

# COMUNE DI SAN SPERATE

Provincia Sud Sardegna

REVISORE UNICO

Verbale n. 11 del 18.07.2022

La sottoscritta Maria Carmela Sirigu, Revisore Unico dell'Ente, nominata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 06.05.2021, ha ricevuto in data 15 luglio 2022, la richiesta di parere sulla proposta di Delibera di Giunta Comunale n. 84 del 27.06.2022 avente ad oggetto il seguente ordine del giorno:

**Oggetto:PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024 – MODIFICA N. 1**

## IL REVISORE UNICO

### Premesso:

- che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997, n. 449 e smi.
- che ai sensi dell'art. 6, commi 2 e 3 del D.Lgs.165/2001, così come modificato da ultimo dal D.Lgs.n.75/2017, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni definendo la dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base agli indirizzi di cui all'art. 6-ter. In base al comma 6 del medesimo articolo si stabilisce che gli enti che non adeguano non possono assumere personale;
- che l'art. 22, comma 1 del D.Lgs n.75/2017, prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione del personale di cui all'art 6-ter del D.Lgs. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. 75/2017, sono adottate entro 90 gg. dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art.6, comma 6 del D.Lgs.165/2001 si applica a decorrere dal 30.03.2018 e comunque solo decorsi sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;
- che l'art. 6 del D.Lgs.165/2001 così come modificato dal D.L.75/2012 ha modificato il concetto di "dotazione organica" inteso come "base rigida e vincolante per la programmazione del fabbisogno" intendendo il piano come strumento di programmazione flessibile e rimodulabile in base alle esigenze di gestione delle risorse umane;
- che il DPCM del 17.03.2020 pubblicato in GU n. 108 del 27.04.2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, comma 557-quater, L. 296/2006 adottato ai sensi del comma 2 del D.L. 30/04/2019, n. 34;
- che con la determinazione dirigenziale del Responsabile dell'Area 2-Finanziaria ed economica n. 6 del 05.02.2021 l'Ente ha rideterminato il limite di spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2021, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 pari a Euro 1.585.485,11; successivamente con la determinazione dirigenziale del Responsabile dell'Area 2-Finanziaria ed economica n. 84 del 29.09.2021 l'Ente ha rideterminato il limite

di spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2021 pari a Euro 1.564.035,49, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 e per il 2022 pari a Euro 1.608.308,44.

- che sono stati predisposti e allegati alla proposta di deliberazione in oggetto i prospetti di calcolo delle spese di personale ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, sia sul rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette sulla base dell'ultimo rendiconto di gestione approvato che sulla base del rendiconto 2021 il fase di approvazione e da entrambi i prospetti si evince che l'Ente rispetta il valore soglia stabilito per i comuni virtuosi e **il tetto massimo della spesa di personale per l'anno 2022 è pari a 1.777.781,76** ;
- che con deliberazione n. 148 in data 27.12.2021, la Giunta comunale ha approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 sul quale il Revisore ha espresso parere con verbale n.38 del 22.12.2021 e nella quale:
- A) si prevedeva di prorogare le seguenti figure professionali assunte a tempo determinato con la programmazione 2021-2023:
  - n. 1 Istruttore Tecnico C1 full time fino al 30.06.2022
  - n. 1 Istruttore Contabile C1 full time fino al 30.06.2022
  - n. 1 Assistente Sociale D1 part time 50% fino al 30.06.2022;
  - n.1 Istruttore Tecnico C1 fino al 31.12.2022.
- B) non erano previste nuove assunzioni a tempo indeterminato nel 2022 e 2023 e l'assunzione dei vigili a tempo determinato era subordinata agli introiti da contravvenzioni;
- C) si dava atto che nel 2022 ci sarebbero state le seguenti **cessazioni**:
  - n. 1 dipendente Collaboratore Amministrativo, Cat. B3 – Area 4 – sarà collocato a riposo quota 100 a far data dal 01.06.2022 (giusta Determinazione Area 1 n. 321 del 03.12.2021);
  - n. 1 dipendente Collaboratore Amministrativo, Cat. B3 – Area 3 - ha rassegnato le proprie dimissioni a far data dal 01.07.2022 (ultimo giorno lavorativo presso il ns Ente il 30.06.2022) (giusta determinazione Area 1 n. 351 del 21.12.2021);

Preso atto che a tali cessazioni si aggiungono le seguenti:

- n. 1 dipendente Istruttore Amministrativo, Cat. C1 – Area 3 – ha rassegnato le proprie dimissioni a far data dal 15.04.2022 per prendere servizio presso altra pubblica amministrazione (giusta Determinazione Area 1 n. 76 del 08.04.2022), chiedendo contestualmente la conservazione del posto ai sensi dell'art. 20 comma 10 del CCNL Funzioni Locali del 18.05.2018 – scadenza il 15.10.2022;
- n. 1 dipendente Istruttore Amministrativo Area 1, Cat. C1 – Area 1 ha rassegnato le proprie dimissioni a far data dal 29.04.2022 per prendere servizio presso altra pubblica amministrazione (giusta Determinazione Area 1 n. 88 del 27.04.2022), chiedendo contestualmente la conservazione del posto ai sensi dell'art. 20 comma 10 del CCNL Funzioni Locali del 18.05.2018 – scadenza il 29.10.2022;
- n. 1 dipendente Collaboratore Amministrativo B3 – Area 1 – sarà collocato a riposo per pensione di anzianità/anticipata con decorrenza dal 01.02.2023 (determinazione Area 1 n. 132 del 14.07.2022);

Considerato

- che con la determinazione Area 1 n. 384 del 31.12.2021, su richiesta del dipendente, è stato collocato in aspettativa, ai sensi dell'art. 23bis del D.lgs 165/2001 e ss.mm.ii., per anni due con decorrenza dal 01.01.2022 n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico D3;

- che l'Ente con la presente proposta di deliberazione intende apportare la modifica n.1 al il Piano del Fabbisogno 2022-2024 per adeguare il fabbisogno alle nuove esigenze e approvare il seguente piano di occupazione 2022-2024

**ANNO 2022**

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Accesso dall'esterno	T. Determ.to.	
C1	Agente Polizia Municipale – Fondi Contravvenzioni	Area 3	FT		1)	Fondi contravvenzione
D1	Assistente Sociale**	Area 1	PT 50%		1)	Continua assunzione dal 2021
D1	Assistente Sociale	Area 1	FT	1)		1) Assunta (determina Area 1 n. 90 del 28.04.2022)
C1	Istruttore Tecnico	Area 4	FT	2)		
C1	Istruttore Amministrativo	Area 3	FT	2)		Assunzione condizionata al non mantenimento posto cessazione
C1	Istruttore Tecnico	Area 4	PT 50%	2)		
C1	Istruttore Amministrativo	Area 3	FT			
C1	Istruttore Amministrativo	Area 1	FT			Assunzione condizionata al non mantenimento posto cessazione
B1	Esecutore Tecnico	Area 4	FT			
C1	Istruttore Tecnico	Area 4	FT		2)	Proroga n. 1
C1	Istruttore Tecnico **	Area 4	FT		4)	Continua assunzione dal 2021 – contratto sommim.ne
C1	Istruttore Contabile**	Area 2	FT		4)	Continua assunzione dal 2021 – contratto sommim.ne
C1	Istruttore Contabile	Area 2	FT		4)	
C1	Istruttore Tecnico	Area 4	FT		4)	
B3	Collaboratore Tecnico	Area 4	FT		4)	
B3	Collaboratore Amministrativo	Area 1	FT		4)	

1) Utilizzo di ns graduatoria ed in subordine utilizzo di graduatorie di altri Enti; 2) Concorso pubblico/Selezione 3) Mobilità 4) Contratto di somministrazione lavoro \*\* durata fino al 30.06.2022

### ANNO 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Note		
				Accesso dall'esterno	T. Determ.to.	
C1	Agente Polizia Municipale – Fondi Contravvenzioni	Area 3	FT		1)	Fondi contravvenzioni
C1	Istruttore Amministrativo	Area 1	FT	2)		
C1	Istruttore Tecnico	Area 4	FT		2)	Proroga n. 2

### ANNO 2024

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Note		
				T. Determ.to.		
C1	Agente Polizia Municipale – Fondi Contravvenzioni	Area 3	FT	1)		Fondi contravvenzioni

Esaminata la normativa vigente in materia di personale ed in particolare:

- il comma 557-quater come introdotto dall'art. 3 comma 5 bis del D.L. n. 90-2014 convertito con Legge n. 114-2014 (c.d. Decreto PA) che dispone che *“ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”*;
- l'art. 3 comma 5 del D.L. n. 90/2014 che precisa che gli enti locali soggetti al patto di stabilità possono effettuare assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2015 entro il tetto del 60% della spesa del personale cessato dal servizio nell'anno precedente e per gli anni 2016 e 2017 entro il tetto dell'80% della spesa del personale cessato dal servizio nell'anno precedente, e dall'anno 2018 entro il tetto del 100%; aggiunge altresì che *“a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile”*. E' altresì consentito l'uso dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n.28/2015). Il periodo per il conteggio dei resti è passato dal triennio al quinquennio con le modifiche introdotte all'art. 3 del D.L.90/2014 dal D.L.4/2019 convertito in legge con la legge 26/2019 (*Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni*);
- l'art.33 del D.Lgs 165/2001 ha introdotto dal 2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter procedere con le assunzioni ed all'instaurazione di qualunque tipologia di contratto, pena la nullità dei contratti posti in essere;
- l'art. 14, comma 7, del D.L.95/2012 convertito con modificazioni L.135/2012, stabilisce che le cessazioni per processi di mobilità non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni;

- il Decreto Milleproroghe 2020 legge 28/02/2020 n. 8 di conversione del DL 162/2019 che in tema di utilizzo di graduatorie da parte degli Enti pubblici spazza via le limitazioni contenute nelle disposizioni contenute nell'art. 91 comma 4 del D.lgs 267/2000 e prevedendo ora la possibilità per gli Enti Locali di utilizzo di graduatorie vigenti per posti creati o trasformati successivamente all'indizione del concorso;
- il DPCM del 17.03.2020 pubblicato in GU n. 108 del 27.04.2020 "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*" dove sono individuati i valori soglia di massima spesa del personale, definiti come percentuale, differenziata per fascia demografica, data dal rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, come da disposto dell'art. 33, d.l. 34/2019. Il decreto individua altresì le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia. Dai prospetti del Responsabile finanziario si evince un rapporto calcolato tra spese del personale e Media delle Entrate correnti pari a 18,06% a fronte di un valore soglia del 26.90% che rende il comune virtuoso e pertanto può incrementare del 24% nel 2022.
- La circolare della RGS (prot. 12454 del 15/01/2021) in risposta al parere richiesto al MEF dal Comune di Roma sull'utilizzo delle facoltà assunzionali dei 5 anni precedenti al 2020 (2015-2019) da considerarsi in alternativa alle possibilità concesse dall'art. 33, c.2 del D.L. 30 aprile 2019, n.34 (resti in codesto Comune quantificabili in **Euro 5.284,10**).
- il comma 993 art. 1 della legge di Bilancio per l'anno 2021 che recita: "*Per l'anno 2021, in considerazione delle eccezionali esigenze organizzative necessarie ad assicurare l'attuazione delle misure finalizzate alla prevenzione e al contenimento dell'epidemia di COVID-19, la maggiore spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2019 per contratti di lavoro subordinato a tempo determinato del personale della polizia locale dei comuni, delle unioni di comuni e delle città metropolitane, fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio, non si computa ai fini delle limitazioni finanziarie stabilite dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n.78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n.122*"
- Il D.L. n. 36/2022 convertito con modificazione dalla Legge di conversione n. 79/2022 che ha introdotto, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 del Decreto legislativo 165/2001 con più di 50 dipendenti l'obbligo della approvazione del PIAO (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) assorbente in un unico documento i seguenti piani (che pertanto sono soppressi):
  1. Piano dei fabbisogni (art. 6, commi 1 e 4) e Piano delle azioni concrete (art. 60ter);
  2. Piano di razionalizzazione e utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio (art. 2 comma 594 lett. a) legge 244/2007);
  3. Piano della performance (artt. 10 commi 1 lett a) e 1ter del D.lgs 150/2009);
  4. Piano di prevenzione della corruzione (art. 1 commi 5 lett. a) e 60 lett. a) legge 190/2012);
  5. Piano organizzativo lavoro agile (art. 14 comma 1 legge 124/2015);
  6. Piano di azioni positive (art. 48 comma 1 d.lgs 198/2006);
- che per gli enti pubblici di cui all'articolo 1, comma 2 del Decreto legislativo 165/2001 che occupano un numero di dipendenti inferiore a 50 le disposizioni di cui sopra saranno operative a far data da 120 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione il cui termine di adozione finale è stato prorogato al 31.07.2022 (parere espresso nel corso della seduta straordinaria della

Conferenza Stato-città, e previa intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze, il Ministro dell'Interno, con proprio decreto in data 28 giugno 2022);

### **VISTI**

- la proposta di deliberazione in oggetto e i relativi allegati;
- i calcoli inviati dall'Ente che indicano i seguenti importi deliberazione inferiori ai limiti di soglia di cui al DM 17 marzo 2020:
  - 2022 spesa prevista Euro 1.557.584,07 - soglia Euro 1.777.781,76;
  - 2023 spesa prevista Euro 1525.610,81 – soglia Euro 1.792.118,71;
  - 2024 spesa prevista Euro 1.536.267,26 – soglia Euro 1.806455.66;
- I calcoli relativi al rispetto del limite della spesa del triennio 2011/2013 (**Euro 1.194.794,78**) e precisamente:
  - 2022 spesa prevista Euro 952.207,48;
  - 2023 spesa prevista Euro 738.790,89;
  - 2024 spesa prevista Euro 960.152,77;
- i pareri di regolarità tecnica e finanziaria apposti sulla proposta di deliberazione;

### **Dato atto che l'ente:**

- ha rispettato i vincoli del pareggio del bilancio;
- ha approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2022/2024 in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006 con deliberazione della Giunta comunale n. 124 in data 30.11.2021;
- ha approvato il piano delle Performance organizzativa ed individuale alle Po ed al segretario comunale e relative schede anno 2022 con deliberazione della Giunta comunale n. 29 in data 27.04.2022;
- è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2022/2024 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2022/2024 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- non ha ancora approvato il bilancio di previsione 2022-2024 ed effettuato l'invio dei dati relativi alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (DL n. 113/2016);
- non ha ancora approvato il Rendiconto 2021 ed effettuato l'invio dei dati relativi alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (DL n. 113/2016);

**Tutto ciò premesso, visto e considerato il Revisore unico ricordando all'Ente che potrà procedere alle assunzioni solo dopo aver approvato il Rendiconto 2021 ed il bilancio di previsione 2022-2024**

**ESPRIME**

*Parere favorevole* all'approvazione della proposta di delibera n. 84 del 27.06.2022 avente ad oggetto **“Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024-Modifica n.1”**.

Il Revisore Unico

*Dott.ssa Maria Carmela Sirigu*

*F.to digitalmente*