



Comune di Cogorno
(Città Metropolitana di Genova)

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA: CAPACITA' ASSUNZIONALI PER L'ANNO 2025 - Piano FABBISOGNI 2025/2027 -

Per affrontare la tematica della capacità assunzionale dell'Ente per l'anno 2025 è opportuna una breve sintesi delle disposizioni che regolano la materia dal 20 aprile 2020;

La logica del turn over introdotta dall'art. 3, del D.L. 90/2014, convertito nella Legge n. 114/2014, anche se non abrogata, viene superata dall'art. 33 della legge 58/2019 di conversione del D.L. 34/2019, come modificato dal comma 853 dell'art. 1 della Legge 160/2019.

Il comma 2 dell'art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 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».

Il D.M. 17.03.2020 "**Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni**", di attuazione dell'art.33, in vigore dal 20.04.2020, definisce i criteri ed individua i valori sia delle fasce demografiche che i valori soglia, suddivisi per fasce percentuali, su cui poter individuare la capacità assunzionali e di spesa per ciascun ente.



Comune di Cogorno

(Città Metropolitana di Genova)

Il legislatore ha introdotto il concetto di capacità di spesa derivante dal rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti che determinano valori soglia in base alla grandezza demografica degli enti al fine di determinare la facoltà assunzionale. La logica del turn over è superata dalle nuove disposizioni:

Le disposizioni mantengono comunque il rispetto del non superamento del limite della media di spesa di personale - cfr Corte dei Conti Sez. Reg. le Puglia Delib.

111/2018/PAR.

Gli enti (amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni), soggetti al patto di stabilità, ora obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, dall'anno 2007 in osservanza al disposto del comma 557 dell'art.1 della legge 296 / 2006, ai fini del concorso al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica assicurano la riduzione delle spese di personale (principio in precedenza enunciato dall'art 1 comma 102 della L.311/2004); la legge di agosto 2014, n. 114 di conversione del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 all'art. 3 comma 5 bis inserisce al comma 557 della citata legge 296/ 2006 il comma 557 quater che testualmente recita : "ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione" - triennio 2011-2013

Il Decreto 17/03/2020 ad oggetto "misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" fissa le regole ed i limiti attuativi del già enunciato art. 33 -comma 2 - del D.L.34/2019.

Le disposizioni del decreto si applicano a decorrere dal 20 aprile 2020. Nello specifico:

- 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,



Comune di Cogorno

(Città Metropolitana di Genova)

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 approvate considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

- 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 calcolo per l'individuazione del valore soglia è regolato nel seguente modo:

1. Spesa per il personale: *"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'articolo 110 del d.lgs. n. 267/2000, 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 di gestione approvato".* La circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2020 specifica per questa voce: *"Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi a/le voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U I.03.02.12.001; U I.03.02.12.002; U I.03.02.12.003; U I.03.02.12.999"*



Comune di Cogorno

(Città Metropolitana di Genova)

2. Entrate correnti: *"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 alla ultima annualità considerata"*.

Per applicare la normativa e quindi calcolare il valore soglia sono stati utilizzati i parametri di seguito indicati individuati seguendo le direttive indicate nel decreto del 17/03/2020:

Spesa del personale anno 2023 - ovvero quella indicata nel macro aggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa UI.03.02.12.001; UI.03.02.12.002; UI.03.02.12.003; UI.03.02.12.999 nell'ultimo rendiconto approvato con delibera. C.C. n.10 del 30.4.2024 quantificata in € **924.517,26**

Entrate correnti - media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, ovvero gli anni 2021, 2022 e 2023, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata quantificata in € **4.762.001,93**

Il rapporto tra la spesa del personale e le entrate così individuate produce un valore pari al **19,41%**

La tabella 1 di cui al comma 1 dell'art. 4 del D.M. del 17/03/2020 prevede un valore soglia per i comuni da 5.000 a 9.999 abitanti pari al 26,90% dell'importo medio delle Entrate nette.

Come stabilito dal comma 2 dell'art. 4 i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata



Comune di Cogorno

(Città Metropolitana di Genova)

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.

Il Comune di Cogorno si colloca al di sotto del valore soglia previsto per la fascia demografica di appartenenza, quindi quale ente virtuoso avrebbe la possibilità di incrementare la spesa del personale fino al limite del valore soglia previsto per la fascia demografica.

Rapportando quindi l'ultima spesa di personale approvata, con il valore soglia individuato dal calcolo si determina un importo di Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato pari a **356.461,26 €**

La sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1 (€ 924.517,26+356.461,26) è pari a **€ 1.280.978,52**

Il rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo(€ 1.280.978,52/ €4.762.001,93) è pari al 26,90%

Per il Comune di Cogorno il limite di spesa per il personale da applicare nell'anno 2025 è pari a **€ 1.280.978,52**

Quanto sopra nel contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge 296/2006 comma 557 quater.

Per il Comune di Cogorno il valore medio del triennio 2011-2013 determina un totale di € 984.544,51.

Per quanto riguarda la previsione del 2025, il Comune prevede il passaggio di un dipendente a tempo indeterminato da part-time 18 ore a full time a partire dal 1.4.2025.

Questo comporta una previsione di spesa per il personale massima per il 2025 pari a € 982.089,91, che è inferiore al valore medio del triennio 2011-2013.



Comune di Cogorno

(Città Metropolitana di Genova)

Non sono ad oggi ipotizzabili proiezioni attendibili in merito alle capacità assunzionali dell'Ente per gli anni 2026 e 2027 in quanto non è possibile prevedere eventuali ulteriori modifiche alla normativa che attualmente disciplina la materia, né alla normativa che regola il regime pensionistico o le novità che saranno portate dai nuovi CCNL e neppure verificare le esigenze presenti e future che si troverà ad affrontare l'Amministrazione.

Il Responsabile Area Personale

Dott.ssa Sara Cavalletti