

COMUNE DI VILLAGRANDE STRISAILI

Provincia di Nuoro

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 9 del 07.06.2024

OGGETTO: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2025/2026.

L'Organo di Revisione Dottor Giuseppe Demara, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n.31 del 29.08.2023;

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 *“Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...”*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *“Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica”*;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”*;
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”*;
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”*;

- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...);”*
- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *“per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”;*

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative - funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.*
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

dato atto che è stata predisposta la revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, la ricognizione del personale in esubero;

rilevato che i Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale: Responsabile del Settore Lavori Pubblici e Urbanistica prot. n.1475 del 27.02.2024, Responsabile del Settore Affari Generali prot. n. 1502 del 28.02.2024, Responsabile del Settore Ambiente e Reti Tecnologiche prot.n.1516 del 29.02.2024 e prot. n.3723 del 16.05.2024 del Responsabile del Settore Finanziario con le quali si è dato atto delle ricognizioni effettuate ai sensi dell'art.33 del D.Lgs 165/2001.

Viste le deliberazioni della Giunta Comunale:

- n. 114 del 28.12.2023, recante *“Spesa di personale da cedere all’Unione dei Comuni d’Ogliastra per finanziare le attività di cui alla SUA per gli appalti a valere sul PNRR e PNC. Anno 2024”* con la quale si disponeva di cedere alla suddetta Unione, per le finalità di cui alla stazione appaltante 2024, spazi assunzionali, limitatamente all’anno 2024, nella misura massima pari a euro 18.162,13 (o la maggiore somma risultante a seguito degli incrementi contrattualmente previsti) comprendente esclusivamente spese di personale a tempo determinato, in quanto la anzidetta cessione rientra nel limite del 100 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009 come disposto dall’articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e ss.mm.ii.

- n. 32 del 09.04.2024 con la quale si stabiliva altresì di cedere all’Unione dei Comuni della Valle del Pardu spazi assunzionali, limitatamente per l’anno 2024, nella misura pari a euro 3.000,00 di cui:

- Euro 0,00 spese per indennità di posizione e risultato da imputare pro quota al fondo del salario accessorio ai fini del rispetto del vincolo imposto dall’art 23 del D.lgs. 75/2017;
- Euro 3.000,00 spese competenze personale a tempo determinato ai fini del rispetto dei vincoli del tetto di spesa di personale di cui al comma 557 art. 1, della legge n. 296 del 2006;

- n. 24 del 14.03.2024, con la quale si dispone di cedere all’Unione dei Comuni Nord Ogliastra spazi assunzionali, limitatamente all’anno 2024:

- Euro 1.875,00 di capacità assunzionale a tempo determinato;
- Euro 1.300,00 a titolo di salario accessorio per indennità di posizione e risultato da imputare pro quota al salario accessorio, nel rispetto del disposto di cui all’art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017;

Richiamata, la deliberazione della G.C. n. 39 del 20.05.2022 di *“Integrazione programma fabbisogno personale triennio 2022/2024 e piano annuale delle assunzioni 2022 per fabbisogno assunzione PNRR art. 31 bis d.l.152/2021”* che modifica e integra il fabbisogno del personale di cui alla Deliberazione n. 22 del 21.04.2022, introducendo la figura di un Ingegnere Cat. D part time all’80%, al fine della candidatura alla richiesta di personale da assumere a tempo determinato così come previsto dall’art. 31 comma 1,3 e 5 del D.L. 6 novembre 2021, n.152, non sussistendo la sostenibilità finanziaria della già menzionata assunzione come attestato dal revisore con asseverazione acquisita al prot. con il n. 3639 del 20.05.2022;

Richiamato l’art. 3 comma 8 della legge 19 giugno 2019, n. 56 *“Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell’assenteismo”* ai sensi del quale *“Fatto salvo quanto stabilito dall’articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall’articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”*;

Rilevato che sono state comunicate le seguenti cessazioni per collocamento a riposo:

- Prot. 0007862/2023 del 23/11/2023 del dipendente matricola 16, avendo maturato i requisiti per il trattamento pensionistico, ha comunicato il proprio collocamento a riposto a far data dal 31/03/2024, termine poi prorogato al 01/07/2024 con successiva comunicazione prot. 0002901/2024 del 18/04/2024;
- Prot. 0002624/2024 del 08/04/2024 del dipendente matricola 13, avendo maturato i requisiti per il trattamento pensionistico, ha comunicato il proprio collocamento a riposto a far data dal 01/08/2024.

Richiamato il disposto dell’art. 36, comma 2 del D. Lgs. 165/2001, ai sensi del quale: *“Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell’impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l’applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall’articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all’articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l’esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato.*

È consentita l'applicazione dell'[articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350](#), ferma restando la salvaguardia della [posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato](#)”.

Rilevato che, in esecuzione della precedente programmazione dei fabbisogni, di cui al PIAO 2023/2025, è stata disposta l'assunzione di un dipendente dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (profilo assistente sociale) a tempo part time 50% e determinato per mesi sei prorogabili, mediante scorrimento di graduatorie di altri enti o mediante selezione pubblica.

Considerato che la predetta assunzione è stata effettuata con determinazione n. 1034 del 19.12.2023, con decorrenza dalla data del 21.12.2023, fino al 21.06.2024.

Visto che si ritiene necessario prorogare l'assunzione per altri 6 mesi e, pertanto, fino al 21.12.2024, portando, con decorrenza da tale data il contratto dal 50% all'83,33% (24 ore settimanali), per un costo complessivo di euro 15.460,40.

Rilevato che, a seguito della predetta assunzione risulta rispettato il rapporto tra le unità di personale che lavorano part time con quelle full time, posto che nel corso del 2023, in esecuzione del PIAO 2023/2025 come modificato con deliberazione n 113 del 28.12.2023, si è proceduto entro dicembre 2023, come segue:

- assunzione a tempo indeterminato di un funzionario tecnico full time con trasformazione del part time 95% in full time 100%
- ritorno a tempo pieno di un dipendente dell'area degli istruttori il cui contratto di lavoro era stato precedentemente trasformato in part. Time 75%.

Considerato quanto sopra e l'evoluzione di quanto precedentemente deliberato, per il 2024 e il 2025 non si programmano nuove assunzioni a tempo indeterminato;

Richiamato il D.M. 21 dicembre 2023 attuativo dell'art. 3-ter del decreto-legge n. 44 del 2023 recante “Disposizioni per il potenziamento delle pubbliche amministrazioni”. di cui sopra è stato approvato il 21 dicembre 2023 (in G.U. 22 gennaio 2024 n. 17), che ha definito le modalità di attuazione delle assunzioni previste dall'art.3-ter del D.L. 44/2023 delle procedure di reclutamento di giovani.

Precisato che le amministrazioni possono procedere alle assunzioni di giovani con contratto di apprendistato e contratto di formazione e lavoro di cui all'art.3-ter del D.L. 44/2023, nel limite del 10% delle facoltà assunzionali esercitabili per la generalità delle Amministrazioni pubbliche, mentre per i Comuni, le loro Unioni, le Province e le Città Metropolitane, la percentuale di cui sopra è incrementata al 20% delle facoltà assunzionali esercitabili e, comunque, per almeno una unità (art. 28, c. 1, lett. b), n. 2-bis), del D.L.75/2023).

Le assunzioni di giovani a tempo determinato di cui all'art.3-ter del D.L. 44/2023 devono rientrare, proprio perché trasformabili in tempo indeterminato, nell'ambito delle assunzioni comprese nella programmazione triennale del fabbisogno di personale.

I fabbisogni delle amministrazioni fanno riferimento non solo e non esclusivamente alle facoltà assunzionali ma anche al fabbisogno di specifiche competenze necessarie alle amministrazioni.

Considerato che il D.M. 21 dicembre 2023 prevede l'attivazione di progetti di formazione universitaria e di corsi professionalizzanti, volti ad agevolare l'accesso al mondo del lavoro pubblico, proprio «sulla base delle prospettive dei fabbisogni delle amministrazioni pubbliche convenzionate».

Considerato che questo Ente rispetta le disposizioni concernenti le assunzioni degli appartenenti alle categorie protette per il rispetto della quota d'obbligo di cui alla Legge n. 68/1999.

Il Comune di Villagrande Strisaili ha deciso di partecipare all' Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse – pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche di coesione Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari prevedendo l'assunzione di n. 1 Funzionario Tecnico – Ingegnere il cui costo grava sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo. Il contributo all'assunzione è per l'intera durata lavorativa del dipendente è etero finanziato e quindi in deroga alle capacità assunzionali dell'Ente.

Dato atto che il Comune di Villagrande Strisaili:

- ha comunicato, ai sensi dell'art 6 ter comma 5 del d. lgs 165/2001, i contenuti del piano triennale dei fabbisogni di personale al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- rispetta le disposizioni concernenti le assunzioni degli appartenenti alle categorie protette per il rispetto della quota d'obbligo di cui alla Legge n. 68/1999;
- con deliberazione n. 11 del 26.03.2024 il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP semplificato) per il triennio 2024/2026, trasmesso alla BDAP nei termini di legge;
- con deliberazione n. 12 del 26.03.2024 il Consiglio comunale ha approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2024/2026 con i relativi allegati;
- con deliberazione del Consiglio comunale n. 36 datata 12.09.2023 è stato approvato il Rendiconto della gestione 2022, trasmesso con esito regolare alla BDAP;
- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica;

Considerato, inoltre, che questo Ente non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale per il 2024.

Vista la richiesta di parere sul Piano triennale del fabbisogno di personale 2024/2026, contenuto nella Sez.3.2 del Piano Integrato Attività e Organizzazione, proposta di deliberazione n.56 del 06.06.2024, nel quale sono inseriti:

- Il piano delle assunzioni a tempo indeterminato

Il Comune di Villagrande Strisaili si colloca nella fascia demografica lett. c) (popolazione da 2.000 a 2.999), della tabella 1 del D.M. 17/03/2020, avendo una popolazione residente di riferimento pari a 2.994 e ai sensi dei nuovi calcoli sulla capacità assunzionale effettuati ai sensi del D.L.34/2019 rientra tra i cosiddetti comuni virtuosi, il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2022) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2020-2021-2022) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2022) si attesta al 16,61%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale pari al 27,60%. Per questo motivo ha la possibilità di effettuare assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto del limite come calcolato alla luce del DL 34/2019 così come dimostrato nella seguente tabella (Fabbisogni – Allegato A):

Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali (anno 2024)		
abitanti 31/12/202 n.2.994		
DM 17/03/2020 - Circolare 13/05/2020		
MACROAGGREGATO BDAP:		
U.1.01.00.00.000		781.658,48
U1.03.02.12.001		0,00
U1.03.02.12.002		0,00
U1.03.02.12.003		0,00
U1.03.02.12.999		0,00
IRAP		65.797,47
	Totale	847.455,95
IRAP (destrarre)		65.797,47
	Totale spesa personale al netto dell'IRAP	781.658,48

TOTALE SPESA DI PERSONALE (A) - Ultimo rendiconto di gestione approvato ESERCIZIO 2022	781.658,48
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2022	4.677.532,19
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2021	4.749.880,22
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2020	5.049.004,44
TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO	14.476.416,85
MEDIA ENTRATE CORRENTI	4.825.472,28
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO 2021	119.133,68
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)	4.706.338,60
RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %)	16,61
INSERIMENTO DEL COMUNE NELLA FASCIA DI INSERIMENTO DEL DM - ART. 4 TAB. 1	-
VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM (D)	27,60
MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA (MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE X VALORE SOGLIA) (B x D)	1.298.949,45
DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO/ESERCIZIO X (E)	517.290,97
% MASSIMA CONSENTITA DI INCREMENTO SPESA PERSONALE ART. 5 PER FASCIA COMUNE (1° ANNO) (F) (PRENDERE % TABELLA 2)	30,00%
SPESA PERSONALE ANNO 2018 (G)	935.400,75
INCREMENTO MASSIMO SPESA PERSONALE - UTILIZZO % DI INCREMENTO PREVISTA DAL DM (H= G x F)	280.620,23
FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE ULTIMI 5 ANNI (I) (EVENTUALE) (*)	0,00
LIMITE MASSIMO SPESA PERSONALE: TOTALE SPESA DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO/ESERCIZIO X + INCREMENTO MASSIMO SPESA DI PERSONALE PREVISTA TAB.2 (H) O, IN DEROGA (SE PIU' FAVOREVOLI), LE FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE PREVIGENTE NORMATIVA, FERMO RESTANDO IL LIMITE MASSIMO DI SPESA CONSENTITA (I)	1.062.278,71
FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE SPENDIBILI (**)	0,00

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

SVILUPPO FACOLTA' ASSUNZIONALI		Spesa di personale anno 2018 (*)		935.400,75
20%	25%	28%	29%	30%
187.080,15	233.850,19	261.912,21	271.266,22	280.620,23
2020	2021	2022	2023	2024

Per cui secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Villagrande Strisaili ha la possibilità di incrementare nel 2024 la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM), come riportato sopra nella tabella, per un importo pari a euro 280.620,23.

In base ai nuovi disposti normativi e ai rinnovati sistemi di calcolo della capacità assunzionale a tempo indeterminato, il Comune di Villagrande Strisaili è sottoposto per il 2024 al limite di spesa pari a euro 1.062.278,71.

Non sono programmate nuove assunzioni a tempo indeterminato per il 2024, 2025 e il 2026.

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali e per il raggiungimento degli obiettivi strategici e di performance. In quest'ottica, in base alla nuova articolazione organizzativa dell'Ente di cui alla sotto-sezione 3.1 del piano, in relazione alle competenze necessarie, ad oggi non è prevista una differente allocazione delle risorse tra gli uffici, ma l'Ente si riserva di modificare la presente allocazione ove si ritenesse necessaria.

- Il piano delle assunzioni a tempo determinato

Ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono avvenire *"soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale ..."* e rispettare il limite spesa personale flessibile art. 9 comma 28 dl 78/2010 che per il Comune di Villagrande Strisaili è pari a euro 116.417,59.

2024

- Si prevede la proroga dell'assunzione di un assistente sociale area funzionari e dell'elevata qualificazione a tempo determinato e parziale all'83,33 % (24 ore settimanali) per 6 mesi, ulteriormente prorogabili.

Non sono programmate nuove assunzioni per il 2025 e il 2026.

Per cui preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile che rispetta il limite di legge pari a euro 117.063,86;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

Rilevato che:

- è **rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, per gli enti a partire da 6 dipendenti, nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;
- è **rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il *"divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro"*;

Rilevato che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come riepilogato nella sottostante tabella:

SPESA PERSONALE COMMA 557 ART. 1 L. 296/2006 - TABELLA 1	MEDIA TRIENNIO 2011/2013	SPESA ANNO 2024	SPESA ANNO 2025	SPESA ANNO 2026
COMPONENTI DA CONSIDERARE				
Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	885.037,29	713.897,60	722.517,81	722.517,81
Salario accessorio Segretario		9.485,00	9.485,00	9.485,00
Personale a tempo determinato Servizi sociali (83,33 % dal 30.06.2024)		15.460,40		
Spese per il personale Unione dei Comuni Valle del Pardu		3.000,00	3.000,00	3.000,00
Spese per il personale Unione dei comuni Nord Ogliastro (Solo capacità, non spesa)		2.523,68	2.523,68	2.523,68
Spese per il personale Unione dei comuni Nord Ogliastro (Solo capacità, non spesa)		18.162,13	18.162,13	18.162,13
Spese per missioni e formazione del personale				
Spese per assegni familiari, buoni pasto e spese per equo indennizzo	4.341,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00
Contributi assistenziali e previdenziali (compreso INAIL) obbligatori a carico dell'ente;	111.632,41	261.839,47	261.716,71	261.716,71
IRAP	57.540,31			
TOTALE SPESA LORDA	1.058.551,01	1.034.367,68	1.027.405,33	1.027.405,33
COMPONENTI ESCLUSE				
Oneri derivanti da rinnovi contrattuali – retribuzioni fisse;	173.513,22	36.386,47	36.386,47	36.386,47
Anticipazioni IVC da CCNL		16.599,50	16.599,50	15.599,50
Dipendenti categorie protette		24.617,41	24.617,41	24.617,41
Rimborso segretario Urzulei		28.753,15	28.753,15	28.753,15
Spese per straordinario elettorale rimborsato da altre Amministrazioni;				
Spese per incentivi al personale: Progettazione;				
Spese per missioni e formazione del personale				
Contributi assistenziali e previdenziali (compreso INAIL) obbligatori a carico dell'ente relative alle voci precedenti;		32.899,99	32.899,99	32.899,99
Altro – ISTAT				
IRAP relativo alle voci precedenti				
Circolare sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di persona. L'art. 6 specifica che "la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557 quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n.296".		142.237,96	142.237,96	142.237,96
Trasformazione part time in full time (differenza 5%)				
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE	173.513,22	281.494,48	281.494,48	281.494,48
TOTALE SPESA NETTA - SOGGETTA COMMA 562 ART. 1 L. 296/2006	885.037,79	752.873,81	745.910,85	745.910,85
SALDO		132.163,98	139.126,94	139.126,94

rilevato che con il presente atto:

- non sono previste assunzioni a tempo indeterminato;
- sono previste proroghe delle assunzioni a tempo determinato;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Responsabili competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

esprime

parere favorevole al "PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE" e nello specifico al punto 3.2 Programmazione strategica delle risorse umane nel quale è contenuto il "Piano triennale dei fabbisogni del personale" relativo al periodo 2024-2026.

Lì, 07.06.2024

L'Organo di Revisione
Dottor Giuseppe Demara