

## **RELAZIONE SUL CALCOLO DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI anno 2023 DEL COMUNE DI MERANA su rendiconto 2022, IN ESECUZIONE DEL DECRETO MINISTERIALE 17/03/2020.**

La presente relazione contiene le risultanze dell'analisi effettuata, sulla base delle spese di personale 2022 e la media delle entrate correnti di cui ai consuntivi 2020, 2021 e 2022 ed al netto del FCDE stanziato sul bilancio 2022, per determinare le capacità assunzionali anno 2023, in esecuzione della normativa vigente.

### **Facoltà assunzionali a tempo indeterminato**

#### **Visto:**

- l'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 30 aprile 2019, convertito dalla legge n. 58 del 28 giugno 2019 (cosiddetto decreto "Crescita") e successive modificazioni, che ha introdotto importanti novità alla disciplina delle capacità assunzionali con il chiaro intento di superare il meccanismo del turn-over legato alle cessazioni di personale a favore di un criterio ancorato alla virtuosità finanziaria degli enti, prevedendo letteralmente quanto segue: *"I Comuni possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni del 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, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, dalla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione"*;
- il decreto del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 108 del 27 aprile 2020, attuativo del citato articolo 34, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, con cui sono fissate la data di decorrenza al 20 aprile 2020 delle nuove disposizioni di legge, 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 collocheranno al di sotto del predetto valore soglia;
- la circolare ministeriale interpretativa di indirizzo (firmata il 08-06-2020 e pubblicata nella G.U. 226 del 11.09.2020) in ordine alle modalità applicative del predetto decreto, che fornisce i dovuti chiarimenti sull'applicazione iniziale delle nuove regole che si applicano ai Comuni con decorrenza 20/04/2020;
- la deliberazione 44/2022/PAR della Sezione regionale di controllo per la Lombardia, che ha evidenziato come i comuni associati a una unione debbano, seguendo l'art. 2 del D.M. determinare gli aggregati contabili rilevanti per determinare la propria collocazione nell'ambito delle "soglie", assommando, in un processo di consolidamento del tutto simile a quello che già utilizzano per il meccanismo del c.d. "ribaltamento" nell'ambito dei commi 557 e 562 della legge 296/2006, i propri valori contabili a quelli dell'unione, determinati pro quota secondo gli accordi assunti tra i diversi enti associati;
- la deliberazione 5/2022/PAR della Sezione regionale di controllo per il Veneto, che ha sancito la perdurante applicabilità dell'art. 32, comma 5, del Tuel anche nel nuovo regime assunzionale del "Decreto Crescita", riconoscendo la ricorrenza anche di due cruciali corollari di ciò:

- ✓ la possibilità per l'unione che riceva spazi assunzionali dai comuni associati di beneficiare della deroga al comma 562 per il tetto di spesa in valore assoluto (ex art. 7, comma 1, del decreto) in caso di utilizzo degli stessi a incremento della spesa "storica";
- ✓ la possibilità di procedere all'adeguamento del limite al trattamento accessorio ex art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017, secondo le disposizioni dell'ultimo periodo dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, ovvero in caso di incremento della dotazione organica rispetto al 31/12/2018.

La delibera, inoltre, ha chiarito che i comuni "virtuosi", una volta ceduti spazi assunzionali all'unione, devono necessariamente tenere conto della quota ceduta, nell'ambito del monitoraggio del rapporto di sostenibilità finanziaria, come se fosse spesa propria, onde garantire che, all'eventuale recesso dall'unione o allo scioglimento della stessa, con conseguente riassunzione del personale in capo ai comuni, i parametri di legge siano comunque presidiati;

- l'art. 5 – comma 3 – del DM 17.03.2020 il quale recita:

*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.*

**Evidenziato** che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di Bilancio asseverato dall'organo di revisione;

**Considerato** che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turn-over, legata alle cessazioni intervenute, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità finanziaria della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

**Rilevato** che:

- l'art. 4 del D.M. 17.03.2020 individua nella tabella 1 i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del precitato D.M., che – ove rispettati – consentono agli Enti, entro i limiti indicati dal successivo art. 5, di procedere ad assunzioni;
- per i comuni appartenenti alla fascia demografica inferiore ai 1.000 abitanti, il valore soglia di cui sopra è pari al 29,50 per cento;
- per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 1.000 a 1.999 abitanti, il valore soglia di cui sopra è pari al 28,60 per cento;
- ai sensi dell'art. 5 comma 1 del precitato D.M., in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i Comuni possono incrementare annualmente per assunzioni di personale a tempo indeterminato la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2 dello stesso D.M., in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2 e fermo

in ogni caso il rispetto del valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica;

- i valori riportati nella tabella 2 rappresentano un incremento rispetto alla base “spesa di personale 2018”, per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima, ingloba la percentuale degli anni precedenti;
- ai sensi dell’art. 6 comma 1 dello stesso D.M. i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell’art. 2 del D.M., risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato nella tabella 3 dello stesso comma, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nel 2025 del predetto valore soglia. Detto valore soglia per i Comuni appartenenti alla fascia demografica inferiore ai 1.000 abitanti è pari al 33,50% mentre per i comuni con popolazione da 1.000 a 1.999 è pari a 32,60%;
- ai sensi dell’art. 6 comma 3 del D.M. 17/03/2020, 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 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;
- che i Comuni di Cartosio, Cavatore, Denice, Melazzo, Merana, Montechiaro d’Acqui, Morbello, Pareto, Ponti e Spigno Monferrato fanno parte dell’Unione Suol d’Aleramo con sede in Ponti – P.zza XX Settembre n. 2;
- che l’Unione, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa e ribadito dalla Sezione regionale di controllo per la Lombardia, deliberazione 44/2022/PAR, ha provveduto a calcolare e a ripartire le proprie entrate dei primi tre titoli anni 2020-2021-2022 nonché le proprie spese di personale anno 2018 e 2022 utilizzando i criteri di seguito riportati;
- che, presso l’Ufficio Finanziario dell’Unione, sono conservati gli atti di dettaglio relativi alla suddivisione delle spese nonché delle entrate ed il ribaltamento effettuato sui comuni associati al fine di addivenire al calcolo aggregato richiesto dalla normativa.

#### **UNIONE SUOL D’ALERAMO - MODALITA’ DI CALCOLO E DI “RIBALTAMENTO” DELLE SPESE DI PERSONALE - ANNI 2018 e 2021 -DELL’UNIONE**

Le spese di personale sono state calcolate come somma degli impegni di spesa a competenza 2018 e 2022 relativi ai seguenti codici BDAP, come da indicazione della circolare ministeriale.

A tali spese sono stati aggiunti gli impegni relativi ai rimborsi delle spese di personale convenzionato e/o comandato all’Unione – anni 2018 e 2022 - al netto dell’ Irap ricomprese e le spese per personale interinale.

Sono state inoltre detratte le sole spese relative agli incentivi per funzioni tecniche al netto dell’ Irap.

Sono state escluse dal computo ai fini del riparto le spese di personale sostenute dall’Unione per le assunzioni degli assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1 c. 797 e ss. Legge di Bilancio n. 178/2020) e finanziate a valere sulle risorse ministeriali assegnate in quanto, per espressa previsione al comma 801, si applica la disciplina prevista dall’art. 57, comma 3-septies, del D.L. 104/2020 il quale recita:

*“A decorrere dall’anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell’articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l’entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”.*

Il totale delle spese 2018 e 2022 così ottenute è stato “ribaltato” sui singoli Comuni in base alla seguente metodologia:

- personale destinato a servizi resi a tutti i comuni associati le spese sono state ripartite sulla base della popolazione residente nei comuni dell’intera Unione;
- personale destinato a servizi resi solo ad alcuni comuni le spese sono state ripartite sulla base della popolazione residente dei comuni serviti;
- personale destinato a servizi collegati alle funzioni della montagna le spese sono state ripartite sulla base della popolazione dei comuni montani;
- personale destinato a cantieri di lavoro le spese sono state ripartite fra i comuni aderenti al progetto che ha coinvolto anche comuni non facenti parte dell’Unione. La spesa è stata ripartita calcolando la quota pro-capite sulla totalità della popolazione servita (n. 9.348 abitanti) e ribaltando la quota ottenuta in base alla popolazione residente nei comuni associati all’Unione.
- personale è destinato ai servizi socio-assistenziali, servizio che l’Unione svolge per n. 29 comuni di cui 19 non facenti parte dell’Unione, sono state ripartite calcolando la quota pro-capite sulla base della totalità della popolazione servita (n. 39.643 abitanti) e ribaltando la quota ottenuta in base alla popolazione residente nei comuni associati all’Unione;
- personale comandato tra l’Unione ed i Comuni associati e viceversa: sono state considerate nel calcolo così come precisato dalla Corte dei Conti del Veneto Deliberazione n. 17/2022).

#### **UNIONE SUOL D’ALERAMO - MODALITA’ DI CALCOLO E DI “RIBALTAMENTO” DELLE ENTRATE DELL’UNIONE**

Sono stati presi in considerazione i soli accertamenti di entrata dei titoli II e III degli anni 2020-2021-2022 in quanto il Titolo I dell’Unione non è valorizzato.

Sono state analizzate tutte le voci di entrata. Prudenzialmente ai fini del “ribaltamento” sono state escluse dal computo:

- le entrate statali e/o regionali collegate alla presenza dell’Unione e che, in caso di scioglimento della stessa, non troverebbero riscontro nei bilanci dei comuni associati (ad esempio contributo regionale per le funzioni associate);
- le entrate che costituiscono, da parte dei comuni, esclusivamente rimborsi per spese inerenti servizi specifici richiesti e che, in assenza dell’Unione il comune sosterebbe direttamente (esempio rimborso spese per abbonamenti, spese per adempimenti privacy, spese per assistenza attività finanziaria, spese per assistenza ai servizi informatici ecc);
- le entrate che costituiscono rimborsi per riparti spesa per il personale e per spese di funzionamento dell’Unione;
- le entrate per contributi legati ad eventi straordinari e non ripetitivi; (es. contributo caro bollette)

Così come per le spese anche le entrate considerate ai fini del “ribaltamento” sono state ripartite seguendo la seguente metodologia:

- le entrate derivanti da trasferimenti statali e/o regionali che, in assenza dell’Unione, verrebbero trasferite ai comuni dell’Unione sono state ripartite sulla base della popolazione residente nei comuni dell’intera Unione;
- le entrate da trasferimenti a copertura di specifici servizi resi solo ad alcuni dei comuni associati, l’entrata è stata ribaltata solo ai comuni interessati dal servizio;
- le entrate a finanziamento del servizio socio assistenziale sono state ripartite calcolando la quota pro-capite sulla base della totalità della popolazione servita (n. 39.643 abitanti) e ribaltando la quota ottenuta in base alla popolazione residente nei comuni associati all’Unione;

- le entrate a finanziamento dei cantieri di lavoro sono state ripartite calcolando la quota pro-capite sulla totalità della popolazione servita (n. 9.348 abitanti) e ribaltando la quota ottenuta in base alla popolazione residente nei comuni associati all'Unione.

### Verifica situazione dell'Ente

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente tenendo presente che il Comune di Merana con una popolazione, al 31.12.2022 pari a n. 186 abitanti:

- appartiene alla fascia demografica inferiore ai 1.000 abitanti, per cui il valore soglia è pari al 29,50 per cento (Tabella 1 D.M. 17.03.2020);
- che il "valore di rientro" per i Comuni appartenenti alla fascia demografica inferiore ai 1.000 abitanti è pari al 33,50% (Tabella 3 D.M. 17.03.2020)

#### ➤ IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

a) per spesa del personale si 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) 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.

#### Elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate:

- L'art. 3 comma 2 del D.M. 21/10/2020, pubblicato sulla G.U. del 30.11.2020, il quale ha stabilito che gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di segreteria convenzionata sono applicati dall'Ente capofila e che, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, ciascun Comune convenzionato computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il Comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai Comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.

- L'articolo 57, comma 3-septies, del D.L. 104/2020 recita: "A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente".

- Il D.L. n. 152/2021 (Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose), convertito in legge n. 233/2021 ha concretizzato la possibilità, per i Comuni, di rinforzare i propri organici in funzione dell'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza.

La spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine, non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del L. n. 34/2019, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato.

Inoltre si evidenzia che nei Comuni fino a 5.000 abitanti è possibile effettuare assunzioni a tempo determinato, finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR, a valere sul Fondo istituito presso il Ministero dell'Interno (art 31-bis, commi 5 e 6 del DL n. 152/2021). La spesa di personale oggetto di finanziamento e la relativa entrata non si computano ai fini dell'art. 33, commi 1-bis e 2 del D.L. n. 34/2019.

- Alcune sezioni regionali della Corte dei conti si sono espresse sulle spese sostenute dai Comuni relative agli incentivi tecnici da corrispondere al personale dipendente. I magistrati contabili della Lombardia, con la deliberazione 73/2021, pubblicata sul sito della sezione regionale di controllo il 7 maggio 2021, ritengono che la natura della spesa per gli incentivi tecnici sia quella risultante dal comma 5-bis dell'art. 113 del codice degli appalti (inserito ad opera dell'art.1, comma 526 della Legge 205/2017) e richiamano a tal fine espressamente quanto evidenziato dalla Sezione delle Autonomie nella deliberazione 6/2018/QMIG: "L'aver correlato normativamente la provvista delle risorse ad ogni singola opera con riferimento all'importo a base di gara commisurato al costo preventivato dell'opera, ancora la contabilizzazione di tali risorse ad un modello predeterminato per la loro allocazione e determinazione, al di fuori dei capitoli destinati a spesa di personale." Quindi gli incentivi tecnici fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per i singoli lavori, servizi e forniture e quindi traggono origine dagli stanziamenti previsti per i singoli appalti di lavori, servizi e forniture e ad essi vanno considerati legati, non sussistendo una specifica spesa per il personale in assenza di appalti e degli stanziamenti ad essi relativi.

Anche la Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per l'Abruzzo, con la delibera n. 249 del 21 giugno 2021, ha confermato che debbano essere considerati spesa del personale ininfluente nel rapporto spesa del personale ed entrate correnti per la determinazione della capacità assunzionale del comune.

In conclusione, secondo le suddette deliberazioni, si deve ritenere che le spese sostenute per gli incentivi tecnici non costituiscono spesa per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale, secondo la nuova normativa dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 (come modificato dal comma 853, art. 1 l. 160/2019), sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati.

§\*§\*§\*§\*§\*

I Comuni, per determinare gli spazi assunzionali, devono utilizzare i dati contabili dell'ultimo rendiconto approvato per la spesa di personale, mentre devono utilizzare i dati degli ultimi tre rendiconti approvati per le entrate correnti.

La magistratura contabile ha sottolineato, fin dal principio, che a prescindere dal dato utilizzato per la formulazione della programmazione del fabbisogno triennale di personale, essa deve essere aggiornata al sopraggiungere di ogni successivo rendiconto di gestione.

L'approvazione, da parte del Consiglio Comunale, del rendiconto della gestione dell'anno 2022, comporta che il computo degli spazi assunzionali deve essere rivisto e le azioni assunzionali già programmate saranno possibili solo se il calcolo aggiornato lo consente ancora.

Visto l'allegato prospetto con cui vengono determinati gli spazi assunzionali, calcolati ai sensi del DM. 17/03/2020 e della successiva normativa sopraccitata.

Verificato che, per questo Comune, il rapporto calcolato tra le spese di personale 2022 e la media delle entrate correnti di cui ai consuntivi 2020, 2021 e 2022 ed al netto del FCDE stanziato sul bilancio 2022 è il seguente:

Spese di personale 2022 (dato aggregato comune e unione) : € 53.326,24  
\_\_\_\_\_ = 26,45%

Media entrate netto FCDE (dati aggregati comune e unione) : € 201.623,91

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi 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 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 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 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 individuati 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 anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. 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.

**Questo ente, trovandosi nella fascia demografica inferiore ai 1000 abitanti ed avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 26,45%, si colloca nella seguente fascia:**

**FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI**, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

### Calcolo dell'incremento teorico ed effettivo.

#### ➤ **INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.**

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

(Media entrate netto FCDE \* percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2022 = €. **6.152,81**

mentre la massima spesa possibile, comprensiva della eventuale spesa relativa alla segreteria convenzionata, è la seguente:

DETERMINAZIONE DEL MASSIMO TEORICO DI SPESA DA DESTINARE AD ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO			
MASSIMA SPESA POSSIBILE DA NON SUPERARE DETERMINAZIONE DEL VALORE TABELLA 1 (DM 17.03.2020)	ENTRATE NETTO FCDE	SOGLIA TABELLA 1	
		201.623,91	29,50%

#### ➤ **INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)**

Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento calmierato per ulteriori assunzioni per l'anno 2023 per questo ente è il seguente:

Spese di personale 2018 \* Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente = €. **16.742,40**

Non ricorre l'applicazione della Tabella 2, di cui all'art. 5, comma 1, del D.M., in quanto essa restituisce un valore incrementale superiore al valore soglia, mentre la norma richiede, comunque, di garantire il non superamento del "valore soglia".

aumento spesa di personale 2018 in base a tabella 2	spesa di personale 2018	spesa di personale aggiuntiva	totale spesa complessiva	superiore a massima spesa teorica possibile
CALCOLATO SU PERCENTUALE 2023 TABELLA 2	49.242,34	16.742,40	<b>65.984,74</b>	

➤ **INCREMENTO EFFETTIVO**

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:  
 - l'incremento teorico disponibile risulta inferiore all'incremento calmierato, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni entro la soglia massima del DM tabella 1.

**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 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza e non può utilizzare il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso.**

**Il Comune potrebbe, pertanto, assumere per nuove e maggiori assunzioni entro lo spazio finanziario, calcolato con i dati aggregati comune e unione, di €. 6.152,81.**

§\*§\*§\*§\*§\*§\*

Si ricorda che ogni anno il conteggio va azzerato e rifatto; ed ogni anno il posizionamento rispetto alle soglie ridefinisce la condizione dell'Ente e la disponibilità o meno di spesa di personale incrementale. Finora la Corte dei Conti si è espressa nella direzione che i parametri vanno verificati al momento dell'assunzione.

**Si precisa altresì, che:**

➤ Rispetto alla quantificazione del "controvalore economico" delle assunzioni da effettuare utilizzando lo spazio assunzionale di cui sopra, si ritiene corretto procedere a calcolare un costo per dipendente che tenga conto di:

- Trattamento tabellare di accesso
- Oneri previdenziali e assistenziali sulle voci precedenti.

Si ritiene non dover aggiungere l'Irap, per omogeneità dei dati utilizzati, in quanto gli spazi assunzionali disponibili sono stati calcolati escludendo tale imposta, come previsto dall'art. 2 comma 1 del D.M. 17/03/2020.



ALLEGATO A)

**COMUNE DI MERANA**

**SPAZI ASSUNZIONALI DM 17/03/2020 CON I DATI DELLA SPESA DI PERSONALE DEL RENDICONTO 2022  
 CALCOLATI CON DATI AGGREGATI COMUNE E UNIONE SUOL D'ALERAMO  
 spazi assunzionali per piano triennale del personale 2023/2025**

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	186	a

resti assunzionali 2015/2019	0,00
------------------------------	------

spesa di personale rendiconto 2022 (dato aggregato comune e unione)	53.326,24
---	-----------

TRASFERIMENTI AL NETTO DELL'IRAP AL COMUNE CAPO-CONVENZIONE DI SEGRETERIA	2018	2022
TRASFERIMENTO AL Comune capo-convenzione		

INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELL'IRAP	53.326,24	
	ENTRATE RENDICONTO 2020 (dato aggregato comune e unione)	201.101,47	MEDIA 204.548,43
	ENTRATE RENDICONTO 2021 (dato aggregato comune e unione)	190.138,16	
	ENTRATE RENDICONTO 2022 (dato aggregato comune e unione)	222.405,67	
	FCDE PREVISIONE 2022 (dato aggregato comune e unione)	2.924,52	
ENTRATE NETTO FCDE	201.623,91		

CALCOLO % ENTE	26,45%
----------------	--------

RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
	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	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%

DETERMINAZIONE DEL MASSIMO TEORICO DI SPESA DA DESTINARE AD ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO			
MASSIMA SPESA POSSIBILE DA NON SUPERARE DETERMINAZIONE DEL VALORE TABELLA 1 (DM 17.03.2020)	ENTRATE NETTO FCDE	SOGLIA TABELLA 1	
	201.623,91	29,50%	59.479,05

CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)	6.152,81	29,50%
--	----------	--------

spesa di personale 2018	49.242,34
-------------------------	-----------

VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2 verifica resti assunzionali	34,00%	Tabella 2	ANNO 2023
		0-999	34,00%
		1000-1999	34,00%
		2000-2999	29,00%
		3000-4999	27,00%
		5000-9999	25,00%
		10000-59999	21,00%
		60000-249999	15,00%
		250000-1499999	9,00%
		1500000>	4,50%

aumento spesa di personale 2018 in base a tabella 2	spesa di personale 2018	spesa di personale aggiuntiva	totale spesa complessiva	superiore a massima spesa teorica possibile
CALCOLATO SU PERCENTUALE 2023 TABELLA 2	49.242,34	16.742,40	65.984,74	

INCREMENTO SPESA DI PERSONALE PER NUOVE ASSUNZIONI anno 2023	incremento massimo teorico o limite % Tabella 2 o resti assunzionali	6.152,81
--	--	----------

	COMUNE DI MERANA
SPESA 2018 COMUNE	39.775,00 €
SPESA 2018 UNIONE	9.467,34 €
TOTALE	49.242,34 €
SPESA 2022 COMUNE	40.646,21 €
SPESA 2022 UNIONE	12.680,03 €
TOTALE	53.326,24 €
<b>ENTRATE 2020</b>	
TITOLO I COMUNE	130.502,81 €
TITOLO I UNIONE	- €
TOTALE TITOLO I 2020	130.502,81 €
TITOLO II COMUNE	35.951,21 €
TITOLO II UNIONE	20.722,89 €
TOTALE TITOLO II 2020	56.674,10 €
TITOLO III COMUNE	11.343,13 €
TITOLO III UNIONE	2.581,43 €
TOTALE TITOLO III 2020	13.924,56 €
TOTALE ENTRATE 2020 TIT I - II - III	201.101,47 €
<b>ENTRATE 2021</b>	
TITOLO I COMUNE	124.251,31 €
TITOLO I UNIONE	- €
TOTALE TITOLO I 2021	124.251,31 €
TITOLO II COMUNE	30.018,39 €
TITOLO II UNIONE	22.275,98 €
TOTALE TITOLO II 2021	52.294,37 €
TITOLO III COMUNE	11.932,16 €
TITOLO III UNIONE	1.660,32 €
TOTALE TITOLO III 2021	13.592,48 €
TOTALE ENTRATE 2021 TIT I - II - III	190.138,16 €
<b>ENTRATE 2022</b>	
TITOLO I COMUNE	133.040,36 €
TITOLO I UNIONE	- €
TOTALE TITOLO I 2022	133.040,36 €
TITOLO II COMUNE	42.420,90 €
TITOLO II UNIONE	29.677,19 €
TOTALE TITOLO II 2022	72.098,09 €
TITOLO III COMUNE	15.686,62 €
TITOLO III UNIONE	1.580,60 €
TOTALE TITOLO III 2022	17.267,22 €
TOTALE ENTRATE 2022 TIT I - II - III	222.405,67 €
FCDE COMUNE	2.911,60 €
FCDE UNIONE	12,92 €
TOTALE	2.924,52 €
N. ABITANTI AL 31/12/2022	186