

## COMUNE DI MAGHERNO

### **AII. 4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025**

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025 è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 45 del 04/11/2022, garantendo il rispetto dei vincoli di finanza pubblica in tema di spesa di personale.

Si segnala che con l'introduzione del PIAO, Piano Integrato di Attività e Organizzazione, sono stati assorbiti molti dei documenti di programmazione che finora le Amministrazioni Pubbliche erano tenute a predisporre annualmente.

In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con non più di 50 dipendenti.

Vengono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO (introdotto con l'art. 6, comma 6, del D.L. n. 80/2021), gli adempimenti relativi ai seguenti adempimenti, per le amministrazioni pubbliche (tra cui gli enti locali) con più di 50 dipendenti:

- a) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- b) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- c) Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244;
- d) Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- e) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190;

f) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;

g) Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

Il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio, con delibera di Giunta, secondo lo schema allegato al Decreto Interministeriale, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

La Giunta Comunale ha adottato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) in data 25/11/2022 con delibera n. 48.

Tenuto conto delle disposizioni vigenti, delle indicazioni date dal Dipartimento della Funzione, dell'entità di questo Ente, del numero di dipendenti in servizio, delle professionalità e competenze di cui si dispone, si redige il presente documento di analisi e di rilevazione del fabbisogno di risorse umane.

L'organizzazione interna è suddivisa in cinque Servizi e precisamente:

<b>SERVIZIO</b>	<b>RESPONSABILE</b>
<b>SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO TRIBUTARIO</b>	AMATO GIOVANNI
<b>SERVIZIO URBANISTICO/LAVORI PUBBLICI</b>	Geom. BANCOLINI ANDREA
<b>SERVIZIO AMMINISTRATIVO</b>	Dott. GIAMPIERO BRIGIDI
<b>SERVIZIO DI VIGILANZA</b>	SIMONE ANTONIO  PERSONALE IN COMANDO
<b>SERVIZIO TECNICO MANUTENTIVO</b>	

Il Comune deve far fronte con il personale in organico alle funzioni proprie degli enti locali, individuate dal D.Lgs. n. 267/2000 e dalle ulteriori disposizioni legislative nazionali e regionali. L'Ente registra un rapporto popolazione/dipendenti ben inferiore rispetto al parametro indicato dal D.M. 10 aprile 2017 per gli enti in condizione di dissesto, per il triennio 2018/2020, essendo pari a

1/436, notevolmente inferiore al rapporto medio previsto per la classe demografica di appartenenza (1/132).

La forte sotto-dotazione organica pregiudica la possibilità di attivare processi di rotazione di incarichi e di mobilità interna, non essendovi unità di personale in organico con competenze fungibili e con i titoli di studio necessari a consentire “traslazioni definitive” da un settore all’altro. Resta ferma la possibilità di utilizzo temporaneo del personale da un settore all’altro per esigenze organizzative specifiche.

Sotto il profilo quantitativo Il D.M. 17 marzo 2020 che attua le disposizioni contenute nell’art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019 non contiene alcuna esplicita disapplicazione delle norme che regolano il *turn over* del personale degli enti locali (ci riferiamo, in particolare, all’art. 1, c. 228, L. 208/2015 e all’art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014), e anzi le cita nelle premesse, quasi a costituirne il necessario corollario giuridico. In attesa della circolare del dipartimento Funzione pubblica contenente le istruzioni ufficiali sull’applicazione del decreto in vigore dal 20 aprile 2021 in questa fase a livello prudenziale si ritiene che l’eventuale spazio finanziario aggiuntivo derivante dall’utilizzo delle tabelle allegate al decreto e dal relativo calcolo possa essere sfruttato solo in presenza di adeguati spazi assunzionali e compatibilmente con la disponibilità di *turn-over*.

Alla luce delle suddette considerazioni e delle disponibilità di bilancio è prevista l’assunzione di personale a tempo indeterminato.

Per la dotazione organica dell’ente si fa riferimento a quanto di seguito riportato:

<b>PERSONALE PREVISTO DALLA VIGENTE DOTAZIONE</b>	<b>CAT.</b>	<b>NUMERO</b>	<b>IN SERVIZIO FT</b>	<b>IN SERVIZIO PT</b>
<b>SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO TRIBUTARIO</b>				
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	<b>C</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1*</b>
<b>SERVIZIO AMMINISTRATIVO</b>				
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	<b>C</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>SERVIZIO URBANISTICO/LAVORI PUBBLICI</b>				
ISTRUTTORE TECNICO	<b>C</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>SERVIZIO DI VIGILANZA</b>				
AGENTE DI POLIZIA LOCALE **	<b>C</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>SERVIZIO TECNICO MANUTENTIVO</b>				
OPERAIO POLIFUNZIONALE	<b>B</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTALE</b>		<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

\* Cessazione con decorrenza 31/12/2022

\*\* Sostituito temporaneamente tramite comando e inserito nella programmazione 2023-2025

Per la nuova macrostruttura e la relativa dotazione organica che verranno approvati nel PIAO 2023-2025, si rinvia all'Allegato "A".

La spesa del personale del Comune di Magherno, ai sensi del D.M. 17.03.2020 è la seguente:

		ANNO	VALORE	FASCIA
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		2023		
Popolazione al 31 dicembre		2021	1.787	b
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2021	163.058,98 €	(l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2019		2021	189.211,16 €	(a1)
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")		2019	829.726,28 €	
		2020	865.231,28 €	
		2021	864.584,09 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			853.180,55 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2021	25.046,63 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	828.133,92 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		19,69%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		28,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		32,60%

#### COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	73.787,32 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	236.846,30 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2023 (h)	33,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	62.439,68 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	0,00 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	62.439,68 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	251.650,84 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	236.846,30 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023 (o)	236.846,30 €

Ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Magherno appartiene alla fascia demografica b) da 1.000 a 1.999 abitanti (popolazione al 31.12.2021: n. 1.787 abitanti). Sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 28,60% (A). Sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 32,60% (B) Sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2019-2021 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2021, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Magherno è pari al 19,69%. Tale valore è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità (A). Quindi per l'anno 2023 il tetto massimo della spesa di personale è pari a € 236.846,30 (v. punto o) in All. C).

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni

in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come suindicato è la seguente:

<b>Spesa potenziale massima (A)</b>	€ 236.846,30
-------------------------------------	--------------

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023 – 2025 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	€ 67.492,79
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€ 14.727,08
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+) <sup>1</sup>	€ 0,00
Personale in comando in entrata (+)	€ 39.910,14
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	€ 0,00
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	€ 0,00
Cessazioni personale a tempo indeterminato a tempo parziale (-)	€ 14.727,08
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	€ 0,00
Assunzioni tramite concorso, mobilità, comando o distacco (+)	€ 82.938,73
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+) <sup>2</sup>	€ 0,00
Quota convenzione di segreteria (+)	€ 26.757,55
<b>Spesa TOTALE (B) (=)</b>	<b>€ 217.099,21</b>

Si rileva che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023 – 2024 (B) è **inferiore** alla spesa potenziale massima (A);

Per il calcolo della spesa del personale, ai sensi del D.M. 17.03.2020, aggiornata alle nuove assunzioni effettuate nei primi mesi dell'anno 2023 e contenuta nel PIAO 2023-2025, si rinvia all'Allegato "B".

## Conclusioni

Tenuto conto dei limiti di spesa del personale, delle disponibilità di bilancio e della verifica della sussistenza dei pre requisiti e della capacità assunzionale indicati nell'Allegato "C", pur nella consapevolezza di carenza di personale legata alla necessità di assicurare servizi adeguati in relazione crescita della popolazione residente negli ultimi anni, connesso allo sviluppo urbanistico, industriale e terziario, all'aumentate esigenze di servizio, è prevista l'assunzione del personale

<sup>1</sup> NOTA BENE: personale in origine assunto a tempo pieno.

<sup>2</sup> Comando, distacco, fuori ruolo, ecc.

necessario a garantire la funzionalità dei servizi, in sostituzione di quello assente per lungo periodo e di quello collocato a riposo nell'anno 2021.

L'Amministrazione intende valorizzare il personale e perseguire obiettivi di miglioramento dei servizi anche favorendo la partecipazione a corsi di formazione ed aggiornamento professionale purchè realmente finalizzati ad un effettivo arricchimento di conoscenze e potenziamento delle competenze richieste a ciascun profilo professionale.

L'analisi del fabbisogno sotto il profilo qualitativo non può prescindere dalla considerazione dell'entità demografica di questo ente e dalla necessità di soddisfacimento delle esigenze dei cittadini.

Si propone pertanto il seguente Piano triennale di fabbisogno, suscettibile di essere revisionato in relazione a future scelte.

### **Anno 2023**

n. 1 posto di Agente Polizia Locale, a tempo pieno ed indeterminato cat. C, profilo economico di accesso C1 (nell'Area Polizia Locale) in sostituzione di personale collocato a riposo, con accesso tramite mobilità o concorso;

n. 2 posti di istruttore amministrativo-contabile, tempo pieno ed indeterminato cat. C, profilo economico di accesso C1– addetti all'area amministrativa e servizi sociali e all'area economico-finanziaria, con accesso dall'esterno con concorso, comando o distacco. Le risorse sono state individuate e assunte nel corso dell'anno 2023 a seguito dell'esito positivo della procedura di mobilità volontaria compartimentale.

n. 1 posto di operaio polifunzionale, tempo pieno ed indeterminato cat. B, profilo economico di accesso B1 (nell'Area Tecnico-Manutentiva), con accesso dall'esterno con concorso, mobilità, comando o distacco.

La risorsa è stata individuata e assunta nel corso dell'anno 2023 a seguito dell'esito positivo della procedura di reclutamento tramite avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ex art. 16 Legge n. 56/1987.

Vengono fatte salve ulteriori esigenze ad oggi non programmabili.

### **Salario Accessorio**

L' art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che “Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 *A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato*”;

Ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dal relativo decreto attuativo del 17/03/2020 il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018.

### **Fabbisogno di personale a tempo determinato – lavoro flessibile**

Resta salva la facoltà di ricorso a forme di lavoro flessibile per esigenze straordinarie nel rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010 e s.m.i., salvo le deroghe previste secondo quanto indicato dalla Corte dei Conti in materia (Corte Conti Sez. Autonomie n. 15/2018: in caso di importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, essere individuato nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente, fermo restando il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento).

## **Anno 2024**

### **Fabbisogno di personale a tempo indeterminato**

Tenuto conto dei vincoli di spesa di personale e delle disponibilità di bilancio non sono previste assunzioni a tempo indeterminato, salvo ulteriori esigenze ad oggi non programmabili

### **Fabbisogno di personale a tempo determinato – lavoro flessibile**

Resta salva la facoltà di ricorso a forme di lavoro flessibile per esigenze straordinarie nel rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010 e s.m.i., salvo le deroghe previste secondo quanto indicato dalla Corte dei Conti in materia (Corte Conti Sez. Autonomie n. 15/2018: in caso di importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, essere individuato nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente, fermo restando il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento).

## **Anno 2025**

### **Fabbisogno di personale a tempo indeterminato**

Tenuto conto dei vincoli di spesa di personale e delle disponibilità di bilancio non sono previste assunzioni a tempo indeterminato, salvo ulteriori esigenze ad oggi non programmabili

### **Fabbisogno di personale a tempo determinato – lavoro flessibile**

Resta salva la facoltà di ricorso a forme di lavoro flessibile per esigenze straordinarie nel rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010 e s.m.i., salvo le deroghe previste secondo quanto indicato dalla Corte dei Conti in materia (Corte Conti Sez. Autonomie n. 15/2018: in caso di importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, essere individuato nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente, fermo restando il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento).

**COMUNE DI MAGHERNO**  
**ALL. A – MACROSTRUTTURA E DOTAZIONE**  
**ORGANICA 2023**

<b>PERSONALE PREVISTO DALL'AVIGENTE DOTAZIONE</b>	<b>NR.</b>	<b>IN SERVIZIO FULL TIME</b>	<b>IN SERVIZIO PART TIME</b>
<b>AREA FINANZIARIA</b>			
Area Istruttori (ex cat C3)	1	1	
<b>AREA AFFARI GENERALI</b>			
Area Istruttori (ex cat C5 e C2)	2	2	
<b>AREA TECNICA</b>			
Area Istruttori (ex cat C1)	1	1	
<b>Servizio Manutenzione</b> Area Operatori esperti (ex cat. B1)	1	1	
<b>AREA POLIZIA LOCALE</b>			
Area Istruttori (ex cat C) in comando	1	1	
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	

**COMUNE DI MAGHERNO**  
**ALL. B - PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17**  
**MARZO 2020**

		ANNO	VALORE	FASCIA
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2023		
Popolazione al 31 dicembre		2021	1.787	b
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2021	163.058,98 €	(a)
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")		2021	864.584,09 €	(a1)
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2021	853.180,55 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2021	25.046,63 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			828.133,92 €	(b)
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)				(c) 19,69%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM				(d) 28,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM				(e) 32,60%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI	
ENTE VIRTUOSO	

ENTE VIRTUOSO	
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f) 73.787,32 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1) 236.846,30 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h) 33,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i) 55.194,73 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l) 0,00 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m) 55.194,73 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1) 222.451,49 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n) 222.451,49 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o) 222.451,49 €

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

ENTE NON VIRTUOSO	