



2.1 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

LA SPESA PER LE RISORSE UMANE E LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO

Quadro legislativo di riferimento

L'articolo 170, comma 4, del d.lgs. 267/2000, prevede che *“Il documento unico di programmazione è predisposto nel rispetto di quanto previsto dal principio applicato della programmazione di cui all'allegato n. 4/1 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni”*. Il punto “8.2. La Sezione Operativa (SeO)” del citato allegato 4/1 del d.lgs. 118/2011, definisce il contenuto minimo di tale sezione, in un elenco che alla lettera j) contempla espressamente la *“programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale”*. Il comma 1 dell'art. 170 del d.lgs. 267/2000 stabilisce che *“Entro il 31 luglio di ciascun anno la Giunta presenta al Consiglio il Documento unico di programmazione per le conseguenti deliberazioni”*. Dunque, il flusso procedurale e delle competenze è il seguente:

- la giunta formula il contenuto del Dup, sotto la forma di proposta al consiglio;
- entro il 31 luglio di ogni anno presenta la proposta di Dup al consiglio;
- il consiglio approva il Dup, che è il presupposto indefettibile del bilancio di previsione, nei termini fissati dai regolamenti locali.

L'articolo 1 del D.P.R. 81/2022 indica, tra gli adempimenti soppressi, in quanto assorbiti dal Piao, quello riferito all' *“articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni)”* del d.lgs. 165/2001. In linea teorica, dunque, a tenore di questa norma, sarebbero da considerare soppressi gli “adempimenti” dettati dalla legge per giungere all'approvazione del programma triennale dei fabbisogni.

Il DM 30 giugno 2022 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione” (PIAO) all'art.6, comma 2, nell'indicare i contenuti del PIAO ricomprende il piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e all'articolo 11 stabilisce che *“Negli enti locali il piano [cioè il Piao] è approvato dalla giunta”*.

L'art.6, commi 2 e 3, del D.Lgs.165/2001, così come modificati dall'art.4 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75, prevede quanto segue:



“2. Allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell’articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l’articolo 33. Nell’ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l’ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all’articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all’articolo 6-ter, nell’ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall’articolo [2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 7 agosto 2012, n. 135](#), garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.”

Le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche definite con D.M. 8 maggio 2018 sono state recentemente riviste dal D.M. 22 luglio 2022, nell’intento di orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all’insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione.

Il CCNL Funzioni locali 2019/2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, prevede al Titolo III – Ordinamento Professionale, Capo I, un nuovo sistema di classificazione del personale che entrerà in vigore il 1° giorno del V mese successivo alla sottoscrizione definitiva del contratto.

La programmazione 2023/2025 deve quindi tenere conto delle nuove disposizioni legislative, valutando anche quali siano le corrette modalità di approvazione.



FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE 2023-2025

Come già detto, il Dpr 4 giugno 2022 n. 81 «Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione», pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022, all'articolo 1 detta, dalla sua entrata in vigore avvenuta in data 15 luglio 2022, gli adempimenti assorbiti dal Piao: ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del Dl 80/2021 convertito, con modificazioni, dalla legge 113/2021 per le amministrazioni pubbliche con più di 50 dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piao, gli adempimenti inerenti una serie di Piani, tra cui il Piano dei fabbisogni di cui all'articolo 6 commi 1, 4 e 6 del Dlgs 165/2001.

Si pongono tuttavia alcuni problemi interpretativi dovendo contemperare la necessità di evitare inutili duplicazioni con la complessità delle disposizioni legislative vigenti. L'ordinamento locale contiene infatti delle specifiche disposizioni in merito ai tempi di formulazione del programma ed al soggetto competente ad adottarlo. Il punto di partenza, come sopra citato, è l'articolo 170, comma 4, del d.lgs. 267/2000, ai sensi del quale “Il documento unico di programmazione è predisposto nel rispetto di quanto previsto dal principio applicato della programmazione di cui all'allegato n. 4/1 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni”. Il punto “8.2. La Sezione Operativa (SeO)” del citato allegato 4/1 del d.lgs. 118/2011, definisce la composizione del contenuto minimo di essa contemplando espressamente la “programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale”.

Le disposizioni inerenti il Piao (articolo 2 del Decreto Mpa Mef del 30 giugno 2022 n. 132) sembrano escludere dallo stesso gli adempimenti di carattere finanziario non rientranti nei piani assorbiti.

Una soluzione potrebbe quindi consistere nell'inserimento nella sezione operativa del DUP, sul quale si esprime con parere il Collegio dei Revisori, la parte finanziaria relativa alla pianificazione del fabbisogno di personale, effettuando in tale sede la verifica della corretta applicazione anche di quella complessa serie di regole (turn over, limiti spesa triennio 2011-2013, spesa potenziale massima ex articolo 33 del Dl 34/2019, ricognizione eccedenze, eccetera) cui soggiace il Piano dei Fabbisogni del Personale. Infatti il Dup illustra quanto numericamente è espresso nello Schema di Bilancio, anche quale limite di spesa alla programmazione stessa.

La Terza Sezione del Piao, relativa alla Organizzazione e Capitale Umano, conterrà la programmazione strategica a valle del bilancio cioè successivamente alla sua approvazione e tenendo conto dei suoi limiti numerici. Quindi non più a monte del Bilancio, quale atto propedeutico, ma



con una stima dei bisogni e delle competenze qualitative e quantitative reali in relazione alle esigenze funzionali e alle disponibilità finanziarie definite nel bilancio di previsione già deliberato dal Consiglio.

L'analisi della struttura organizzativa e dei carichi di lavoro

L'attuale struttura organizzativa dell'ente locale prevede la divisione in quattro Aree cui sono proposti i dirigenti apicali dell'ente, con ripartizione in settori, oltre al Corpo di Polizia Locale.

Dallo specifico studio sull'attuale struttura organizzativa e sui carichi di lavoro, effettuato nel 2018 da società esterna ed annualmente aggiornato raccogliendo le necessarie informazioni da parte di ciascun dirigente, in coerenza con le indicazioni delle linee guida del Ministero della PA del 8 maggio 2018, sono emerse:

- le indicazioni delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti dell'ufficio, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, verificando in via principale la possibilità di poter procedere ad una riconversione del personale assegnato;
- la distinzione del tipo di approvvigionamento se a tempo indeterminato o flessibile anche in funzione dell'evoluzione normativa, ovvero delle nuove tecnologie richieste in termini di specializzazione, del Settore, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'ente come definiti nel piano della performance;
- le cessazioni di personale previste con necessità di operare scelte organizzative orientate a supplire alla mancanza delle professionalità non sostituibili nel breve periodo anche mediante accorpamenti di attività.

I dirigenti hanno inoltre dichiarato, in relazione all'attività svolta e nel futuro, l'inesistenza di eccedenze di personale nel proprio settore ai sensi dell'art. 33 del d.lgs.165/01.

**Cessazioni di personale**

Rispetto alla situazione dell'anno 2022, gli anni 2023, 2024 e 2025 sono influenzati dalle seguenti cessazioni previste di personale:

Anno 2023: cessazione delle seguenti unità di personale:

n.1 collaboratore cat.B.

Anno 2024: cessazione delle seguenti unità di personale:

n. 1 istruttore geometra cat. C

Anno 2023: cessazione delle seguenti unità di personale:

n.1 collaboratore cat.B.

Capacità assunzionali a tempo indeterminato

Negli ultimi anni la capacità assunzionale dei Comuni è stata limitata da rigidi limiti della spesa di personale, in particolare si ricordano:

- i commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n.296 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni;
- Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) che, all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Con il D.M. 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni." è stata data attuazione alle disposizioni di cui all'art.33, comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n.34 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n.58, individuando i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché individuando anche le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.



Al Decreto attuativo ha fatto seguito l'emanazione della circolare 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta ufficiale l'11 settembre 2020, contenente alcuni essenziali indirizzi applicativi.

Dunque, secondo la nuova disciplina, come chiarito dalla suddetta Circolare, a decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un 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 di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione (si veda, in proposito, anche il parere emesso con delibera n. 111 del 2020 dalla Corte dei conti sezione regionale per il controllo della Campania), nonché nel rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale.

Alla luce di quanto sopra esposto, il Comune di Borgomanero può pertanto procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in coerenza con il piano triennale 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 di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

I limiti definiti in base al nuovo regime previsto dall'art.33, comma 2, del citato D.L.n.34/2019 e il rispetto degli stessi sono dettagliati nei prospetti sottostanti.

Come si può rilevare la spesa prevista per il fabbisogno 2023/2025 è inferiore ai limiti normativi. Avendo dovuto formulare un bilancio basato su previsioni congrue, veritiere e attendibili in presenza di incertezze sul livello di crescita dei costi energetici, dei rincari imposti da diverse norme delle opere pubbliche e della copertura che essi avranno a livello nazionale, oltre che di dubbi nella stima delle entrate tributarie ed extra tributarie che in un periodo di crisi è ragionevole supporre in calo rispetto ai periodi precedenti, si è dovuto contenere al minimo la spesa prevista per il personale, prevedendo le sole sostituzioni di personale cessato e la conclusione delle procedure già contenute nella programmazione 2022, senza prevedere ulteriori assunzioni.



In base alla stima dei bisogni e delle competenze qualitative e quantitative reali in relazione alle esigenze funzionali che saranno dettagliati nel Piao e alle risorse finanziarie disponibili nel bilancio 2023/2025 il Piano assunzionale 2023/2025 è definito nel seguente modo:

Piano Triennale delle assunzioni 2023-2025

Nell'ambito dei margini di spesa disponibili rappresentati sia dai vincoli di bilancio sia dal rispetto dei limiti di cui al D.L.34/2019 e tenuto conto delle cessazioni di personale previste, il piano assunzionale a tempo indeterminato sarà il seguente:

✓ **anno 2023**

- completamento procedure già previste nella programmazione 2022 e già avviate entro fine anno:
 - N.1 istruttore direttivo tecnico cat. D;
 - N.1 educatore asilo nido cat. C;
 - N.1 istruttore agente polizia locale cat. C.
- n. 1 istruttore direttivo tecnico cat. D
- n.2 istruttori geometra cat. C
- n. 2 istruttori agenti polizia locale cat. C
- n. 1 istruttore amm.vo cat. C
- n. 1 istruttore direttivo amm.vo cat. D (progressione tra aree)
- n. 5 istruttori cat. C (progressione tra aree)

✓ **anno 2024**

- n. 2 istruttori agenti polizia locale cat. C
- n. 2 istruttori cat. C (progressione tra aree)



- ✓ sostituzione di eventuali ulteriori cessazioni nell'ambito del Corpo di Polizia locale;
- ✓ sostituzione di ulteriore personale che dovesse nel frattempo cessare e/o l'attivazione dei contratti a termine che dovessero rendersi necessari con motivato provvedimento della Giunta Comunale secondo le indicazioni che verranno stabilite all'occorrenza e nei limiti consentiti dalle norme tempo per tempo vigenti.

Capacità assunzionali a tempo determinato e flessibile

Nell'anno 2023 si prevede un importo di € 86.750,00 (incarico ex art.90 addetto stampa ed interinale per sostituzioni temporanee) a fronte di una capacità assunzionale nel limite della spesa sostenuta nell'anno 2009 pari ad € 201.352,07.

	Media 2011/2013	Previsione	Previsione	Previsione
		2023	2024	2025
Spese macroaggregato 101	4.030.414,20	3.999.458,00	4.037.839,00	4.029.162,00
Spese macroaggregato 103 (lavoro interinale)	0	54.100,00	0	0
Totale spese di personale (A)	4.030.414,20	4.053.558,00	4.037.839,00	4.029.162,00
(-) Componenti escluse (B)				
applicazione CCNL 2019-2021 (anni precedenti)				
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B		4.053.558,00	4.037.839,00	4.029.162,00
limite spesa DL 34/2019		4.239.307,24	4.138.688,03	4.100.389,56
Irap macroaggregato 102	222.997,46	254.677,00	247.766,00	246.064,00
Altre spese: da specificare.....	0	0	0	0
Altre spese: da specificare.....	0	0	0	0
Totale spese di personale (A)	4.253.411,66	4.308.235,00	4.285.605,00	4.275.226,00
(-) Componenti escluse (B)	0			
compensi ICI, incentivi progettazione e rogito, elezioni rimborsate	-63.508,02	-52.461,00	-52.461,00	-37.461,00
applicazione CCNL 2004-2005	-186.341,02	-154.577,00	-154.577,00	-154.577,00
applicazione CCNL 2006-2007	-185.060,07	-153.896,00	-153.896,00	-153.896,00
applicazione CCNL 2008-2009	-126.719,29	-106.235,00	-106.235,00	-106.235,00
applicazione CCNL 2016-2018		-160.890,00	-160.890,00	-160.890,00
applicazione CCNL 2019-2021		-93.718,25	-93.718,25	-93.718,25
stima rinnovi 2022-2024		-47.600,00	-54.400,00	-68.000,00
(-) maggior spesa per personale a tempo indet. Artt.4-5 DM17.3.2020 (C)	0,00	0	0	0
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C	3.691.783,26	3.538.857,75	3.509.427,75	3.500.448,75
limite ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006		3.691.783,26	3.691.783,26	3.691.783,26

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

Allegato B) anno 2022

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	BORGOMANERO	al 31/12/2021	
POPOLAZIONE	21328		
Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
f	10000-59999	27,00%	31,00%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO 2021	3.617.334,02	definizione art. 2,
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	16.659.757,75	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	17.101.178,24	
ENTRATE RENDICONTO 2021	16.357.314,57	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021	771.072,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	22,70%	

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021	3.617.334,02	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	4.302.453,11	
INCREMENTO MASSIMO	685.119,09	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	3.699.698,21	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2022	19,00%	
INCREMENTO di spesa consentito rispetto a 2018	702.942,66	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019		Art. 5, comma 2
SPESA MASSIMA CONSENTITA RISPETTO A 2018	4.402.640,87	

Controllo limite (*):

SPESA MASSIMA 2022 CONSENTITA RISPETTO A 2018	4.402.640,87
SPESA MASSIMA CONSENTITA 2022 (27% entrate)	4.302.453,11

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 2

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

Allegato B)

anno 2023

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	BORGOMANERO	al 31/12/2021	
POPOLAZIONE	21328		
Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
f	10000-59999	27,00%	31,00%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE PREVISIONI 2022	3.945.359,56	definizione art. 2,
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	17.101.178,24	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO 2021	16.357.314,57	
ENTRATE BILANCIO PREVISIONE 2022	16.582.299,00	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022	979.126,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	25,13%	

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	3.945.359,56	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	4.239.307,24	
INCREMENTO MASSIMO	293.947,68	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	3.699.698,21	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023	21,00%	
INCREMENTO di spesa consentito rispetto a 2018	776.936,62	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019		
SPESA MASSIMA CONSENTITA RISPETTO A 2018	4.476.635,04	

Controllo limite (*):

SPESA MASSIMA 2023 CONSENTITA RISPETTO A 2018	4.476.635,04
SPESA MASSIMA CONSENTITA 2023 (27% entrate)	4.239.307,24

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 2

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

Allegato B)

anno 2024

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	BORGOMANERO	al 31/12/2021	
POPOLAZIONE	21328		
Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
f	10000-59999	27,00%	31,00%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE PREVISIONI 2023	4.010.993,00	definizione art. 2,
ENTRATE RENDICONTO 2021	16.357.314,57	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE BILANCIO PREVISIONE 2022	16.582.299,00	
ENTRATE BILANCIO PREVISIONE 2023	15.776.439,00	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023	910.210,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	26,17%	

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	4.010.993,00	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	4.138.688,03	
INCREMENTO MASSIMO	127.695,03	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	3.699.698,21	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024	22,00%	
INCREMENTO di spesa consentito rispetto a 2018	813.933,61	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019		
SPESA MASSIMA CONSENTITA RISPETTO A 2018	4.513.632,04	

Controllo limite (*):

SPESA MASSIMA 2024 CONSENTITA RISPETTO A 2018	4.513.632,04
SPESA MASSIMA CONSENTITA 2024 (27% entrate)	4.138.688,03

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 2

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)**Allegato B)****anno 2025****1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3**

COMUNE DI	BORGOMANERO	al 31/12/2021	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
POPOLAZIONE	21328			
Fascia	Popolazione			
f	10000-59999		27,00%	31,00%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE PREVISIONI 2024	3.956.718,00	definizione art. 2,
ENTRATE BILANCIO PREVISIONE 2022	16.582.299,00	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE BILANCIO PREVISIONE 2023	15.776.439,00	
ENTRATE BILANCIO PREVISIONE 2024	15.405.747,00	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2024	734.867,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	26,05%	

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3**Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso**

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2024	3.956.718,00	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	4.100.389,56	
INCREMENTO MASSIMO	143.671,56	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	3.699.698,21	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2025	22,00%	
INCREMENTO di spesa consentito rispetto a 2018	813.933,61	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019		
SPESA MASSIMA CONSENTITA RISPETTO A 2018	4.513.632,04	

Controllo limite (*):

SPESA MASSIMA 2025 CONSENTITA RISPETTO A 2018	4.513.632,04
SPESA MASSIMA CONSENTITA 2025 (27% entrate)	4.100.389,56

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 2