



## Città di Cardano al Campo

### Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO ordinario 2024/2026

#### Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

#### Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

##### Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

<b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b>	<b>3.3.1</b> Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:</b>  TOTALE: n. 68 unità di personale <i>di cui:</i> n. 68 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 62 a tempo pieno n. 6 a tempo parziale  <b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO</b>  n. 19 Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione, ex cat. D <i>così articolate:</i> n. 7 con profilo di funzionario amministrativo n. 3 con profilo di funzionario assistente sociale n. 2 con profilo di funzionario di PL n. 4 con profilo di funzionario tecnico n. 1 con profilo di funzionario contabile n. 1 con profilo di funzionario di biblioteca n. 1 con profilo di funzionario coordinatore asilo nido  n. 28 Area degli Istruttori, ex cat. C <i>così articolate:</i> n. 12 con profilo di Istruttore amministrativo e amministrativo-contabile) n. 6 con profilo di Istruttore educativo asilo nido n. 6 con profilo di Istruttore tecnico n. 7 con profilo di Istruttore agente di Polizia Locale  n. 19 Area degli Operatori esperti, ex cat. B/B3 <i>così articolate:</i> n. 17 con profilo di operatore esperto amministrativo n. 2 con profilo di operatore esperto operaio specializzato  n. 2 Area degli Operatori esperti, ex cat. A <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di operatore tecnico operaio n. 1 con profilo di operatore ausiliario asilo nido  Le quote d'obbligo previste dalla legge 68/1999 risultano coperte.
	<b>3.3.2</b> Programmazione strategica delle risorse umane	<b>a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa</b>  <b>a.1) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b>  Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 26,99%</li> </ul>

- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,00% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,00%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di euro 60.594,80, stante la previsione di spesa per il 2024 pari ad Euro 2.616.380,00 (IRAP esclusa), con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 2.676.974,80;
- Non ricorre l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore superiore alla "soglia" di Tabella 1;
- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a euro 60.594,80, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 2.676.974,80.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti.

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto allegato alla presente programmazione;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

#### **a.2) Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo, come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 2.312.529,63
--

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro 2.179.435,15
---

#### **a.3) Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 111.179,00
--

Spesa per lavoro flessibile stimata per l'anno 2024: euro 22.500,00
--

#### **a.4) Verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da dichiarazioni rese dai singoli Responsabili dei servizi, con esito negativo.

#### **a.5) Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Cardano al Campo non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

## **b) Stima del trend delle cessazioni**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si sono già verificate o si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

### **ANNO 2024:**

- n. 1 istruttore amministrativo – Area Istruttori ex cat. C – A tempo indeterminato e orario pieno – Settore servizi finanziari, servizio tributi
- n. 1 Operatore esperto amm.vo – Area Operatori esperti ex cat. B/B3 – A tempo indeterminato e orario pieno– Settore affari generali, servizio protocollo-messo
- n. 2 educatrici asilo nido – Area Istruttori ex cat. C – A tempo indeterminato e orario pieno – Settore servizi alla persona, servizio asilo nido.

### **ANNO 2025:**

- n. 1 Operatore esperto amm.vo – Area Operatori esperti ex cat. B/B3 – Settore servizi alla persona, servizi sociali

### **ANNO 2026**

- nessuna cessazione prevista al momento

## **c) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni anno 2024**

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- Si rende necessario assegnare in via esclusiva a tempo pieno (36 ore) al settore affari generali, servizio segreteria, sistema informativo comunale, n. 1 dipendente a tempo pieno e indeterminato già in servizio, appartenente all'Area Operatori esperti, ex cat. B/B3, con profilo di Operatore esperto amministrativo (attuale assegnazione al 50% alla Segreteria Amministrativa della Polizia Locale e al 50% al SIC), a supporto del Responsabile per la Transizione al Digitale.
- Il Servizio Asilo Nido è soggetto nel corso del periodo 2023/2024 ad un processo di riorganizzazione mediante affidamento a soggetti terzi di attività dell'Ente in assenza di trasferimento del personale, per la gestione integrata dell'asilo nido comunale, a seguito di pensionamenti del personale dipendente, con decorrenza dall'anno educativo 2023/2024. Il processo avviene in modo graduale, man mano che il personale comunale cessa il proprio rapporto di lavoro con l'Ente per pensionamento. Per tale motivo i due posti di educatrice asilo nido a tempo pieno e indeterminato, Area Istruttori, ex cat. C, che si renderanno vacanti nel corso dell'anno 2024, per cessazione per pensionamento, come indicato nel precedente punto, sono soppressi.

- Nell'anno 2024, è cessato per quiescenza di n. 1 istruttore amministrativo, a tempo pieno e indeterminato, area Istruttori ex cat. C, presso il settore servizi finanziari, servizio tributi, come indicato nel precedente punto.

Si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione con unità a tempo pieno e indeterminato di pari area di inquadramento e profilo, a supporto dell'ufficio interessato.

La procedura di reclutamento mediante concorso pubblico è conclusa e l'assunzione sarà effettuata a breve termine.

- L'art. 13, comma 6 e ss., del CCNL 16.11.2022 prevede che in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza, allegata la medesimo CCNL.

Si ritiene opportuno e utile ricorrere allo strumento fornito dal CCNL vigente per il miglior perseguimento dei propri obiettivi istituzionali e di merito tra il personale, in particolare per le seguenti motivazioni e finalità:

- a) alla luce della tabella di corrispondenza C del CCNL di cui sopra, si intende premiare quei dipendenti che pur privi del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, abbiano accumulato una esperienza professionale tale da meritare ugualmente una promozione all'area superiore;
- b) tali progressioni hanno natura temporanea e devono pertanto concludersi entro il 31 dicembre 2025, in quanto correlate al debutto del nuovo ordinamento professionale e alla riclassificazione dalle categorie alle aree;
- c) lungi dall'essere solamente uno strumento premiale, si ritiene che tale scelta sia la migliore possibile per garantire il presidio delle posizioni dotazionali che richiedono di essere coperte;
- d) si dispone che il finanziamento avvenga esclusivamente nell'ambito del budget straordinario dello 0,55% del m.s. 2018 previsto dall'art. 13, comma 8, del CCNL 16.11.2022, senza incidenza, pertanto, sulle ordinarie capacità assunzionali, come da tabella seguente:

Monte salari anno 2018: Euro 1.867.109,00
---

Budget 0,55% m.s.2018 art. 13, comma 8, del CCNL 16.11.2022: Euro 10.269,10
---

La specifica regolazione della materia avverrà nell'ambito del regolamento di organizzazione, sezione relativa alle procedure selettive, tenuto conto dei criteri per la composizione delle graduatorie della procedura comparativa, nei limiti di quanto previsto all'art. 13, comma 8, del CCNL 16.11.2022 e previo confronto con le organizzazioni sindacali e la RSU.

Si ritiene, pertanto, di disporre le seguenti 4 procedure di copertura di posti:

- a) Progressione nell'Area istruttori - Profilo amministrativo, a tempo indeterminato e orario pieno. Assegnazione al settore affari generali, servizio "Appalti beni e servizi di uso generale – Ufficio contratti", con contestuale soppressione del posto di operatore esperto di provenienza;
- b) Progressione nell'Area istruttori - Profilo amministrativo, a tempo indeterminato e orario pieno - Assegnazione al settore servizi finanziari, servizio "Risorse finanziarie", con contestuale soppressione del posto di operatore esperto di provenienza;
- c) Progressione nell'Area istruttori - Profilo amministrativo, a tempo indeterminato e orario pieno - Assegnazione al settore PL e servizi demografici, servizi "Demografici", con contestuale soppressione del posto di operatore esperto di provenienza;
- d) Progressione nell'Area operatori esperti - Profilo tecnico, a tempo indeterminato e orario pieno - Assegnazione al settore programmazione e sviluppo del territorio, servizio "Manutenzione strade e verde pubblico", con contestuale soppressione del posto di operatore di provenienza.

- Nel corso dell'anno 2024 si renderà necessario fare ricorso alle forme di lavoro o utilizzo di personale flessibile per attività eccezionali, temporanee o applicative di convenzioni pluriennali, per le seguenti esigenze contingenti, al momento prevedibili:

- a) Un'assistente sociale, Area funzionari ed EQ, a tempo indeterminato e orario pieno, in servizio presso il Settore servizi alla persona, servizi sociali, risulta assente con diritto alla conservazione del posto: si ritiene necessario procedere alla sostituzione temporanea fino al rientro, a tempo determinato e orario pieno, mediante scorrimento di graduatoria di altro ente.
- b) Per esigenze contingenti del servizio asilo nido, risulta necessaria la prosecuzione dell'incremento orario da tempo parziale a tempo pieno di un'educatrice asilo nido, Area Istruttori, a tempo indeterminato, presso il Settore servizi alla persona, servizio asilo nido, sino ad aprile 2024 (mese di cessazione per quiescenza della dipendente).

- Qualora nel corso nell'anno 2024 dovessero intervenire eventi imprevedibili di assenza del personale a tempo indeterminato (ad es. malattia di lunga durata, congedi maternità/parentali, congedi straordinari, ecc.) da cui derivino effetti pregiudizievoli all'efficienza e alla garanzia dei servizi, su richiesta motivata dei funzionari di riferimento, il responsabile del settore competente provvederà alla sostituzione ricorrendo alle forme di lavoro flessibile consentite dalla legge e dai CCNL nel rispetto dei limiti di spesa di personale previsti dal comma 557 della legge 296/2006, dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 e dalla capacità assunzionale dell'Ente.

#### **d) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni anno 2025**

Nel corso dell'anno 2025, si prevede l'assunzione di n. 1 istruttore tecnico, a tempo pieno e indeterminato, area Istruttori ex cat. C, presso il settore programmazione e sviluppo del territorio, servizio

		<p>opere pubbliche, a copertura delle esigenze organizzative del servizio.</p> <p>La risorsa umana sarà, inoltre, utilizzata per 18 ore settimanali, al settore urbanistica, edilizia ed attività produttive, servizio SUE, a copertura delle esigenze organizzative del servizio.</p> <p>La procedura di reclutamento avverrà, previa attivazione della mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001, tramite concorso, scorrimento di graduatoria vigente o adesione alla gestione associata per la formazione di elenchi di idonei per le assunzioni di personale di cui all'art. 3-bis del d.l. n. 80/2021, nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione.</p> <p><b>e) Certificazioni del Revisore dei conti</b></p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 6 del 27.03.2024.</p>
	<p><b>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno per l'anno 2024</b></p>	<p><b>a) Assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti</b></p> <p>A seguito di cessazione cessato a gennaio 2024 di n. 1 dipendente a tempo pieno e indeterminato, istruttore amministrativo, a tempo pieno, area Istruttori ex cat. C, presso il settore servizi finanziari, servizio tributi, si dispone la sua immediata sostituzione con unità a tempo pieno e indeterminato di pari area di inquadramento e profilo, a supporto dell'ufficio interessato.</p> <p>La procedura di reclutamento mediante concorso pubblico, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, è conclusa e l'assunzione del vincitore sarà effettuata a breve termine.</p> <p><b>b) Assunzioni mediante mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs.165/2001</b></p> <p>Non sono al momento previste procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs.165/2001, a copertura di posti individuati nella sezione "c) stima dell'evoluzione dei bisogni" del box precedente.</p> <p><b>c) Progressioni verticali di carriera</b></p> <p>Si prevedono le seguenti progressioni verticali di carriera tra aree, secondo la procedura transitoria prevista dall'art. 13, commi 6 e ss, del CCNL 16.11.2022, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, a copertura di posti individuati nella sezione "c) stima dell'evoluzione dei bisogni" del box precedente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Progressione nell'Area istruttori - Profilo amministrativo, a tempo indeterminato e orario pieno. Assegnazione al settore affari generali, servizio "Appalti beni e servizi di uso generale -</li> </ul>



Contratti”, con contestuale soppressione del posto di operatore esperto di provenienza;

- Progressione nell’Area istruttori - Profilo amministrativo, a tempo indeterminato e orario pieno. Assegnazione al settore servizi finanziari, servizio “Risorse finanziarie”, con contestuale soppressione del posto di operatore esperto di provenienza;
- Progressione nell’Area istruttori - Profilo amministrativo, a tempo indeterminato e orario pieno. Assegnazione al settore PL e servizi demografici, servizi “Demografici”, con contestuale soppressione del posto di operatore esperto di provenienza;
- Progressione nell’Area operatori esperti - Profilo tecnico, a tempo indeterminato e orario pieno. Assegnazione al settore programmazione e sviluppo del territorio, servizio “Manutenzione strade e verde pubblico”, con contestuale soppressione del posto di operatore di provenienza.

Le procedure di copertura saranno svolte nel corso dell’anno 2024.

#### **d) Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile**

In conformità alla spesa prevista nella sezione “Programmazione strategica delle risorse umane” con riferimento al rispetto del limite ex art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, a copertura di posti/fabbisogni individuati nella sezione “c) stima dell’evoluzione dei bisogni” del box precedente, in relazione all’anno 2024 si rende necessario fare ricorso alle seguenti forme di lavoro o utilizzo di personale flessibile per attività eccezionali, temporanee o applicative di convenzioni pluriennali, al momento prevedibili:

- Sostituzione temporanea fino al rientro, a tempo determinato e orario pieno, mediante scorrimento di graduatoria di altro ente di un’assistente sociale, Area funzionari ed EQ, a tempo indeterminato e orario pieno, in servizio presso il Settore servizi alla persona, servizi sociali, assente con diritto alla conservazione del posto.
- Prosecuzione dell’incremento orario da tempo parziale a tempo pieno di un’educatrice asilo nido, Area Istruttori, a tempo indeterminato, presso il Settore servizi alla persona, servizio asilo nido, per esigenze contingenti del servizio asilo nido, sino ad aprile 2024 (mese di cessazione per quiescenza della dipendente).

Qualora nel corso nell’anno 2024 dovessero intervenire eventi imprevedibili di assenza del personale a tempo indeterminato (ad es. malattia di lunga durata, congedi maternità/parentali, congedi straordinari, ecc.) da cui derivino effetti pregiudizievoli all’efficienza e alla garanzia dei servizi, su richiesta motivata dei funzionari di riferimento, il responsabile del settore competente provvederà alla sostituzione ricorrendo alle forme di lavoro flessibile consentite dalla legge e dai CCNL nel rispetto dei limiti di spesa di personale previsti dal comma 557 della legge 296/2006, dell’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 e dalla capacità assunzionale dell’Ente.

#### **e) Assunzioni mediante stabilizzazione di personale**

Non sono al momento previste procedure di stabilizzazione, ex art. 20 del d.lgs. 75/2017, a copertura di posti individuati nella sezione “c) stima dell’evoluzione dei bisogni” del box precedente.

**COMUNE DI CARDANO AL CAMPO**  
CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.M. 17/03/2020)

**1) Individuazione dei valori soglia (art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3 DM 17/03/2020)**

COMUNE DI	CARDANO AL CAMPO
POPOLAZIONE	14825
FASCIA	f
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

**2) Calcolo rapporto spesa di personale su entrate correnti (art. 2 DM 17/03/2020)**

VOCE	IMPORTI	RIFERIMENTO D.M.	NOTE
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO 2022	2.676.561,34	Art. 2, comma 1, lett. a)	Dato ultimo rendiconto disponibile
ENTRATE RENDICONTO 2022	10.807.066,29	Art. 2, comma 1, lett. b)	Media entrate ultimo triennio
ENTRATE RENDICONTO 2020	10.988.030,33		
ENTRATE RENDICONTO 2021	10.110.718,37		
MEDIA ENTRATE 2020/2021/2022	10.635.271,66		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA 2022	720.550,20	Art. 2, comma 1, lett. b)	Fondo crediti di dubbia esigibilità
MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE	9.914.721,46		Media entrate al netto FCDE
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE</b>	<b>26,99583%</b>		Valore al di sotto del valore soglia: applicazione art. 4, comma 2, e art. 5 DM

**3) Calcolo valore soglia tabella 1 (art. 4 DM 17/03/2020)**

VOCE	IMPORTI	RIFERIMENTO D.M.	NOTE
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022	2.676.561,34	Art. 4, commi 1 e 2	SPESA MASSIMA DI PERSONALE: "Spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica"
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (VALORE SOGLIA 27%)	2.676.974,80		
INCREMENTO MASSIMO TEORICO	413,46		

**4) Incremento annuo virtuale calmierato per enti virtuosi periodo 2020-2024 tabella 2 (art. 5 DM 17/03/2020)**

Fascia	Popolazione	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-1499999	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE ADEGUATA	VALORI	RIFERIMENTO D.M.	NOTE
SPESA DI PERSONALE 2018	2.576.165,26	Art. 5, comma 1	
% MASSIMO DI INCREMENTO S.P. 2018	0,00%		
INCREMENTO ANNUO 2021 CALMIERATO	-		
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	47.249,18	Art. 5, comma 2	Resti calcolati al netto degli oneri ed al netto delle assunzioni effettuate gen-mar2020
CAPACITA' ASSUNZIONALE VIRTUALE	47.249,18	Art. 5, comma 1	Il valore è superiore rispetto al valore soglia art. 4, co. 1; occorre considerare quindi il valore soglia art. 4, co. 1
VALORE SOGLIA ENTI VIRTUOSI ART. 5 DM	2.623.414,44		

**5) Capacità assunzionale effettiva anno 2024**

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE EFFETTIVA	VALORI	RIFERIMENTO D.M.	NOTE
VALORE SOGLIA ART. 4, COMMA 1	2.676.974,80	Art. 4, comma 1	
PREVISIONE SPESA PERSONALE 2024 (IRAP ESCLUSA)	2.616.380,00		Comprensiva delle spese previste per nuove assunzioni come da fabbisogno di personale o sostituzione di personale a tempo determinato
CAPACITA' ASSUNZIONALE EFFETTIVA ANNO 2024	60.594,80		Importo disponibile oltre la copertura delle posizioni vacanti in organico, già conteggiate nella previsione di spesa personale 2024