18				€ 264.176,49	€ 75.765,80	€ 1.349,07	€ 22.455,01	€ 363.746,37	

18	<b>totale spesa per assunzioni 2024 con IRAP</b>	€ 264.176,49	€ 75.765,80	€ 1.349,07	€ 22.455,01	€ 363.746,37
18	<b>totale spesa per assunzioni 2024 senza IRAP</b>	€ 264.176,49	€ 75.765,80	€ 1.349,07		€ 341.291,36

**programmazione ANNUALITA' 2025**

n. posti	area	profilo	previsione (n. mesi)	COMPETENZE	CPDEL (23,80%) + INADEL (4,88%)	INAIL	IRAP (8,5%)	TOTALE SPESA 2025 (con IRAP e per n. mesi)	MODALITA' ASSUNZIONE
----------	------	---------	-------------------------	------------	------------------------------------	-------	----------------	---	-------------------------

RINVIO A SEGUITO DELLA ACQUISIZIONE DEI DATI DEL CONSUNTIVO 2023 AI FINI DELLA COMPILAZIONE DELLA TABELLA DEL DM 2022  
SULL'AGGIORNAMENTO DEI LIMITI DI ASSUNZIONE DEL PEROSNALE A TEMPO INDETERMINATO

**programmazione ANNUALITA' 2026**

n. posti	area	profilo	previsione e (n. mesi)	COMPETENZE	CPDEL (23,80%) + INADEL (4,88%)	INAIL	IRAP (8,5%)	TOTALE SPESA 2026 (con IRAP e per n. mesi)	MODALITA' ASSUNZIONE
----------	------	---------	------------------------------	------------	---------------------------------------	-------	----------------	---	-------------------------

RINVIO A SEGUITO DELLA ACQUISIZIONE DEI DATI DEL CONSUNTIVO 2023 AI FINI DELLA COMPILAZIONE DELLA TABELLA DEL DM 2022  
SULL'AGGIORNAMENTO DEI LIMITI DI ASSUNZIONE DEL PEROSNALE A TEMPO INDETERMINATO

L'Ente si riserva di continuare a ricoprire il posto di dirigente dell'Area amministrativo/finanziaria annualità 2024 con l'istituto di cui all'art 110 primo comma del TUEL ai sensi e per gli effetti di cui all'art 72 dell'allegato 1 del regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi della Provincia di Benevento come modificato da ultimo con DP 278 del 24.10.2023, oltre che applicare, nel caso di concorso, le previsioni di cui all'art 67 terzo comma dello stesso regolamento.

In conformità a quanto stabilito dalla conferenza dei dirigenti, l'ente ha attuato, giusta DP 287/2023, in modifica del PIAO 2023/2025, n. 8 progressioni verticali in deroga, ai sensi e per gli effetti di cui all'art 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL 16.11.2022 (triennio 2019/2021) e del disciplinare approvato con DP 180 del 28.06.2023 previo confronto con le organizzazioni sindacali, tutte procedure conclusesi al 31.12.2023.

Dato atto che le progressioni di cui sopra sono possibili, in relazione all'obiettivo posto dalla legge di valorizzazione interna del personale dipendente, fino al 31.12.2025, si intende proseguire anche per 2024 - sempre in linea con quanto concordato in sede di conferenza dei dirigenti - con le progressioni verticali in deroga, ai sensi e per gli effetti di cui all'art 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL 16.11.2022 (triennio 2019/2021) e del disciplinare approvato con DP 180 del 28.06.2023 previo confronto con le organizzazioni sindacali, prevedendo le seguenti procedure:

<b>PROGRESSIONI VERTICALI SPECIALI - ANNO 2024</b>			
<b>1</b>	<b>FUNZIONARI</b>	Specialista in attività tecniche	SETTORE N. 5 - EDILIZIA PUBBLICA SCOLASTICA E MANUTENZIONI
<b>1</b>	<b>FUNZIONARI</b>	Specialista in attività tecniche	SETTORE N. 4 - VIABILITA' E INFRASTRUTTURE
<b>1</b>	<b>ISTRUTTORI</b>	Istruttore amministrativo	SETTORE N. 4 - VIABILITA' E INFRASTRUTTURE
<b>1</b>	<b>ISTRUTTORI</b>	Istruttore Amministrativo	SETTORE N. 1 - STAFF E SUPPORTO
<b>1</b>	<b>OPERATORI ESPERTI</b>	Collaboratore servizi di supporto e/o sorveglianza	SETTORE N. 2 - AMMINISTRATIVO-FINANZIARIO

Si precisa che la programmazione delle progressioni verticali speciali anno 2024, non determina spesa a carico del bilancio in quanto le poste relative allo 0,55% del monte salari servono solo per determinare il limite massimo di progressioni verticali in deroga nel triennio 2023/2025 (importo totale di euro 24.247,00, rappresentante lo 0,55% del monte salari 2018, che deve permettere tante progressioni verticali in deroga compatibili con il costo teorico del passaggio all'area superiore, in linea con orientamento ARAN CFL 207, condiviso dal DFP e RGS, ai sensi del comma 6 dell'art 13 del CCNL 16.11.2022).



**RIEPILOGO SPESA ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO RISPETTO AL BILANCIO DI PREVISIONE****2024 (DCP 38/2023)**

<b>RIEPILOGO SPESA E APPOSTAMENTI SUI CAPITOLI DI BILANCIO DI PREVISIONE 2024</b>			
<b>Capitolo</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Appostamento risorse al bilancio di previsione annuale 2024</b>	<b>Previsione spesa assunzioni T. IND. 2024</b>
<b>3742</b>	<b>SPESA PER ASSUNZIONI E MOBILITA': COMPETENZE AL PERSONALE</b>	<b>€ 270.000,00</b>	<b>€ 264.176,49</b>
<b>3743</b>	<b>SPESA PER ASSUNZIONI E MOBILITA': CONTRIBUTI INPDAP A CARICO ENTE</b>	<b>€ 77.436,00</b>	<b>€ 75.765,80</b>
<b>3744</b>	<b>SPESA PER ASSUNZIONI E MOBILITA': CONTRIBUTI INAIL</b>	<b>€ 2.700,00</b>	<b>€ 1.349,07</b>
<b>3792</b>	<b>SPESA PER ASSUNZIONI E MOBILITA': I.R.A.P.</b>	<b>€ 22.950,00</b>	<b>€ 22.455,01</b>
<b>TOTALI</b>		<b>€ 373.086,00</b>	<b>€ 363.746,37</b>

## PROSPETTO DIMOSTRATIVO DEGLI EQUILIBRI DI BILANCIO 2024/2025

anno	spesa all'01.01 di ogni anno	aumenti di spesa per assunzioni IN PROGRAMMAZIONE	risparmi di spesa per cessazioni PREVISTE	spesa del personale presunta al 31.12 dell'anno (alla luce delle presunte assunzioni e cessazioni)	verifica rispetto DPCM 2022, art 3 comma 4	Totale spesa del personale (macroaggregati 101 e 103)
2024	spesa di personale complessiva (macroaggregati 101 e 103) attuale 2024 (al 05.03.2024)	spesa programmata per assunzioni 2024	Previsione cessazioni 2024 (da dati presenti al servizio gestione giuridica del personale)	totale spesa anno 2024 al 31.12.2024 (assunzioni al netto della cessazioni)	incidenza spesa personale su media entrate correnti ultimo triennio (consuntivo 2020-2021-2022) al netto FCDE (limite 19,10%)	Totale spesa del personale (macroaggregati 101 e 103) bilancio di previsione anno 2024 (DP 38/2023)
	€ 6.071.682,94	€ 341.291,36	-€ 127.607,80	€ 6.285.366,50	18,34%	€ 6.412.974,30
2025	Spesa di personale complessiva all'01.01.2025 (macroaggregati 101 e 103)	spesa programmata per assunzioni 2025	Previsione cessazioni 2025 (da dati presenti al servizio gestione giuridica del personale)	totale spesa anno 2025 al 31.12.2025 (al netto delle cessazioni)	incidenza spesa personale su media entrate correnti ultimo triennio (consuntivo 2020-2021-2022) al netto FCDE (limite 19,10%)	Totale spesa del personale (macroaggregati 101 e 103) bilancio di previsione anno 2024 (DP 38/2023)
	€ 6.507.401,44 *	0 <sup>*1</sup>	-€ 118.747,09	€ 6.388.654,35	18,64%	€ 6.412.974,30
2026	Spesa di personale complessiva all'01.01.2026 (macroaggregati 101 e 103)	spesa programmata per assunzioni 2026	Previsione cessazioni 2026 (da dati presenti al servizio gestione giuridica del personale)	totale spesa anno 2025 al 31.12.2025 (al netto delle cessazioni)	incidenza spesa personale su media entrate correnti ultimo triennio (consuntivo 2020-2021-2022) al netto FCDE (limite 19,10%)	Totale spesa del personale (macroaggregati 101 e 103) bilancio di previsione anno 2024 (DP 38/2023)
	€ 6.388.654,35	0 <sup>*2</sup>	- € 62.270,33	€ 6.326.384,02	18,46%	€ 6.412.974,30

\* la presente cifra, è diversa da quella al 31.12.2024 perché include la spesa del personale consolidata, oltre che quella derivante dalle assunzioni 2024 ma parametrize su 12 mesi (e non sui mesi come desunti dalla programmazione 2024)

\*1 la programmazione annualità 2025 come contenuta nel DUP di cui alla DP 37/2023 viene rinviata ad avvenuta approvazione del consuntivo 2023

\*2 la programmazione annualità 2026 come contenuta nel DUP di cui alla DP 37/2023 viene rinviata ad avvenuta approvazione del consuntivo 2023

## SPESA DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO E FLESSIBILE

Per quanto concerne la facoltà assunzionale dell'Ente per lavoro flessibile, tenuto conto che l'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014 prevede che le limitazioni disposte dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 non si applichino agli enti in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale, ma che comunque la Corte dei Conti Sezione Autonomie con la delibera 2/2015 ha sancito che non sia possibile in ogni caso superare il 100% della spesa sostenuta nel 2009 per la medesima finalità.

In particolare si segnala quanto già assestato per la programmazione attuata nel 2023 e le nuove esigenze manifestate dai dirigenti in relazione alle carenze di organico derivanti dall'attesa dell'espletamento delle procedure di assunzioni o dalle assenze determinate da altre cause (maternità etc.) che si intende risolvere con assunzioni a tempo determinato mediante scorrimento delle graduatorie formatesi presso la Provincia di Benevento nei recenti concorsi conclusisi sulla programmazione 2021/2023.

### VERIFICA RISPETTO LIMITE LAVORO FLESSIBILE

<b>Assunzioni con rapporto di lavoro A TEMPO DETERMINATO</b>		
BUDGET DISPONIBILE al 01.11.2023 : <b>€ 504.821,00 (A)</b>		
<b>ANNO 2023 (B)</b>		
<b>Spesa già consolidata al 31.12.2023 - Programmazione della DP 302/2022 e 241/2023 (B)</b>		
Numero	Profilo professionale	Costo (comprensivo di stipendi, oneri ed IRAP)
1	<b><u>Funzionario specialista amministrativo</u></b> (Art 90 D. Lgs 267/2000 Staff presidenza) (12 mesi)	€ 37.361,99
1	<b><u>Istruttore amministrativo cat. C</u></b> (Art 90 D. Lgs 267/2000 Staff presidenza) (12 mesi)	€ 34.304,30
3	<b><u>Istruttori amministrativi</u></b> (somministrazione lavoro ex D.Lgs. n. 81/2015)	€ 130.579,00
1	<b><u>Funzionario specialista tecnico</u></b> (somministrazione lavoro ex D.Lgs. n. 81/2015)	€ 47.186,46
<b>7</b>	<b>TOTALE (B)</b>	<b>€ 249.431,75</b>
<b>BUDGET RESIDUO ANNO 2023 (A-B)</b>		<b>€ 255.389,25</b>
<b>Assunzioni con rapporto di lavoro A TEMPO DETERMINATO</b>		
BUDGET <b>DISPONIBILE</b> al 01.01.2024 : <b>€ 504.821,00 (A)</b>		
<b>ANNO 2024 (C)</b>		
<b>Spesa già consolidata (B) ANNO 2023</b>		<b>€ 249.431,75</b>

<b>SPESA UTILIZZABILE ANNO 2024 (A-B)</b>		<b>€ 255.389,25</b>
<b>Numero</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Costo (comprensivo di stipendi, oneri ed IRAP)</b>
1	<u>Dirigente amministrativo/finanziario</u> (art 110 comma 2 D. Lgs 267/2000) (6 mesi)	€ 33.088,77
1	<u>Funzionario specialista contabile</u> (9 mesi)	€ 28.021,49
1	<u>Operatore Esperto - Collaboratore servizi di supporto e autista</u> (somministrazione lavoro ex D.Lgs. n. 81/2015)	€ 41.565,26
10	<b>TOTALE (C)</b>	<b>€ 102.675,52</b>
<b>TOTALE SPESA BILANCIO DI PREVISIONE 2024 (CAP. 3754, 3754.2, 3755.2, 3756.2 E 3757.2) (B+C)</b>		<b>€ 352.107,27</b>
<b>BUDGET RESIDUO ANNO 2024 (A-(B+C))</b>		<b>€ 152.713,73</b>
<b>Assunzioni con rapporto di lavoro A TEMPO DETERMINATO</b> BUDGET <u>DISPONIBILE</u> al 01.01.2025) : <b>€ 504.821,00 (A)</b>		
<b>ANNO 2025 (D)</b>		
<b>Spesa già consolidata (B+C) ANNO 2023/2024</b>		<b>€ 352.107,27</b>
<b>SPESA UTILIZZABILE ANNO 2025 (A-(B+C))</b>		<b>€ 152.713,73</b>
<b>Numero</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Costo (comprensivo di stipendi, oneri ed IRAP)</b>
	NESSUNA PREVISIONE	
	<b>TOTALE (D)</b>	<b>€ 0.00</b>
<b>TOTALE SPESA BILANCIO DI PREVISIONE 2025 (CAP. 3754, 3754.2, 3755.2, 3756.2 E 3757.2) (B+C+D)</b>		<b>€ 352.107,27</b>
<b>BUDGET RESIDUO ANNO 2025 (A-(B+C+D))</b>		<b>€ 152.713,73</b>
<b>Assunzioni con rapporto di lavoro A TEMPO DETERMINATO</b> BUDGET <u>DISPONIBILE</u> al 01.01.2026) : <b>€ 504.821,00 (A)</b>		
<b>ANNO 2026 (E)</b>		
<b>Spesa già consolidata (B+C+D) ANNO 2023/2024/2025</b>		<b>€ 352.107,27</b>

<b>SPESA UTILIZZABILE ANNO 2026 (A-(B+C+D))</b>		<b>€ 152.713,73</b>
<b>Numero</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Costo (comprensivo di stipendi, oneri ed IRAP)</b>
	NESSUNA PREVISIONE	
	<b>TOTALE (E)</b>	<b>€ 0,00</b>
<b>TOTALE SPESA 2026 (CAP. 3754, 3754.2, 3755.2, 3756.2 E 3757.2) (B+C+D+E)</b>		<b>€ 352.107,27</b>
<b>BUDGET RESIDUO ANNO 2026 (A-(B+C+D+E))</b>		<b>€ 152.713,73</b>

**RIEPILOGO SPESA ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO BILANCIO DI PREVISIONE**

<b>PREVISIONE SPESA TD 2024/2026</b>				
<b>Capitolo</b>	<b>Descrizione</b>	<b>importo 2024</b>	<b>importo 2025</b>	<b>importo 2026</b>
<b>3754.2</b>	<b>SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO (ART. 90 E 110, C.2, TUEL)</b>	<b>€ 96.943,94</b>	<b>€ 96.943,94</b>	<b>€ 96.943,94</b>
<b>3755.2</b>	<b>CONTRIBUTI INPDAP SU A TEMPO DETERMINATO</b>	<b>€ 27.803,52</b>	<b>€ 27.803,52</b>	<b>€ 27.803,52</b>
<b>3756.2</b>	<b>IRAP SU A TEMPO DETERMINATO</b>	<b>€ 8.240,23</b>	<b>€ 8.240,23</b>	<b>€ 8.240,23</b>
<b>3757.2</b>	<b>INAIL SU A TEMPO DETERMINATO</b>	<b>€ 656,84</b>	<b>€ 656,84</b>	<b>€ 656,84</b>
<b>3754</b>	<b>SPESA PER ASSUNZIONI FLESSIBILI (SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO)</b>	<b>€ 222.230,00</b>	<b>€ 222.230,00</b>	<b>€ 222.230,00</b>
<b>3755</b>	<b>CONTRIBUTI INPDAP SU ASSUNZIONI FLESSIBILI</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>
<b>3756</b>	<b>IRAP SU ASSUNZIONI FLESSIBILI</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>
<b>3757</b>	<b>INAIL SU ASSUNZIONI FLESSIBILI</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>
		<b>€ 355.874,53</b>	<b>€ 355.874,53</b>	<b>€ 355.874,53</b>