

LIMITI ASSUNZIONALI 2025-2027**NORME VIGENTI**

Comma 557 e 562 dell'art. 1 della l. 296/2006	<p>557...gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale</p> <p>557-quater. 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 (fisso 2011-13)</p> <p>562. Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008.</p>	<p>Calcolo lordo irap</p> <p>(Esclusi rinnovi e categorie protette e spese eterofinanziate)</p>
articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, conv.l.28 giugno 2019, n. 58	<p>2. 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.</p>	<p>“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 (ove ancora in essere), per la somministrazione di lavoro, per gli incarichi di cui all'articolo 110 del TUEL, 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</p>

MINISTERO DELL'INTERNO FORMAZIONE PERMANENTE 2024

		<p>lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.</p> <p>Le "Entrate correnti" sono individuate come la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE di parte corrente assestato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata rispetto alle tre annualità che concorrono alla media.</p>
Art 4 DM 17.03.2020	<p>L'art. 4, comma 1, del Decreto individua i valori-soglia di riferimento di ciascuna fascia demografica, che corrispondono alle medie del rapporto calcolate per ciascuna fascia considerata, incrementate di 4 punti percentuali.</p> <p>Tabella 1</p> <p>Fasce demografiche Valore soglia</p> <p>a) comuni con meno di 1.000 abitanti 29,50%</p> <p>b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti 28,60%</p> <p>c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti 27,60%</p> <p>d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti 27,20%</p> <p>e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti 26,90%</p> <p>f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti 27,00%</p> <p>g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti 27,60%</p> <p>h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti 28,80%</p> <p>i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre 25,30%</p>	<p>Netto irap</p> <p>La Circolare chiarisce che i Comuni che si collocano al di sotto del</p> <p>rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata</p> <p>nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo</p> <p>indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti</p> <p>non superiore a tale valore soglia e nel rispetto della dinamica di crescita</p> <p>delimitata dalla tabella 3 (contenuta nell'art. 5), che individua le percentuali</p> <p>massime di incremento annuale della spesa di personale.</p>

MINISTERO DELL'INTERNO FORMAZIONE PERMANENTE 2024

Art 5 DM 17.03.2020	<p>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</p> <p>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:</p> <p>Tabella 2</p> <p>=====</p> <table><tr><td> Comuni</td><td> 2020</td><td> 2021</td><td> 2022</td><td> 2023</td><td> 2024</td><td> </td></tr><tr><td>+=====+</td><td>+=====+</td><td>+=====+</td><td>+=====+</td><td>+=====+</td><td>+=====+</td><td>+=====+</td></tr><tr><td> a) comuni con meno di 1.000 ab</td><td> 23,0%</td><td> 29,0%</td><td> 33,0%</td><td> 34,0%</td><td> 35,0%</td><td> </td></tr><tr><td> b) comuni da 1.000 a 1.999 ab</td><td> 23,0%</td><td> 29,0%</td><td> 33,0%</td><td> 34,0%</td><td> 35,0%</td><td> </td></tr><tr><td> c) comuni da 2.000 a 2.999 ab</td><td> 20,0%</td><td> 25,0%</td><td> 28,0%</td><td> 29,0%</td><td> 30,0%</td><td> </td></tr><tr><td> d) comuni da 3.000 a 4.999 ab</td><td> 19,0%</td><td> 24,0%</td><td> 26,0%</td><td> 27,0%</td><td> 28,0%</td><td> </td></tr><tr><td> e) comuni da 5.000 a 9.999 ab</td><td> 17,0%</td><td> 21,0%</td><td> 24,0%</td><td> 25,0%</td><td> 26,0%</td><td> </td></tr><tr><td> f) comuni da 10.000 a 59.999 ab</td><td> 9,0%</td><td> 16,0%</td><td> 19,0%</td><td> 21,0%</td><td> 22,0%</td><td> </td></tr><tr><td> g) comuni da 60.000 a 249.999 ab</td><td> 7,0%</td><td> 12,0%</td><td> 14,0%</td><td> 15,0%</td><td> 16,0%</td><td> </td></tr><tr><td> h) comuni da 250.000 a 1.499.999 ab.</td><td> 3,0%</td><td> 6,0%</td><td> 8,0%</td><td> 9,0%</td><td> 10,0%</td><td> </td></tr><tr><td> i) comuni con 1.500.000 di ab e oltre</td><td> 1,5%</td><td> 3,0%</td><td> 4,0%</td><td> 4,5%</td><td> 5,0%</td><td> </td></tr></table>	Comuni	2020	2021	2022	2023	2024		+=====+	+=====+	+=====+	+=====+	+=====+	+=====+	+=====+	a) comuni con meno di 1.000 ab	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%		b) comuni da 1.000 a 1.999 ab	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%		c) comuni da 2.000 a 2.999 ab	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%		d) comuni da 3.000 a 4.999 ab	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%		e) comuni da 5.000 a 9.999 ab	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%		f) comuni da 10.000 a 59.999 ab	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%		g) comuni da 60.000 a 249.999 ab	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%		h) comuni da 250.000 a 1.499.999 ab.	3,0%	6,0%	8,0%	9,0%	10,0%		i) comuni con 1.500.000 di ab e oltre	1,5%	3,0%	4,0%	4,5%	5,0%		<p>-comma 2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facolta' 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.</p> <p>-comma 3 dell'art. 5, per il periodo 2020-2024. Come chiarito anche dalla Circolare, i Comuni con meno di 5.000 abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia definito dall'articolo 4 (valore-soglia più basso), che fanno parte di Unioni di comuni e per i quali la maggior spesa di personale consentita dal decreto non risulterebbe sufficiente all'assunzione di almeno una unità di personale a tempo indeterminato, hanno la facoltà di incrementare la propria spesa nella misura massima di 38.000 euro (costo medio lordo stimato per un dipendente a tempo pieno e indeterminato), al fine di assumere a tempo indeterminato un'unità di personale da collocare in comando obbligatorio presso l'Unione, con oneri a carico della stessa. A tal proposito, si ricorda la modifica di cui all'articolo 1, comma 450, della legge n.190/2014 che prevede, per i Comuni facenti parte di Unioni o di altre forme associative di poter cumulare le spese di personale e le facoltà assunzionali.</p>
Comuni	2020	2021	2022	2023	2024																																																																										
+=====+	+=====+	+=====+	+=====+	+=====+	+=====+	+=====+																																																																									
a) comuni con meno di 1.000 ab	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%																																																																										
b) comuni da 1.000 a 1.999 ab	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%																																																																										
c) comuni da 2.000 a 2.999 ab	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%																																																																										
d) comuni da 3.000 a 4.999 ab	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%																																																																										
e) comuni da 5.000 a 9.999 ab	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%																																																																										
f) comuni da 10.000 a 59.999 ab	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%																																																																										
g) comuni da 60.000 a 249.999 ab	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%																																																																										
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 ab.	3,0%	6,0%	8,0%	9,0%	10,0%																																																																										
i) comuni con 1.500.000 di ab e oltre	1,5%	3,0%	4,0%	4,5%	5,0%																																																																										

MINISTERO DELL'INTERNO FORMAZIONE PERMANENTE 2024

Art 6 DM 17.03.2020	<p>L'art. 6 del Decreto individua una seconda e più elevata misura di valori-soglia per ciascuna fascia demografica (ulteriori 4 punti percentuali rispetto a quella della Tabella 1).</p> <p>Tabella 3</p> <p>Fasce demografiche Valore soglia</p> <p>a) a) comuni con meno di 1.000 abitanti 33,5 %</p> <p>b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti 32,6 %</p> <p>c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti 31,6 %</p> <p>d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti 31,2 %</p> <p>e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti 30,9 %</p> <p>f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti 31,0 %</p> <p>g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti 31,6 %</p> <p>h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti 32,8 %</p> <p>i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre 29,3 %</p>	<p>I Comuni con incidenza tra spesa di personale ed entrate correnti più elevata rispetto ai valori-soglia stabiliti in Tabella 3 sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto per convergere, al massimo nell'anno 2025, verso il predetto valore soglia. La Circolare chiarisce che a tal fine gli Enti possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente “anche” applicando un turn over inferiore al 100 per 8 cento. L'art. 6 del Decreto, in coerenza con la norma primaria, prevede una riduzione del turn-over al 30%, sino al raggiungimento della soglia, solo a partire dall'anno 2025, nel caso in cui a tale data non sia stata raggiunta la soglia-obiettivo.</p> <p>- i Comuni per i quali l'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti si colloca in posizione intermedia rispetto ai valori soglia definiti dalle tabelle 1 e 3. Come chiarisce la Circolare, questi Enti, in ciascun esercizio di riferimento, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.</p>
Art 7 DM 17.03.2020	<p><i>“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.”</i></p>	<p>Quindi spesa enti virtuosi + irap non rileva rispetto al limite 1. 296/06 che continua a rilevare per gli enti non virtuosi</p>

MINISTERO DELL'INTERNO FORMAZIONE PERMANENTE 2024

	Modifiche art 110 ddl 2112
<p>Art. 3 legge 19 giugno 2019, n. 56</p> <p>Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione</p> <p>Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici, ivi compresi quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono procedere, a decorrere dall'anno 2019, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.</p> <p>Ai Corpi di polizia, al Corpo nazionale dei vigili del fuoco, al comparto della scuola e alle università si applica la normativa di settore.</p>	<p>....</p> <p>Per l'anno 2025 per le amministrazioni di cui al primo periodo con più di 20 dipendenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la predetta percentuale è pari al 75 per cento e a decorrere dall'anno 2026 è pari al 100 per cento. Le disposizioni di cui al terzo periodo non si applicano al personale togato delle magistrature e agli avvocati e procuratori dello Stato per i quali, a decorrere dal 2025, le assunzioni sono consentite sino al 100 per cento delle unità cessate nell'anno precedente.»</p>
	<p>9. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 33, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per l'anno 2025 le regioni a statuto ordinario, gli enti locali con più di 20 dipendenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura non possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in misura superiore a un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 75 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Le economie derivanti dall'attuazione del presente comma restano annualmente acquisite ai bilanci degli enti.</p>

3 IPOTESI

< SOGLIA TAB I



l'ente non potrà più espandere la propria spesa di personale fino al predetto valore soglia, ma dovrà limitarsi ad assumere un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa non superiore al 75% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.

>TAB I < TAB III



l'ente non solo non potrà incrementare il ridetto rapporto rispetto a quello registrato nell'ultimo rendiconto approvato, ma dovrà anche preoccuparsi di contenere la spesa per le nuove assunzioni entro il 75% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente. In sintesi, dunque, l'amministrazione dovrà attenersi al più basso dei due limiti che otterrà dal computo dei propri spazi assunzionali.

>TAB III



l'ente dovrà in ogni caso osservare un turn over pari al 30 % fino al conseguimento del predetto valore soglia.

CDC LOMARDIA deliberazione n. 71/2017/PAR: la percentuale in esame dovrà essere calcolata facendo riferimento alla nozione di spesa del personale nel suo complesso, potendola riferire alla nozione di retribuzione lorda individuata ai fini dell'applicazione del comma 557 dell'art. 1 della l. 296/2006.

→ **MOBILITA' DI NUOVO NEUTRALE**



TRATTAMENTO ACCESSORIO

<p>articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, conv.l.28 giugno 2019, n. 58</p>	<p>2. 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.</p>	
<p>ART 18 DDL 2112</p>	<p>Aumento delle risorse per il finanziamento dei contratti collettivi decentrati integrativi dello 0,22% del monte salari 2021 a partire dal 2025 (nello Stato il costo è 111,2 milioni di euro). In questo modo si offrono risorse aggiuntive per la contrattazione collettiva del triennio 2022/2024</p>	

MINISTERO DELL'INTERNO FORMAZIONE PERMANENTE 2024

ART 19 DDL 2112	2. Per il personale dipendente da amministrazioni, istituzioni ed enti pubblici diversi dall'amministrazione statale, gli oneri per i rinnovi contrattuali per il triennio 2025-2027, da destinare alle medesime finalità e da determinare sulla base dei medesimi criteri di cui al comma 1, nonché quelli derivanti dalla corresponsione dei miglioramenti economici al personale di cui all'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono posti a carico dei rispettivi bilanci ai sensi dell'articolo 48, comma 2, dello citato decreto legislativo n. 165 del 2001.	Le amministrazioni non statali, ivi comprese regioni ed enti locali, aumentano con oneri a carico dei propri bilanci le risorse per i rinnovi contrattuali del triennio 2025/2027 dello 1,8% nel 2025, del 3,6% nel 2026 e del 5,4% nel 2027 e, nelle more, erogano la indennità di vacanza contrattuale dello 0,6% dallo 1 aprile al 30 giugno 2025 e dello 1% dallo 1 luglio 2025. Tali aumenti includono Irap ed oneri riflessi
ART 110 DDL 2112	12. Al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, i risparmi permanenti conseguiti per effetto di assunzioni a tempo indeterminato effettuate in misura inferiore a quelle consentite dalla legislazione vigente in materia di turn over, asseverati dai relativi organi di controllo, possono essere destinati ad incrementare i fondi per il trattamento accessorio del personale delle amministrazioni destinatarie delle disposizioni di cui al presente articolo per un importo non superiore al 10 per cento del valore dei predetti fondi determinato per l'anno 2016 ai sensi dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e certificati ai sensi dell'articolo 40-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 o dalle analoghe disposizioni previste dai rispettivi ordinamenti, al netto delle eventuali risorse per lavoro straordinario ivi presenti.	

MINISTERO DELL'INTERNO FORMAZIONE PERMANENTE 2024

DL 44/23 IN V. DAL 23.04.23 ART 3 C. 6	<p>6. Per gli anni 2023-2026, per i comuni sprovvisti di segretario comunale alla data di entrata in vigore del presente decreto, non rileva ai fini del rispetto dei limiti previsti dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, la spesa per il segretario comunale considerata al netto del contributo previsto dall'articolo 31-bis, comma 5, del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233.</p>	
Circolare n. 23/2023 RGS LA SEDIA FREDDA	<p>l'ente mette cioè a raffronto l'accessorio del segretario del 2016 e quello dell'anno corrente rapportando i valori di ambedue gli anni alla percentuale di convenzione dell'anno corrente nonché computando il costo del segretario come "sedia fredda", cioè considerandolo come presente anche in eventuali periodi di assenza/scavalco.</p>	<p>CDC LOMBARDIA "l'ente mette cioè a raffronto l'accessorio del segretario del 2016 e quello dell'anno corrente rapportando i valori di ambedue gli anni alla percentuale di convenzione dell'anno corrente nonché computando il costo del segretario come "sedia fredda", cioè considerandolo come presente anche in eventuali periodi di assenza/scavalco".</p>

