



COMUNE DI SURBO
Provincia di Lecce
Settore III – Servizio Entrate

Fabbisogno di personale
2024/2026

DETERMINAZIONE CAPACITA' ASSUNZIONALI E LIMITI DI
SPESA VIGENTI

Allegato A

Premessa

Il quadro normativo attuale in materia di capacità assunzionale per i Comuni si può come di seguito riassumere:

- Il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ed in particolare:
 - art. 2 *“Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici. ..”*;
 - art. 4 *“Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento ditali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. ..”*;
 - art. 6 *“...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. ... 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...”*;
 - art. 33 *“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6,*

comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica;

Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile e' valutabile ai fini della responsabilità disciplinare. ...”.

- art. 35 in materia di reclutamento del personale;

- Il D.lgs. n. 75/2017, c.d. Riforma Madia, di revisione del Testo Unico del Pubblico Impiego;
- L'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, in materia di contenimento della spesa di personale delle pubbliche amministrazioni;
- L'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 in materia di limitazioni alle assunzioni a tempo determinato e flessibile delle pubbliche amministrazioni;
- l'articolo 3 comma 5 e ss. del D.L. 90/2014, l'art. 1, commi 228 e seguenti, della legge 208/2015 (legge di stabilità 2016), l'articolo 16 del D.L. 113/2016, l'art. 22 commi 2 e 3 del D.L. 50/2017 ed infine l'art. 1 c. 863 della legge 205/2017 (legge di bilancio 2018) in materia di limitazioni alle assunzioni a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni. Infine, si rammenta che la legge di bilancio 2019 (Legge 145/2018) ai commi 828 e ss. ha escluso l'applicazione delle limitazioni amministrative (tra cui il divieto di assunzione) agli enti che non abbiano rispettato il pareggio di bilancio se in dissesto e predissesto;
- le linee di indirizzo definite dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione con Decreto 08/05/2018 e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- l'art.33 comma 2 del D.L. 34/2019 convertito nella Legge 58/2019, cd. Decreto Crescita, ha previsto nuove modalità di assunzione a tempo indeterminato per i comuni definiti “virtuosi” perché rientranti nelle fasce definite dal D.P.C.M. successivamente riportato. L'art. 33 citato non abroga la disciplina vigente in materia di turn over ma vi si inserisce prevedendo spazi assunzionali aggiuntivi per i comuni “meritevoli”;
- il D.P.C.M. 17 marzo 2020, inerente alle misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Contenimento della spesa di personale

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e s.m.i., differenziati in base alla

tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente. Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell’ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

a) lettera abrogata;

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l’obiettivo di ridurre l’incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali...”.

Preso atto che l’art. 16 del D.L. n. 113/2016 ha abrogato la lettera a) dell’art. 1 comma 557 della L. n. 296/2006, ossia l’obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti.

Si riporta di seguito il valore medio del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell’art. 1, comma 557-quarter, della L. n. 296/2006, introdotto dall’art. 3 del D.L. n. 90/2014:

	2011/2013
Spese intervento 01	1.546.706,05 €
Spese intervento 03	
Spese intervento 07	101.979,81 €
Altre spese da specificare	
Totale spese di personale (comprensivo di IRAP)	1.648.685,86 €
(-) Componenti escluse	87.269,29 €
Componenti assoggettate al limite di spesa * (A)	1.561.416,57 €
LIMITE	1.561.416,57 €

Per quanto concerne il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 dispone: *“All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." e' inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente".*

La deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, ha chiarito che: *“Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014, non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, L. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo di spesa sostenuto per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28”.*

La deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, ha poi inoltre affermato che: *“Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, non trova applicazione nei casi di utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della L. n. 311/2004, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art. 1, commi 557 e 562, della L. n. 296/2006. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generale spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”.*

Le spese per il personale utilizzato “a scavalco d'eccedenza”, cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 311/2014, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, oltre che nell'aggregato “spesa di personale”, rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006.

Si riporta di seguito il limiti massimo di spesa sostenuto per il lavoro flessibile nell'anno 2009:

Spesa complessiva lavoro flessibile – Anno 2009	20.213,72€ Oneri inclusi
---	--------------------------

Determinazione delle capacità assunzionali dell'Ente – D.P.C.M. 17 marzo 2020

1. Cenni normativi

Il quadro normativo in materia di capacità assunzionali dei Comuni, come richiamato in premessa, è stato di recente innovato per effetto dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34 - nel testo risultante dalla legge di conversione 28 giugno 2019 n. 58, come modificato dall'articolo 1, comma 853, lett. a), b), e c), del D.L. 27 dicembre 2019 n. 160 e, successivamente, dall'art. 17, comma 1-ter, del D.L. 30 dicembre 2019 n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020 n. 8, il quale ha apportato significative modificazioni alle norme che regolano le facoltà assunzionali negli enti locali.

In particolare, il citato articolo 33, comma 2, stabilisce che: *“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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 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”.

Pertanto, la disposizione di cui all’art. 33 prevede, per gli enti destinatari, che le assunzioni di personale a tempo indeterminato siano subordinate:

- all’adozione e alla coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale;
- al rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione;
- 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 (per tutti gli enti).

A tale norma è stata data attuazione con il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, recante *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, che ha provveduto in merito a tre distinti ambiti, quali:

- la specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- l’individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori-soglia;
- la determinazione delle percentuali massime di incremento annuale.

In particolare, la norma in commento individua i valori soglia di spesa del personale - definiti come percentuale, differenziata per fascia demografica - della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall’ente, calcolate al netto delle entrate a destinazione vincolata e del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE); ed all’art. 2 provvede, altresì, a definire i concetti di “spesa del personale” e di “entrate correnti”.

Il medesimo decreto attuativo, poi, all’articolo 1, comma 2, ha previsto che i nuovi limiti assunzionali si applicano ai Comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

Il D.L. n. 34/2019 ed il relativo decreto ministeriale di attuazione disciplinano, dunque, la materia delle assunzioni a tempo indeterminato, ispirata a principi del tutto differenti rispetto alla normativa precedente (che viene pertanto derogata), basata sui dati storici (in particolare, sui risparmi di spesa generatisi dalle cessazioni di personale) e non ancorata al grado di rigidità di bilancio ed alla relativa ed effettiva capacità di sostenere, nel tempo, la copertura degli oneri derivanti dalle retribuzioni del personale di ruolo (in servizio e da assumere).

In altri termini, le disposizioni di cui all'art. 33 hanno innovato la disciplina concernente le facoltà assunzionali di regioni ed enti locali, determinando il superamento delle regole basate sul principio del turn over e introducendo conseguentemente un sistema maggiormente flessibile, incentrato sul rispetto della sostenibilità finanziaria della spesa di personale. Il nuovo meccanismo appare sicuramente più concreto e coerente rispetto al sistema del vincolo (o tetto) di spesa lineare che caratterizza l'attuazione del principio del contenimento rinvenibile nei citati commi 557- quater e 562 della legge 296/2006.

Il D.M. stabilisce, altresì, che, in fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2 (c.d. virtuosi), possano 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 tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, 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. Inoltre, per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2 del comma 1, fermi restando: il limite - di cui alla tabella 1 dell'art. 4, comma 1 - di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Infine, di notevole rilievo ai fini della contabilità pubblica è l'art. 6, comma 1, del citato D.P.C.M., il quale precisa che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006 n. 296.

2. Situazione dell'Ente

2.a) Il rapporto tra spesa di personale e la media delle entrate correnti: il calcolo

Al fine di calcolare il rapporto di cui al comma 2, dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, il DM prevede espressamente che:

a) per spesa del personale s'intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi

variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) per entrate correnti s'intende la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Richiamata la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 che fornisce indicazioni anche sul calcolo del rapporto tra spesa di personale e la media delle entrate correnti.

Si riportano di seguito i dettagli del calcolo.

- ENTRATE CORRENTI

	2021	2022	2023	Media
<i>Entrate correnti</i>	9.387.932,28€	10.429.695,46€	10292939,44€	10.036.855,73
<i>FCDE anno 2023 – parte corrente</i>				701.453,29€
<i>Media aritmetica delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati</i>				9.335.402,44€

- SPESA DEL PERSONALE ANNO 2023

U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente	1.836.226,46€
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	1.463.270,54€
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	1.461.205,30€
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	45.780,75€
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	1.120.251,82€
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	19.011,54€
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	232.400,41€
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	5.394,55€
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	38.366,23€
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	2.065,24€
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o	

	di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	2.065,24€
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	372.955,92€
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	372.955,92€
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	372.955,92€
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	
U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali	
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	
U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)	
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
	TOTALE SPESE DI PERSONALE	1.836.226,46€

- RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI

<i>SPESE DI PERSONALE</i>	1.836.226,46€
<i>ENTRATE CORRENTI</i>	9.335.402,44
<i>RAPPORTO PERCENTUALE</i>	19,67%

2.b) La fascia demografica e la verifica del valore soglia di massima spesa di personale di pertinenza dell'Ente: "indice di virtuosità".

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2 , del D.L. n. 34/2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti;
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Il Comune di Surbo si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f), avendo, alla data del 31.12.2022 registra n.14.711 abitanti.

Gli art. 4,5 e 6 del DM succitato, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2 , del D.L. n. 34/2019, individuano, rispettivamente, nelle Tabelle 1,2,3:

- valori soglia di massima spesa del personale;
- percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio;
- valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

Fascia demografica	Popolazione	Tabella 1	Tabella 2	Tabella 3
a	0-999	29,50%	35,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	35,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	30,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	28,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	26,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	22,00%	31,00%
g	60000-24999	27,60%	16,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	10,00%	32,80%
i	1500000 >	25,30%	5,00%	29,30%

Sulla base della normativa vigente i Comuni si possono collocare nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuata dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicando un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Il Comune di Surbo, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 18,89% si colloca nella seguente fascia:

[X] FASCIA 1. COMUNI VIRTUOSI, in quanto il suddetto valore si colloca al di sotto del valore soglia determinato dalla Tabella 1 ($19,67\% < 27,00\%$).

Il comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla Tabella 1 del DM per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla Tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso.

Le maggiori assunzioni NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto di cui all'art. 1, comma 557 della L. n. 296/2006.

2.c) Il calcolo dell'incremento teorico ed effettivo

Incremento teorico

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

(Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE * valore soglia Tabella 1) –

Spesa personale ultimo rendiconto

$(9.335.402,44 \text{ €} * 27\%) - 1.836.226,46 \text{ €} = \mathbf{684.332,20\text{€}}$

Incremento calmierato

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 5 del DM "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. ..."

Il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha quindi fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo Comune è il seguente:

Spesa personale anno 2018 * valore soglia Tabella 2

- SPESA DI PERSONALE ANNO 2018

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO

2018		
Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020		
U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente	1.503.762,78 €
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	1.190.407,15 €
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	1.151.354,46 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	16.567,57 €
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	982.078,45 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	19.036,00 €
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per	133.672,44 €

	missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	39.052,69 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	3.246,88 €
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	35.805,81 €
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	313.355,63 €
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	312.855,63 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	312.855,63 €
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	
U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali	500,00 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	500,00 €
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	

U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	
U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)	
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
	TOTALE SPESE DI PERSONALE	1.503.762,78 €

- **valore soglia Tabella 2 è pari al 22,00%**

L'incremento calmierato di spesa di personale è pari quindi a:

$$1.503.762,78 \text{ €} * 22,00\% = \text{€ } 330.827,81$$

Incremento effettivo

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo Ente si verifica la seguente condizione:

[X] l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato. (330.827,81€ < 684.332,20€).

In altre parole, **il Comune può assumere entro lo spazio calmierato di € 330.827,81.**

Più nello specifico, qualora l'Ente, la cui spesa del personale rispetta i limiti previsti dai predetti commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, fermo restando l'equilibrio economico finanziario dell'Ente, decida di procedere ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 (limite massimo € 330.827,81), all'assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, la maggiore spesa derivante da queste ultime assunzioni non si computa ai fini della verifica del rispetto dei limiti di spesa previsti commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi.

	ANNO		
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>	2024		
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2023	14.711	f
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2023	1.836.226,46 €	(l)
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2021	9.387.932,28 €	
	2022	10.429.695,46 €	
	2023	10.292.939,44 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		10.036.855,73 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	701.453,29 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		9.335.402,44 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		19,67%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		27,00%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		31,00%
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))	(c)	684.332,20 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2024		22,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2	(d)	330.827,81 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	330.827,81 €	
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	2.167.054,27 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2)	(g)		
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)	330.827,81 €	
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	(h)	330.827,81 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024	2.167.054,27 €	(i)

La Responsabile del Settore III
f.to Dott.ssa Michela De Notarpietro*
*firma autografa omessa ai sensi dell'art. 3 D.lgs n. 39/1993