

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

COMUNE DI VILLAGRANDE STRISAILI

Provincia di Nuoro

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n.5 del 31/03/2025

PARERE AL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027

ASSEVERAZIONE DEL RISPETTO PLURIENNALE DELL'EQUILIBRIO DI BILANCIO

L'Organo di Revisione dottor Giuseppe Demara, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. del 29/08/2023, per il triennio 2023/2026,

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

Vista la richiesta di parere, pervenuta in data 27/03/2025, 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.1 del 24/01/2025, con il quale l'Organo di revisione ha espresso parere al Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvata con deliberazione di Consiglio comunale n. 7 del 28/01/2025;
- il verbale n.2 del 24/01/2025, con il quale l'Organo di revisione ha espresso parere al Bilancio di Previsione 2025-2027, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n.8 del 28/01/2025;

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. È 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”.

Richiamati altresì:

- l'art. 1 del D.L. 80/2021, convertito con modificazioni nella legge 113/2021 che prevede al comma 1 “... le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR possono porre a carico del PNRR esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto. A tal fine, con circolare del Ministero dell'economia e delle finanze sono stabiliti le modalità, le condizioni e i criteri in base ai quali le amministrazioni titolari dei singoli interventi possono imputare nel relativo quadro economico i costi per il predetto personale da rendicontare a carico del PNRR. Il predetto reclutamento è effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e alla dotazione organica delle amministrazioni interessate. ...”;
- la Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 4 del 18/01/2022 avente ad oggetto “Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - articolo 1, comma 1 del decreto-legge n. 80 del 2021 - Indicazioni attuative”, che definisce i costi di personale ammissibili al PNRR e le modalità di verifica dell'ammissibilità;

Visto l'art. 31 bis, D.L. n. 152/2021, convertito con modifiche nella L. n.233 del 29/12/2021 che prevede al comma 1 “Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni,

dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nonché dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, nel limite della spesa aggiuntiva individuata in applicazione del presente comma;

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;

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 personale in esubero:

- Nota prot.n.2118 del 20/03/2025 trasmessa dal Segretario Comunale ai Responsabili dei servizi con la quale si chiede di effettuare la ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33 del D.Lgs. n.165/2001, come novellato dall'art.16 della L.n.183/2011 (la c.d. legge di stabilità 2012);
- Nota prot.n.2181 del 24.03.2025 trasmessa dal Responsabile del Settore Affari Generali;
- Nota prot.n.2208 del 26.03.2025 trasmessa dal Responsabile del Settore Finanziario;
- Nota prot.n.2224 del 26.03.2025 relativa al Settore Lavori Pubblici e Urbanistica e al Settore Ambiente e Reti Tecnologiche;

Viste le deliberazioni di Giunta Comunale:

- n. 114 del 28/12/2023, recante *"Spesa di personale da cedere all'Unione dei Comuni d'Ogliastro 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 predetta Unione, per le finalità di cui alla stazione appaltante 2024, spazi assunzionali, limitatamente all'anno 2024, nella misura massima pari a € **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 suddetta 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. 104 del 29/12/2024 con la quale si stabiliva di cedere all'Unione dei Comuni della Valle del Pardu

spazi assunzionali, limitatamente per l'anno 2025, nella misura pari a € 3.000,00 di cui:

- € 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;
- € **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. 103 del 29/12/2024, con la quale si dispone di cedere all'Unione dei Comuni Nord Ogliastro spazi

assunzionali, con riferimento agli anni 2025 e 2026:

o € **1.875,00** di capacità assunzionale a tempo determinato;

Vista, altresì, 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 predetta assunzione come attestato dal revisore con asseverazione acquisita al prot. con il n. 3639 del 20/05/2022;

Considerato che, in esecuzione della precedente programmazione dei fabbisogni, di cui al PIAO 2024/2026 è stata disposta la proroga del contratto a tempo determinato di un dipendente dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (profilo assistente sociale) part time 50% (18

ore settimanali), per altri 12 mesi con decorrenza dal 24 dicembre 2024, pertanto, fino al 23/12/2025, al per un costo complessivo di euro 18.553,21.

Dato atto che con la precedente programmazione il contratto di lavoro con la dipendente Rita La Tosa, appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, è stato portato da Part time 18 ore settimanali a part time 24 ore settimanali con decorrenza dal 01/11/2024 al 31/12/2025.

Considerato che sono state comunicate le seguenti cessazioni di dipendenti a tempo indeterminato:

- Prot. 0007862/2023 del 23/11/2023 del dipendente matricola 16, il quale, 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, che avendo maturato i requisiti per il trattamento pensionistico, ha comunicato il proprio collocamento a riposto a far data dal 01/08/2024;
- Prot. 000673 del 21.01.2025 del dipendente matricola 15, il quale, avendo maturato i requisiti per il trattamento pensionistico, ha comunicato il proprio collocamento a riposto a far data dal 01/04/2025;

Visto che, con nota prot. con nota prot. 7363/2024, cui faceva seguito la nota prot. n. 7498/2024 il dipendente matricola n. 22 assunto presso il Comune di Villagrande Strisaili in data 22.11.2010, titolare di un contratto a tempo pieno e indeterminato nell'area degli istruttori tecnici, comunicava le proprie dimissioni per l'assunzione in servizio presso la Direzione generale dei Lavori Pubblici di Nuoro, con decorrenza dal 1° dicembre 2024.

Considerato che devono essere portate a termine le assunzioni già avviate nel corso del 2024 mediante la comunicazione ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 di cui alla nota prot. **8977 del 19/12/2024**, ossia:

- 1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE, (declaratoria specialista amministrativo contabile) ex categoria D a tempo pieno e indeterminato, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 e della mobilità prevista dall'art. 30 del predetto decreto, mediante scorrimento di graduatorie di altri enti e/o concorso per titoli ed esami;
- 1 OPERATORE ESPERTO (declaratoria Collaboratore tecnico - manutentivo), ex categoria B3, a tempo parziale 18 ore settimanali (50%) e indeterminato previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34bis del D. Lgs.165/2001, mediante concorso pubblico per titoli ed esami e avvalendosi della facoltà di non ricorrere alla previa mobilità volontaria;

Visto che l'Ufficio ambiente e reti tecnologiche è privo di un funzionario con competenze tali da conferirgli l'elevata qualificazione, tant'è che la responsabilità del settore grava in capo al sindaco.

Vista la necessità di dover riprogrammare la figura appartenente all'area degli Istruttori (ex cat. C1) con contratto a tempo pieno e indeterminato prevista nella programmazione 2024/2026 prevedendo l'assunzione di una figura che possa assumere la responsabilità dell'Area Tecnica.

Dato atto che l'Ente ritiene di dover programmare le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

- 1 FUNZIONARIO TECNICO ex categoria D a tempo pieno e indeterminato, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001, mediante scorrimento di graduatorie di altri enti e/o concorso per titoli ed esami;
- 1 OPERATORE ESPERTO (declaratoria Collaboratore tecnico - manutentivo), ex categoria B3, a tempo pieno e indeterminato previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.Lgs.165/2001, mediante scorrimento di graduatorie di altri enti e/o mediante concorso pubblico per titoli ed esami;

- 1 FUNZIONARIO (profilo assistente sociale) ex categoria D1 part time 50% (18 ore settimanali) previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.Lgs.165/2001, mediante scorrimento di graduatorie di altri enti e/o mediante concorso pubblico per titoli ed esami;

Vista la necessità dell'Ente di supportare il settore Finanziario mediante la figura di un funzionario contabile nelle more della conclusione delle procedure di assunzione della predetta figura a tempo pieno e indeterminato, mediante il ricorso all'istituto di cui all'art. 23 dell'attuale CCNL 2019/2021 funzioni locali per n. 18 ore settimanali.

Precisato che il già menzionato art. 23 del CCNL del 16 novembre 2022, che ha disapplicato il vecchio art.14 del C.C.N.L. enti locali del 22/01/2004 prevede che al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCNL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione.

Nello "scavalco condiviso", infatti, il lavoratore mantiene il rapporto d'impiego con l'amministrazione originaria, rivolgendo solo parzialmente le proprie prestazioni in favore di un altro ente, nell'ambito dell'unico rapporto alle dipendenze del soggetto pubblico principale. Pertanto, quand'anche la convenzione sottoscritta fra le amministrazioni preveda una ripartizione del carico finanziario della spesa complessiva, attribuendone una quota parte in capo all'ente utilizzatore, la fattispecie non può mai integrare la costituzione di un nuovo rapporto di impiego per la mancanza di un vincolo contrattuale diretto tra l'ente che si avvale delle prestazioni "a scavalco" e il lavoratore, trattandosi di un modulo organizzativo di condivisione del personale fra amministrazioni pubbliche.

Ai sensi di quanto disposto dalla sezione autonomie della Corte dei Conti 10/2020 il c.d. scavalco condiviso non è da considerare tra le assunzioni a tempo determinato, non incide sulle capacità assunzionali e non va incluso nel fabbisogno 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 prevedendo una spesa per lavoro flessibile che rispetti il limite di legge pari a euro a euro 116.417,59;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

Rilevato che risulta rispettato:

- l'art. 60 del CCNL 2019/2021 ed in particolare quanto previsto dal comma 3 "Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione";
- l'art. 7, comma 5-bis, D.Lgs.n.165/2001 "E' fatto 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. I contratti posti in essere in violazione del presente comma sono nulli e determinato responsabilità erariale. ...”;

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 726.841,67;
- anno 2026 euro 713.400,60;
- anno 2027 euro 685.700,06;

e dettagliato come riportato 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	710.836,66	730.047,88	702.168,33
Salario accessorio Segretario		9.485,00	9.485,00	9.485,00
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 Ogliastra (Solo capacità, non spesa)		2.523,68	2.523,68	2.523,68
Spese per il personale Unione dei comuni Nord Ogliastra (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	260.474,38	265.509,04	265.509,04
IRAP	57.540,31			
TOTALE SPESA LORDA	1.058.551,01	1.014.481,85	1.038.727,73	1.010.848,18
COMPONENTI ESCLUSE				
Oneri derivanti da rinnovi contrattuali – retribuzioni fisse;	173.513,22	32.763,83	32.763,83	32.763,83
Anticipazioni IVC da CCNL		23.123,37	20.420,40	20.241,39
Dipendenti categorie protette		24.617,41	24.617,41	24.617,41
Rimborso segretario Urzulei		29.388,62	28.800,00	28.800,00
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;		31.864,86	30.099,58	30.099,58
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”.		145.882,09	188.625,91	188.625,91
Trasformazione part time in full time (differenza 5%)				
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE	173.513,22	287.640,18	325.327,13	325.148,12
TOTALE SPESA NETTA - SOGGETTA COMMA 562 ART. 1 L. 296/2006	885.037,79	726.841,67	713.400,60	685.700,06
SALDO		158.195,62	171.637,19	199.337,73

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 116.417,59 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 Villagrande si colloca nella fascia demografica lett. c) (popolazione da 2.000 a 2.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a ...;
- 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 20,96%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 28,60%, come riportato nella sottostante tabella:

Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali (anno 2025)	VERIFICA SPESA PERSONALE RENDICONTO 2023
abitanti 31/12/2023 n. 2.994	
DM 17/03/2020 - Circolare 13/05/2020	
MACROAGGREGATO BDAP:	
U.1.01.00.00.000	887.280,40
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	0,00
Totale	887.280,40
IRAP (detrarre)	0,00
Totale spesa personale al netto dell'IRAP	887.280,40

VERIFICA CALCOLO VALORE SOGLIA	
TOTALE SPESA DI PERSONALE (A) - Ultimo rendiconto di gestione approvato ESERCIZIO 2023	887.280,40
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2023	5.637.470,02
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2022	4.677.532,19
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2021	4.749.880,22
TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO	15.064.882,43
MEDIA ENTRATE CORRENTI	5.021.627,48
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO 2023	244.580,01
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)	4.777.047,47
RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %)	18,57
INSERIMENTO DEL COMUNE NELLA FASCIA DI INSERIMENTO DEL DM - ART. 3	FASCIA (c)
VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM (D)	27,60%
MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA (MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE X VALORE SOGLIA) (E=BXD)	1.318.465,10
DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO/ESERCIZIO X (E)	431.184,70

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. 1 unità di cui:

- n. 1 unità Funzionario Assistente Sociale, Tempo indeterminato 50%, con decorrenza 1° giugno 2025;
- n.1 unità Funzionario Tecnico, Tempo pieno e indeterminato, con decorrenza 1° giugno 2025;
- n.1 unità Funzionario Contabile, Tempo pieno e indeterminato, con decorrenza 1° giugno 2025;
- n. 1 unità Operatore Esperto, Tempo pieno e indeterminato, con decorrenza 1° giugno 2025;
- n. 1 unità Operatore Esperto, Tempo indeterminato 50%, con decorrenza 1° giugno 2025;

per una maggior spesa complessiva di euro 69.560,11, nel limite del valore soglia di cui alla tabella 1 del DM 17/03/2020;

Visto che non sono programmate assunzioni a tempo determinato;

Tenuto conto dei 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;

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:

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.

In fede
Dott. Giuseppe Demara

2° PARTE. ASSEVERAZIONE DEL RISPETTO PLURIENNALE DELL'EQUILIBRIO DI BILANCIO

Richiamata la definizione di equilibrio di bilancio di cui al Principio generale n. 15 “Le norme di contabilità pubblica pongono come vincolo del bilancio di previsione l’equilibrio di bilancio. L’osservanza di tale principio riguarda il pareggio complessivo di competenza e di cassa attraverso una rigorosa valutazione di tutti i flussi di entrata e di spesa. Il rispetto del principio di pareggio finanziario invero non basta per soddisfare il principio generale dell’equilibrio del sistema di bilancio di ogni pubblica amministrazione. L’equilibrio di bilancio infatti comporta anche la corretta applicazione di tutti gli altri equilibri finanziari, economici e patrimoniali che sono da verificare non solo in sede di previsione, ma anche durante la gestione in modo concomitante con lo svolgersi delle operazioni di esercizio, e quindi nei risultati complessivi dell’esercizio che si riflettono nei documenti contabili di rendicontazione. Nel sistema di bilancio di un’amministrazione pubblica, gli equilibri stabiliti in bilancio devono essere rispettati considerando non solo la fase di previsione, ma anche la fase di rendicontazione come prima forma del controllo interno, concernente tutti i flussi finanziari generati dalla produzione, diretta o indiretta e quindi effettuata anche attraverso le altre forme di gestione dei servizi erogati e di altre attività svolte. Il principio dell’equilibrio di bilancio, quindi è più ampio del normato principio del pareggio finanziario di competenza nel bilancio di previsione autorizzatorio. Anche la realizzazione dell’equilibrio economico (sia nei documenti contabili di programmazione e previsione e quindi con riferimento al budget ed al preventivo economico sia nei documenti contabili di rendicontazione e quindi nel conto economico di fine esercizio) è garanzia della capacità di perseguire le finalità istituzionali ed innovative di un’amministrazione pubblica in un mercato dinamico. L’equilibrio finanziario del bilancio non comporta necessariamente una stabilità anche di carattere economico e patrimoniale. Il principio dell’equilibrio di bilancio, quindi deve essere inteso in una versione complessiva ed analitica del pareggio economico, finanziario e patrimoniale che ogni amministrazione pubblica pone strategicamente da dover realizzare nel suo continuo operare nella comunità amministrata”;

Richiamata altresì la sentenza n. 7/2022 dalle Sezioni Riunite della Corte dei conti in sede giurisdizionale “... L’atto di asseverazione è funzionale a creare affidamento circa la capacità di “equilibrio sostanziale” dell’Ente, in previsione dell’innesto, sul bilancio, dell’ulteriore spesa di personale a tempo indeterminato. L’atto di asseverazione comporta la pregiudiziale validazione della veridicità ed attendibilità dei fattori posti alla base del giudizio e della loro significatività e completezza ai fini del giudizio stesso. Tale verifica deve essere effettuata secondo il principio di prudenza, includendo, quindi, tutti i fattori perturbanti l’equilibrio del bilancio. L’atto di asseverazione si pone all’esito di una complessa attività di verifica che vede coinvolto anche l’Ente e, per esso, i soggetti all’uopo incaricati, nella “mappatura” di tutti gli elementi, circostanze e fattori funzionali a misurare la condizione di equilibrio sostanziale e prospettico dell’Ente. L’Organo di revisione dovrebbe considerare tutti i fattori perturbanti la tenuta degli equilibri di bilancio, e ciò in una proiezione temporale idonea a rappresentarli nella loro interezza e significatività. Ai fini della verifica, dovrebbero venire in rilievo - oltre agli oneri da restituzione di finanziamenti evidenziati dalla Sezione regionale - tutti gli ulteriori elementi reputati “utili” dall’Organo di revisione, tra cui, per esempio il complessivo aggregato delle passività potenziali ovvero la valutazione - in termini di grado di esigibilità - degli ulteriori residui attivi conservati nel bilancio. Il tutto avendo riguardo al “grado” di sufficiente certezza delle correlate coperture economiche anche rispetto ai profili giuridici delle componenti attive e passive del bilancio (esatta individuazione non solo dei flussi finanziari ma anche dei crediti e dei debiti coinvolti nel necessario bilanciamento economico-finanziario) (cfr., ex pluribus, Corte cost. n. 6 del 2017). ...”;

Rilevato che con il rendiconto dell'esercizio 2023, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n.35 del 19/09/2025, è stato accertato un risultato di amministrazione pari a euro 5.385.441,45, così composto:

- quota accantonata di euro 1.013.860,15;
- quota vincolata di euro 4.088.836,52;
- quota destinata agli investimenti di euro 0,00;
- quota disponibile di euro 282.744,78.

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 2.697.327,70;
- W2 equilibrio di bilancio pari a euro 617.883,33;
- W3 equilibrio complessivo pari a euro 764.134,77.

Richiamati:

- il verbale n.14/2024, con il quale l'Organo di revisione ha espresso parere favorevole al Rendiconto 2023, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n.35 del 19.09.2024;
- il verbale n. 1/2025 con il quale l'Organo di revisione ha espresso parere favorevole al DUP 2025-2027, approvata con deliberazione di Consiglio comunale n.8 del 28/01/2025;
- il verbale n. 2/2025 con il quale l'Organo di revisione ha espresso parere favorevole al Bilancio di previsione 2025-2027, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n.8 del 28/01/2025;

Preso atto che dalla data di approvazione del Bilancio di previsione 2025-2027 alla data odierna sono state approvate variazioni al bilancio di previsione 2025-2027 con le quali è stato garantito l'equilibrio di bilancio;

Rilevato che la proposta del Piano dei fabbisogni di personale 2025-2027 prevede una maggiore spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato pari a euro 69.560,11, che trova copertura finanziaria negli stanziamenti del bilancio di previsione 2025-2027, approvato con deliberazione consiliare n. 8/2025 e che pertanto non risulta necessario apportare alcuna variazione incrementativa della spesa di personale;

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;

Visto ed esaminato il piano degli indicatori di bilancio 2025-2027;

Rilevato che dalla documentazione esaminata, dalla Relazione del Responsabile del Servizio Finanziario e dalle verifiche svolte dall'Organo di Revisione in questa sede, emerge che il bilancio 2025-2027 mantiene l'equilibrio pluriennale;

ASSEVERA

Il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio del Comune di Urzulei a seguito dell'adozione del Piano dei fabbisogni di personale 2025-2027, che prevede una spesa di personale per nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato pari a euro 69.560,11

Data 31.03.2025

L'Organo di Revisione

Dottor Giuseppe Demara