

**PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE
AL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
PTFP - 2023-2025**



COMUNE DI URZULEI

Provincia di Nuoro

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n.10 del 24.05.2023

OGGETTO: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2024/2025.

L'Organo di Revisione Dottor Maurizio Gianni Pisu, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n.6 del 29.03.2021;

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 *"Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale"*;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ..."*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *"Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica"*;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";*
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *"in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione"*;
- l'art. 1, comma 562 della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore della spesa previsto per il 2008 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

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

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

richiamati:

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

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

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.*
- il DPCM del 17.03.2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13.05.2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11.09.2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

rilevato che i Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale: Responsabile del servizio Finanziario prot. n.6700 del 30.11.2022, Responsabile dell'Area Tecnica prot. n.6897 del 12.12.2022 e Responsabile dell'Area Amministrativa prot. n.6823 del 07.12.2022;

preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 10 del 14.02.2022 è stato adottato il piano delle azioni positive 2022/2024 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006;

viste:

- la deliberazione della Giunta comunale n.9 del 14.02.2022 avente ad oggetto: *"Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione integrato col Piano delle Performance per il triennio 2022/2024"*, con la quale è stato approvato il Piano delle performance 2022/2024;

- la deliberazione della Giunta comunale n. 100 del 23.11.2022 di approvazione del PIAO 2022/2024;

vista la deliberazione della Giunta comunale n. 115 del 19.12.2022 avente ad oggetto *“Piano triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025 – verifica delle eccedenze. Revisione struttura organizzativa dell’Ente e programmazione dei fabbisogni di personale”* con la quale si stabiliva di non programmare assunzioni di personale con riferimento alle annualità 2023, 2024 e 2025, salvo la prosecuzione delle assunzioni già programmate e in corso di espletamento, riservandosi la possibilità di modificare in qualsiasi momento il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale qualora si verificassero variazioni o diverse interpretazioni del quadro normativo di riferimento o esigenze diverse per garantire il miglio funzionamento dell’Ente.

Considerato che, in data 09.05.2023, una dipendente dell’Area Vigilanza, ha presentato le proprie dimissioni volontarie, con decorrenza dal 14.05.2023;

richiamato l’art. 25 del CCNL 16.11.2022 e, in particolare:

- il comma 6. D’altra parte la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 4;
- il comma 10. Il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso o comunque assunto a seguito di scorrimento di graduatoria, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l’ente di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell’amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nell’Area, profilo professionale e differenziale economico di professionalità di provenienza;
- il comma 11. La disciplina del comma 10 non si applica al dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, che non abbia ancora superato il periodo di prova nell’ente di appartenenza. Considerato che tali dimissioni sono state presentate prima che terminasse il periodo di prova, ma dopo il decorso della metà del periodo stesso, il che determina l’applicabilità dei commi 6, 10 e 11.

Dato atto che con la deliberazione della Corte dei Conti della Lombardia n. 328 del 2017 si è precisato che in caso di dimissioni del dipendente durante il periodo di prova *non si verifica infatti una fattispecie di cessazione-assunzione, ma una più ampia fattispecie complessa, al contempo unitaria*.

Ritenuto, di dover procedere all’assunzione a tempo pieno e indeterminato di un istruttore di vigilanza mediante scorrimento della vigente graduatoria approvata con determinazione n. 719 del 27.10.2022.

Preso atto ancora che il dipendente matricola n.6 ha presentato una formale richiesta di congedo straordinario non continuativo per l’assistenza di un congiunto riconosciuto portatore di handicap in situazione di gravità ai sensi dell’art. 3, comma 3, della Legge n. 104/1992, come da determinazione n. 667 del 2021.

Considerato che ciò determina un rallentamento delle attività di cui all’ufficio ragioneria e la necessità di garantire ulteriori risorse nel settore finanziario, attraverso l’assunzione di un dipendente dell’area degli istruttori (profilo amministrativo-contabile).

Ritenuto di programmare, pertanto, l’assunzione di un dipendente dell’area degli istruttori (profilo amministrativo-contabile) a tempo part time 50% e indeterminato, previo esperimento della mobilità obbligatoria, mediante scorrimento di graduatorie di altri enti e, in subordine, mediante concorso pubblico.

Ritenuto, invece, con riferimento a tale ultima figura, di avvalersi della facoltà di cui alla L. 19 giugno 2019, n. 56 all’art. 3, comma 8 e ss.mm.ii., per il quale le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall’articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.

Rilevato che, in data 4.07.2022, come da determinazione n. 425/2022 si è proceduto all’assunzione di un istruttore amministrativo contabile cat. giuridica C1 (ora dipendente dell’area degli istruttori) a tempo indeterminato part time 24 ore dal mese di luglio 2022, vincitore del concorso per titoli ed esami;

Ritenuto, pertanto, di dover procedere all’assunzione di un dipendente dell’area degli istruttori (profilo amministrativo contabile) con decorrenza dal 15.06.2023, mediante trasformazione da part-time 24 ore a full-time 36 ore, previo esperimento della mobilità obbligatoria e in deroga alla mobilità di cui all’art. 30 del D-Lgs. 165/2001 e previo consenso dell’interessato.

Appurato che in base delle previsioni dettate dal CCNL 21.5.2018, le trasformazioni a tempo pieno dei rapporti inseriti come part time possono essere effettuate decorsi 3 anni dalla assunzione, ma che l'Aran ha consentito che le parti d'intesa tra loro possano derogare a tale vincolo, quindi dare corso alla trasformazione anche prima del decorso dei 3 anni.

Richiamata, a tal proposito, la deliberazione n. 164/2020 della Corte dei Conti Lombardia, la quale, rispondendo ad un quesito in materia, precisa che *“permane, a carico del comune, l'obbligo di rispettare i limiti di spesa fissati, a seconda della fascia demografica, dai commi 557 quater e 562 dell'art. 1 della L. n. 296/2006 e che, qualora il comune che sia in regola con i predetti limiti proceda, sulla base della disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, all'assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, la maggior spesa contratta per queste ultime assunzioni non si computa ai fini della verifica del rispetto del limite di spesa previsto dai predetti commi 557 quater e 562”*.

Rilevato che per espressa previsione normativa, per la maggiore spesa per la trasformazione da part-time in full-time e, successivamente, l'assunzione dei dipendenti a valere sulla capacità assunzionale a tempo indeterminato di cui al D.L. 34/2020 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557 della L. 296/2006.

Preso atto della nota del 26.01.2023 con la quale la vincitrice del concorso per titoli ed esami titoli ed esami, per un posto di Istruttore Direttivo Tecnico (ora funzionario) cat. D1, part-time 50%, come da determinazione n. 894 del 22.12.2022 di approvazione della graduatoria definitiva e dei verbali della commissione, ha rinunciato all'assunzione.

Considerato che con la predetta rinuncia si determina di fatto l'esaurimento della graduatoria, non essendovi altri idonei.

Rilevata l'esigenza, stante la difficoltà nel reperire la figura dell'istruttore direttivo tecnico part-time, come dimostrato dall'infruttuoso scorriamento delle graduatorie e dall'esito infruttuoso del concorso all'uopo espletato, di rinunciare momentaneamente alla figura dell'istruttore direttivo tecnico a tempo indeterminato, part-time 50%, (ora rientrante nell'area dei funzionari).

Ritenuto invece, di poter procedere a programmare l'assunzione di un dipendente rientrante nell'area dei funzionari, profilo tecnico (ingegnere, architetto ecc), per un periodo di 6 mesi, prorogabili, part-time massimo 12 ore mediante il ricorso al comma 557 della Legge 30 dicembre 2004, n. 311 ai sensi del quale *“I comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza”*

Ravvisata altresì la necessità, stante l'approssimarsi della stagione estiva, di assumere un dipendente dell'area degli istruttori (profilo vigilanza) per far fronte all'incremento di lavoro determinato dall'afflusso di turisti durante la stagione estiva, per il periodo di 3 mesi e 15 giorni, prorogabili.

vista la richiesta di parere sul Piano triennale del fabbisogno di personale 2023/2025, contenuto nel Piano Integrato Attività e Organizzazione nel quale sono inseriti:

- Il piano delle assunzioni a tempo indeterminato

Il Comune di Urzulei si colloca nella fascia demografica lett. b) (popolazione da 1.000 a 1.999), della tabella 1 del D.M. 17.03.2020, avendo una popolazione residente di riferimento pari a 1.105 abitanti e ai sensi dei nuovi calcoli sulla capacità assunzionale effettuati ai sensi del D.L.34/2019 rientra tra i cosiddetti comuni virtuosi, il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2021) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2019 – 2020-2021) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2022) si attesta al 22,76%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale pari al 28,60%. Per questo motivo ha la possibilità di effettuare assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto del limite come calcolato alla luce del DL 34/2019 così come dimostrato nella seguente tabella (Fabbisogni – Allegato A):

Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali (anno 2023)	
abitanti 31/12/2022 n.1.105	
DM 17/03/2020 - Circolare 13/05/2020	
MACROAGGREGATO BDAP:	
U.1.01.00.00.000	418.711,19
U.1.03.02.12.001	0,00
U.1.03.02.12.002	0,00
U.1.03.02.12.003	0,00
U.1.03.02.12.999	0,00
IRAP	0,00
	Totale
IRAP (detrarre)	418.711,19
	0,00
	Totale spesa personale al netto dell'IRAP
	418.711,19

TOTALE SPESA DI PERSONALE (A) - Ultimo rendiconto di gestione approvato ESERCIZIO 2021	418.711,19
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2021	1.831.068,98
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2020	1.902.811,30
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2019	1.988.487,60
TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNO	5.722.367,88
MEDIA ENTRATE CORRENTI	1.907.455,96
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO 2021	67.546,88
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)	1.839.909,08
RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %)	22,76 %
INSERIMENTO DEL COMUNE NELLA FASCIA DI INSERIMENTO DEL DM - ART. 4 TAB. 1	-
VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM (D)	28,60%
MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA (MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE X VALORE SOGLIA)	526.214,00
(B x D)	
DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO/ESERCIZIO X (E)	107.502,81
% MASSIMA CONSENTITA DI INCREMENTO SPESA PERSONALE ART. 5 PER FASCIA COMUNE (1° ANNO) (F) (PRENDERE % TABELLA 2)	34,00%
SPESA PERSONALE ANNO 2018 (G)	365.074,16
INCREMENTO MASSIMO SPESA PERSONALE - UTILIZZO % DI INCREMENTO PREVISTA DAL DM (H= G x F)	124.125,21
FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE ULTIMI 5 ANNI (I) (EVENTUALE) (*)	
LIMITE MASSIMO SPESA PERSONALE:	
TOTALE SPESA DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO/ESERCIZIO X + INCREMENTO MASSIMO SPESA DI PERSONALE PREVISTA TAB.2 (H) O, IN DEROGA (SE PIU' FAVOREVOLI), LE FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE PREVIGENTE NORMATIVA, FERMO RESTANDO IL LIMITE MASSIMO DI SPESA CONSENTITA (I)	542.836,40
FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE SPENDIBILI (**)	0,00
(*) capacità assunzionale al 31/12/2020 normativa previgente	
(**) il maggiore valore tra H) e I)	

Incremento annuo spesa personale fino 2024				
Fascia b	Popolazione	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE				
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021		418.711,19	418.711,19	418.711,19
% DI INCREMENTO ANNO 2021		33%	34%	35%
% DI INCREMENTO SU ANNO PRECEDENTE		4%	1%	1%
INCREMENTO ANNUO		138.174,69	142.361,80	146.548,92
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019				
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO		138.174,69	142.361,80	146.548,92

rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Urzulei ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM), come riportato sopra nella tabella e così specificato:

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

	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2018	365.074,16	365.074,16	365.074,16
% DI INCREMENTO ANNO 2021	33%	34%	35%
LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021	120.474,47	124.125,21	127.775,95
CAPACITA' ASSUNZIONALE	138.174,69	142.361,80	146.548,92
CAPACITA' ASSUNZIONALE MAX	120.474,47	124.125,21	127.775,95

In base ai nuovi disposti normativi e ai rinnovati sistemi di calcolo della capacità assunzionale a tempo indeterminato, il Comune di Urzulei è sottoposto per il 2023 al limite di spesa pari a euro 124.125,21.

A seguito di verifica sulle nuove esigenze di personale richieste dai vari Servizi e considerati i vincoli alla spesa di personale ed il limite alla spesa corrente, in coerenza con i contenuti del Documento Unico di Programmazione 2023/2025, sono state programmate per il triennio 2023/2025, le seguenti assunzioni:

2023

- Assunzione a tempo pieno e indeterminato di un istruttore di vigilanza mediante scorrimento della vigente graduatoria approvata con determinazione n. 719 del 27/10/2022.
- Assunzione di un dipendente dell'area degli istruttori (profilo amministrativo-contabile) a tempo part time 50% e indeterminato, previo esperimento della mobilità obbligatoria, mediante scorrimento di graduatorie di altri enti e, in subordine, mediante concorso pubblico.
- Assunzione di un dipendente dell'area degli istruttori (profilo amministrativo contabile) con decorrenza dal 15.06.2023, mediante trasformazione da part time 24 ore a full time 36 ore a tempo indeterminato, previo esperimento della mobilità obbligatoria e in deroga alla mobilità di cui all'art. 30 del D-Lgs. 165/2001 e previo consenso dell'interessato.

2024

- Perfezionamento assunzioni previste per l'anno 2023 qualora non effettuate nell'anno 2023.
- Sostituzione del personale eventualmente cessato.

2025

- Nessuna assunzione programmata.
- Sostituzione del personale eventualmente cessato.

Le nuove assunzioni a tempo indeterminato previste per il 2023 comportano un incremento di spesa totale compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e trovano copertura finanziaria negli stanziamenti di bilancio di previsione 2023/2025.

- Il piano delle assunzioni a tempo determinato

Ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono avvenire *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale ...”* e rispettare il limite spesa personale flessibile art. 9 comma 28 dl 78/2010 che per il Comune di Urzulei è pari a euro 15.000,01 (oltre ad euro 63.231,92 di spesa a tempo determinato per cantieri comunali).

Pertanto, il Comune di Urzulei prevede:

2023

- Assunzione di un dipendente rientrante nell'area dei funzionari, profilo tecnico (ingegnere, architetto ecc), per un periodo di 6 mesi, prorogabili, part time massimo 12 ore mediante il ricorso al comma 557 della Legge 30 dicembre 2004, n. 311 ai sensi del quale *“I comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza”*.
- Assunzione di un dipendente dell'area degli istruttori (profilo vigilanza) per far fronte all'incremento di lavoro determinato dall'afflusso di turisti durante la stagione estiva, per il periodo di 3 mesi e 15 giorni, prorogabili.

2024

- Nessuna assunzione programmata.

2025

- Nessuna assunzione programmata.

Preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile che rispetti il limite di legge pari a euro a euro 15.000,01 (oltre ad euro 63.231,92 di spesa a tempo determinato per cantieri comunali);
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

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

rilevato che il limite di cui all'art. 1, comma 562 della L. 296/2006 è rispettato, come riepilogato nella sottostante tabella:

SPESA PERSONALE COMMA 557 ART. 1 L. 296/2006 - TABELLA 1	TEMPO DETERMINATO 2009	MEDIA TRIENNIO 2011/2013	SPESA ANNO 2023	SPESA ANNO 2024	SPESA ANNO 2025
COMPONENTI DA CONSIDERARE					
Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato complessiva di oneri accessori e IRAP personale di ruolo		398.207,40	438.281,98	432.495,97	432.495,97
Cantieri comunali	63.321,92	15.097,75			
Spese (quota effettiva a carico dell'Ente) sostenute per retribuire il personale in convenzione con altri Enti;		11.505,01			
Salario accessorio			20.372,99	20.372,99	20.372,99
Buoni pasto			4.500,00	4.500,00	4.500,00
Altre spese (Unione dei Comuni, PLUS, elettorale)			6.000,00	6.000,00	6.000,00
Personale non di ruolo	15.000,00				
TOTALE SPESA LORDA	78.321,93	424.810,16	469.154,97	463.368,98	463.368,98
COMPONENTI ESCLUSE					
Rimborso da altri enti personale in convenzione		34.468,05			
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".			97.313,87	109.449,64	109.449,64
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE		34.468,05	97.313,87	109.449,64	109.449,64
TOTALE SPESA NETTA - SOGGETTA COMMA 557 ART. 1 L. 296/2006		390.342,11	371.841,10	353.919,32	353.919,32
SALDO			- 18.501,01	- 36.422,79	- 36.422,79

Verificato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- sono previste assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva inferiore alla spesa sostenuta nel 2009;
- il Comune ha rispettato l'obbligo del pareggio di bilancio per l'anno 2021 e, dai dati in possesso, consuntivo approvato in giunta, emerge il rispetto del pareggio anche per il 2022;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti 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 con verbale n. 11 in data odierna;
per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

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

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 consente di rispettare:

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

esprime

parere favorevole al *“PIANO INTEGRATO ATTIVITA’ E ORGANIZZAZIONE” e nello specifico al punto 3.2 “Piano triennale dei fabbisogni del personale”* relativo al periodo 2023-2025.

Tortolì, lì 24.05.2023

L'Organo di Revisione

Dottor Maurizio Gianni Pisu