



Comune di EDOLO

(PROVINCIA BRESCIA)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 - 2027

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Indice

Premessa	2
Riferimenti normativi	3
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027	7

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale – quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n.190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
 - b) contratti pubblici;
 - c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
 - d) concorsi e prove selettive;
 - e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.
- L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.
- Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.
- Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.
- Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;
- Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Provincia Brescia (BS)
Regione Lombardia
Numero dipendenti al 31/12/2024 22
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente 4419
Telefono 0364 773011
CAP 25048



Sindaco LUCA MASNERI

Indirizzo Municipio
Comune di Edolo
L.go Mazzini 1
25048 Edolo BS

Numeri utili
Centralino 0364 773011

Codice fiscale/P.IVA
00760070177-00577230980

Email PEC
protocollo@pec.comune.edolo.bs.it

Sito istituzionale
www.comune.edolo.bs.it

Email
info@comune.edolo.bs.it

3. SEZIONE 3:

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa	La struttura organizzativa è quella che risulta nel regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi come modificato da ultimo con la deliberazione della Giunta Comunale n.6 del 30/01/2024 e con la deliberazione che approva la modifica al presente atto inerente il PIAO.
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale: Riferimenti normativi: - articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);

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

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024

Totale personale a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2024		
Vecchia Categoria – Area dal 01/04/2023	Totale	
A – Area degli Operatori		
Ex B/B3 – Area degli operatori Esperti	6	
Ex C – Area degli Istruttori	11	
Ex D1/D3 – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	5	
Totale	22	

Oltre al Segretario Comunale in Convenzione

Consistenza del personale in ruolo per sesso			
Categoria	F	M	Totale
A			
B/B3	2	4	6
Operatori esperti			
C Istruttori	8	3	11
D1/D3 Funzionari ed EQ	4	1	5
Segretario		1	1
Totale	13	9	23

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

A) CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA

In attuazione di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo 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, nonché nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch'essa definita dal Decreto attuativo. Più in dettaglio, il Decreto individua per ciascuna fascia demografica due distinte percentuali: una prima percentuale che definisce il valore-soglia, il cui rispetto abilita il Comune alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni, e una più alta percentuale che definisce il valore di rientro, come riferimento per i Comuni che hanno una maggiore rigidità strutturale della spesa di personale in relazione all'equilibrio complessivo del Bilancio.

I Comuni che si collocano al di sotto del primo "valore soglia" potranno far crescere la spesa negli anni fino al raggiungimento del limite previsto nel Decreto.

Con deliberazione della Giunta Comunale n.24 del 20.03.2025 è stato approvato il PIAO 2025-2027 e il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in esso contenuto, era riferito ai dati contabili antecedenti all'approvazione del Rendiconto 2024; con il presente Piano viene rideterminata la capacità assunzionali dell'Ente **a seguito dell'approvazione del rendiconto 2024 (deliberazione di Consiglio Comunale n.10 del 28/04/2025)** occorre qui precisare quanto segue:

a.1) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in Legge 58/2019 e s.m.i., e del Decreto Ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2022, 2023 e 2024 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2024 per la spesa di personale (considerato che alla data odierna l'ultimo rendiconto approvato è relativo all'annualità 2024) :

- ♣ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 21,54%;
- ♣ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20%;
- ♣ 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 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di **Euro 292.611,11** (incremento massimo spesa di personale per assunzioni anno 2025) su un spese massima di personale ai sensi dell'art.4 insuperabile di € 1.406.578,30;

IL TUTTO MEGLIO ESPLICATO **NELL'ALLEGATO A AL PIAO (SOSTENIBILITA' FINANZIARIA)**.

Dato atto che:

	- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020; - tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica; - 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 (contenimento della spesa di personale in valore assoluto) La spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, prevista nel Bilancio di Previsione 2025 è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 7 della legge 296/2006, tenuto presente che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 è fissato in Euro 1.056.641,84 tenuto conto che ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del D.M. 17.03.2020, la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dal D.M. medesimo non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006. 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 2025 ammonta ad € 19.960,54, derivante dalla programmazione dei fabbisogni di personale, che è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, (si richiamata integralmente a tal fine la deliberazione della Giunta Comunale n.123 del 19/12/2019, la quale stabilisce, un nuovo vincolo di finanza pubblica ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010); - le eventuali assunzioni flessibili programmate sono per l'anno 2025-2026-2027 per un importo complessivo di € 19.960,54 devono essere attuate per le comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale di cui all'art. 36 del D. Lgs. n. 165 del 2001, sempre da attuarsi nel rispetto dei vincoli imposti dalle norme in materia. a.4) Verifica dell'assenza di eccedenze di personale (art.6 c.3 D.Lgs.165/2001 e art.33 c.1 D.Lgs.165/2001) Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, come da dichiarazioni dei responsabili di area acquisite agli atti, 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: - 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 del bilancio di previsione, del rendiconto, del bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione; - l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c , del D.L. 66/2014 convertito nella legge 23/06/2014 , n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009,
--	---

n.2;

- l'ente **non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie**, ai sensi del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- l'ente ha approvato con il PIAO 2025/2027 con atto della Giunta Comunale n.24 del 20/03/2025 il **piano triennale di azioni positive** in tema di pari opportunità (art. 48.1, D.Lgs. n. 198/2006) (triennio 2025-2027);

pertanto alla data odierna il Comune di Edolo non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

B) STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

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

ANNO 2025: cessazione di n.1 ISTRUTTORE al 30.04.2025 e n.1 ISTRUTTORE al 30.10.2025;
ANNO 2026: nessuna cessazione
ANNO 2027: nessuna cessazione

Fatte salve le cessazioni al momento non prevedibili

C) STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI

Dalla rilevazione del fabbisogno triennale di personale sono emerse le seguenti necessità:

- assunzione di n.1 Operatore Esperto profilo Tecnico-Manutentivo (Area Demografica e Manutentiva addetto Ufficio Manutentivo), con rapporto di lavoro a tempi pieno ed indeterminato da inquadrare presso l'Area Demografica a Manutentivo, ufficio Manutentivo al fine di garantire i servizi esterni manutentivi sul territorio;
- assunzione di n.1 Istruttore profilo Istruttore amministrativo-contabile (Area Economico-Finanziaria addetto Ufficio Ragioneria, Bilancio, Economato, Personale), con rapporto di lavoro a tempi pieno ed indeterminato da inquadrare presso l'Area Economico-Finanziaria, ufficio Ragioneria, Bilancio, Economato, Personale al fine di garantire i servizi economico-finanziari dell'ente;

Sono fatte salve le sostituzioni di personale eventualmente cessato al momento non prevedibili e programmabili.

D) CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI

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. 3 2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo in data 20/05/2025.

3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa:

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:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- progressione verticale di carriera;
- 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.

soluzioni interne all'amministrazione	2025		
	2026		
	2027		
mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti			
	2025		
	2026		
	2027		
progressione verticali di carriera attraverso la disciplina "derogatoria" riportata tra le disposizioni dell'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 (procedura transitoria) (vedi normativa sotto)	2025		
	2026		
	2027		
riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)			
	2025		
	2026		
	2027		
job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali			

	2025		
	2026		
	2027		
soluzioni esterne all'amministrazione			
	2025		
	2026		
	2027		
mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)			
	2025		
	2026		
	2027		
ricorso a forme flessibili di lavoro			
	2025		
	2026		
	2027		
concorsi			
	2025	Concorso ovvero utilizzo di graduatoria di altro ente:	
		- <u>n.1 Operatore Esperto</u> operaio tecnico-Manutentivo (Area Demografica e Manutentiva addetto Ufficio Manutentivo) – <u>previa procedura di mobilità obbligatoria ex art.34-Bis D.lgs.165/2001 e s.m.i.:</u> concorso pubblico e <u>senza esperimento della procedura di mobilità volontaria di cui all'art.30 del D.Lgs.165/2001 e s.m.i.;</u> - <u>n.1 Istruttore</u> profilo Istruttore amministrativo-contabile (Area Economico-Finanziaria addetto Ufficio Ragioneria, Bilancio, Economato, Personale), – <u>previa procedura di mobilità obbligatoria ex art.34-Bis D.lgs.165/2001 e s.m.i. e mobilità volontaria ex art.30 del D.Lgs.165/2001 e s.m.i.</u>	

		2026		
		2027		
	stabilizzazioni			
		2025		
		2026		
		2027		
La spesa per le predette assunzioni è pari ad € 23.508,57 (assunzione di un operatore esperto "operaio specializzato" dal 01/08/2025 e di n.1 Istruttore dal 01/11/2025 considerando le varie voci stipendiali, il trattamento accessorio, oneri sociali e ad esclusione dell'IRAP) rientra negli spazi assunzionali per l'anno 2025 (pari ad € 292.611,11 come sopra specificato).				
Progressioni verticali di carriera				
Non previste.				
Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile				
Non è previsto il ricorso a forme di lavoro flessibile (utilizzo dipendenti ex art.1.557 Legge 311/2004 oltre le 36 ore settimanali d'obbligo, lavoro interinale, rapporti di lavoro a tempo determinato etc..).				
Assunzioni mediante stabilizzazioni di personale				
Non previste.				

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

COMUNE DI	EDOLO
POPOLAZIONE	4419
FASCIA	D
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,20%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,20%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000+	29,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2
(partendo dai dati DELL'ULTIMO RENDICONTO APPROVATO ANNO 2024)

SPESA DI PERSONALE 2024	
RENDICONTO 2024	
IMPEGNI COMPETENZA MACROAGGREGATO 1.03.02.12.001	€ 1.113.967,19
IMPEGNI COMPETENZA MACROAGGREGATO 1.03.02.12.002	
IMPEGNI COMPETENZA MACROAGGREGATO 1.03.02.12.003	
IMPEGNI COMPETENZA MACROAGGREGATO 1.03.02.12.999	
A DETRAERE RIMBORSI SPESE PER SEGRETARIO IN CONVENZIONE	-€ 79.812,41
TOTALE	€ 1.034.154,78

IMPORTI		DEFINIZIONI	
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2024		€ 1.113.967,19	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022 (al netto delle entrate per rimborsi segreteria convenzionata)	€ 6.141.430,81		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023 (al netto delle entrate per rimborsi segreteria convenzionata)	€ 5.921.530,44	€ 5.998.675,03	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2024 (al netto entrate per rimborsi segreteria convenzionata)	€ 5.993.063,89		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2024		€ 827.431,26	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		21,54%	
MEDIA ENTRATE CORRENTI ULTIMI TRE RENDICONTI APPROVATI AL NETTO DEL FIDE STANZIATO/ASSESTATO BP RELATIVO ALL'ULTIMA ANNUALITA' CONSIDERATA.			€ 5.171.243,77
SPESA MASSIMA DI PERSONALE ANNO IN CORSO (VALORE SOGLIA ART 4 C.2 - Tab.1) ANNO 2025			€ 1.406.578,30

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3
(partendo dai dati DELL'ULTIMO RENDICONTO APPROVATO ANNO 2024)

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

RIFERIMENTO D.P.C.M.	
SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 (ultimo rendiconto approvato)	€ 1.113.967,19
SPESA MASSIMA DI PERSONALE anno 2025	€ 1.406.578,30
INCREMENTO MASSIMO SPESA DI PERSONALE PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO	ANNO 2025 € 282.611,11
Art. 4 comma 2 D.M. 17.03.2020	

