

ALLEGATO 4

Programmazione PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

PREMESSA

Gli elementi della sottosezione sono:

- rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:
 - o capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
 - o stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
 - o stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- o modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- o modifica del personale in termini di livello / inquadramento;

Strategia di copertura del fabbisogno

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua

- le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - o soluzioni interne all'amministrazione;
 - o mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - o meccanismi di progressione di carriera interni;

- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Formazione del personale

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Comune di Arquà Petrarca (Prov. PD)

SERVIZIO PERSONALE

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

DALLA DATA DELL' 31.03.2024

DOTAZIONE ORGANICA COMUNE DI ARQUA' PETRARCA ANNO 2023						
AREA I "Affari Generali, Segreteria e Personale"						
				STIPENDIO TABELLARE	ONERI ED IRAP	TOTALE
	SETTORE AFFARI GENERALI					
1	Ufficio Segreteria generale – contratti – Trasparenza/anticorruzione – dpo – informatica	I ex C5	POSTO COPERTO	26.148,94	8.969,09	35.118,03
AREA II "Economico - Finanziaria"						
	SETTORE SERVIZI FINANZIARI					
1	Ufficio Ragioneria Economato	I ex C4	POSTO COPERTO	25.283,91	8.672,38	33.956,29
AREA III "Servizi alla Persona"						
	SETTORE SERVIZI DEMOGRAFICI- ELETTORALE					
1	Ufficio Servizi Demografici – Elettorale – Censimento – Polizia Mortuaria – Messi – Protocollo	EQ Ex D	POSTO COPERTO	25.146,71	8.625,32	33.772,03
	SETTORE CULTURA, ISTRUZIONE, SPORT, BIBLIOTECA	I ex C6	POSTO COPERTO	26.873,87	9.217,74	36.091,61
1	Ufficio cultura, manifestazioni eventi, rapporti con associazioni, promozion e territorio, turismo, biblioteca					

AREA IV "Vigilanza e Protezione civile"						
	SETTORE MUNICIPALE	POLIZIA				
1	Istruttore agente polizia cat. C	I Ex C	POSTO COPERTO	23.175,61	7.949,23	31.124,84
AREA V "Lavori Pubblici-Manutenzioni-Ambiente-Urbanistica Demanio e Patrimonio-Gestione Pianificazione territoriale-Commercio e Suap"						
	SETTORE TECNICI-LAVORI PUBBLICI-URBANISICA	SERVIZI				
1	Ufficio progettazione e direzione LL.PP – Viabilità-Urbanistica-Edilizia Privata – Ambiente – Protezione Civile – suap – Patrimonio	EQ Ex D4	POSTO COPERTO	30.231,49	10.369,40	40.600,89
1	Ufficio progettazione e direzione LL.PP – Viabilità-Urbanistica-Edilizia Privata – Ambiente – Protezione Civile – suap – Patrimonio	I Ex C	POSTO COPERTO	23.175,61	7.949,23	31.124,84

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio e da coprire con il presente piano
I	Area degli Istruttori ex cat. C Istruttore amministrativo affari generali (posto coperto)
I	Area degli istruttori ex cat C Istruttore contabile finanziaria (posto coperto)
E.Q.	Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni ex cat D Istruttore direttivo amministrativo servizi alla persona (coperto)
I	Area degli Istruttori ex cat C Istruttore amministrativo servizi alla persona (posto coperto)
I	Area degli istruttori ex cat C Agente polizia locale (posto coperto)
E.Q.	Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni ex cat D Istruttore direttivo tecnico (posto coperto)
I	Area degli Istruttori ex cat C Istruttore tecnico (posto coperto)

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE		
		NOTE
<p>Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa *(vedi allegato)</p> <p style="text-align: center;">2024</p>	<p>-1 FUNZIONARIO EQ AREA DEI SERVIZI FINANZIARI</p> <p>-1 ISTRUTTORE AREA DEGLI ISTRUTTORI (UFF TRIBUTI)</p> <p>-1 FUNZIONARIO EQ AREA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI (UFF TECNICO)</p>	<p>UTILIZZO IN CONDIVISIONE ART 23 .CCNL 16.11.2022</p>
2024	<p>-1 ISTRUTTORE AREA DEGLI ISTRUTTORI SUPPORTO UFF. DEMOGRAFICI</p> <p>-1 ISTRUTTORE AREA DEGLI ISTRUTTORI SUPPORTO UFF. TECNICO</p> <p>-1 FUNZIONARIO AREA DEI FUNZIONA ELEVATE QUALIFICAZIONI ASSISTENTE SOCIALE</p> <p>1 RISORSA AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI SUPPORTO UFF POLIZIA LOCALE</p>	<p>MARGINE 1, commi 557, 557-bis, 557-tere 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (vedere allegati)</p>
2025	<p>-1 FUNZIONARIO EQ AREA DEI SERVIZI FINANZIARI</p> <p>-1 ISTRUTTORE AREA DEGLI ISTRUTTORI (UFF TRIBUTI)</p> <p>-1 FUNZIONARIO EQ AREA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI (UFF TECNICO)</p>	<p>UTILIZZO IN CONDIVISIONE ART 23 .CCNL 16.11.2022</p>
2025	<p>-1 ISTRUTTORE AREA DEGLI ISTRUTTORI SUPPORTO UFF. DEMOGRAFICI</p> <p>-1 ISTRUTTORE AREA DEGLI ISTRUTTORI SUPPORTO UFF. TECNICO</p> <p>-1 FUNZIONARIO AREA DEI FUNZIONA ELEVATE QUALIFICAZIONI ASSISTENTE SOCIALE</p> <p>1 RISORSA AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI SUPPORTO UFF POLIZIA LOCALE</p>	<p>MARGINE 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (vedere allegati)</p>
2026	<p>-1 FUNZIONARIO EQ AREA DEI SERVIZI FINANZIARI</p>	<p>UTILIZZO IN CONDIVISIONE ART 23 .CCNL 16.11.2022</p>

	-1 ISTRUTTORE AREA DEGLI ISTRUTTORI (UFF TRIBUTI) -1 FUNZIONARIO EQ AREA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI (UFF TECNICO)	
2026	-1 ISTRUTTORE AREA DEGLI ISTRUTTORI SUPPORTO UFF. DEMOGRAFICI -1 ISTRUTTORE AREA DEGLI ISTRUTTORI SUPPORTO UFF. TECNICO -1 FUNZIONARIO AREA DEI FUNZIONA ELEVATE QUALIFICAZIONI ASSISTENTE SOCIALE 1 RISORSA AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI SUPPORTO UFF POLIZIA LOCALE	MARGINE ASSUNZIONE D.M. 17 marzo 2020 (vedere allegati)
Stima del trend delle cessazioni		
2024		NESSUNA
2025		NESSUNA
2026		NESSUNA
Stima dell'evoluzione dei fabbisogni		
2024		Si intende dare copertura ai posti a cessazioni che dovessero verificarsi in corso d'anno, attraverso scorrimento di graduatorie di altri enti, istituto della condivisione, utilizzo personale art 557, mobilità volontaria e istituzione di nuovo concorso oppure art 110 dlgs 267/2000, utilizzando la forma contrattuale che l'Ente riterrà più idonea per il raggiungimento dello scopo prefissato. Si rende inoltre necessario mantenere in essere
2025		Si intende dare copertura ai posti a cessazioni che dovessero verificarsi in corso d'anno, attraverso scorrimento di graduatorie di altri enti, istituto della condivisione, utilizzo personale art 557, mobilità volontaria e istituzione di nuovo concorso oppure art 110 dlgs 267/2000, utilizzando la forma contrattuale che l'Ente riterrà più idonea per il raggiungimento dello scopo prefissato. Si rende inoltre necessario mantenere in essere
2026		Si intende dare copertura ai posti a cessazioni che dovessero verificarsi in corso d'anno, attraverso scorrimento di

		<p>graduatorie di altri enti, istituto della condivisione, utilizzo personale art 557, mobilità volontaria e istituzione di nuovo concorso oppure art 110 dlgs 267/2000, utilizzando la forma contrattuale che l'Ente riterrà più idonea per il raggiungimento dello scopo prefissato.</p> <p>Si rende inoltre necessario mantenere in essere</p>

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse		
		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2024		
2025	0	
2026	0	
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2024	0	
2025	0	
2026	0	

Strategia di copertura del fabbisogno		
		NOTE
Soluzioni interne all'amministrazione		
2024	0	
2025	0	
2026	0	
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		
2024	0	
2025	0	
2026	0	
Meccanismi di progressione di carriera interni		
2024	0	
2025	0	
2026	0	
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		
2024	0	
2025	0	
2026	0	
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali		
2024	0	
2025	0	
2026	0	
Soluzioni esterne all'amministrazione		
2024	0	
2025	0	
2026	0	
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)		
2024	0	
2025	0	
2026	0	
Ricorso a forme flessibili di lavoro		
2024	4	Numero 1 ISTRUTTORE

		supporto ufficio tecnico – numero 1 istruttore a supporto ufficio anagrafe – nr. 1 operatore esperto controllotraffico – numero 1 funzionario EQ assistente sociale
2025	4	Numero 1 ISTRUTTORE supporto ufficio tecnico – numero 1 ISTRUTTORE a supporto ufficio anagrafe – nr. 1 operatore esperto controllotraffico – numero 1 funzionario EQ assistente sociale
2026	4	Numero 1 ISTRUTTORE supporto ufficio tecnico – numero 1 istruttore a supporto ufficio anagrafe – nr. 1 operatore esperto controllotraffico – numero 1 funzionario EQ assistente sociale
2024	0	
2025	0	
2026	0	
Stabilizzazioni		
2024	0	
2025	0	
2026	0	

Formazione del personale		
		NOTE
Priorità strategiche		Da esprimere in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale.
2024	Corsi di informatica e privacy – corsi specifici nell’ambito professionale dell’area demografica e finanziaria per formazione nuovi assunti e rafforzamento competenze del personale. Sicurezza nel luogo di lavoro e anticorruzione	
2025	Corsi di informatica – Corsi specifici nell’ambito professionale dell’area segreteria e tecnica per formazione nuovi assunti. Sicurezza nel luogo di lavoro e anticorruzione	

2026	Corsi di informatica – Corsi specifici nell’ambito professionale dell’area segreteria per formazione nuovi assunti. Sicurezza nel luogo di lavoro e anticorruzione	
Risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative		
2024	Segretario comunale e responsabili di area – DPO –	

	RPP – OIV – Scuole di formazione, associazioni di categoria e ditte accreditate alla fornitura di corsi online – IFEL e ANCI Ministero Interno Finanza locale	
2025	Segretario comunale e responsabili di area – DPO – RPP – OIV – Scuole di formazione, associazioni di categoria e ditte accreditate alla fornitura di corsi online – IFEL e ANCI - Ministero Interno Finanza locale	
2026	Segretario comunale e responsabili di area – DPO – RPP – OIV – Scuole di formazione, associazioni di categoria e ditte accreditate alla fornitura di corsi online – IFEL e ANCI – Ministero Interno Finanza locale	
Incentivi alla formazione		Per favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (ad es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione).
2024	Inserire nella valutazione per la progressione di carriera una premialità per la partecipazione e per il superamento di corsi che prevedano un test finale	
2025	Inserire nella valutazione per la progressione di carriera una premialità per la partecipazione e per il superamento di corsi che prevedano un test finale	
2026	Inserire nella valutazione per la progressione di carriera una premialità per la partecipazione e per il superamento di corsi che prevedano un test finale	
Obiettivi e risultati attesi		Da esprimere a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, intesa come strumento di sviluppo.
2024	Partecipazione ad almeno 4 corsi di formazione min. 2 ore di cui almeno uno con test finale	
2025	Partecipazione ad almeno 4 corsi annuali min. 2 ore di cui	

	almeno uno con test finale	
2026	Partecipazione ad almeno 4 corsi annuali min. 2 ore di cui almeno uno con test finale	

ALLEGATI RISPETTO VINCOLI SPESA

		ANNO	
		2023	
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre			
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2023	354.542,69	(l)
Spesa di personale - Per il DM da rendiconto 2018	2020	303.441,08	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio			
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		1.442.525,48	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio			
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		1.409.764,84	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		24,51 %
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		28,60 %
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		32,60 %
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))	(c)	51.863,38	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2023		4,09 %
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024)	(d)	42.101,61	
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	42.101,61	il minore tra c) e d)
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)		
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2)	(g)		
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)		
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	(h)	51.863,38	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	397.404,07	(i)

AREA I "Affari Generali, Segreteria e Personale"						
				STIPENDIO TABELLARE	ONERI ED IRAP	TOTALE
	SETTORE AFFARI GENERALI					
1	Ufficio Segreteria generale – contratti – Trasparenza/anticorruzione – dpo – informatica	C5	POSTO COPERTO	26.148,94	8.969,09	35.118,03

AREA II "Economico - Finanziaria"						
	SETTORE SERVIZI FINANZIARI					
1	Ufficio Ragioneria Economato	C4	POSTO COPERTO	25.283,91	8.672,38	33.956,29
AREA III "Servizi alla Persona"						
	SETTORE SERVIZI DEMOGRAFICI-ELETTORALE					
1	Ufficio Servizi Demografici – Elettorale – Censimento – Polizia Mortuaria – Messi – Protocollo	C6	POSTO COPERTO	26.873,87	9.217,74	36.091,61
	SETTORE CULTURA, ISTRUZIONE, SPORT, BIBLIOTECA					
1	Ufficio cultura, manifestazioni eventi, rapporti con associazioni, promozione territorio, turismo, biblioteca	D1	POSTO COPERTO	25.146,71	8.625,32	33.772,03
AREA IV "Vigilanza e Protezione civile"						
	SETTORE POLIZIA MUNICIPALE					
1	Istruttore agente polizia cat. C	C3	POSTO COPERTO	23.175,61	7.949,23	31.124,84
AREA V "Lavori Pubblici-Manutenzioni-Ambiente-Urbanistica Demanio e Patrimonio-Gestione Pianificazione territoriale-Commercio e Suap"						
	SETTORE SERVIZI TECNICI-LAVORI PUBBLICI-URBANISICA					
1	Ufficio progettazione e direzione LL.PP – Viabilità- Urbanistica-Edilizia Privata – Ambiente – Protezione Civile – suap – Patrimonio	D4	POSTO COPERTO	30.231,49	10.369,40	40.600,89
1	Ufficio progettazione e direzione LL.PP – Viabilità- Urbanistica-Edilizia Privata – Ambiente – Protezione Civile – suap – Patrimonio	C1	POSTO COPERTO	23.175,61	7.949,23	31.124,84
TOTALI				180.036,14	61.752,40	
				241.788,54		

VERIFICA RISPETTO SPESA CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO			
E CON FORME FLESSIBILI ANNO 2024			
MONITORAGGIO			
LIMITE SPESE SOSTENUTA PER LO STESSO TITOLO ANNO 2009 Euro 31.441,20			
			€ 31.441,20
N.	CATEGORIA	TIPO CONTRATTO	TOTALE SPESA
4	C - D	INCARICO EXTRA TIME -ART. 1, COMMA 557, LEGGE 311/2004	13.131,75
		TOTALE	13.131,75
		MARGINE RESIDUO	18.309,45

**CALCOLO DEL LIMITE DI SPESA PER ASSUNZIONI RELATIVO ALL'ANNO 2024
CON STANZIAMENTO 2024 DEL BILANCIO DI PREVISIONE 2024-2026**

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	2023			
	ANNO	VALORE	FASCIA	
Popolazione al 31 dicembre	2023	1.796	d)	
Spesa di personale - Per il DM da rendiconto 2018 - IL PRIMO ANNO PER ARQUA' E' IL 2020	ANNI	VALORE	(a)	
	2020	303.441,08		
Spesa di personale - BILANCIO DI PREVISIONE 2023-2025 - ESERCIZIO:	2024	407.157,34	(b)	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2021	1.406.275,24		
	2022	1.499.015,86		
	2023	1.422.285,35		
		1.440.128,37		
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio <small>previsione entrate correnti esercizio 2022 del bilancio di previsione 2022-2024</small>				0
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio <small>previsione FCDE esercizio 2024 del bilancio di previsione 2024-2026</small>	2024	57,351		0
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE <small>previsione entrate correnti esercizio 2024 al netto dell'FCDE del bilancio di previsione 2022-2024</small>	(c)	1.409.764,84		0
Rapporto effettivo tra spesa di personale 2024 e entrate correnti nette			22,79 %	
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)	€ 511.005,17	28,60 %	0
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		€ 582.474,42	32,6%	0
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (28,60% su entrate correnti meno la spesa del personale 2020)	(e)	247.564,10	c x d - a	0

Spesa di personale anno 2020 ai fini calcolo incremento % (art. 5 DM 17.3.2020)	(a)	303.441,08	ANNO 2020 (Primo anno Comune di Arquà)
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2023		5,81 %
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2	(f)	103.616,27	NUOVE ASSUNZIONI ART. 5 D.M. (33% SUL 2018 -> 2020 primo anno Arquà) – Tabella 2
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	(g)	0	ASSUNZIONI PER I RESTI
TOTALE POSSIBILITA' ASSUNZIONI A T.INDETERMINATO (NUOVE ASSUNZIONI + RESTI)	h = f+g	207.564,10	TOTALE in più RISPETTO AL 2020 (Primo anno Arquà)
TOTALE SPESA 2020 + POSSIBILITA' ASSUNZIONI A T.INDETERMINATO (NUOVE + RESTI)	i = a+h		
LIMITE DEL 28,60% DI SPESA DI PERSONALE 2020 SU ENTRATE CORRENTI 2020	(d)	401.737,07	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024	511.005,17	IL MINORE TRA (i) e (d) (b)
Riporto della spesa di personale prevista per l'esercizio 2024 nel bilancio 2024-2024	2024	407.157,34	
Differenza tra Limite di spesa per l'anno 2024 e quanto previsto nel bilancio di previsione	(k)	€ 103.847,83	margine di aumento della previsione di spesa per il personale nel bilancio 2024

**CALCOLO DEL LIMITE DI SPESA PER ASSUNZIONI RELATIVO ALL'ANNO 2025
CON STANZIAMENTO 2025 DEL BILANCIO DI PREVISIONE 2024-2026**

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	2025	VALORE	FASCIA
	ANNO		
Popolazione al 31 dicembre	2023	1796	d)
Spesa di personale - Per il DM da rendiconto 2018 - IL PRIMO ANNO PER ARQUA' E' IL 2020	ANNI	VALORE	(a)
	2020	303441,08	
Spesa di personale - BILANCIO DI PREVISIONE 2024-2026 - ESERCIZIO:	2025	422.976,00	(b)
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2021	€ 1.406.275,24	
	2022	€ 1.499.015,86	
	2023	€ 1.422.285,35	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		€ 1.442.525,48	
previsione entrate correnti esercizio 2025 del bilancio di previsione 2022-2024			
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2025	€ 30.129,00	
previsione FCDE esercizio 2025 del bilancio di previsione 2022-2024			
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(c)	€ 1.409.764,84	
previsione entrate correnti esercizio 2024 al netto dell'FCDE del bilancio di previsione 2024-2026			
Rapporto effettivo tra spesa di personale 2025 e entrate correnti nette			23,87%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)	506.895,53 €	28,60%

Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	577.790,01 €	32,60	
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (28,60% su entrate correnti meno la spesa del personale 2020)	(e) 119.534,92€	c x d - a	
Spesa di personale anno 2020 ai fini calcolo incremento % (art. 5 DM 17.3.2020) Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	(a) 303.441,08	ANNO 2020 (Primo anno Comune di Arquà)	
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2	(f) 119.534,92 €	NUOVE ASSUNZIONI ART. 5 D.M. (39,39% SUL 2018 -> 2020 primo anno Arquà) -Tabella 2	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio) TOTALE POSSIBILITA' ASSUNZIONI A T.INDETERMINATO (NUOVE ASSUNZIONI + RESTI)	(g) h = f+g €119.534,92	ASSUNZIONI PER I RESTI	
TOTALE SPESA 2020 + POSSIBILITA' ASSUNZIONI A T.INDETERMINATO (NUOVE + RESTI)	i = a+h 406.611,0472	303.441,07+212.408,74= 515.849,81	
LIMITE DEL 28,60% DÌ SPESA DI PERSONALE 2020 SU ENTRATE CORRENTI 2020	(d) 401.737,07		
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno Riporto della spesa di personale prevista per l'esercizio 2025 nel bilancio 2024-2026	2025 506.895,53 €	IL MINORE TRA (i) e (d) (b) margin di aumento della previsione di spesa per il personale nel bilancio 2025	
Differenza tra Limite di spesa per l'anno 2025 e quanto previsto nel bilancio di previsione	(k) -83.919,53 €		

**CALCOLO DEL LIMITE DI SPESA PER ASSUNZIONI RELATIVO ALL'ANNO 2026
CON STANZIAMENTO 2026 DEL BILANCIO DI PREVISIONE 2024-2026**

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	2026	VALORE	FASCI A	
	ANNO			
Popolazione al 31 dicembre	2023	1796	d)	
	ANNI	VALORE		
Spesa di personale - Per il DM da rendiconto 2018 - IL PRIMO ANNO PER ARQUA' E' IL 2020	2020	303.441,08	(a)	
Spesa di personale - BILANCIO DI PREVISIONE 2024-2026 - ESERCIZIO:	2026	422.976,00	(b)	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2021	€ 1.406.275,24		
	2022	€ 1.499.015,86		
	2023	€ 1.422.285,35		
		€ 1.442.525,48		
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		€ 1.442.525,48		
previsione entrate correnti esercizio 2026 del bilancio di previsione 2024-2026		€1.614835,00		0
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2024	€ 32.760,64		
previsione FCDE esercizio 2024 del bilancio di previsione 2022-2024				0
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(c)	€ 1.409.764,84		
previsione entrate correnti esercizio 2024 al netto dell'FCDE del bilancio di previsione 2022-2024				0
Rapporto effettivo tra spesa di personale 2026 e entrate correnti nette			24,26 %	
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)	498.669,56	28,6 %	0
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		568.413,55 €	32,60 %	0
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (28,60% su entrate correnti meno la spesa del personale 2020)	(e)	75.693,56	c x d - a	0

Spesa di personale anno 2020 ai fini calcolo incremento % (art. 5 DM 17.3.2020)
 Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM

Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2

Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)
TOTALE POSSIBILITA' ASSUNZIONI A T.INDETERMINATO (NUOVE ASSUNZIONI + RESTI)

TOTALE SPESA 2020 + POSSIBILITA' ASSUNZIONI A T.INDETERMINATO (NUOVE + RESTI)
LIMITE DEL 28,6% DÌ SPESA DI PERSONALE 2020 SU ENTRATE CORRENTI 2020
 Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno
 Riporto della spesa di personale prevista per l'esercizio 2026 nel bilancio 2024-2026

Differenza tra Limite di spesa per l'anno 2024 e quanto previsto nel bilancio di previsione

(a)	303441,08	ANNO 2020 (Primo anno Comune di Arquà)	
2026	75.693,56	4,34 %	
(f)	119.564,92	NUOVE ASSUNZIONI ART. 5 D.M. (35% SUL 2018 -> 2020 primo anno Arquà) -Tabella 2	
(g)	0	ASSUNZIONI PER I RESTI	
h = f+g	75.693,56	TOTALE in più RISPETTO AL 2020 (Primo anno Arquà)	
i = a+h	409.645,458		
(d)	401.737,07		
2026	498.669,56	IL MINORE TRA (i) e (d)	
2026	422.976,00	(b) margine di aumento della previsione di spesa per il personale nel bilancio 2025	
(k)	-75.693,56		