



Città di Iglesias

PIANO TRIENNALE Fabbisogno del personale 2025 - 2027

-Allegato al PIAO 2025 – 2027-



Il presente Piano triennale dei fabbisogni, 2025 – 2027 è assorbito nella sezione Organizzazione e capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025 - 2027.

Piano triennale dei fabbisogni, 2025-2027, del personale.

Ai sensi delle vigenti disposizioni in tema di reclutamento di personale, le Amministrazioni pubbliche sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale coerentemente con le disponibilità finanziarie e di bilancio in un'ottica di continuo adattamento della dotazione organica al conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa, di efficienza, economicità e qualità dei servizi offerti ai cittadini nonché di avvicendamento di nuovo personale in sostituzione di quello cessato dal servizio.

L'art. 4, comma 1, lettera c), del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella sottosezione di programmazione denominata "Organizzazione e capitale umano", ciascuna amministrazione indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;

- la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle
- esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

La costruzione e l'aggiornamento della macrostruttura deriva dalla necessità dell'Amministrazione di migliorare la propria capacità di investimento e semplificare le procedure in funzione dell'attuazione delle misure e dell'utilizzo delle risorse contenute e stanziare nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e nel Piano per gli investimenti complementari al PNRR di cui all'art.1 del D.L. 59/2021.

La consistenza del personale in servizio al 31 dicembre 2024 era la seguente:

INQUADRAMENTO	PROFILO	TEMPO INDETERMINATO O DETERMINATO		TEMPO PIENO O PARZIALE		TOTALE
		Ind.	Det.	p.	Pt.	
DIRIGENTE	5	Ind. 2	Det. 3	p. 5	Pt. 0	5
CATEGORIA D	33	Ind. 31	Det. 2	p. 33	Pt 0	33
CATEGORIA C	61	Ind. 60	Det. 1	p. 60	Pt 1	61
CATEGORIA B3	17	Ind. 17	Det. 0	p. 15	Pt 2	17
CATEGORIA B1	5	Ind. 4	Det. 1	p. 4	Pt 1	5
CATEGORIA A	4	Ind. 4	Det. 0	p. 4	Pt 0	4
TOTALE	125	Ind. 118	Det. 7	p. 121	Pt 4	125

Nell'ultimo anno si registra una riduzione percentuale del numero complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato.

Uno dei fenomeni che sta condizionando l'operatività di diversi comuni della Sardegna, compreso il comune di Iglesias, riguarda l'esodo verso altri enti e in particolare verso la Regione.

I dati forniti dal Settore Organizzazione e gestione risorse umane e performance, riferiti all'ultimo triennio, indicano una consistente fuoriuscita di dipendenti, per mobilità verso altri Enti o dimissioni per trasferimento verso altri comparti del settore pubblico.

Sulla base dell'esame della dotazione organica e delle relazioni trasmesse dai dirigenti si attesta che non vi sono dipendenti o dirigenti in soprannumero o in eccedenza, giusta deliberazione della Giunta Comunale n.362 del 27.11.2024.

Nel corso del triennio 2025/2027, alla data di redazione del presente piano, sono previste sulla base di dati certi per il collocamento in quiescenza in via obbligatoria, e/o per dimissioni volontarie, le seguenti cessazioni di personale:

- anno 2025, numero cessazioni 6 per collocamento in quiescenza, n. 1 cessazione per mobilità volontaria e n. 4 cessazioni per dimissioni volontarie;
- anno 2026, numero cessazioni 6 per collocamento in quiescenza;
- anno 2027, numero cessazioni 2 per collocamento in quiescenza;

Totale delle cessazioni previste nel triennio 2025/2027 n. 19 cessazioni;

Disciplina delle assunzioni

La legge di bilancio dello Stato per l'anno 2025 (legge 30 dicembre 2024, n. 207, pubblicata in Gazzetta ufficiale il 30 dicembre scorso), vede confermate le regole per la determinazione della capacità assunzionale.

I comuni restano inquadrati nell'ambito delle regole dettate dall'articolo 33 del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019: norma che ha introdotto il criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale, da asseverare a cura dei revisori dei conti, accompagnata dalla determinazione degli spazi assunzionali calcolati secondo le regole di seguito riportate.

Le regole per il calcolo sono le seguenti:

– il conteggio per la verifica della sostenibilità finanziaria della spesa di personale deve sempre essere aggiornato all'arrivo di ogni successivo rendiconto: l'amministrazione, quindi, procede oggi a programmare e assumere in base ai dati del rendiconto 2023 per la spesa di personale e del triennio 2021/2022/2023 per la media delle entrate correnti (al netto del FCDE 2023), riservandosi di aggiornare i calcoli, anche al fine di legittimare eventuali assunzioni non ancora operate (seppur già previste), alla luce dei dati del rendiconto 2024;

– la nozione di spesa di personale da utilizzare, alla luce delle indicazioni dei diversi D.M. attuativi (ad esempio il D.M. 17 marzo 2020 per i comuni), in particolare, non prevede la possibilità di derogare il maggiore costo derivante dal rinnovo dei contratti collettivi. Poiché è in vista, probabilmente entro la primavera, il rinnovo del CCNL 2022-2024 del comparto delle Funzioni locali, che porterà a un aumento di spesa quantificato nel 6% (a cui detrarre quanto già viene oggi corrisposto come Ivc, base e incrementale), occorre ricordare che, alle regole attuali, anche questo nuovo contratto comporterà la riduzione degli spazi assunzionali degli enti interessati;

– viene meno, dall'anno 2025, l'applicazione della Tabella 2 del D.M. 17 marzo 2020 per i comuni, introdotta dall'articolo 5 del medesimo decreto: ciò significa che i comuni dovranno semplicemente verificare il loro posizionamento all'interno delle fasce delineate dalla Tabella 1 (ex art. 4) e dalla Tabella 3 (ex art. 6), in base alla propria consistenza demografica, e procedere secondo le regole, che vincolano gli enti "virtuosi" e quelli che si collocano tra le due fasce o al di sopra della soglia più alta.

In particolare, si evidenzia che:

– i comuni la cui percentuale sia inferiore alla soglia percentuale delineata dalla Tabella 1, potranno espandere la propria spesa di personale fino alla medesima, senza più tenere conto degli incrementi progressivi finora sanciti dalla Tabella 2; il tutto, naturalmente, secondo i principi di prudenza che la Corte dei Conti ha sempre raccomandato;

– i comuni la cui percentuale si collochi tra le due soglie percentuali dovranno garantire nell’anno corrente il non peggioramento del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti al netto FCDE rispetto a quello registrato tra i medesimi due valori nell’ultimo rendiconto (ad oggi, nel 2023);

– i comuni che superano la soglia più alta, quella determinata dalla Tabella 3, a norma dell’articolo 6, comma 2, del D.M., dal 2025 “applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia”.

La legge di bilancio introduce, per gli enti che applicano il turn-over, una nuova disposizione relativamente all’incidenza delle assunzioni per mobilità sulla capacità assunzionale degli enti; viene meno il concetto di neutralità della mobilità.

L’articolo 1, commi 126 e 127, della legge 207/2024 modifica l’articolo 14, comma 7, del D.L. 95/2012, convertito in legge 135/2012, il cui testo aggiornato è il seguente: *“Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, nonché quelle disposte a seguito dell’applicazione della disposizione di cui all’articolo 2, comma 11, lettera a), limitatamente al periodo di tempo necessario al raggiungimento dei requisiti previsti dall’articolo 24 del decreto legge 6 dicembre 2011 n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, sono 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. Agli oneri derivanti dall’acquisizione di personale all’esito dei processi di mobilità di cui al primo periodo si provvede nei limiti delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, fermo restando quanto previsto dall’articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”.*

Da ciò discende che le cessazioni per mobilità garantiscono la maturazione di capacità assunzionale utile ai fini del turn-over, mentre le assunzioni effettuate nella stessa modalità ne implicano, simmetricamente, l’utilizzo.

Le assunzioni per mobilità agiscono pertanto in termini di turn-over esattamente come le assunzioni operate mediante concorso. Le cessazioni per mobilità, frattanto, hanno le stesse conseguenze di quelle a titolo definitivo (pensionamenti, dimissioni volontarie).

Verifica sostenibilità finanziaria della spesa di personale

Ai fini della programmazione del fabbisogno del personale relativo al triennio 2025/2027 il D.M. 17 marzo 2020, per le parti attualmente applicabili, prevede in particolare:

- all’articolo 4, rubricato “Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale:
 - comma 1. In attuazione dell’art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, sono individuati 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’articolo 2, pari al 27% per gli enti rientranti della fascia F), ricomprendente i comuni da 10.000 a 59.999 abitanti (classe demografica nella quale rientra il comune di Iglesias);
- all’articolo 6, rubricato “Individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale”:
 - comma 1, ai sensi del quale 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, quantificato nel 31,0% per i Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti nella cui casistica rientra il Comune di Iglesias, adottano un percorso di graduale riduzione annuale

del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turnover inferiore al 100 per cento;

- comma 3, ai sensi del quale 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;

Si richiama altresì, in merito, la nota del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato protocollo n.179877 dell'1/9/2020, nella quale, in risposta ad una richiesta di chiarimenti presentata dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome relativamente alla gestione dei vincoli di spesa del personale a seguito della disciplina di cui all'articolo 11 del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 35 per gli enti del Servizio sanitario nazionale, è illustrata la procedura applicativa per l'adeguamento dei limiti del salario accessorio in caso di incremento di personale rispetto al 31/12/2018 analogamente a quanto prescritto per i Comuni in relazione alla previsione dell'articolo 33, comma 2, ultimo periodo del citato decreto legge n.34/2019; in particolare nella medesima si afferma che:

– al fine di quantificare l'incremento del limite per ciascuna assunzione, le norme in oggetto prevedono *“l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, [...], prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”*. Pertanto la misura dell'incremento del limite a seguito dell'assunzione a tempo pieno di una singola unità di personale, è quantificato dal rapporto tra le seguenti due grandezze:

- fondo per la contrattazione integrativa 2018, come certificato dal collegio dei revisori dei conti ai sensi dell'articolo 40-bis, primo comma del decreto legislativo n. 165/2001 e come trasmesso ai fini della compilazione della Tabella 15 “Fondi per la contrattazione integrativa” del Conto Annuale 2018, valutato al netto delle poste variabili che non rilevano ai fini della verifica del limite in oggetto (es. risorse non utilizzate fondi anni precedenti, incentivi per le funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del decreto legislativo n. 50/2016, eccetera);
- personale in servizio al 31 dicembre 2018 destinatario del fondo di cui al punto precedente (andrà quindi a titolo esemplificativo compreso il personale a tempo determinato, il personale con rapporto di lavoro part-time, il personale comandato presso l'amministrazione che accede al fondo, ed escluso il personale comandato esternamente all'amministrazione che non vi accede, ecc.);

– la quantificazione che precede va effettuata una unica volta (in quanto la norma non prevede modifiche di tale misura) e distintamente per ciascuna categoria di personale interessata; il limite va adeguato in aumento in modo proporzionale agli incrementi di personale individuati dalla norma in eccesso rispetto al personale in servizio alla data del 31/12/2018, distintamente in relazione a ciascuna tipologia di personale;

- con riferimento all'articolo 33 del decreto legge n. 34/2019, l'adeguamento del limite andrà operato distintamente per il personale dirigente che accede al fondo delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato (in ultimo disciplinato dal contratto collettivo nazionale di lavoro del 16.07.2024), nonché per il personale non dirigente, sia con riferimento al fondo risorse decentrate (disciplinato dal contratto collettivo nazionale di lavoro 22 maggio 2018) che con riferimento alle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative corrisposte a carico dei bilanci degli enti, previsto dal medesimo contratto collettivo nazionale di lavoro. A differenza del Servizio sanitario nazionale, l'articolo 33 del decreto legge n. 34/2019 risulta finalizzato ad assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Pertanto si ritiene che vada preso in considerazione ai fini dell'adeguamento, in

aumento o in diminuzione, del limite, unicamente il personale con contratto a tempo indeterminato che accede alle risorse accessorie, escludendo pertanto, diversamente dai conteggi indicati per la valorizzazione del valore medio pro-capite, il personale con contratto a tempo determinato ed avendo cura di escludere dal calcolo le assunzioni a tempo indeterminato di personale in precedenza in servizio a tempo determinato, il cui trattamento accessorio risulta già ricompreso nel fondo per la contrattazione integrativa;

- ai fini della individuazione delle unità presenti nell’anno di riferimento, si ritiene necessario considerare l’effettiva presenza in servizio rilevata sulla base dei cedolini stipendiali erogati al personale che accede ai fondi della contrattazione integrativa. In base a tale approccio 12 cedolini stipendiali corrispondono ad una unità di personale a tempo pieno in servizio nell’anno. Pertanto il numero dei cedolini stipendiali dei dipendenti che accedono alle risorse accessorie individuate dalla norma diviso 12 restituisce il numero di dipendenti in servizio nell’anno di riferimento utile ai fini dell’applicazione della norma in questione, ferma restando la necessità di ricondurre gli stessi al tempo pieno, rapportando i cedolini con la percentuale di part-time del dipendente in servizio; tale metodologia – che è già nota alle amministrazioni in quanto prevista per la disposta dal titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – consente di rilevare in modo operativamente semplice e verificabile le unità di personale aggiuntive rispetto al personale rilevato al 31 dicembre 2018;
- la quantificazione dell’incremento di unità di personale in servizio nell’anno di riferimento è determinata, a seguito di opportune verifiche operate a consuntivo, dalla differenza tra il numero di cedolini stipendiali effettivamente erogati nell’anno di riferimento diviso 12 (numero dei dipendenti su base annua) e le corrispondenti unità di personale in servizio al 31 dicembre 2018, arrotondate al secondo decimale ove necessario;
- ove le unità in servizio nell’anno di riferimento così calcolate risultino superiori a quelle in servizio al 31/12/2018, il limite di cui all’articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n.75/2017 è adeguato in aumento, distintamente per ciascuna tipologia di personale, della seguente misura: numero delle unità di personale aggiuntivo rispetto a quello in servizio al 31/12/2018 moltiplicato per il valore pro-capite dell’accessorio rilevato nel 2018 calcolato secondo i criteri esposti;
- nel caso delle amministrazioni destinatarie dei disposti dell’articolo 33 del decreto legge n. 34/2019, va calcolata sia la quota unitaria per dipendente non dirigente riferita al fondo per la contrattazione integrativa che la quota unitaria calcolata sul medesimo numero dei dipendenti non dirigenti riferita alle risorse a bilancio destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- a titolo esemplificativo, ponendo pari a 100 unità di personale in servizio al 31.12.2018, qualora nell’anno 2025 tale personale aumentasse di 10 unità, il limite sarà adeguato di 10 quote unitarie. Qualora l’anno successivo, cioè il 2026, il personale in servizio si dovesse attestare su 108 unità (quindi 2 in meno rispetto al 2021), il limite 2016 sarà adeguato per 8 quote unitarie (in diminuzione rispetto al 2021). Infine, qualora in un certo anno il personale scendesse a 99 unità, il limite 2016 non subirà alcun adeguamento, né in aumento, né in diminuzione.

Da quanto sopra emerge che sui margini di incremento della spesa per il personale può influire anche il correlato aumento delle risorse destinate al salario accessorio da quantificarsi annualmente avuto riguardo alla reale consistenza dei dipendenti nell'anno di riferimento, da calcolarsi secondo le richiamate indicazioni della Ragioneria generale dello Stato.

Assunzioni eterofinanziate

Nel quadro normativo della sostenibilità finanziaria si inseriscono, altresì, alcune specifiche disposizioni tese a sterilizzare dai conteggi le spese eterofinanziate per specifiche finalità; in particolare l'articolo 57, comma 3-septies del decreto legge n.104/2020, convertito con modificazioni dalla legge n.126/2020, prevede che a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni 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.

Risulta rilevante per l'Amministrazione comunale, rispetto a quanto precede, la disciplina introdotta dalla legge n.178/2020 in materia di raggiungimento di livelli essenziali di prestazioni nei servizi sociali, richiamandosi della stessa legge, in particolare:

- l'articolo 1, comma 797, a norma del quale "Al fine di potenziare il sistema dei servizi sociali comunali, gestiti in forma singola o associata, e, contestualmente, i servizi di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n.147, nella prospettiva del raggiungimento, nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente, di un livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali definito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 5.000 in ogni ambito territoriale di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a), della legge 8 novembre 2000, n.328, e dell'ulteriore obiettivo di servizio di un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 4.000, è attribuito, a favore di detti ambiti, sulla base del dato relativo alla popolazione complessiva residente:
 - un contributo pari a 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000;
- l'articolo 1, comma 798, ai sensi del quale, tra l'altro, entro il 28 febbraio di ogni anno, ciascun ambito territoriale di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a), della legge 8 novembre 2000, n. 328, anche per conto dei comuni appartenenti allo stesso, invia al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, secondo le modalità da questo definite, un prospetto riassuntivo che indichi, per il complesso dell'ambito e per ciascun comune, con riferimento all'anno precedente e alle previsioni per l'anno corrente il numero medio di assistenti sociali in servizio nell'anno precedente assunti dai comuni che fanno parte dell'ambito o direttamente dall'ambito. Si fa riferimento al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo la definizione di equivalente a tempo pieno, effettivamente impiegato nei servizi territoriali e nella loro organizzazione e pianificazione;
- l'articolo 1, comma 799, prevedente tra l'altro che il contributo di cui al comma 797 è attribuito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali a valere sul Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale, di cui all'articolo 1, comma 386, della legge 28 dicembre 2015, n. 208. Qualora, a seguito delle richieste da parte degli ambiti territoriali, le somme prenotate risultino eccedenti rispetto alla quota massima stabilita ai sensi del secondo periodo, si procede comunque all'attribuzione delle somme relative ai contributi già riconosciuti negli anni precedenti e ancora dovuti e alla riduzione proporzionale dei contributi di nuova attribuzione in relazione alla capienza della quota disponibile. I contributi di cui al comma 797 non spettano in caso di mancata o tardiva trasmissione delle informazioni previste dal comma 798;

- dall'articolo 1, comma 800, ai sensi del quale con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono definite le modalità in base alle quali il contributo attribuito all'ambito territoriale è da questo suddiviso assegnandolo ai comuni che ne fanno parte ed eventualmente all'ambito stesso.

L'ente capofila del Piano locale unitario dei servizi (comune di Iglesias) ha comunicato che al comune di Iglesias è assegnata per il triennio 2025/2027 una somma complessiva, per ciascuna annualità, pari ad € 124.479,38 destinate all'assunzione di n. 4 (quattro Assistenti Sociali).

A tali risorse si aggiunge, per il primo semestre dell'anno 2025, la somma di € 17.660,28 destinata all'assunzione a tempo determinato di n. 1 (uno) Istruttore direttivo Amministrativo la cui assunzione è finanziata con spese a carico dell'Agenzia di coesione.

Le assunzioni di personale etero – finanziate, come sopra determinate, non rientrano ai fini della determinazione degli spazi assunzionali di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019, come espressamente previsto dall'art. 57, c. 3- septies del D.L. 104/2020, convertito con L. 126/2020.

Pertanto, tali assunzioni etero finanziate vengono inserite nel piano del fabbisogno di personale 2025-2027 ai soli fini della verifica di disponibilità di bilancio.

Le predette risorse devono quindi essere scorporate dal computo del rapporto spesa – entrate ai fini del rispetto dei parametri vigenti.

Determinazione del valore soglia

Il Comune di Iglesias, tenuto conto dei dati desumibili dal rendiconto 2023, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n.14 del 22.04.2024, vanta un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti così come definite dall'articolo 2 del decreto interministeriale del 17 Marzo 2020 e dalla relativa circolare esplicativa, da prendere a riferimento per la programmazione riferibile al triennio 2025/2027, pari al 13,44%, valore ampiamente inferiore alla soglia limite del 27% individuata dal citato articolo 4, comma 1 del medesimo decreto interministeriale per i comuni ricompresi tra i 10.000 e i 59.999 abitanti, come calcolato nella [tabella allegata sotto la lettera "A"](#) per costituirne parte integrante e sostanziale.

Conseguentemente, la soglia limite per il Comune di Iglesias di incremento di spesa e di dotazione organica rispetto alla spesa di personale relativa all'anno 2018, ammontante ad euro 5.045.493,69, sulla base dei criteri di calcolo di cui alla citata circolare protocollo Ministero Interno ULM_FP-0000974-A-08/06/2020 attuativa/esplicativa del decreto interministeriale del 17 Marzo 2020, adottata di concerto dai Ministri per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e Finanze e dell'Interno, risulta pari ad euro 1.362.283,30.

Il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il "valore soglia" sopra citato.

I calcoli, anche al fine di legittimare eventuali assunzioni non ancora operate (seppur già previste), saranno aggiornati alla luce dei dati del rendiconto 2024.

Tetto complessivo alla spesa del personale

Il principio cardine in materia di contenimento della spesa per il personale degli enti locali è rappresentato da quanto previsto dall'articolo 1, commi 557-e seguenti della legge n.296/2006.

In particolare l'articolo 1, comma 557, prevede che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno debbano assicurare 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:

- razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

L'articolo 1, comma 557-quater della predetta legge n.296/2006, introdotto dall'articolo 3, comma 5-bis del decreto legge 24 giugno 2014, n.90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n.114, prevede che ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti debbano assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013.

Al netto delle specifiche deroghe previste, il valore medio del triennio 2011/2023 della spesa di personale del Comune di Iglesias è pari ad euro 5.426.915,35 come ricalcolato nella [tabella allegata sotto la lettera "B"](#) per costituirne parte integrante e sostanziale.

Dai prospetti di Bilancio previsionale 2025-2027, si evince che la spesa per il personale, comprensiva delle assunzioni proposte, ai sensi dell'art. 1 comma 557 L. n. 296/2006, è pari per l'anno 2025 a € 5.071.491,53 per l'anno 2026 a € 5.026.470,39 e per l'anno 2027 a € 5.025.379,40.

Pertanto, ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, il limite è rispettato.

La dotazione organica in termini finanziari

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica". Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale approvate con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 08/05/2018 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27/07/2018, dispongono che la dotazione organica va espressa in termini finanziari e che per gli enti locali la relativa spesa non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge (tale limite è la spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

Il Comune di Iglesias, con il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2025/2027, provvede anche a rideterminare la dotazione organica del personale, non solo in termini di quantità ma anche di valore finanziario, considerando la stessa uno strumento concreto e flessibile, strettamente connesso alle esigenze dell'ente, in relazione ai bisogni derivanti dalla realtà locale.

Con il piano dei Fabbisogno di personale per il triennio 2025-2027 si intende:

- anzitutto, procedere al completamento del piano occupazionale 2024, non completamente realizzato entro il 31/12/2024;
- garantire la sostituzione di alcune figure prossime al collocamento a riposo e/o fuoriuscite per mobilità ovvero dimissioni volontarie;
- dotarsi di personale con competenze trasversali necessarie ad un'organizzazione più flessibile e dinamica, a fronte anche delle novità introdotte dal nuovo CCNL di comparto, sottoscritto il 16/11/2022.

La dotazione organica sia in termini di quantità che in termini finanziari è illustrata [all'allegato indicato sotto la lettera "C"](#) per costituirne parte integrante e sostanziale.



Programmazione

Piano del Fabbisogno 2024 non realizzato

L'Ente aveva approvato un Piano del Fabbisogno 2024/2026, annualità 2024 (deliberazione della Giunta Comunale n.343 del 14/11/2024), che non è stato possibile realizzare entro il 31/12/2024 per le figure di Messo Comunale e Istruttore Direttivo di Vigilanza, a causa del protrarsi di alcune procedure concorsuali. Pertanto, l'Ente ritiene di riproporre nel 2025 le assunzioni non realizzate entro il 2024.

Il Piano del Fabbisogno a tempo indeterminato - triennio 2025 / 2027

Per effetto delle considerazioni che precedono e precisamente dei limiti finanziari richiamati nelle pertinenti sezioni della presente e delle prospettive di incremento della spesa per il personale legate alla nuova stagione dei rinnovi contrattuali, la programmazione per il triennio 2025/2027 sarà improntata alla prudenza per i conti ed al consolidamento delle posizioni già previste, prevedendosi al momento sostanzialmente, il mero turn over del personale che andrà a cessare nel periodo di riferimento, con qualche eccezione, nel rispetto delle quote di riserva.

Tenuto conto delle disposizioni in materia di copertura delle posizioni vacanti, si definisce la programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato presso l'Amministrazione comunale di Iglesias per il triennio 2025/2027 come da risultanze [allegate sotto la lettera "D"](#) per costituirne parte integrante e sostanziale.

E' in ogni caso autorizzata, per ciascuna delle annualità 2025/2027, la sostituzione del personale che dovesse cessare nel periodo di riferimento o comunque la ricopertura di posizioni rese vacanti con analoghe figure professionali, anche a seguito di cambio di profilo professionale da parte di personale di ruolo per ricopertura di altre posizioni vacanti, senza maggiori costi per l'Ente, mediante l'utilizzo, previo esperimento del tentativo di ricollocamento di cui all'articolo 34-bis del D.Lgs.165/2001, delle graduatorie in possesso dell'Ente, ovvero in subordine, alternativamente, o utilizzo di graduatorie in corso di validità cedute in uso previo convenzionamento da altre amministrazioni locali, secondo le procedure regolamentari previste, ovvero tramite specifici concorsi pubblici.

Contenimento della spesa per lavoro flessibile e facoltà assunzionali a tempo determinato

A norma 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 devono avvenire "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale", fermo restando il principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale (comma 557 e ss., legge n. 296/2006). Ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, la spesa per il lavoro flessibile non può superare la spesa omologa sostenuta nell'anno 2009, pari a euro 350.038,88 (dal calcolo vanno escluse le spese per il personale dirigente in servizio ex art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000).

Il personale attualmente in servizio presso l'Ente con contratto a tempo determinato è il seguente:

- 2 dirigenti ex art. 110 c.1;
- 1 dirigente ex art. 110 c.2
- 1 Funzionario Comandante della Polizia Locale – Area Funzionari/EQ ex art. 110 c.1
- 1 dipendente dell'Area degli Istruttori, assunto ex art. 90 del D.Lgs. 267/2000;

Con l'ipotesi di assunzione a tempo determinato da realizzarsi nel 2025 (come da [tabella allegata sotto la lettera "E"](#) per costituirne parte integrante e sostanziale) si prevede una spesa ulteriore pari a € 68.239,87.

Pertanto, l'Ente si pone ben al di sotto del limite previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, il quale prevede, per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale, il rispetto del limite di spesa sostenuta per il lavoro flessibile, nell'anno 2009, che per il Comune di Iglesias è pari a €. 350.038,88.

Si precisa, per completezza di informazioni, che le assunzioni di personale dirigente ex art. 110 comma 1 non rientrano nei limiti di spesa di cui all'art. 9 comma 28 D.L. 78/2010.

La spesa per il personale, comprensiva delle assunzioni proposte, calcolata ai sensi dell'art. 2 del D.M. del 17/3/2020 (spesa per assegni ed oneri, al netto dell'IRAP), è contenuta entro gli stanziamenti del Bilancio di previsione 2025/2027.

Considerazioni finali:

- Con la pianificazione delle sopracitate assunzioni l'Ente intende ottimizzare l'utilizzo delle risorse umane e l'accrescimento professionale, introducendo il principio della multifunzionalità della prestazione lavorativa e garantendo la valorizzazione del personale nel rispetto delle pari opportunità.
- Particolare attenzione verrà data alla formazione, per l'accrescimento professionale dei dipendenti in servizio nonché a favore dei neoassunti, per i quali non sempre è possibile un periodo di affiancamento.



Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	25227
Anno Corrente	2023

Entrate correnti	
Ultimo Rendiconto 2023	41.200.693,17 €
Penultimo rendiconto 2022	40.120.035,94 €
Terzultimo rendiconto 2021	36.288.395,13 €

Spesa del personale	
Ultimo Rendiconto 2023	4.705.049,70 €
anno 2018	5.045.493,69 €

Prima soglia	Seconda soglia
27%	31%

FCDE	4.204.123,11 €
Media - FCDE	34.998.918,30 €
Rapporto Spesa/Entrate	
13,44%	

Collocazione ente
Prima fascia

Incremento massimo ipotetico spesa	
%	€
27%	1.362.283,30 €

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE - ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006

Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	2025	2026	2027
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	4.021.429,47 €	4.062.539,59 €	4.136.044,87 €
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata nell'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità) - quota trattamento accessorio anno prima che si paga nell'anno corrente (FPV anno corrente)	408.189,53 €	408.189,53 €	408.189,53 €
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente			
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile			
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	9.500,82 €	9.500,82 €	9.500,82 €
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli art. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto			
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. N. 267/2000	19.170,89 €	19.170,89 €	19.170,89 €
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e 2 d.lgs. N. 267/2000	407.914,77 €	316.146,44 €	175.812,75 €
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro			
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori (relativi al punto 1 e 2)	1.171.684,77 €	1.178.931,73 €	1.202.080,13 €
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada	13.332,39 €	13.332,39 €	13.332,39 €
IRAP (relativi al punto 1 e 2)	313.895,74 €	318.280,94 €	326.641,08 €
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	64.611,24 €	64.611,24 €	64.611,24 €
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando			
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	24.066,22 €	24.066,22 €	24.066,22 €
Totale (A)	6.453.795,84 €	6.414.769,79 €	6.379.449,92 €

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE	2025	2026	2027
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata DALL'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità) - quota trattamento accessorio anno prima che si paga nell'anno corrente (FPV anno corrente su anno dopo)			
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati - ASS.SOCIALI - PON	142.139,66 €	124.479,38 €	124.479,38 €
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero			
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	24.066,22 €	24.066,22 €	24.066,22 €
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate			
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi - compresi oneri e IRAP	584.701,54 €	584.701,54 €	584.701,54 €
Spese per il personale appartenente alle categorie protette - comprende oneri ma non IRAP perché non ne pagano	221.251,89 €	215.801,44 €	181.572,56 €
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni	46.739,82 €	46.739,82 €	46.739,82 €
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada	18.800,00 €	18.800,00 €	18.800,00 €
Incentivi per la progettazione / funzioni tecniche (d.lgs. 50/2016)			
Incentivi per il recupero ICI			
Diritti di rogito			
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)			
Maggiori spese autorizzate - entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007			
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)	20.000,00 €	20.000,00 €	20.000,00 €
Maggiore spesa assunz. tempo indet. in applicazione art. 7 comma 1 del D.M. 17 marzo 2020 (attuativo art. 33 comma 2 d.l. 34/2019 e smi)	318.507,85 €	347.613,68 €	347.613,68 €
Altre spese escluse (specificare) LSU	6.097,32 €	6.097,32 €	6.097,32 €
Totale (B)	1.382.304,31 €	1.388.299,40 €	1.354.070,52 €

TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)**5.071.491,53 €****5.026.470,39 €****5.025.379,40 €****Media 2011-2013****5.426.915,35 €****5.426.915,35 €****5.426.915,35 €****Differenziale rispetto a spesa netta media triennio 2011-2013****- 355.423,82 €****- 400.444,96 €****- 401.535,95 €**

DOTAZIONE ORGANICA

PROFILI PROFESSIONALI	AREA	COSTO UNITARIO COMPETENZE POSIZIONE ECONOMICA INIZIALE	POSTI PREVISTI AL 01/01/2025	POSTI COPERTI AL 01/01/2025	Costo totale per competenze posizione economica iniziale - al 01/01/2025	Variazioni 2025			Dotazione organica al 31/12/2025	Costo competenze posizione economica iniziale - al 31/12/2025	Costo totale per oneri - al 31/12/2025 PER POSIZIONE ECONOMICA	Costo totale per IRAP - al 31/12/2025 PER POSIZIONE ECONOMICA	Costo totale al 31/12/2025	
						cessazioni	assunzioni	trasformazione posti						
Dirigente Amministrativo	DIRIGENTI	€ 47.015,80	2	1	47.015,80 €				1	€ 47.015,80	€ 15.045,06	€ 3.996,34	66.057,20 €	
Dirigente Tecnico		€ 47.015,80	2	1	47.015,80 €		1		2	€ 94.031,60	€ 30.090,11	€ 7.992,69	132.114,40 €	
Dirigente Avvocato		€ 47.015,80	1	0	- €		1		1	€ 47.015,80	€ 15.045,06	€ 3.996,34	66.057,20 €	
Dirigente amministrativo contabile		€ 47.015,80	1	0	- €				0	€ -	€ -	€ -	- €	
Avvocato (ex Funzionario Avvocato)	FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	€ 25.206,08	1	1	25.206,08 €				1	€ 25.206,08	€ 8.065,95	€ 2.142,52	35.414,54 €	
Specialista in attività Amministrative e Contabili (ex Funzionario Amministrativo Contabile)		€ 25.206,08	3	3	75.618,24 €				3	€ 75.618,24	€ 24.197,84	€ 6.427,55	106.243,63 €	
Specialista in attività amministrative e contabili (EX Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile)		€ 25.206,08	12	11	277.266,88 €		1		12	€ 302.472,96	€ 96.791,35	€ 25.710,20	424.974,51 €	
Specialista in attività contabili (EX Istruttore Direttivo Contabile)		€ 25.206,08	1	1	25.206,08 €				1	€ 25.206,08	€ 8.065,95	€ 2.142,52	35.414,54 €	
Specialista dell'area tecnica (EX Istruttore Direttivo Tecnico)		€ 25.206,08	12	8	201.648,64 €		4		12	€ 302.472,96	€ 96.791,35	€ 25.710,20	424.974,51 €	
Specialista dell'area vigilanza (EX Istruttore Direttivo di vigilanza)		€ 26.516,96	1	0	- €		1		1	€ 26.516,96	€ 8.485,43	€ 2.253,94	37.256,33 €	
Assistente Sociale		€ 25.206,08	6	6	151.236,48 €				6	€ 151.236,48	€ 48.395,67	€ 12.855,10	212.487,25 €	
Specialista in attività socio assistenziali (ex Pedagogista)		€ 25.206,08	1	1	25.206,08 €				1	€ 25.206,08	€ 8.065,95	€ 2.142,52	35.414,54 €	
Istruttore Amministrativo Contabile (ex Istruttore Amministrativo Contabile)		ISTRUTTORI	€ 23.227,70	24	24	557.464,80 €	7	1		18	€ 418.098,60	€ 133.791,55	€ 35.538,38	587.428,53 €
Istruttore Amministrativo (ex Istruttore Amministrativo)			€ 23.227,70	4	0	- €		5		5	€ 116.138,50	€ 37.164,32	€ 9.871,77	163.174,59 €
Istruttore Contabile (ex Istruttore Contabile)	€ 23.227,70		5	0	- €		6		6	€ 139.366,20	€ 44.597,18	€ 11.846,13	195.809,51 €	
Istruttore tecnico (ex Istruttore Tecnico)	€ 23.227,70		14	13	301.960,10 €		1		14	€ 325.187,80	€ 104.060,10	€ 27.640,96	456.888,86 €	
Istruttore tecnico (ex Perito Agrario)	€ 23.227,70		1	1	23.227,70 €				1	€ 23.227,70	€ 7.432,86	€ 1.974,35	32.634,92 €	
Agente di polizia locale (ex Agente Polizia Locale)	€ 24.538,58		22	22	539.848,76 €				22	€ 539.848,76	€ 172.751,60	€ 45.887,14	758.487,51 €	
Collaboratore servizi generali e/o ausiliari (ex Collaboratore Amministrativo) EX B3	OPERATORI ESPERTI	€ 20.665,49	10	10	206.654,90 €	3			7	€ 144.658,43	€ 46.290,70	€ 12.295,97	203.245,09 €	
Collaboratore tecnico manutentivo (ex Capo Operaio)		€ 20.665,49	1	1	20.665,49 €				1	€ 20.665,49	€ 6.612,96	€ 1.756,57	29.035,01 €	
Collaboratore amministrativo (ex Esecutore Amministrativo) EX B1		€ 20.665,49	10	5	103.327,45 €		5		10	€ 206.654,90	€ 66.129,57	€ 17.565,67	290.350,13 €	
Operatore socio sanitario (ex Coadiutore ai servizi sociali)		€ 20.665,49	1	1	20.665,49 €	1			0	€ -	€ -	€ -	- €	
Collaboratore servizi generali e/o ausiliari (ex Messo Notificatore)		€ 20.665,49	3	2	41.330,98 €		1		3	€ 61.996,47	€ 19.838,87	€ 5.269,70	87.105,04 €	
Collaboratore tecnico manutentivo (Operaio qualificato)		€ 20.665,49	2	2	41.330,98 €				2	€ 41.330,98	€ 13.225,91	€ 3.513,13	58.070,03 €	
Operatore (ex Usciere/comMESSO)	OPERATORI	€ 19.844,01	2	2	39.688,02 €				2	€ 39.688,02	€ 12.700,17	€ 3.373,48	55.761,67 €	
Operatore (ex Centralinista)		€ 19.844,01	1	1	19.844,01 €				1	€ 19.844,01	€ 6.350,08	€ 1.686,74	27.880,83 €	
Operatore (ex Operaio)		€ 19.844,01	1	1	19.844,01 €				1	€ 19.844,01	€ 6.350,08	€ 1.686,74	27.880,83 €	
TOTALI			144	118	2.811.272,77 €	11	27	0	134	3.238.548,91 €	1.036.335,65 €	275.276,66 €	4.550.161,22 €	

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI ANNO 2025					
N	PROFILO	EX CTG	CONTRATTO	TEMPO PIENO O PART TIME	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
1	Dirigente Avvocato		Tempo indeterminato		Nell'ordine: Collocamento personale in disponibilità Art. 34bis D.Lgs. 267/2000); Mobilità art 30 D. Lgs 165/2001 - Concorso pubblico
1	Dirigente Tecnico		Tempo indeterminato		Nell'ordine: Collocamento personale in disponibilità Art. 34bis D.Lgs. 267/2000); Mobilità art 30 D. Lgs 165/2001 - Concorso pubblico
1	Operatore esperto (messo)	B	Tempo indeterminato	Tempo pieno	Nell'ordine: Collocamento personale in disponibilità Art. 34bis D.Lgs. 267/2000); Mobilità art 30 D. Lgs 165/2001- Utilizzo graduatoria ASMEL - Utilizzo graduatoria di altro Ente ovvero concorso pubblico
1	Specialista dell'area amministrativa (ex Istruttore Direttivo Amm.vo)	D	Tempo indeterminato	Tempo pieno	Nell'ordine: Stabilizzazione PON
1	Specialista dell'area vigilanza (ex Istruttore Direttivo di vigilanza)	D	Tempo indeterminato	Tempo pieno	Nell'ordine: Collocamento personale in disponibilità Art. 34bis D.Lgs. 267/2000); Mobilità art 30 D. Lgs 165/2001- Utilizzo graduatoria di altro Ente ovvero concorso pubblico
1	Specialista dell'area tecnica (ex Istruttore Direttivo Tecnico)	D	Tempo indeterminato	Tempo pieno	Nell'ordine: Collocamento personale in disponibilità Art. 34bis D.Lgs. 267/2000); Mobilità art 30 D. Lgs 165/2001- Utilizzo graduatoria di altro Ente ovvero concorso pubblico
3	Istruttore contabile	C	Tempo indeterminato	Tempo pieno	Nell'ordine: Scorrimento graduatoria dell'Ente in corso di validità
2	Operatore esperto (Esecutore amministrativo)	B	Tempo indeterminato	Tempo pieno	Nell'ordine: Scorrimento graduatoria dell'Ente in corso di validità

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI ANNO 2026					
N	PROFILO	CTG	CONTRATTO	TEMPO PIENO O PART TIME	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
1	Dirigente Finanziario		Tempo indeterminato	Tempo pieno	Nell'ordine: Collocamento personale in disponibilità Art. 34bis D.Lgs. 267/2000); Concorso pubblico
1	Dirigente Amministrativo		Tempo indeterminato	Tempo pieno	Nell'ordine: Collocamento personale in disponibilità Art. 34bis D.Lgs. 267/2000); Concorso pubblico

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI ANNO 2027					
N	PROFILO	CTG	CONTRATTO	TEMPO PIENO O PART TIME	MODALITA' DI RECLUTAMENTO

SPESA ANNO 2009				
TIPOLOGIA	RETRIBUZIONE	ONERI	IRAP	TOTALE
art. 110 d. lgs 267/2000	67.369,10	17.342,59	5.573,67	90.285,36
art. 90 d. lgs 267/2000	58.742,81	18.051,30	5.091,17	81.885,28
LSU - contributo comunale	163.933,86		13.934,38	177.868,24
			TOTALE	350.038,88

LIMITE DI SPESA DI PERSONALE FLESSIBILE 100%	350.038,88
---	-------------------

ANNO 2025

ASSUNZIONI RICOMPRESE NEL LIMITE ART.9, COMMA 28 DEL D.L. 78/2010

Profilo professionale	Cat	Tipo di rapporto previsto	Modalità assunzione	Costo unitario competenze posizione economica iniziale	posti	Costo totale per competenze posizione economica iniziale - al 01/01/2024	Costo totale per oneri	Costo totale per IRAP	TOTALE
Incaricato c/o Ufficio di supporto al Sindaco	D	Tempo determinato e parziale per n.12 mesi	art 90 D. Lgs 267/2000	€ 12.626,68	1	€ 12.626,68	€ 4.171,25	€ 1.175,04	17.972,97 €
Dirigente Tecnico		Tempo determinato e pieno per n 12 mesi	art 110, comma 2 D.Lgs 267/2000	€ 47.015,80	1	€ 47.015,80	€ -	€ -	47.015,80 €
LSU - contributo comunale				€ 3.121,10	1	€ 3.121,10	€ 130,00		3.251,10 €
								TOTALE	68.239,87 €

ASSUNZIONI NON RICOMPRESE NEL LIMITE ART.9, COMMA 28 DEL D.L. 78/2010

Profilo professionale	Cat	Tipo di rapporto previsto	Modalità assunzione	Costo unitario competenze posizione economica iniziale	posti	Costo totale per competenze posizione economica iniziale - al 01/01/2024	Costo totale per oneri	Costo totale per IRAP	TOTALE
Funzionario/Elevata Qualificazione (ex categoria D) Comandante Servizio della Polizia Locale	D1	Tempo determinato e pieno per n.12 mesi	art 110, comma 1 D.Lgs 267/2000	€ 26.516,96	1	€ 26.516,96	€ -	€ -	26.516,96 €
Dirigente Amministrativo		Tempo determinato e pieno per n.12 mesi	art 110, comma 1 D.Lgs 267/2000	€ 47.015,80	1	€ 47.015,80	€ -	€ -	47.015,80 €
Dirigente Amministrativo contabile		Tempo determinato e pieno per n.12 mesi	art 110, comma 1 D.Lgs 267/2000	€ 47.015,80	1	€ 47.015,80	€ -	€ -	47.015,80 €
								TOTALE	120.548,56 €

ANNO 2026

ASSUNZIONI RICOMPRESE NEL LIMITE ART.9, COMMA 28 DEL D.L. 78/2010

Profilo professionale	Cat	Tipo di rapporto previsto	Modalità assunzione	Costo unitario competenze posizione economica iniziale	posti	Costo totale per competenze posizione economica iniziale - al 01/01/2024	Costo totale per oneri	Costo totale per IRAP	TOTALE
Incaricato c/o Ufficio di supporto al Sindaco	C1	Tempo determinato e parziale per n.12 mesi	art 90 D. Lgs 267/2000	€ 12.626,68	1	€ 12.626,68	€ 4.171,21	€ 1.175,04	17.972,93 €
LSU - contributo comunale				€ 3.121,10	1	€ 3.121,10	€ 130,00		3.251,10 €
								TOTALE	21.224,03 €

ASSUNZIONI NON RICOMPRESE NEL LIMITE ART.9, COMMA 28 DEL D.L. 78/2010

Profilo professionale	Cat	Tipo di rapporto previsto	Modalità assunzione	Costo unitario competenze posizione economica iniziale	posti	Costo totale per competenze posizione economica iniziale - al 01/01/2024	Costo totale per oneri	Costo totale per IRAP	TOTALE
Dirigente Amministrativo -		Tempo determinato e pieno per n.8 mesi	art 110, comma 1 D.Lgs 267/2000	€ 32.549,40	1	€ 32.549,40	€ -	€ -	32.549,40 €
Dirigente Amministrativo contabile-		Tempo determinato e pieno per n.8 mesi	art 110, comma 1 D.Lgs 267/2000	€ 32.549,40	1	€ 32.549,40	€ -	€ -	32.549,40 €
								TOTALE	65.098,80 €

ANNO 2027

ASSUNZIONI RICOMPRESE NEL LIMITE ART.9, COMMA 28 DEL D.L. 78/2010

Profilo professionale	Cat	Tipo di rapporto previsto	Modalità assunzione	Costo unitario competenze posizione economica iniziale	posti	Costo totale per competenze posizione economica iniziale - al 01/01/2024	Costo totale per oneri	Costo totale per IRAP	TOTALE
Incaricato c/o Ufficio di supporto al Sindaco	C1	Tempo determinato e parziale per n.12 mesi	art 90 D. Lgs 267/2000	€ 12.626,68	1	€ 12.626,68	€ 4.171,21	€ 1.175,04	17.972,93 €
LSU - contributo comunale				€ 3.121,10	1	€ 3.121,10	€ 130,00		3.251,10 €
								TOTALE	21.224,03 €

ASSUNZIONI NON RICOMPRESE NEL LIMITE ART.9, COMMA 28 DEL D.L. 78/2010

Profilo professionale	Cat	Tipo di rapporto previsto	Modalità assunzione	Costo unitario competenze posizione economica iniziale	posti	Costo totale per competenze posizione economica iniziale - al 01/01/2024	Costo totale per oneri	Costo totale per IRAP	TOTALE
								TOTALE	- €

**PARERE AL PIANO DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE 2025-2027
ASSEVERAZIONE DEL RISPETTO
PLURIENNALE DELL'EQUILIBRIO
DI BILANCIO**

COMUNE DI IGLESIAS

Provincia Sud Sardegna

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 2 del 30/01/2025

PARERE AL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027

ASSEVERAZIONE DEL RISPETTO PLURIENNALE DELL'EQUILIBRIO DI BILANCIO

L'Organo di Revisione del Comune di Iglesias, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 39 del 13/10/2022, per il triennio 2022/2025,

1^ PARTE. PARERE AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027

Vista la richiesta di parere, pervenuta in data 30/01/2025, alla proposta del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027, inserita nella sottosezione 3.3 del Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027;

Richiamati:

- il verbale n. 22 del 14/11/2024, con il quale l'Organo di revisione ha espresso parere alla Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 343 del 14/11/2024;
- il verbale n. 26 del 04/12/2024, con il quale l'Organo di revisione ha espresso parere al Bilancio di Previsione 2025-2027, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 55 del 12/12/2024;

Visti:

- il paragrafo 8.2 "Sezione operativa", Parte 2, del principio contabile applicato di cui all'allegato 4.1) al D.Lgs.n.118/2011, come aggiornato e modificato dal DM 25/07/2023, recante "La parte 2 della Sezione Operativa comprende la programmazione ... e delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente. ... La programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113";
- l'art. 6 "Piano integrato di attività e organizzazione" del D.L. n.80/2021, convertito con modificazione nella legge 113/2021;

- il Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica del 30/06/2022 n. 132, pubblicato nella G.U. n. 209 del 07/09/2022, relativo al regolamento che definisce i contenuti e lo schema tipo del Piano integrato di attività e organizzazione, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti;
- l'art. 7 del Decreto n. 132/2022 che prevede al comma 1 "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione;
- l'art. 8, comma 2 del Decreto n. 132/2022 che prevede "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci";
- il D.P.R. 24/06/2022 n. 81 relativo al Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione;

Richiamati:

- l'art. 39 della legge 449/1997 che dispone al comma 1 "Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale ...";
- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, che prevede "... gli organi di revisione contabile degli enti locali ... accertano 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 legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";
- l'art. 91, D. Lgs. n. 267/2000 che prevede "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 del D.Lgs.n.165/2001 che prevede al comma 2 "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 della Legge 311/2004 che prevede "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, che prevede "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 che prevede, in caso di mancato rispetto del comma 557, l'applicazione del 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, che 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. n. 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;

Rammentato che:

- l'art. 3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art. 14 bis del D.L. n. 4/2019, prevedeva "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 disponeva "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";

Visti:

- 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. 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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...";
- 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 che prevede in particolare all'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";
- 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);

Preso atto che dal 01/01/2025 non è più applicabile l'art. 5, comma 1 recante "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";

Preso atto che il D.L. n. 104/2020, convertito con modificazioni dalla L. n. 126 del 13/10/2020, all'art. 57, comma 3-septies, stabilisce che "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”;

Richiamate in particolare:

- la deliberazione n. 65 del 22/04/2021 della Corte dei conti - Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia, che ribadisce la neutralità della spesa e dell'entrata delle assunzioni etero-finanziate;
- la deliberazione n. 85 del 19/05/2021 della Corte dei conti - Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia, nella quale viene precisato “... che anche la sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d'anno costituisce assunzione di personale, possibile entro i limiti di capacità del Comune segnati dall'applicazione delle nuove regole; mentre l'asserita neutralità sul bilancio dei relativi oneri rappresenta elemento che non può acquisire autonoma rilevanza rispetto alla sostenibilità finanziaria della spesa sottesa a quelle regole”.

Considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano triennale dei fabbisogni di personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modificazioni ed integrazioni in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

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-quater della L. n. 296/2006, per il triennio 2025-2027, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta del Piano;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, per il triennio 2025-2027, prevedendo una spesa complessiva per lavoro flessibile pari a euro 110.687,93 rispetto al limite di legge pari a euro 350.038,88 (annuale);
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

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 riepilogato come segue:

- anno 2025 euro 5.071.491,53
- anno 2026 euro 5.026.470,39
- anno 2027 euro 5.025.379,40

Preso atto che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016, convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari a euro 350.038,88 per gli enti in regola con il vincolo di cui al comma 557 della legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009);

Considerato che le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

Rilevato che:

- il Comune di Iglesias si colloca nella fascia demografica F) (popolazione da 10.000 a 59.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 25.227;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2023) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2021-2022-2023) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2023) si attesta al

13,44%, al di sotto (o mediana o al di sopra) della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27%, come riportato nella tabella allegata alla documentazione trasmessa dal Responsabile.

Rilevato che secondo le disposizioni di cui all'art. 7 del più volte citato DM 17/03/2020 per gli enti virtuosi ... "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 ...";

Rilevato che con la proposta del Piano dei fabbisogni di personale 2025-2027 sono previste assunzioni di personale a tempo indeterminato per un ammontare complessivo di n. 13 unità come dalla tabella D) allegata al Piano triennale.

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

Richiamata l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio resa in seguito nel presente verbale; per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L.n. 34/2019, 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 del medesimo decreto 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 2025-2027 consente di rispettare:

- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i.;
- il rispetto delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e del DM 17/03/2020 in quanto:

1° fattispecie ente virtuoso

l'Ente, presentando un valore soglia inferiore al valore della fascia demografica di riferimento di cui alla tabella 1 del DM 17/03/2020, risulta virtuoso;

ESPRIME

parere favorevole alla proposta del Piano dei fabbisogni di personale 2025-2027, inserita nella sottosezione 3.3 del redigendo Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027.

Rilevato che con il rendiconto dell'esercizio 2023, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 14 del 22/04/2024, è stato accertato un risultato di amministrazione pari a euro 36.632.696,15, così composto:

- quota accantonata di euro 19.783.433,51
- quota vincolata di euro 15.230.634,95
- quota destinata agli investimenti di euro 71.089,17
- quota disponibile di euro 1.557.538,52

Rilevato altresì che il prospetto di verifica degli equilibri di cui all'allegato 10) in sede di rendiconto 2023 presentava i seguenti risultati:

- W1 risultato di competenza pari a euro 8.929.824,04
- W2 equilibrio di bilancio pari a euro 4.783.146,59
- W3 equilibrio complessivo pari a euro 3.053.677,54

Preso atto che dalla data di approvazione del Bilancio di previsione 2025-2027 alla data odierna non sono state approvate variazioni al bilancio di previsione 2025-2027;

Preso atto che l'Ente non risulta strutturalmente deficitario, come risulta dalla tabella dei parametri obiettivi per i Comuni ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario, allegata al bilancio 2025-2027;

Rilevato che dalla documentazione esaminata, dalla Relazione del Dirigente/Responsabile del Servizio Finanziario emerge che il bilancio 2025-2027 mantiene l'equilibrio pluriennale;

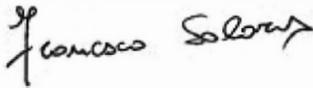
ASSEVERA

Il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio del Comune di Iglesias a seguito dell'adozione del Piano dei fabbisogni di personale 2025-2027.

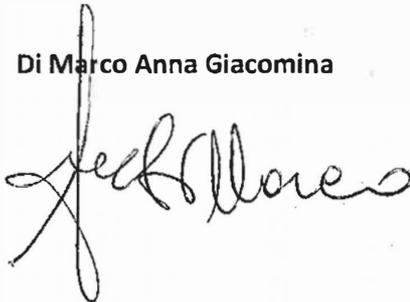
Data 30 gennaio 2025

L'Organo di Revisione

Salaris Francesco



Di Marco Anna Giacomina



Casu Sergio

