

# *Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)*

## *Sezione 3: organizzazione capitale umano*

### Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2023-2024-2025

#### 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);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* 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).

#### **3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023.  
*In questa sezione viene ricostruita la consistenza e l'articolazione della dotazione organica di personale alla data indicata.*

#### **DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:**

*il riferimento è sempre alla situazione al 31.12 dell'anno precedente il triennio oggetto di programmazione*

TOTALE: n. 47 unità di personale di cui uno in conservazione del posto per il quale si è avviata la procedura di sostituzione mediante scorrimento di graduatoria altro ente che si concluderà nel corso del 2024.

*di cui:*

- n. 46 a tempo indeterminato
- n. 1 a tempo determinato
- n. 35 a tempo pieno
- n. 12 a tempo parziale

#### **SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO**

n. 10 (ex cat. D) nell'area dei funzionari ed elevata qualificazione

		<p><i>così articolate:</i>  n. 2 con profilo di funzionario amministrativo  n. 3 con profilo di funzionario tecnico  n. 1 con profilo di Funzionario di Polizia Locale  n. 3 con profilo di funzionario socio culturale  n. 1 con profilo di funzionario socio assistenziale (assistente sociale)</p> <p>n. 27 (ex cat. C) area degli istruttori  <i>così articolate:</i>  n. 18 con profilo di Istruttore amministrativo  n. 3 con profilo di Istruttore tecnico  n. 5 con profilo di istruttori di Polizia Locale di cui uno ancora vacante  n. 1 con profilo di istruttore educativo</p> <p>n. 8 (ex cat. cat. B) area degli operatori esperti  <i>così articolate:</i>  n. 2 con profilo di operatore amministrativo esperto  n. 1 con profilo di operatore tecnico esperto (cuoca)  n. 5 con profilo di Operatori tecnici esperti</p> <p>n. 2 (ex cat. A) area degli operatori  <i>così articolate:</i>  n. 2 con profilo di operatore tecnico</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane  <i>In questa sezione sono stati inquadrati normativamente i vincoli assunzionali e la spesa di personale, nonché il rispetto delle norme che impongono, se non osservate, il</i></p>	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dell'ultimo rendiconto approvato in con DCC n. 4 del 26/04/2023:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>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</p>

	<p><i>divieto di procedere ad assunzioni (punto a);</i></p> <p>-</p>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 20,35%</li> <li>▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente pari a 9912, abitanti, riferito alla popolazione residente, determinata con DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA <b>20 gennaio 2023</b> "Determinazione della popolazione legale della Repubblica in base al censimento permanente della popolazione e delle abitazioni. (23A01264) (GU Serie Generale n.53 del 03-03-2023 - Suppl. Ordinario n. 10)", la fascia demografica è quella compresa tra i 5.000 e 9.999 abitanti pertanto la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90,00 %;</li> <li>▪ 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 533.313,04, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 2.190.729,61;</li> <li>▪ Ricorre però 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 inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 2.024.204,48, (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 1.606.511,49 un incremento, pari al 26%, per Euro 2.024.204,48);</li> <li>▪ 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.;</li> <li>▪ Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 417.692,99, 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 2.024.204,48.</li> </ul>
--	--	---

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 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, nei seguenti valori:

**SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 1.606.511,49 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 417.692,99 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 2.024.204,48 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 1.769.329,00**

Nota

La spesa personale previsionale 2024, è stata determinata secondo la nozione del dl.m. 17/03/2020 (quindi senza Irap), tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.

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, il prospetto Allegato A alla presente programmazione per l'anno 2024;
- 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 1.645.645,87

spesa di personale, ai sensi del comma 557 , per l'anno 2024 (al netto delle componenti escluse): Euro 1.580.977,73.

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 del 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 11.981,00
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 11.981,00

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, con esito negativo.

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

Atteso che:

		<ul style="list-style-type: none"><li>- 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;</li><li>- 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;</li><li>- 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;</li></ul> <p>si attesta che il Comune di Asola non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.</p> <p>b) stima del trend delle cessazioni:</p> <p>Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:</p> <p>ANNO 2024: nessuna cessazione prevista ANNO 2024: nessuna cessazione prevista ANNO 2025: nessuna cessazione prevista</p> <p>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</p> <p>sulla base di quanto sopra riportato nel corso dell'anno il Comune di Asola assumerà:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- un istruttore di polizia locale per sostituire la cessazione avvenuta a giugno 2023, per cui alla data di redazione del presente atto, si è già provveduto all'individuazione del candidato da assumere, avendo avviato la procedura di sostituzione nel corso del 2023.</li></ul> <p>Nel corso dell'anno l'amministrazione dovrà valutare:</p>
--	--	---

		<p>- La sostituzione del responsabile dell'area Servizi alla Città e Urbanistica la cui cessazione è avvenuta il 15 ottobre 2023, attualmente sostituito con un incarico a contratto a tempo parziale, 18 ore della durata fino a fine mandato del sindaco, che avverrà tra il mese di maggio/giugno 2024. In seguito a nuove elezioni l'amministrazione in carica dovrà valutare se ricoprire nuovamente la figura con un incarico a contratto o optare per una assunzione di persona assunta in pianta organica a tempo indeterminato.</p> <p>certificazioni del Revisore dei conti:</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. .. del ..;</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b> non sono previste procedure di mobilità interna.</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b> non sono previste nuove procedure di assunzione mediante procedura selettiva pubblica da svolgere nel corso del 2024, salvo la copertura del posto di istruttore di polizia locale già avviata nel corso del 2023. Nuove procedure di selezione pubblica o utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti saranno avviate anche nel caso si renda necessaria la sostituzione dei posti che a vario titolo risulteranno vacanti.</p> <p><b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</b> non sono previste procedure di assunzione mediante procedura selettiva pubblica di mobilità, fatto salvo la sostituzione dei posti che a vario titolo risulteranno vacanti.</p> <p><b>d) progressioni verticali di carriera:</b> non sono previste procedure di progressione verticale operati ai sensi dell'articolo 13 comma 6 del CCNL 2019-2021 che recita "6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001,</p>



		<p><i>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”</i></p> <p><b>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b>  Nel corso del 2024 ci sarà un progetto di lavoro risocializzante a favore di soggetti svantaggiati, con per euro 2.000,00. La somma residua a disposizione ammonta ad euro 9.981,00.  Non sono previste altre forme di lavoro flessibile quali eventuali assunzioni di personale a tempo determinato, scavalco d'eccezione, nel caso si rendessero necessarie per fronteggiare esigenze di carattere temporaneo o eccezionale, nel rispetto della normativa vigente e del limite della spesa di personale, si procederà con una modifica della presente sezione del PIAO.</p> <p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b>  non sono previste procedure di assunzione mediante stabilizzazione di personale</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale  <i>In questa sezione definire le strategie del piano formativo dell'ente, attraverso la programmazione delle attività di formazione che si intende introdurre nel corso dell'anno, secondo norme di legge e disposizioni contrattuali collettive applicabili, inclusa la formazione obbligatoria, tra le quali:</i></p>	<p><b>a) <u>priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</u></b>  gli ambiti in cui la formazione si rende prioritaria riguardano la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione, trasparenza e sicurezza sul lavoro e privacy, per la Privacy sono previste le seguenti tematiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Gestione dei data breach (violazione dei dati personali, gestione, comunicazione al DPO, comunicazione al Garante, art 34 GDPR)</li> <li>✓ Gestione risposta alle richieste degli interessati riguardo i propri dati personali (art. dal 15 al 22 GDPR)</li> <li>✓ percorsi di formazione professionale con particolare riferimento alla diffusione della cultura digitale, all'uso delle tecnologie da utilizzare e alla protezione dei dati trattati.</li> </ul> <p>Accanto a queste fondamentali materie si aggiunge la formazione di appalti e procedure di acquisizione beni e servizi e furniture nuovo codice degli appalti D.lgs 36/2023, disposizioni normative e procedurali per la digitalizzazione del Comune, e in particolare sulla digitalizzazione dei contratti pubblici partita il primo gennaio 2024.</p>

La formazione avviene attraverso formatori esterni, di solito a pagamento, ma anche attraverso la piattaforma di seguito indicata

➤ SYLLABUS

<https://www.syllabus.gov.it/syllabus/>

Nell'ambito delle iniziative legate alla transizione digitale, il Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per l'innovazione amministrativa, la formazione e lo sviluppo delle competenze, ha predisposto il progetto nazionale Syllabus con l'obiettivo di promuovere la crescita delle competenze digitali del personale delle Pubbliche Amministrazioni a supporto dei processi di innovazione e miglioramento della qualità dei servizi erogati.

Il percorso principale dedicato alle PP.AA. è quello sulle competenze digitali, che prevede 11 percorsi dedicati alle competenze digitali. All'inizio di ciascun percorso viene proposto un test per rilevare il livello di competenza iniziale (base, intermedio, avanzato).

Entro il 31/12/2024 il Comune di Asola deve conseguire il completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte del (55% dei dipendenti, ad oggi 21 dipendenti, calcolati sui dipendenti che ne fanno uso), questo significa che: ciascun dipendente deve raggiungere un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di assessment (test iniziale) per almeno 8 delle 11 competenze descritte nel citato Syllabus "Competenze digitali per la PA". Più precisamente, ciascun dipendente deve conseguire il miglioramento della padronanza delle competenze oggetto della formazione per almeno un livello (ad esempio, da base ad intermedio).

In aggiunta al percorso sulle competenze digitali, la piattaforma offre anche ulteriori programmi e corsi che possono essere frequentati, per il 2024. Si prevede attraverso questa piattaforma la formazione sul nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023) per il personale con incarico di Elevata Qualificazione.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001;</i></li> <li>- <i>Artt. 49-bis e 49-ter del Ccnl 21/05/2018 (cfr. artt. 54 e segg. bozza Ccnl 2019/2021);</i></li> <li>- <i>Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità;</i></li> <li>- <i>Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.;</i></li> <li>- <i>Regolamento UE 679/2016, art. 32;</i></li> <li>- <i>D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).</i></li> </ul>	<p>Oltre alla formazione che risulta trasversale per tutte le aree, come sopra richiamato, si prevede la formazione specifica per area in particolare si individuano i seguenti ambiti:</p> <p><b>AREA SERVIZI SUAP, URP E RISORSE UMANE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- formazione specifica per la materia del personale in base alle esigenze che via via si renderanno necessarie.</li> <li>- formazione sul SUAP di solito viene effettuata in collaborazione con la camera di commercio di Mantova, ed è gratuita;</li> <li>- formazione sui demografici svolta attraverso l'ANUSCA, di solito a titolo oneroso oltre alla formazione fornita da ASPA sul D.P.C.M. 159/2013 e l'applicazione dell'I.S.E.E. L'I.S.E.E. corrente e il sistema dei controlli.</li> </ul> <p><b>AREA SERVIZI ALLA CITTA' E URBANISTICA</b> formazione in materia specifica a titolo oneroso, da formatori esterni.</p> <p><b>AREA SERVIZI AMMINISTRATIVI E FINANZIARI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rendicontazione contabile in materia di PNRR per la digitalizzazione</li> <li>- Tributi locali e condoni previsti dalla legge di bilancio 2024 (cd.rottamazione)</li> <li>- Rendiconto di gestione e gestione residui</li> <li>- Fiscalità e IVA enti locali</li> <li>- Piano della trasparenza</li> </ul> <p>La formazione sarà effettuata a da esperti esterni, di solito avvalendosi di corsi gratuiti.</p>
--	--	--

#### AREA-SERVIZI ALLA PERSONA

- Formazione specifica in materia di servizi museali e culturali in genere: interessa principalmente il museo e può riguardare argomenti vari. Solitamente è proposta da soggetti /enti privati ed è a pagamento. Viene accolta una proposta formativa all'anno
- Formazione specifica in materia di servizi bibliotecari: gestita a livello di Rete Bibliotecaria Mantovana; le proposte non comportano costi per il Comune perché già incluse nel canone di adesione alla rete. I temi spaziano da quelli più strettamente legati al libro (promozione alla lettura, didattica) a temi più operativi legati all'utilizzo di software gestionali
- Formazione specifica in materia di servizi sociali: gestita sia a livello di ambito (per le assistenti sociali in particolare) che a livello comunale. Solitamente le proposte non comportano costi per il Comune. I temi trattati spaziano da contenuti legati in senso stretto alla professione (ECM assistenti sociali), ad approfondimenti normativi nelle varie aree del welfare (piattaforme per il caricamento di dati es SIOSS, SIUSS, GePi, ecc; sistema casa)
- Attività formativa in tema di salute, attraverso le opportunità offerte dall'adesione, come Comune, alla Rete WHP dei luoghi di lavoro che promuovono la salute. Tematiche: alimentazione, stili di vita salutari, lotta al tabagismo, contrasto ai comportamenti additivi (gioco d'azzardo patologico, abuso di alcool e droghe), inclusione.
- formazione fornita da ASPA sul D.P.C.M. 159/2013 e l'applicazione dell'i.S.E.E. L'I.S.E.E. corrente e il sistema dei controlli.

AREA-POLIZIA LOCALE completamento della formazione obbligatoria prevista da Regione Lombardia per la polizia locale

b) **risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:**

per ogni settore sono state precisate le modalità in cui avviene la formazione

c) **misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):**



# Città di Asola

Provincia di Mantova

---

		<p><u>il comune ha dato massima diffusione alla circolare del 19/01/2022 dell'allora ministra Brunetta per informare i dipendenti pubblici , che possono iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche.</u></p> <p><b>d) <u>obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze</li><li>▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti</li></ul> <p>l'accrescimento della professionalità dei dipendenti permette una miglior qualità dei servizi erogati all'utenza, anche grazie al miglioramento dei risultati della performance del personale coinvolto.</p>
--	--	--



# Città di Asola (Mn)

## Area Servizi Amministrativi e Finanziari

Piazza XX Settembre, 1 – 46041 Asola (Mn) – tel. 0376 733013-14

Cod. Fisc. 81000370205 - Part. IVA 00158460204

PEC: [comuneasola@legalmail.it](mailto:comuneasola@legalmail.it)

web: [www.comune.asola.mn.it](http://www.comune.asola.mn.it)

### OGGETTO: CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE - ANNO 2024

Anno ultimo rendiconto approvato	2022
Popolazione legale al 31.12.2021 (*)	9.912

(\*) DPR 20 gennaio 2023 Supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 53 del 3 marzo 2023 - Serie generale)

- **D.L. 30 aprile 2019, n. 34**

Art. 33, c. 2:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

- **D.M. 17 marzo 2020** “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”

Permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

## INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

<b>Calcolo delle entrate correnti</b>				
<b>Entrate correnti</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Media del triennio</b>
Titolo 1	€ 3.431.742,95	€ 3.956.966,87	€ 3.789.486,36	€ 3.726.065,39
Titolo 2	€ 2.390.264,32	€ 2.096.395,50	€ 2.484.691,78	€ 2.323.783,87
Titolo 3	€ 1.926.233,25	€ 2.178.441,61	€ 2.865.005,26	€ 2.323.226,71
Totale entrate correnti	€ 7.748.240,52	€ 8.231.803,98	€ 9.139.183,40	€ 8.373.075,97
FCDE iniziale			€ 229.099,71	
<b>Entrate correnti nette</b>				<b>€ 8.143.976,26</b>

<b>Spesa del personale</b>	
Spesa del personale 2022	<b>€ 1.657.416,57</b>

<b>Incidenza spesa del personale/entrate correnti</b>	
Incidenza spesa del personale/entrate correnti	<b>20,35%</b>

<b>Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali</b>		
<b>Fascia demografica</b>	<b>Valore soglia</b>	<b>Soglia di rientro</b>
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	<b>26,90%</b>	<b>30,90%</b>

<b>Esito del test di verifica</b>	
<b>SPESA DEL PERSONALE DA INCREMENTARE</b>	<b>SI</b>
<b>SPESA DEL PERSONALE DA RIDURRE</b>	<b>NO</b>

<b>Spesa massima del personale teorica</b>	
Spesa massima del personale teorica calcolata sulla fascia demografica dell'ente	<b>€ 2.190.729,61</b>
Incremento massimo (+) oppure decremento massimo (-) rispetto alla spesa 2022	<b>€ 533.313,04</b>

## INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

L'art. 5 del DPCM 17 marzo 2020, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 fissa delle percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio. In particolare, il comma 1 dell'art. 5 stabilisce: "In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1"

In particolare:

<b>Calcolo incrementi della spesa 2020 - 2025</b>	
Spesa del personale 2018	€ 1.606.511,49

<b>Fascia demografica dell'ente</b>
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti

<b>Calcolo incrementi annuali massimi rispetto alla spesa 2018</b>						
Periodi	Anno	% incremento	Incremento totale	Incremento dell'anno	Resti assunzionali 2015 - 2019	Incremento spesa annuale con resti
Periodo transitorio	2020	17,0%	€ 273.106,95	€ 273.106,95		€ 273.106,95
	2021	21,0%	€ 337.367,41	€ 64.260,46		€ 64.260,46
	2022	24,0%	€ 385.562,76	€ 48.195,34		€ 48.195,34
	2023	25,0%	€ 401.627,87	€ 16.065,11		€ 16.065,11
	2024	26,0%	€ 417.692,99	€ 16.065,11		€ 16.065,11
<b>Totale per verifica</b>				<b>€ 417.692,99</b>		

## SPESA MASSIMA PERMESSA

Spesa del personale anno 2018	1.606.511,49
Resti assunzionali	0,00

Limite massimo	2.024.204,48
----------------	--------------

Asola lì, 24/01/2024

### IL RESPONSABILE DELL'AREA SERVIZI AMMINISTRATIVI E FINANZIARI

*Dott.ssa Morena Fracassi*

(Il documento è firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate)



Firmato digitalmente da:

MORENA FRACASSI

Firmato il 24/01/2024 15:19

Seriale Certificato: 7169376413822428408

Valido dal 23/03/2023 al 23/03/2026

Intesi Group EU Qualified Electronic Signature CA G2