

Comune di Carnago (VA)

determinazione dell'incremento della spesa del personale anno 2023

INDICE:

1. Il lavoro da svolgere	2
2. Il quadro normativo	2
2.1. Le assunzioni degli enti locali nel 2023	2
2.2 i Comuni.....	2
2.3 Il quadro normativo: il DL. 34/2019.....	2
2.4. Il decreto attuativo: il DM. del 17 marzo 2020.....	4
2.5. La circolare del Ministro per la pubblica Amministrazione	7
2.6.1. I resti degli anni precedenti.....	8
2.7. Art. 34-bis del D.lgs. 165/2001	13
2.8. Delibera della Corte dei Conti n.55/2020 del 25 giugno 2020	14
2.9. Delibera della Corte dei Conti n. 125/2020 del 24 settembre 2020.....	14
3. la situazione del Comune	15
4. le conclusioni	16

Elaborazione 1.0 del 05/04/2023

Studio Giallo s.r.l
società tra professionisti
 via spinelli, 6/F 46047 porto mantovano (mn)
 tel. 0376 392641-398174 fax 0376 396787
 c.f. e p.iva 02025210200
 mail: segreteria@ilpersonalepa.it
 www.ilpersonalepa.it

1. Il lavoro da svolgere

Il Comune di Carnago (VA) ha conferito allo scrivente Studio l'incarico per la determinazione dell'incremento della spesa di personale a disposizione dell'ente per l'anno 2023, alla luce della recente normativa in materia.

Poiché l'ultimo rendiconto approvato dall'ente è quello del 2022, lo Studio richiede al Comune la seguente documentazione per poter effettuare il calcolo:

- il numero degli abitanti
- le entrate correnti del 2022, 2021 e 2020 (in base all'art.33 del D.L. 30-04-2019 n. 34);
- la spesa di personale riguardanti gli anni 2022 e 2018, (in base all'art.33 del D.L. 30-04-2019 n. 34).

2. Il quadro normativo

2.1. Le assunzioni degli enti locali nel 2023

Con il 2020 il quadro normativo delle assunzioni dei Comuni è stato completamente rivisto, passando da un concetto di capacità assunzionale legata alle cessazioni dei dipendenti, avvenute sia nell'anno che in quello precedente, ad un concetto di limite all'incremento della spesa di personale, diversificata in relazione alla virtuosità del Comune stesso.

Analoga disposizione è stata introdotta per le amministrazioni provinciali e le città metropolitane. Per le Unioni nulla era specificato dalla norma e, pertanto, si riteneva che le stesse fossero escluse.

2.2 i Comuni

Come detto, per i Comuni è stato rivoluzionato la modalità di calcolo dei limiti assunzionali. Il primo passo da fare consiste nel calcolo del rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti, nelle definizioni che vengono fornite nelle norme emanate. Da questo rapporto dipende la possibilità, più o meno ampia, di assumere.

2.3 Il quadro normativo: il DL. 34/2019

La disposizione di riferimento è rappresentata dall'art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazione nella Legge 28 giugno 2019, n. 58. Tale norma 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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i Comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I Comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I Comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "Unioni dei Comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti Unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I Comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i Comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. 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."

L'ambito soggettivo di applicazione della norma è limitato ai soli Comuni. Ne sono, pertanto, sicuramente esclusi, gli altri enti locali quali le province e le città metropolitane, per le quali, come detto, è stata introdotta, una normativa analoga.

Nel merito, la disposizione prevede, come già illustrato, che venga superata la logica seguita negli anni scorsi, che voleva le capacità assunzionali legate alle cessazioni del personale dell'ente, con un grado di sostituzione che variava nelle singole annualità ovvero in relazione alla tipologia di ente e alle condizioni di virtuosità dello stesso. Con il decreto crescita, l'attenzione si sposta verso l'aspetto economico che attiene alla spesa complessiva di personale dipendente rispetto ai primi tre titoli delle entrate, come risultanti dal rendiconto relativo all'anno precedente in cui avviene l'assunzione. Tali entrate devono essere depurate del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Già si nota come le quantità da considerare non siano omogenee dal punto di vista temporale: la spesa di personale, per le quali, nel decreto legge, non vi è un riferimento specificato dalla norma; le entrate che risultano a consuntivo del triennio precedente e il fondo crediti di dubbia esigibilità, stanziato nel bilancio di previsione, senza alcun riferimento temporale. Ma il problema maggiore, nell'applicazione di questa parte della norma, consisterà nella determinazione del coacervo "spesa di personale". La disposizione specifica che deve trattarsi della "spesa complessiva per tutto il personale dipendente", ma la domanda sorge spontanea: sono ricomprese quelle ipotesi che, al contrario, devono essere escluse dalla spesa di personale da considerare per il rispetto del comma 557 dell'art. 1 della L. 296/2006, quali gli oneri per i dipendenti appartenenti le categorie protette (nel limite della quota d'obbligo), le spese di personale i cui oneri sono coperti da finanziamenti Comunitari o privati, gli oneri derivanti da rinnovi contrattuali, ecc.? Dal testo letterale della disposizione ("spesa complessiva") si potrebbe giungere a conclusione che nessuna esclusione sia ammessa. Sicuramente sono da includere gli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, per espressa previsione normativa, ma, anche in questo caso, la disposizione nulla prevede sul considerare l'Irap.

Una volta superati questi ostacoli, è previsto un decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione che stabilisce un valore soglia, diversificato per fasce demografiche. Il decreto di cui sopra viene emanato di concerto con il Ministero dell'Interno, quello dell'Economia e previa intesa in sede di Conferenza Stato-città e autonomie locali, nel termine di 60 giorni dal 1° maggio (data di entrata in

vigore del Dl. 34/2019) e, quindi, sostanzialmente entro la fine di giugno. L'operazione appariva abbastanza ardua, considerato il numero degli attori coinvolti. Tanto che si è arrivati al 17 marzo 2020 per vedere la firma di detto decreto.

L'ente che si trova al di sotto del valore soglia indicato nel decreto potrà assumere secondo percentuali massime di incremento annuale del personale, stabilite anch'esse nel medesimo provvedimento, nel rispetto di due condizioni:

- 1) le assunzioni devono essere coerenti (cioè previste) nel piano triennale del fabbisogno di personale;
- 2) le maggiori spese di personale devono garantire comunque il rispetto degli equilibri di bilancio su base pluriennale. Tale rispetto deve essere asseverato dall'organo di revisione. Si evidenzia che l'asseverazione, solitamente, ha un peso maggiore della certificazione o dell'attestazione, sul piano giuridico e sulle conseguenze, in caso di falso.

I valori soglia sono rivisti ogni cinque anni seguendo il medesimo percorso previsto per la loro prima individuazione, ma tale disposizione lascia il tempo che trova se si considera l'evolversi in maniera rapida della normativa in materia di assunzioni per gli enti locali.

Le amministrazioni che si pongono sopra il secondo valore soglia dovranno stabilire un percorso che porti a ricollocarsi in condizioni virtuose entro il 2025, anche ricorrendo ad un turn over inferiore al 100%. Nel caso tale obiettivo non sia raggiunto, dal 2025 la loro percentuale di sostituzione è fissata al 30% fino al rientro nel predetto valore soglia.

La decorrenza delle nuove disposizioni è contenuta nel decreto attuativo. Pertanto, fino a tale decorrenza, si è continuato ad applicare le disposizioni vigenti ante Dl. 34/2019.

2.4. Il decreto attuativo: il DM. del 17 marzo 2020

Con l'emanazione del decreto attuativo (DM del 17 marzo 2020), attraverso diversi articoli, vengono specificate e chiarite alcune voci presenti nell'art. 33 del D.L. 30-04-2019 in merito alla modifica effettuata per l'assunzione nei Comuni.

2.4.1. Art.1. Finalità, decorrenza, ambito soggettivo

“Il presente decreto è finalizzato, in attuazione delle 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, ad individuare 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 ad individuare 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.

2. Le disposizioni di cui al presente decreto e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai Comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020”.

Il primo articolo del decreto attuativo, riportato qui sopra, specifica con il primo comma, il calcolo da effettuare per capire in che situazione si trova il Comune in base alla soglia indicata nei successivi articoli. Per trovare quest'ultima bisognerà riportare la spesa complessiva per tutto il personale con la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati. Nel secondo comma si specifica che la decorrenza l'art. 33 comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34. È applicabile dal 20 aprile 2020.

2.4.2. Art.2. Definizioni

Con il secondo articolo si è voluto specificare e chiarire i dubbi riguardanti le voci riportate nell'articolo precedente in modo da effettuare il calcolo con criteri omogenei.

“Ai fini del presente decreto sono utilizzate le seguenti definizioni:

- a) *spesa del 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'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) 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 all'ultima annualità considerata.”

2.4.3. Art. 3 e 4. Differenziazione dei Comuni per fascia demografica e individuazione del primo valore soglia di spesa del personale

I seguenti articoli indicano le fasce demografiche e il primo valore soglia della spesa del personale che un Comune deve rispettare. Qui sotto si riporta la tabella:

Fasce demografiche	Valore soglia
a) Comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%
b) Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%
c) Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%
d) Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%
e) Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%
f) Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%
g) Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%
h) Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
i) Comuni da 1.500.000 di abitanti e oltre	25,30%

Come specifica l'art. 4 comma 2. “A decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, 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 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.” Si può dedurre che solo i Comuni che si trovano sotto il valore soglia posso incrementare la spesa di personale rispettando quest'ultima.

2.4.4. Art. 5. Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio

L'art. 5 del DM 17 marzo 2020, come sotto riportato, prevede le percentuali per i Comuni sotto la soglia di incremento annuale della spesa di personale, da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato. Tale percentuale verrà moltiplicata per la spesa del personale registrata nel 2018, e non dovrà superare il valore percentuale indicato nella tabella dell'art. 4. Oltre a questo importo i Comuni potranno usufruire dei resti accumulati nei cinque anni antecedenti al 2020 come riporta il comma 2 dello stesso articolo.

“1. 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:

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
a) Comuni con meno di 1.000 abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b) Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c) Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%

d) Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
e) Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f) Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g) Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h) Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i) Comuni da 1.500.000 di abitanti e oltre	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

2. 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, fermo 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.

3. Per il periodo 2020-2024, i Comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di Comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di Comuni.”

2.4.5. Art.6. Individuazione del secondo valore soglia della spesa del personale

L'articolo 6 fa riferimento ai Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti supera la soglia indicata nella tabella riportata nello stesso articolo. Questi Comuni 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. Si riporta qui sotto l'articolo con la tabella del secondo valore soglia.

Il comma 3 dello stesso articolo prevede che i Comuni che si trovano fra i due valore soglia non possono incrementare il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti.

“1. I Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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.

Fasce demografiche	Valore soglia
a) Comuni con meno di 1.000 abitanti	33,50%
b) Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	32,60%
c) Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	31,60%
d) Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	31,20%
e) Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	30,90%
f) Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	31,00%
g) Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	31,60%
h) Comuni da 250.000a 1.499.999 abitanti	32,80%
i) Comuni da 1.500.000 di abitanti e oltre	29,30%

2. A decorrere dal 2025, i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

3. 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 individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.”

2.4.6. Art. 7. Disposizioni attuative e finali

“1. 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, commi 557-
quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

2. I parametri individuati dal presente decreto possono essere aggiornati ogni cinque anni 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.”

Come si può evincere dall'ultimo articolo del DM. 17 marzo 2020 i parametri individuati possono essere aggiornati ogni cinque anni con decreto del Ministro della pubblica amministrazione.

Per gli enti che si collocano sotto il primo valore soglia, le nuove assunzioni che vengono effettuate sulla base del D.L. 34/2019 non incidono sul rispetto del tetto alla spesa di personale di cui ai commi 572 e 562 dell'art. 1 della legge 296/2006.

2.5. La circolare del Ministro per la pubblica Amministrazione

La circolare sul DM attuativo dell'art 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 è datata 13 maggio 2020 ma è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'11 settembre 2020. Specifica e chiarisce le modifiche effettuate per il calcolo delle capacità assunzionali.

La circolare inizia ad analizzare e spiegare il primo articolo del decreto attuativo ribadendone la decorrenza (20 aprile 2020) per l'applicazione del Decreto-legge n. 34/2019. Specifica che, al fine di non penalizzare i Comuni che, prima della predetta data, abbiano legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, anche con riguardo a budgets relativi ad anni precedenti, con riferimento al solo anno 2020, i predetti enti possono esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro il 20 aprile le Comunicazioni obbligatorie ex articolo 34 bis della legge n.165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente. Quanto precede solo ove siano state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili (principio contabile 5.1 di cui al paragrafo n. 1 dell'allegato 4.2 al D.Lgs. 118/2011). Attesa la finalità di regolare il passaggio al nuovo regime, la maggiore spesa di personale rispetto ai valori soglia, derivante dal far salve le predette procedure assunzionali già avviate, è consentita in deroga solo per l'anno 2020. Pertanto, a decorrere dal 2021, i Comuni di cui al comma 3 dell'articolo 6 del decreto attuativo, che, sulla base dei dati 2020, si collocano, anche a seguito della maggiore spesa, fra le due soglie assumono - come parametro soglia a cui fare riferimento nell'anno successivo per valutare la propria capacità assunzionale - il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggiore spesa dello stesso anno. I Comuni di cui al comma 1 dell'articolo 6 del decreto attuativo, che si collocano sopra la soglia superiore, nel 2023 devono conseguire una riduzione del rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti rispetto a quello registrato nel 2022 calcolato senza tener conto della predetta maggiore spesa della stessa annualità.

Terminati i chiarimenti sul primo articolo, la circolare, sempre nel primo paragrafo, specifica che l'articolo 2 contiene la definizione delle voci da inserire al numeratore e al denominatore del rapporto ai fini della determinazione del valore di riferimento per ciascuna amministrazione.

La circolare determina che, 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, siano quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999.

Per "Entrate correnti" si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media.

Deve essere, altresì, evidenziato che il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso. Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, le entrate correnti da considerare appare opportuno richiamare gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP: accertamenti delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti.

Sempre nella circolare, è stato chiarito che, nel caso di Comuni che abbiano optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'articolo 1, comma 668, della legge n.147/2013 e abbiano, in conseguenza, attribuito al gestore l'entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da TARI va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia.

Il secondo paragrafo della circolare evidenzia che la definizione delle facoltà assunzionali ancorate alla sostenibilità finanziaria implica una necessaria lettura orientata della norma recata dall'art. 14, comma 7, del DL n. 95/2012, secondo cui "le cessazioni dal servizio per processi di mobilità ... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over". Si tratta di una disposizione che è riconducibile alla regolamentazione delle facoltà assunzionali basata sul turn-over, con la conseguenza che la stessa deve ritenersi non operante per i Comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria. Conseguentemente le amministrazioni di altri comparti, nonché le province e le città metropolitane, che acquisiranno personale in mobilità da Comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa, non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulla propria spesa di personale. Quanto precede al fine di assicurare la neutralità della procedura di mobilità a livello di finanza pubblica complessiva. In termini operativi, sarà necessario che - nell'ambito dei procedimenti di mobilità extra compartimentali e nella programmazione triennale del fabbisogno di personale - si dia espressamente conto di tale circostanza.

Viceversa, la norma continua a essere operante per gli enti che - secondo le modalità precedentemente indicate - continuano ad applicare transitoriamente la previgente normativa.

La circolare chiarisce che i Comuni, ai fini dell'assunzione del personale, possono usufruire:

- dei resti degli anni precedenti;
- delle assunzioni per cui è stata effettuata la Comunicazione di cui all'art. 34-bis del D.lgs. 165/2001, limitatamente all'anno 2020.

2.6.1. I resti degli anni precedenti

Il budget a disposizione per nuove assunzioni non viene determinato solo con riferimento alla spesa, ma è possibile recuperare anche le facoltà assunzionali non utilizzate e relative al quinquennio precedente l'anno 2020. Tale riferimento è da considerarsi fisso. Lo stabilisce l'articolo 5, comma 2, del DM 17 marzo 2020. Per l'applicazione si deve ricorrere all'articolo 4, comma 3, del Dl. 78/2015, che dispone:

"All'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, dopo le parole "nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile" sono aggiunte le seguenti "; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente."

In sede di conversione del Dl. 28 gennaio 2019, n. 4 nella L. 28 marzo 2019, n. 26, l'art. 14-bis ha modificato l'art. 3 del Dl. n. 90/2014, sopra richiamato, portando a cinque gli anni per i quali è possibile riportare i resti. Prevede, infatti, la disposizione richiamata:

Personale	Regola	Rif. Normativo	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
non dirigente	generale	art.1, c.228, L. 208/2015			25%	25%	25%		
		art. 3, c. 5, DI. 90/2014	60%	60%				100%	100%
	enti con popolazione inferiore a 10.000 abitanti e rapporto dipendenti/ popolazione nei limiti degli enti dissestati	art. 16, c. 1bis, DI. 113/2016			75%				
	enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti e rapporto dipendenti/ popolazione nei limiti degli enti dissestati	art. 16, c. 1bis, DI. 113/2016 e art. 22, c.2, DI. 50/2017				75%	75%	100%	100%
non dirigente	enti con popolazione compresa fra 1.000 e 3.000 abitanti, rapporto dipendenti/ popolazione nei limiti degli enti dissestati e spesa di personale su media delle entrate correnti dell'ultimo triennio inferiore al 24%	art. 22, c.2, DI. 50/2017				100%			
		art. 22, c.2, DI. 50/2017 art. 1, comma 863, L. 205/2017					100%	100%	100%

Personale	Regola	Rif. Normativo	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
maestre ed educatrici	piano straordinario di assunzioni	art. 17 DI. 113/2016 e art. 1, c. 228bis, L. 208/2015			spesa di personale nell'anno 2015-2016				
	stabilizzazioni	art. 17 DI. 113/2016 e art. 1, c. 228bis, L. 208/2015			ammontare medio del triennio 2013-2015 per spesa di personale a tempo determinato				
personale della polizia locale	la spesa per cessazioni non rientra nel budget generale	art. 7, c. 2bis, DI. 14/2017 art. 35-bis, c. 1, DI. 113/2018				80%	100%	nel limite della spesa del 2016	
dirigenti		art. 3, c. 5, DI. 90/2014	60%	60%	80%	80%	100%	100%	100%
dirigenti e non dirigenti	incidenza spesa di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25%	art. 3, c. 5quater, DI. 90/2014	80%	100%	100%	non applicabile art. 1 c. 228 L. 208/2015	non applicabile art. 1 c. 228 L. 208/2015	100%	100%
dirigenti e non dirigenti	enti che non hanno conseguito gli obiettivi di saldo	art. 1, c. 723, L. 208/2015 e art. 1, c. 475, L. 232/2016	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
dirigenti e non dirigenti	non sottoposti al patto di stabilità nel 2015	art. 1, c. 562, L. 296/2006 e art. 16, c. 1bis, DI. 113/2016	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
dirigenti e non dirigenti	per i primi 5 anni	art. 1, c. 450, L. 190/2014 e art. 21, c. 2bis, DI. 50/20107	limite della somma della media delle spese di personale sostenute dai singoli enti nel triennio precedente la fusione						
dirigenti e non dirigenti	per le fusioni dal 2011	art. 1, c. 229, L. 208/2015			100%	100%	100%	100%	100%
dirigenti e non dirigenti	possibilità di cedere capacità assunzionali all'unione da parte dei comuni che ne fanno parte	art. 1, c. 229, L. 208/2015 e art. 22, c. 5bis, DI. 50/2017			100%	100%	100%	100%	100%
dirigenti e non dirigenti	comuni fino a 5.000 abitanti ovvero fino a 3.000 abitanti se facenti parte di comunità montane	art. 14, c. 28-31quinques, DI. 78/2010	facoltà assunzionali cumulate fra gli enti partecipanti, con possibilità di compensazione fra gli stessi						

Non possono essere considerate le ulteriori facoltà assunzionali (complemento al 100%) previste per gli anni 2015 e 2016 dal comma 424 dell'art. 1 della L. 190/2014 in quanto destinate esclusivamente al riassorbimento dei dipendenti in esubero degli enti di area vasta.

La questione sembrava semplice se non fosse che, sull'argomento, è intervenuta una pronuncia della Sezione Autonomie della Corte dei Conti (delibera n. 28 del 22 settembre 2015) dove si afferma che:

"Essendo, invece, permesse le assunzioni a valere sui budget degli anni precedenti al 2015 (nonchè quelle previste da norme speciali), gli enti locali possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato utilizzando la capacità assunzionale del 2014 derivante dai "resti" relativi al triennio 2011-2013, sempre nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica e purché siano stati osservati anche gli obblighi previsti dall'art. 3, comma 3 del d.l. n. 90/2014" (programmazione finanziaria, contabile e del fabbisogno di personale, n.d.a.).

In sostanza, quindi, secondo i magistrati contabili si possono considerare resti solo le facoltà assunzionali non utilizzate. In altre parole, dalla spesa per le cessazioni si applica la percentuale prevista dalla norma e si ottiene un determinato budget. Questo deve essere "trasformato" in facoltà assunzionali attraverso il fabbisogno di personale. Il budget per il quale l'amministrazione nulla ha previsto nel fabbisogno non dà origine a facoltà assunzionali e, quindi, non può generare resti. L'ente, in pratica, ha dichiarato di voler rinunciare al budget non manifestando la necessità di procedere a nuovo reclutamento di personale. La posizione della Corte ha, come conseguenza, che non possono essere considerati resti quelle piccole somme residuali non utilizzate dei budget in quanto non consentono alcuna assunzione.

Nello stesso senso si sono pronunciate la Corte dei Conti Sicilia, con la deliberazione n. 68 del 14 marzo 2017 e la Corte dei Conti Campania, con la deliberazione n. 68 del 10 maggio 2017.

Alla posizione che sembrava ormai consolidata ha fatto da contraltare la deliberazione della Corte dei Conti, sezione regionale per l'Abruzzo, n. 26 dell'8 marzo 2019, dove si afferma che il calcolo dei resti non è altro che parte di un procedimento matematico volto alla quantificazione delle facoltà assunzionali dell'anno di riferimento. Da ciò, la Corte abruzzese ne fa derivare che:

"Non pare ostativa infine alla facoltà di assumere nei termini sopra riconosciuti, la circostanza che l'ente, nel 2016, non abbia provveduto alla programmazione del fabbisogno di personale atteso che la disciplina dei c.d. resti assunzionali va presa in considerazione esclusivamente per determinare, in termini teorici, l'entità del budget di spesa su cui parametrare la capacità assunzionale stessa."

Se tale posizione dovesse affermarsi, l'utilizzo dei resti assunzionali prescinde dall'aver, a suo tempo, destinato le relative facoltà nei piani del fabbisogno di personale.

2.6.2 Il parere della Ragioneria dello Stato

Il Comune di Roma chiede alla RGS come si deve applicare correttamente la previsione contenuta nell'art. 5, comma 2, del DM 17 marzo 2020, in ordine ai resti assunzionali.

La Ragioneria dello Stato, con il parere prot. 12454 del 15 gennaio 2021, dopo aver effettuato un excursus della normativa, afferma:

"si rappresenta che la possibilità di utilizzo delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 prevista dall'articolo 5, comma 2, del decreto attuativo, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, del comma 1, dello stesso articolo, non può essere intesa come una sommatoria delle due distinte predette tipologie di incremento della spesa di personale. Infatti, tale previsione va ricondotta nell'ambito di una deroga alla specifica misura finalizzata a rendere, in ogni caso, graduale la dinamica della crescita della spesa di personale dei comuni che si collocano al di sotto del valore soglia inferiore (arco temporale 2020-2024), consentendo a tali enti la facoltà di superare gli incrementi percentuali annuali individuati dalla Tabella 2, del comma 1, qualora i resti assunzionali consentano un maggiore e più favorevole reclutamento di personale rispetto a quello previsto dalla nuova disciplina normativa. Ne consegue, pertanto, che l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.

In altri termini, la Ragioneria dello Stato interpreta la deroga concessa per i resti assunzionali relativi al periodo 2020-2024 come una facoltà dell'ente locale di scegliere se utilizzare i predetti resti ovvero, vale a dire in alternativa, gli incrementi della spesa di personale stabiliti dall'art. 5, comma 1, dello stesso DM. Quindi il comune dovrà:

quantificare i resti relativi a facoltà assunzionali del quinquennio 2015/2019;
determinare gli incrementi della spesa di personale sulla base delle percentuali previste dall'art. 5, comma 1, del DM 17 marzo 2020, relativi agli anni 2020/2024.

Dovrà poi optare per la scelta fra le due quantità, andando a percorrere, ovviamente, la strada che consente il maggior importo a disposizione per nuove assunzioni.

Risulta evidente che l'interpretazione si sostanzia nella impossibilità di utilizzare i resti assunzionali e, quindi, in una loro mancata salvaguardia. Ragionando sui numeri, gli incrementi della spesa di personale, sopra richiamata, si aggira, per la maggior parte dei comuni, in una percentuale che, a regime, va dal 20% al 30% e più. Questo vuol dire che i resti, per poter essere utilizzati, dovrebbero superare, grosso modo, tali valori percentuali, anche se i valori di partenza, fra resti e incremento di spesa di personale, sono differenti.

2.7. Art. 34-bis del D.lgs. 165/2001

Il Comune ha potuto usufruire, come riportato nell'articolo 5, e limitatamente all'anno 2020, delle assunzioni già previste nel piano del fabbisogno di personale e per le quali, alla data del 20 aprile 2020, è già stata effettuata la Comunicazione ai sensi dell'articolo art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001, il quale dispone che:

“1. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, con esclusione delle amministrazioni previste dall'articolo 3, comma 1, ivi compreso il Corpo nazionale dei vigili del fuoco, prima di avviare le procedure di assunzione di personale, sono tenute a Comunicare ai soggetti di cui all'articolo 34, commi 2 e 3, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste.

2. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e le strutture regionali e provinciali di cui all'articolo 34, comma 3, provvedono, entro quindici giorni dalla Comunicazione, ad assegnare secondo l'anzianità di iscrizione nel relativo elenco il personale collocato in disponibilità ai sensi degli articoli 33 e 34. Le predette strutture regionali e provinciali, accertata l'assenza negli appositi elenchi di personale da assegnare alle amministrazioni che intendono bandire il concorso, comunicano tempestivamente alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica le informazioni inviate dalle stesse amministrazioni. Entro quindici giorni dal ricevimento della predetta Comunicazione, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, provvede ad assegnare alle amministrazioni che intendono bandire il concorso il personale inserito nell'elenco previsto dall'articolo 34, comma 2. A seguito dell'assegnazione, l'amministrazione destinataria iscrive il dipendente in disponibilità nel proprio ruolo e il rapporto di lavoro prosegue con l'amministrazione che ha Comunicato l'intenzione di bandire il concorso. L'amministrazione destinataria Comunica tempestivamente alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e alle strutture regionali e provinciali di cui all'articolo 34, comma 3, la rinuncia o la mancata accettazione dell'assegnazione da parte del dipendente in disponibilità. ((100))

3. Le amministrazioni possono provvedere a organizzare percorsi di qualificazione del personale assegnato ai sensi del comma 2.

4. Le amministrazioni, decorsi quarantacinque giorni dalla ricezione della Comunicazione di cui al comma 1 da parte del Dipartimento della funzione pubblica direttamente per le amministrazioni dello Stato e per gli enti pubblici non economici nazionali, comprese le università, e per conoscenza per le altre amministrazioni, possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma 2. ((100))

5. Le assunzioni effettuate in violazione del presente articolo sono nulle di diritto. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni. 5-bis. Ove se ne ravvisi l'esigenza per una più tempestiva ricollocazione del personale in disponibilità iscritto nell'elenco di cui all'articolo 34, comma 2, il Dipartimento della funzione pubblica effettua ricognizioni presso le amministrazioni pubbliche per verificare l'interesse all'acquisizione in mobilità dei medesimi dipendenti. Si applica l'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 12 maggio 1995, n. 163, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 luglio 1995, n. 273"

2.8. Delibera della Corte dei Conti n.55/2020 del 25 giugno 2020

La Corte dei Conti sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, in risposta al Comune di Bore (PR), specifica che per ultimo rendiconto della gestione approvato debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio 2020. Pertanto, nell'ipotesi in cui l'ente, al momento dell'adozione della deliberazione relativa all'assunzione del personale, abbia già approvato il rendiconto 2019, quest'ultimo rappresenta il documento contabile cui attingere il dato del rapporto - non incrementabile - fra entrate correnti e spesa del personale. Qualora l'ente non abbia ancora approvato il rendiconto 2019 al momento dell'adozione della procedura di reclutamento, l'ultimo rendiconto approvato cui fare riferimento per il calcolo della spesa è il rendiconto relativo al 2018. L'ente, per un corretto calcolo del limite assunzionale per l'esercizio 2020, deve prioritariamente riferirsi al rendiconto del 2019 se già approvato. Il riferimento al rendiconto del 2018, viceversa, è residuale qualora l'approvazione del rendiconto 2019 sia slittata- sulla base della normativa- in ragione dell'eccezionale rinvio del termine per la sua approvazione al 30 giugno 2020.

Risulta evidente che lo stesso principio può essere traslato in relazione agli anni seguenti il 2020.

2.9. Delibera della Corte dei Conti n. 125/2020 del 24 settembre 2020

La Corte dei Conti sezione regionale di controllo per la Lombardia, in risposta al Comune di Bovisio Masciago (MB), specifica che l'informazione contabile deve rappresentare fedelmente ed in modo veritiero le operazioni ed i fatti che sono accaduti durante l'esercizio, è necessario che essi siano rilevati contabilmente secondo la loro natura finanziaria, economica e patrimoniale in conformità alla loro sostanza effettiva e quindi alla realtà economica che li ha generati e ai contenuti della stessa, e non solamente secondo le regole e le norme vigenti che ne disciplinano la contabilizzazione formale. La sostanza economica, finanziaria e patrimoniale delle operazioni pubbliche della gestione di ogni amministrazione rappresenta l'elemento prevalente per la contabilizzazione, valutazione ed esposizione nella rappresentazione dei fatti amministrativi nei documenti del sistema di bilancio.

3. la situazione del Comune

Il Comune di Carnago, in data 03 aprile 2023, ha inviato un'email nella quale ha comunicato i dati rilevati dal rendiconto per l'anno 2022, che sono stati utilizzati al fine del calcolo:

Popolazione	6.636
Ultimo rendiconto approvato (anno)	2022

Si riportano sotto le entrate e le uscite dichiarate dall'ente:

Spese personale art. 2, comma 1, lett. a)	Impegni di competenza anno 2018	Impegni di competenza 2022
Totale spese di personale	994.005,73	939.031,81

Entrate correnti art. 2, comma 1, lett. b)	Accert. di competenza 2020	Accert. di competenza 2021	Accert. di competenza 2022
E.1.00.00.00.000 Titolo I Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	2.866.475,65	2.897.047,98	2.970.072,42
E.2.00.00.00.000 Titolo II Trasferimenti correnti	848.098,96	571.907,13	611.227,02
E.3.00.00.00.000 Titolo III Entrate extratributarie	837.190,34	1.010.730,19	911.702,20
Entrate da TARI attribuite al gestore ai sensi dell'art. 1, c. 668, L. 147/2013	512.992,51	520.494,50	574.930,00
Totale delle entrate correnti	5.064.757,46	5.000.179,80	5.067.931,64
Fondo crediti dubbia esigibilità di parte corrente			150.526,85

Lo studio attraverso i dati ricevuti indica che il Comune rientra nella fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti e stabilisce che il valore della soglia massima è del 26,90 %, come riportato dall'art. 4 del DM 17 marzo 2020. Per determinare se l'ente si trova sopra o sotto alla soglia, lo studio rapporta la spesa del personale 2022 e la media del triennio delle entrate correnti dichiarate, al netto del fondo credito di dubbia esigibilità, e da questo risultato si evidenzia che la soglia del comune è del 19,19 %.

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Spese di personale			939.031,81
Entrate correnti (compresa Tari)	5.064.757,46	5.000.179,80	5.067.931,64
Media delle entrate correnti del triennio			5.044.289,63
Fondo crediti dubbia esigibilità di parte corrente		(segno meno) -	150.526,85
Media delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			4.893.762,78
Rapporto spese di personale rispetto alla media delle entrate correnti			19,19%
Fascia di appartenenza in base alla popolazione (art. 3, c. 1)			e
Percentuale 1' valore soglia			26,90%
Percentuale 2' valore soglia			30,90%

Poiché l'ente si trova sotto la soglia può procedere ad incrementare la spesa di personale, il cui valore massimo si ottiene moltiplicando la percentuale situata alla tabella dell'art. 5 del DM 17 marzo 2020 (in base alla fascia del comune) per la spesa riguardante il personale nell'anno 2018, considerando in alternativa eventuali resti, sempre rispettando la soglia massima dell'art. 4 del DM 17 marzo 2020. Si riporta qui sotto il calcolo effettuato:

Enti con rapporto inferiore al primo valore soglia (art. 4 e 5)	Anno 2023
	Rapporto inferiore al primo valore soglia
Incremento potenziale della spesa per il rispetto del 1° valore soglia (art. 4, c. 2, D.M. 17/03/2020)	377.390,38
Incremento percentuale (art. 5, c. 1 e Tab. 2)	25,00%
Incremento finanziario (art. 5, c. 1 e Tab. 2)	248.501,43
Facoltà assunzionali residue dell'ultimo quinquennio (art. 2, c. 2)	-
Procedure di mobilità ex art. 34-bis D.Lgs. 165/2001 attivate fino al 20/04/2020 e finanziate con cessazioni fino al 2019	-
Totale incremento di spesa	248.501,43
Limite di incremento massimo della spesa di personale	248.501,43
Limite di spesa di personale per l'anno 2023	1.242.507,16

4. le conclusioni

Alla luce delle considerazioni sopra esposte, si può concludere che il Comune di Carnago è situato nella fascia E ed è anche sotto il valore della prima soglia. Di conseguenza può incrementare la spesa di personale per un massimo di 248.501,43 euro, partendo dalla spesa di personale risultante per l'anno 2018. Da tale somma vanno sottratti gli incrementi di spesa di personale già realizzati negli anni che vanno dal 2019 al 2022. I dati per i calcoli dell'incremento previsto per l'anno 2023 sono stati desunti dal rendiconto 2022.

Porto Mantovano, 05 aprile 2023

Tiziano Grandelli



Mirco Zamberlan



COMUNE DI CARNAGO

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

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

COMUNE DI	CARNAGO
POPOLAZIONE	6616
FASCIA	E
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,90%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%

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>	25,30%	29,30%

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

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022	939.031,81	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	5.064.757,46	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	5.000.179,80	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	5.067.931,64	
	5.044.289,63	definizione art. 2, comma 1, lett. b)

FCDE	150.526,85
totali entrate	4.893.762,78
RAPPORTO SPESA PERSONALE € 939,031.81 /	
ENTRATE CORRENTI € 4.893,762,78 (5,044,289,63 -	
150,526,85)	19,19

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

Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	939.031,81	MACRO 101+103+104
SPESA MASSIMA DI PERSONALE		
4.893,762,78 * 26,9%	1.316.422,19	Art. 4, comma 2
INCREMENTO MASSIMO	€	
1.316,422,19 – € 939,031,81	377.390,38	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	15000000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Anno 2023:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	994.005,73	

% DI INCREMENTO ANNO 2023	25,00%	Art. 5, comma 1
INCREMENTO ANNUO 2023 (CAPACITA' ASSUNZIONALE)	248.501,43	
LIMITE DI SPESA PERSONALE PER L'ANNO 2023	1.242.507,16	

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 (compresa spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2023)	1.000.443,54	
INCREMENTO ANNUO (2023-2018)	6.437,81	
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.242.507,16	
DIFFERENZA	- 242.063,62	

DEVE ESSERE INFERIORE ALLA "CAPACITA' ASSUNZIONALE" ANNO 2023

DEVE ESSERE < O = A 0

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale, non può superare l'incremento annuo consentito e la spesa massima art. 4, comma 1

Anno 2024:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	994.005,73	
% DI INCREMENTO ANNO 2024	26,00%	Art. 5, comma 1
INCREMENTO ANNUO 2024 (CAPACITA' ASSUNZIONALE)	258.441,49	
LIMITE DI SPESA PERSONALE PER L'ANNO 2024	1.252.447,22	

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024	1.020.000,00	
INCREMENTO ANNUO (2024-2018)	25.994,27	
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.316.422,19	
DIFFERENZA	- 296.422,19	

DEVE ESSERE INFERIORE ALLA "CAPACITA' ASSUNZIONALE" ANNO 2024

DEVE ESSERE < O = A 0

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale, non può superare l'incremento annuo consentito e la spesa massima art. 4, comma 1

SPESA PERSONALE PREVISIONE 2023

importo

1) Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato E oneri riflessi MACRO 101	€ 891.661,79
2)RINNOVI CONTRATTUALI E RELATIVI ONERI RIFLESSI	
4) Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli articoli 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	
5) Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.l.vo n. 267/2000 - compreso oneri riflessi MACRO 101	
6) Compensi per prestazioni elettorali e oneri	5.560,00
7) Spese per COMPENSO PUC	1.000,00
9) Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori MACRO 101	
10) INCENTIVAZIONE FPV 2022 E 2023	68.503,75
11) spese destinate alla previdenza e assistenza delle forze di polizia municipale finanziata con proventi da sanzioni del codice della strada	
12) COMPENSI E ONERI PER CENSIMENTO MACRO 101	1.700,00
13) INCENTIVI IMU	5.000,00
14) Altre spese (specificare):INCENTIVI FUNZIONE TECNICHE	4.705,00
15) INDENNITA' SEGRETARIO A SCAVALCO (macro 101)	14.211,00
16) oneri sostituzione segretario MACRO 101	2.990,00
16) Diritti di rogito e relativi oneri MACRO 101	12.780,00
totale macro 101	€ 1.008.111,54

17) IRAP MACRO 102	48.723,00
18) Altre spese (specificare): formazione MACRO 103	2.900,00
19) Spesa per servizio mensa dipendenti MACRO 103	5.000,00
20) Spesa per sostituzione autista scuolabus MACRO 103	1.200,00
21) Somministrazione lavoro interinale MACRO 103	21.500,00
22) Spesa per servizio assistenza sociale MACRO 103	
23) altre spese MACRO 103	
23) Voucher lavoro MACRO 103	
totale macro 103	30.600,00
TRASFERIMENTO per convenzione servizio polizia locale MACRO 104	3.000,00
24) Rimborso spesa gestione associata segreteria comunale MACRO 104	
25) Trasferimento per gestione associata ufficio tecnico MACRO 104	
26) Trasferimento per utilizzo personale servizi sociali MACRO 104	
totale	1.090.434,54

VOCI ESCLUSE

FORMAZIONE	
RINNOVO CONTRATTI COMPRESO IRAP	
SPESA PESONALE CATEGORA PROTETTA	19.038,00
SPESA SOSTENUTA PER PERSONALE IN COMANDO	
SPESE ELEZIONI RIMBORSATE e ONERI	5.560,00
IRAP RELATIVO A COMPONENTI ESCLUSE	3.208,00
DIRITTI DI ROGITO E ONERI	12.780,00
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	4.705,00
CENSIMENTO	1.700,00
COMPENSO TUTOR PUC	1.000,00
INCENTIVAZIONE 2023	37.000,00

INCENTIVI IMU	5.000,00
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE	89.991,00

TOTALE **1.000.443,54**

	PREVISIONE 2023
spesa MACRO 101	€ 1.008.111,54
spese incluse MACRO 103	30.600,00
irap MACRO 102	48.723,00
altre spese incluse MACRO 104	3.000,00
Totale spese di personale	1.090.434,54
Totale spese escluse	89.991,00
Spese soggette al limite (c. 557)	1.000.443,54
Valore medio triennio 2011/2013 art. 1 comma 557 legge 296/2006	1.056.920,03
Spese correnti	4.404.540,59
Incidenza % su spese correnti	24,00%

spesa personale	1.000.443,54
di cui	
per assunzione perfezionata il 31/12/2022 OPERATORE TECNICO MANUTENTIVO ex cat. B	29.490,00
per assunzione ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA ex cat, I	17.503,00
per assunzione ISTRUTTORE TECNICO ex cat C	10.244,00
SPESA AL NETTO DELLE NUOVE ASSUNZIONI	943.206,54

LIMITI DI SPESA	
LIMITE COMMA 557 LEGGE 296/2006	1.056.920,03
LIMITE ART. 5, c, 1 e TAB. 2 dm 17/03/2020	248.501,43
LIMITE DI SPESA DI PERSONALE PER L'ANNO 2023	1.242.507,16

SPESA A CARICO DEL BILANCIO 2024

SPESA ANNUA NUOVA ASSUNZIONE ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA ex cat, D	35.007,02
SPESA ANNUA NUOVA ASSUNZIONE ISTRUTTORE TECNICO ex cat C	30.731,25
per assunzione perfezionata il 31/12/2022 OPERATORE TECNICO MANUTENTIVO ex cat. B	29.490,00
TOTALE SPESA ASSUNZIONI 2022/2023	95.228,27

RINNOVI CONTRATTUALI E RELATIVI ONERI RIFLESSI	29.082,44
---	------------------

