

COMUNE DI VILLASPECIOSA

Provincia del Sud Sardegna

Parere n.02 del 14/04/2022

OGGETTO: aggiornamento Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022/24 e Piano annuale 2022. Approvazione.

Il Revisore unico, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 1 del 28/02/2022;

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. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:
 - 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 emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.
 - 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012,

n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale;

- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;

- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;*
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

Preso atto che:

- 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;

Rilevato:

- che il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018 le quali prevedono tra l'altro, 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;
- che in materia di assunzioni di personale nella pubblica amministrazione rilevano diverse disposizioni succedutesi negli ultimi anni tese a limitare le c.d. facoltà assunzionali degli enti rispetto alle cessazioni di personale intervenute (c.d. Turnover), ovvero che consentono di effettuare nuove assunzioni limitatamente ad una quota percentuale della spesa sostenuta per

il personale cessato, ed in particolare l'articolo 3, del D.L. n.90/2014, convertito, con modificazioni, dalla Legge n.114/2014, modificato dall'articolo 4, comma 3, della Legge n.125/2015 e, da ultimo, dall'articolo 14-bis del D.L. n.4/2019 convertito dalla Legge n.26/2019, che al comma 5-sexies, prevede per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, che 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;

- secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.
- che la Dotazione Organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e ss. della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii., è pari a Euro 506.380,21;

Visti altresì:

- l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 il quale dispone 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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

- il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006 e dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;
- la Circolare Presidenza del Consiglio dei Ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: “Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Considerato inoltre che sulla base di quanto indicato nel suddetto Decreto può rilevarsi quanto segue:

- ai sensi dell'articolo 3, ai fini dell'attuazione dell'art. 33 - comma 2 del D. L. 34/2019, che differenzia i Comuni per fasce demografiche, il Comune di Villaspeciosa rientra nella fascia demografica c) ricomprensente i comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;
- ai sensi dell'articolo 4, rubricato “Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale”:
 - comma 1. In attuazione dell'art. 33, comma 2, del citato decreto-legge n. 34 del 2019, sono individuati nella Tabella 1 i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'articolo 2, per gli enti rientranti della fascia C), ricomprensente i comuni da 2.000 a 2.999 abitanti, è pari al 27,60%;
 - 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 nel 2018, 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;
- l'articolo 2, ai sensi del quale ai fini del presente decreto sono utilizzate le seguenti definizioni:

- spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;
- in base alla previsione dell'articolo 5, rubricato "Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio", in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i Comuni ricadenti nella fascia c) rispettanti le percentuali previste dall'articolo 4, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, in misura non superiore al 20,0% per il 2020, al 25,0% per il 2021, al 28,0% per il 2022, al 29,0% per il 2023 e al 30,0% per il 2024, 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 previsto per la stessa fascia;
- ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, rubricato "Individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale", ed in particolare:
 - il 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 31,60% per i Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti nella cui casistica rientra il Comune di Villaspeciosa, 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;
 - il 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;
- tenuto conto di quanto indicato nell'articolo 7, 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;

Vista la 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, dalla quale si rileva che:

- al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U.1.03.02.12.001; U.1.03.02.12.002; U.1.03.02.12.003; U.1.03.02.12.999;

- per 'Entrate correnti' si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, le entrate correnti da considerare appare opportuno richiamare gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti. Nel caso dei Comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'articolo 1, comma 668, della legge n.147/2013 e hanno in conseguenza attribuito al gestore l'entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da TARI va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia.”;
- ciascun valore degli incrementi percentuali di spesa di personale rispetto al 2018 indicato nella Tabella 2 dell'articolo 5, comma 1 del decreto interministeriale del 17 Marzo 2020, a valere per gli anni 2020 e successivi, assorbe gli incrementi indicati per gli anni precedenti;

Verificato che:

- come risultante dagli Allegati alla presente proposta “Piano dei Fabbisogni 2022-2024” , rispetto alle previsioni di cui all'articolo 33, comma 2, del D.L. n.34/2019 e delle relative disposizioni attuative, il Comune di Villaspeciosa, 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 2022/2024, pari al 21,16%, valore ampiamente inferiore alla soglia limite del 27,60% individuata dal citato articolo 4, comma 1 del medesimo decreto interministeriale per i comuni ricompresi tra i 2.000 e i 2.999 abitanti;
- che la soglia limite per il Comune di Villaspeciosa di incremento di spesa e di dotazione organica rispetto alla spesa di personale relativa all'anno 2018, ammontante ad euro 494.083,87 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 € 98.816,77 per il 2020 (corrispondente al 20% della medesima spesa 2018), ad euro € 123.520,97 per il 2021 (corrispondente al 25% della medesima spesa 2018 che comprende l'incremento previsto per il 2020), a complessivi € 138.343,48 per il 2022 (corrispondente al 28% della medesima spesa 2018, che comprende gli incrementi effettuabili nelle annualità pregresse), a complessivi € 143.284,32 per il 2023 (corrispondente al 29% della medesima spesa 2018, che comprende gli incrementi effettuabili nelle annualità pregresse) nonché a complessivi € 148.255,16 per il 2024 (corrispondente al 30% della medesima spesa 2018, che comprende gli incrementi effettuabili nelle annualità pregresse) come previsto dall'articolo 5, comma 1, del citato decreto interministeriale;
- che per l'anno 2022 il tetto massimo della spesa di personale è pari a Euro € 632.427,35;

Richiamati l'art. 5, comma 2 del D.M. 17.03.2020, nonché il parere del MEF – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato - Prot. 12454 del 15.01.2021 avente ad oggetto: "Richiesta parere su facoltà assunzionali e sostenibilità finanziaria", si precisa che questo Ente, pur collocandosi al di sotto dei limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento (Comune virtuoso), opta, in quanto maggiormente favorevole, per le nuove regole di gradualità secondo gli incrementi percentuali individuati dalla tab. 2, dell'art. 5, comma 1 del D.M. 17.03.2020 e di non avvalersi, pertanto, dell'utilizzo dei resti assunzionali dei cinque anni precedenti al 2020

Preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 56 del 25/11/2021 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;

Vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 73 del 01/12/2021 avente ad oggetto "*Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022/24 e Piano annuale 2022. Approvazione.*" unitamente agli allegati A, B e C;

Vista la proposta di delibera della giunta comunale n. 18 del 22.03.2022 con la quale si procede all'aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024, come da allegati che rappresentano parte integrante e sostanziale del presente atto, introducendo le seguenti modifiche:

- utilizzo di capacità assunzionale ai sensi del citato art. 11-bis, comma 2, del decreto legge n. 135/2018, convertito con legge n. 12/2019, finalizzato all'incremento del fondo per le posizioni organizzative per una cifra complessiva pari a € 6.615,00, oneri inclusi;
- cessione di capacità assunzionale all'Unione dei "I Comuni Monte Idda e Fanaris", di cui il Comune di Villaspeciosa fa parte, per garantire l'assunzione di personale finalizzato alla gestione del servizio SUAPE associato, per una somma complessiva di € 8.500,00.

Considerato che l'Ufficio ha accertato che:

- risulta rispettato il pareggio di bilancio 2020;
- l'ente nell'anno 2020 ha rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss.mm.ii. (spesa media del triennio 2011/2013);
- Il rapporto fra dipendenti/popolazione misurato in 1/216 (dato da 12 dipendenti su una popolazione di 2.594) è inferiore al rapporto indicato dal Ministero dell'Interno - decreto 18 novembre 2020 per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022, fissato in 1/151;
- l'ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- l'ente ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'art. 27 del D.L. n. 66/2014;

Considerato:

- che è intendimento dell'ente provvedere all'aggiornamento formale del budget per la retribuzione delle posizioni organizzative tale da determinare un budget destinato alle indennità di posizione per un importo complessivo di € 16.000, oltre oneri a carico dell'ente, e di un budget destinato all'indennità di risultato delle posizioni organizzative per un importo complessivo pari a € 4.000, oltre oneri a carico dell'ente, e che tali risorse sono già iscritte a bilancio di previsione 2022/2024, di modo da non determinare un incremento della previsione di spesa e dunque una variazione di bilancio;

- che è necessario destinare una quota delle capacità assunzionali dell'ente pari a € 8.500 a favore dell'Unione dei Comuni "I Nuraghi di Monte Idda e Fanaris", al fine di garantire la possibilità di reclutamento di personale per la gestione del servizio SUAPE associato e che tale cessione non comporta oneri dal punto di vista finanziaria al Comune di Villaspeciosa, ma la sola rinuncia all'utilizzo della quota di capacità assunzionale ai sensi del citato decreto legge n. 34/2019;

Ravvisata pertanto la necessità di apportare un aggiornamento al piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024, e il relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente, introducendo due elementi di spesa di sotto rappresentati:

- utilizzo di capacità assunzionale ai sensi del citato art. 11-bis, comma 2, del d.l. n. 135/2018 convertito in legge n. 12/2019, finalizzato all'incremento del fondo per le posizioni organizzative per una cifra complessiva pari a € 6.615,00, oneri inclusi;
- cessione di capacità assunzionale all'Unione dei Comuni "I Nuraghi di Monte Idda e Fanaris", di, per cui il Comune di Villaspeciosa fa parte, per garantire l'assunzione di personale finalizzato alla gestione del servizio SUAPE associato una somma complessiva di € 8.500;

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020:

CAPACITÀ ASSUNZIONALI			
Descrizione	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
Valore parametro media entrate correnti	2.548.836,14	2.548.836,14	2.548.836,14
Spesa di personale 2018	494.083,87	494.083,87	494.083,87
Spesa di personale 2020	539.234,96	539.234,96	539.234,96
Parametro dell'ente (%)	21,16%	21,16%	21,16%
Parametro max previsto per il Comune di corrispondente fascia demografica	27,60%	27,60%	27,60%
Margine percentuale effettivo	6,44%	6,44%	6,44%
Margine assoluto di spesa aggiuntiva	209.394,90	209.394,90	209.394,90
Spesa massima possibile annualità 2021-2022-2023 rispetto a parametro	703.478,77	703.478,77	703.478,77
Margine di crescita spesa max previsto nel decreto rispetto al 2018	28%	29%	30%
Margine assoluto di spesa aggiuntiva	123.520,97	138.343,48	143.284,32

Spesa massima sostenibile anno 2022-2023-2024 rispetto al 2018	632.427,35	637.368,19	642.309,03
Spesa massima effettivamente sostenibile annualità 2021-2022-2023 al netto dei resti assunzionali	632.427,35	637.368,19	642.309,03
Spesa per il personale prevista annualità corrente	542.638,51	542.638,51	542.638,51
Cessione capacità assunzionale all'Unione dei Comuni I Nuraghi di Monte Idda e Fanaris	8.500,00	8.500,00	8.500,00
Assunzioni previste nell'anno con resti assunzionali annualità precedenti	_____	_____	_____
Spesa massima	632.427,35	637.368,19	642.309,03
Margine rispetto a programmato spesa effettiva dell'ente	89.788,84 €	94.729,68 €	99.670,52 €
Margine rispetto a programmato spesa di personale compresa cessione all'Unione dei Comuni I Nuraghi di Monte Idda e Fanaris	81.288,84 €	86.229,68 €	91.170,52 €

Rilevato che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022-2024 è inferiore alla spesa potenziale massima;

Visto il piano occupazionale 2022-2024 già predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata;

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi dal Responsabile del Servizio Finanziario competente, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000, sulla proposta di deliberazione in oggetto;

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 2022/2024 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 alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 18 del 22.03.2022 con cui si procede all'aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024;

Condiziona le nuove assunzioni

al costante mantenimento degli equilibri e alla salvaguardia da determinarsi in riferimento alla normativa vigente.

Cagliari, 14 aprile 2022

Firmato digitalmente

Il Revisore Unico

Dr. Gian Luca Zicca