



COMUNE DI POMPU

Provincia di Oristano

PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DEL PERSONALE

PTFP

ANNI 2022-2024

- AGGIORNAMENTO N. 2, Luglio 2022 -

Premessa

La Riforma della Pubblica Amministrazione, avviata dalla Legge Delega 7 agosto 2015 n. 124, è stata promossa attraverso l'adozione di diversi decreti attuativi e in particolare, per quanto interessa ai fini del presente Piano, dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 in vigore dal 22 giugno 2017, recante modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

In attuazione delle disposizioni contenute nel succitato decreto legislativo, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha successivamente emanato con il Decreto 8 maggio 2018 le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA"* (pubblicate in GU n. 173/2018), che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare il tradizionale concetto di dotazione organica, la quale si traduce in concreto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" sostenibile, prevista dalla normativa vigente.

Tale riforma introduceva di fatto un nuovo modello di reclutamento dinamico basato sui fabbisogni e non più sui posti vacanti in pianta organica, con l'obiettivo di reclutare le professionalità che davvero sono utili al miglioramento dei servizi per la collettività. Elemento fondante è stato la centralità attribuita al piano triennale del fabbisogno di personale, considerato lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali, agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

In questo quadro normativo si inserisce il Decreto Legge n.34/2019 (noto Decreto Crescita), convertito con modificazioni, con Legge n.58 del 2019, in materia di assunzione di personale da parte dei Comuni.

Il cosiddetto Decreto Crescita, all'art.33 ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole basate sul turn over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

1. La struttura organizzativa dell'Ente

L'organizzazione gestionale del comune di Pompu è articolata in tre aree, all'interno delle quali sono stati individuati uffici e servizi. Ogni area dispone di autonomia progettuale e operativa nell'ambito degli indirizzi della direzione politica dell'Ente, nonché delle risorse e delle competenze necessarie al raggiungimento dei risultati, perseguendo il massimo di efficienza, di efficacia e di economicità.

Gli uffici, i servizi e gli incarichi di posizione organizzativa sono stati individuati come di seguito riportato:

- "Area Amministrativa e Sociale"
- "Area Tecnica e Manutentiva"
- "Area Finanziaria Personale e Tributi"

Alla guida delle aree sono preposti il Sindaco (Area amministrativa e sociale), il Segretario Comunale reggente (Area Finanziaria, Personale e Tributi) ed un dipendente appartenenti alla categoria D, assunto a tempo determinato in base all'art.110 D.Lgs.267/2000 (Area tecnico/manutentiva), ai quali il Sindaco, con proprio decreto, ha conferito la titolarità di "Posizione organizzativa", con compiti di direzione e coordinamento.

Attraverso utilizzo del margine della capacità assunzionale, di importo pari a € 10.935,46, l'ente ha stabilito di finanziare le posizioni organizzative in capo al Sindaco e al Segretario, che a partire dal mese di Agosto saranno attribuite a personale dipendente, come deliberazione della Giunta Comunale n. 56 del 27/06/2022.

1.1 Attuale dotazione organica di dipendenti

La dotazione organica nel 2021 del Comune di Pompu è stata la seguente:

Profilo professionale	Posizione iniziale di categoria	N. unità	Orario Sett.	Note
Istruttore direttivo contabile	D1	1	Full Time	Tempo Indeterminato
Istruttore direttivo ass. sociale	D4	1	Full Time	Tempo Indeterminato
Istruttore tecnico	C5	1	Full Time	Tempo Indeterminato
Agente di Polizia Municipale	C1	1	Part time 83,33%	Tempo Indeterminato
Esecutore tecnico	A1	1	Part time 69,44%	Tempo Indeterminato
Istruttore Direttivo tecnico	D1	1	Part time 50%	Art. 110 TUEL
Istruttore Informatico (responsabile tributi)	C5	1	Part time 16,67%	Art. 1 L. 311/2004 c. 557
Istruttore Amministrativo	C2	1	Part time	Art. 1 L. 311/2004 c. 557
Totali		8		

In totale lavorano presso il Comune di Pompu 5 dipendenti a tempo indeterminato, a cui si affiancano 3 dipendenti part time a tempo determinato.

2. Capacità assunzionale e spesa del personale

Per i Comuni con popolazione inferiore ai mille abitanti, un tempo non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, restano in vigore le disposizioni contenute nell'art. 1, comma 562, della legge 296/2006, ai sensi del quale le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008.

Tuttavia il Decreto Crescita ha notevolmente modificato le modalità per il calcolo della capacità assunzionale. Il Decreto attuativo DM 17/03/2020 ha fissato la decorrenza del nuovo sistema a partire dal 20 aprile u.s.. La circolare del 13/05/2020, pubblicata in Gazzetta Ufficiale lo scorso 11 settembre, ha dato indicazione delle modalità applicative da adottare.

Secondo la nuova disciplina i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica.

Tale indice viene calcolato come rapporto tra la spesa di personale sostenuta nell'ultimo esercizio e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del FCDE assestato in bilancio di previsione.

Il nuovo regime assunzionale articola il comparto dei Comuni sulla base dei parametri di sostenibilità finanziaria in tre distinte fattispecie:

1. Comuni con un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa, che possono utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato;
2. Comuni con un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti intermedia, che devono fare attenzione a non peggiorare il valore di tale incidenza;
3. Comuni con un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti elevata, che devono attuare politiche di contenimento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti.

Per i Comuni con meno di 1.000 abitanti i valori soglia previsti sono:

- incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa: al di sotto del 29,50%;
- incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti media: compresa tra 29,50% e 33,50%;
- incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti elevata: oltre il 33,50%.

2.1 Analisi della situazione del Comune di Pompu

Nella redazione dell'aggiornamento del Piano Triennale della Programmazione del Personale 2022-2024, risulta opportuno effettuare anche l'aggiornamento della capacità assunzionale dell'ente, con i dati aggiornati a seguito dell'approvazione del Rendiconto 2021, come da delibera del Consiglio Comunale n. 17 del 18/05/2022

L'ente ha affidato il servizio di "Assistenza – supporto capacità assunzionali, analisi e studio" per gli anni 2021 e 2022 alla Società Dasein Srl, al fine di verificare le capacità assunzionali e valutare l'utilizzo delle stesse, eventualmente con aumento dell'orario lavorativo di personale in servizio part-time, assegnazione di posizioni organizzative al personale dipendente o cessione di quote all'Unione dei Comuni.

Da quest'ultimo risulta che l'ente è transitato nella fascia virtuosa, in cui l'incidenza delle spese del personale risulta essere bassa. Nel corso del 2021 un piccolo margine disponibile di capacità assunzionale era stato destinato all'aumento delle ore dell'istruttore tecnico, con un passaggio da part time 30 ore settimanale ad un contratto a tempo pieno, formalizzato dal mese di Settembre 2021.

La Giunta Comunale ha inoltre deliberato di cedere anche per il 2022 parte del margine della spesa del personale a tempo determinato all'Unione dei Comuni Parte Montis, per un valore massimo di € 6.195,91, corrispondente al riparto della spesa di personale attribuita al Comune di Pompu.

Come già evidenziato nei PTFP precedenti, l'appartenenza alla fascia non virtuosa degli anni precedenti non era legata tanto al costo particolarmente elevato del personale, quanto piuttosto ad una erronea codifica, corretta a partire dall'anno 2020, del trasferimento Regionale "Fondo Unico".

Si precisa, infine, che in seguito agli interventi correttivi effettuati dall'ufficio, gli effetti positivi riscontrati già con l'approvazione del Rendiconto 2021 saranno ancor più evidenti nell'esercizio successivo, in cui finalmente il correttivo riguarderà le 3 annualità inserite nella media delle entrate correnti, media utilizzata per calcolare il margine assunzionale dell'ente.

Nel corso del 2021 l'ente, con deliberazione della Giunta Comunale n. 19 dell'08/03/2021, avente ad oggetto "Cessione quote di capacità assunzionale all'Unione dei Comuni Parte Montis", ha stabilito di procedere con la cessione di n. 6 ore settimanali dell'istruttore amministrativo dipendente del Comune di Pompu, all'Unione dei Comuni Parte Montis, tramite convenzione. La dipendente ha effettivamente iniziato a svolgere la propria attività presso l'Unione a partire del 27/05/2021. La convenzione è stata poi prorogata e risulta cessata in data 30/06/2022. Il Comune ha inoltre ceduto quote di spesa di personale a tempo determinato.

Il Comune di Pompu nel corso del 2021 non ha avuto né cessazioni di personale dipendente, né nuove assunzioni. Sono invece state confermate le seguenti figure, assunte a tempo determinato:

- un Istruttore Informatico esperto in materia di tributi, ex Art.1 L.311/2004 c.557, part time per 6 ore settimanali, per supportare l'ufficio finanziario nella gestione dei tributi;
- un Istruttore Amministrativo, sempre mediante co.557 art.1 L.311/2004, part time 6 ore settimanali, per supportare l'ufficio amministrativo con particolare riferimento all'Area dei Servizi Demografici, terminato il 31/07/2021.

2.2 Modifiche rispetto alla situazione previgente

Nel mese di Giugno alcune importanti novità hanno coinvolto il Comune di Pompu, in tema di personale dipendente:

- 1) la cessazione inaspettata, causa decesso, dell'operaio comunale (part-time 25 ore) avvenuta nel mese di Giugno, che rende pertanto necessario procedere con la sostituzione della figura in oggetto;
- 2) il buon esito della procedura di mobilità riguardante l'istruttore amministrativo / di vigilanza (part-time 30 ore), che dal 01/07/22 risulta essere dipendente di altro Comune, e per la quale si è proceduto alla firma di una convenzione per utilizzo congiunto della dipendente, che presterà servizio per il Comune di Pompu per 12 ore a settimana fino al 31/08/2022, al fine di consentire all'ente di procedere con la sostituzione della figura e un affiancamento formativo del nuovo personale;
- 3) la Giunta Comunale con deliberazione della Giunta Comunale n. 56 del 27/06/2022, ha stabilito l'utilizzo del margine della capacità assunzionale, di importo pari a € 10.935,46, per il finanziamento di due posizioni organizzative attualmente in capo al Sindaco e al Segretario, che a partire dal mese di Agosto saranno attribuite a personale dipendente.

2.3 Fabbisogno di personale triennio 2022-2024

Alla luce delle considerazioni più sopra esposte, il Piano dei fabbisogni del personale del Comune di Pompu può essere riassunto attraverso la previsione del seguente piano assunzionale per il periodo 2022-2024:

- **Personale a tempo indeterminato, anni 2022 - 2023 - 2024:** eventuale copertura dei posti vacanti , nei limiti consentiti dalle vigenti disposizioni di legge.

Nell'ottica di un miglioramento graduale del rapporto spese personale ed entrate correnti, che si può ragionevolmente ipotizzare visto il correttivo effettuato (vedi par.2.1), si programmano nello specifico i seguenti interventi sul personale a tempo indeterminato:

Anno 2022:

- la sostituzione dell'operaio comunale (cat. A, part time 69,44%) cessato nel mese di Giugno, attraverso procedura concorsuale prevedendo un'assunzione part time (ipotizzabile al 50%) di una categoria B3;
- la sostituzione dell'istruttore amministrativo / di vigilanza attraverso nuova assunzione a tempo determinato e/o indeterminato di un istruttore amministrativo e/o di vigilanza per massimo 36 ore, categoria C, tramite concorso, mobilità o scorrimento di graduatorie disponibili, valutando le modalità più convenienti per l'ente;
- l'attribuzione di due posizioni organizzative al personale dipendente (PO oggi in capo a sindaco e segretario comunale a scavalco), in base al margine della capacità assunzionale, aggiornato dopo l'approvazione del Rendiconto 2021.

Anno 2023-2024:

- eventuale aumento da part time a full time dell'operaio comunale, in base alla capacità assunzionale emergente nell'esercizio successivo;
- eventuale sostituzione dell'istruttore amministrativo / di vigilanza, se ancora non conclusa.

In merito alla programmazione per l'anno 2022, si evidenziano i seguenti aspetti:

- la sostituzione dell'operaio viene prevista part time per contenere la relativa spesa, considerando l'aumento di categoria previsto, che passerebbe da A1 a B3;
- la sostituzione dell'istruttore amministrativo / di vigilanza potrebbe comportare un lieve aumento delle ore, da 30 della dipendente cessata per mobilità alle 36 massime che potrebbero essere attribuite al nuovo dipendente;
- il costo delle PO nel 2022 sarà limitato a 5 mesi, con decorrenza dal mese di Agosto.

Nel corso del 2023, con l'aggiornamento dei dati sulla capacità assunzionale, si valuteranno eventuali interventi correttivi.

a) Personale a tempo determinato

Relativamente alla spesa per il personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, l'art. 9, 28° comma, del D.L. 31/05/2010 n° 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30/07/2010 n° 122 e successive modifiche ed integrazioni, ha stabilito che, per enti come il Comune di Pompu, la stessa non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. La spesa sostenuta da questo Ente in tale esercizio ammonta a **€ 106.658,19**.

Nel rispetto del limite di spesa previsto, per ciò che concerne il personale a tempo determinato, si confermano i seguenti interventi:

- conferma dell'istruttore direttivo tecnico ex art.110, sempre per 18 ore settimanali, per le tre annualità 2022-2023-2024;
- conferma della collaborazione dell'istruttore informatico esperto in materia di tributi, sempre per 6 ore settimanali, per le tre annualità 2022-2023-2024;

Per procedere con il turn over sopra descritto dell'istruttore amministrativo / di vigilanza, si programmano due interventi per l'anno 2022:

- convenzione per utilizzo congiunto della dipendente in uscita, per 12 ore settimanali, da metà luglio a fine settembre, eventualmente prorogabili;
- assunzione a tempo determinato di nuovo dipendente amministrativo e/o di vigilanza, fino a 36 ore settimanali, nelle more di procedere con assunzione a tempo indeterminato;

Di seguito si riporta l'ipotesi di spesa prevista nel corso del triennio per all'assunzione delle seguenti unità di personale a tempo determinato:

- **Anno 2022:**

Cat.	Profilo professionale	PT/FT	Unità	Durata	Spesa stimata	Note
D1	Istruttore Direttivo Tecnico Art. 110 comma 1 D.lgs 267/2000	18 ore sett.	1	12 mesi	€ 25.790,78	Previsto ed incluso nella programmazione 2021/2023
C4	Istruttore Informatico (responsabile tributi) Art. 1 L. 311/2004 comma 557	6 ore sett.	1	12 mesi	€ 5.595,20	Previsto ed incluso nella programmazione 2021/2023
C1	Istruttore Amministrativo – di Vigilanza Convenzione art.14 del CCNL 22/01/2014	12 ore settim.	1	2,5 mesi	€ 2.171,50	Modifica rispetto alla programmazione precedente
C1	Istruttore Amministrativo e/o di Vigilanza Nuova assunzione	36 ore settim.	1	2 mesi	€ 5.211,60	Modifica rispetto alla programmazione precedente
					TOTALE SPESA € 38.769,08	

Si precisa che nel costo dell'Istruttore Direttivo Tecnico, ex art. 110 co.1 D.Lgs.267/2000, è incluso anche il costo della Posizione Organizzativa, assegnata all'Istruttore in quanto non risultano dipendenti nell'ufficio tecnico a tempo indeterminato cat.D.

Si sottolinea che, per effetto delle disposizioni contenute nell'art. 16, comma 1-quater del D.L. 24/06/2016 n° 113, convertito con modificazioni dalla Legge 07/08/2016 n° 160, le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.lgs 18 agosto 2000, n. 267, sono escluse dalle limitazioni di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010.

Alla luce di quanto indicato, l'Ente destina alle assunzioni a tempo determinato un importo limitato di circa € 38.769,08 presentando un margine molto elevato rispetto al limite (€ 106.658,19).

L'Ente, pertanto, rispetta con grandi margini il limite della spesa a tempo determinato dell'anno 2009 e nella valutazione delle limitate possibilità di utilizzo, nel 2021 e nel 2022 ha ceduto parte del margine delle spese a tempo determinato all'Unione dei comuni a cui aderisce, al fine di potenziare i servizi a cui aderisce. Si ipotizza che tale cessione possa essere ripetuta ogni anno, sempre dopo le opportune verifiche per il rispetto dei tetti di spesa e dei vincoli previsti dalla normativa corrente.

- **Anno 2023:**

Cat.	Profilo professionale	PT/FT	Unità	Durata	Spesa	Note
D1	Istruttore Direttivo Tecnico Art. 110 comma 1 D.lgs 267/2000	18 ore sett.	1	12 mesi	€ 25.790,78	Previsto ed incluso nella programmazione 2021/2023
C4	Istruttore Informatico (responsabile tributi) Art. 1 L. 311/2004 c. 557	6 ore sett.	1	12 mesi	€ 5.595,20	Previsto ed incluso nella programmazione 2021/2023
					TOTALE SPESA € 31.385,98	

- **Anno 2024:**

Cat.	Profilo professionale	PT/FT	Unità	Durata	Spesa	Note
D1	Istruttore Direttivo Tecnico Art. 110 comma 1 D.lgs 267/2000	18 ore sett.	1	12 mesi	€ 25.790,78	Previsto ed incluso nella programmazione 2021/2023
C4	Istruttore Informatico (responsabile tributi) Art. 1 L. 311/2004 c. 557	06 ore sett.	1	12 mesi	€ 5.595,20	Previsto ed incluso nella programmazione 2021/2023
					TOTALE SPESA € 31.385,98	

b) Assunzioni per PNRR

Il PNRR (Piano nazionale di Ripresa e Resilienza) è il documento che ciascuno Stato membro deve predisporre per accedere ai fondi del Next Generation EU (NGEU), lo strumento introdotto dall'Unione europea per la ripresa post pandemia Covid-19, rilanciando l'economia degli Stati membri e rendendola più verde e più digitale.

Il PNRR italiano, approvato dalla Commissione Europea in data 22/06/2021, stanziava oltre 222 miliardi di euro, a cui si aggiungono ulteriori 30 miliardi di risorse nazionali. Esso prevede un pacchetto di investimenti e riforme articolato in sei missioni. Il Piano promuove un'ambiziosa agenda di riforme, e in particolare, le quattro principali riguardano:

- pubblica amministrazione
- giustizia
- semplificazione
- competitività

Gli enti locali sono chiamati ad operare in prima linea per la realizzazione del PNRR.

Una delle prime criticità emerse è che gli enti locali potrebbero non avere le strutture adeguate per portare a termine gli investimenti previsti dal Pnrr. Conseguentemente, tra le misure del PNRR a favore degli Enti Locali, in particolare dei Comuni, sono state introdotti interventi che prevedono il reclutamento di personale, potendo assumere, in deroga “all’articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026”. Per i Comuni con meno di 5.000 abitanti coinvolti nell’attuazione del PNRR è stato istituito un apposito fondo di 30 milioni di Euro annui.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, al fine di realizzare il monitoraggio delle esigenze assunzionali dei Comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti previsto dall’articolo 31-bis, comma 5, del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152 recante “Disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose” (convertito in legge, con modificazioni, dall’art. 1 della legge 29 dicembre 2021, n. 233), ha predisposto un apposito applicativo denominato “Monitoraggio esigenze assunzionali (art.31-bis D.L. 152/2021)”.

Il Comune intende avvalersi delle risorse del fondo destinato alle assunzioni di personale a tempo determinato per i piccoli comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti.

La spesa massima finanziabile col suddetto fondo, viene calcolata sui parametri finanziari, previsti dal comma 1 dell’art. 31-bis del decreto-legge 152/2021, tenendo conto dei seguenti valori:

- la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione;
- la percentuale applicabile, rispetto alla popolazione del Comune, secondo quanto indicato nella tabella 1 annessa al decreto-legge n. 152/2021 (tabella 1): per i comuni con popolazione inferiore ai 1.000 abitanti la percentuale è del 3,5%.

L’ammontare della spesa massima aggiuntiva, come risultante della moltiplicazione tra la percentuale applicabile e la media delle entrate correnti indicata dal Comune è pari a € 25.920,54, come dettagliato nel prospetto seguente:

ENTRATE CORRENTI			
ANNO 2022 dato rendiconto 2021			
Ultimo rendiconto approvato - anno		2021	
ENTRATE CORRENTI	2019	2020	2021
ENTRATA TIT.1	161.327,38	165.999,12	187.731,02
ENTRATA TIT.2	370.999,31	737.270,62	655.969,00
ENTRATA TIT.3	28.955,00	5.806,62	13.214,72
Totale	561.281,69	909.076,36	856.914,74
Media	775.757,60		
FCDE BILANCIO DI PREVISIONE ANNO	2021	35.170,77	
TOTALE		740.586,83	
Percentuale di incremento		3,50%	
Spesa aggiuntiva		25.920,54 €	

Il Comune di Pompu intende presentare richiesta per l'ottenimento dei fondi ministeriali in quanto risulta in possesso dei requisiti previsti dall'articolo 31-bis comma 5 del decreto-legge n. 152/2021 ed in particolare:

- alla data del 1° gennaio 2022 presenta una popolazione inferiore ai 5.000 abitanti;
- è soggetto attuatore di uno o più progetti finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) il cui CUP di riferimento è definitivo e attivo;
- non dispone nei propri bilanci delle risorse finanziarie necessarie per sostenere il costo per l'assunzione a tempo determinato delle professionalità strettamente necessarie all'attuazione del progetto, o dei progetti, finanziati dal PNRR di cui è attuatore, risulta pertanto in condizione di insostenibilità, a valere sulle risorse disponibili nei propri bilanci, del costo per l'assunzione a tempo determinato, per una durata anche superiore ai 36 mesi ma non superiore al 31 dicembre 2026.

Si precisa che, con l'eventuale assunzione a tempo determinato finanziato dal fondo PNRR per i piccoli comuni, sarà garantito il mantenimento degli equilibri del bilancio di previsione 2022-2024 ex art. 193 del D.lgs. 267/2000. La spesa risulta neutra, in quanto il costo verrà sostenuto solo a seguito del finanziamento ministeriale e per l'importo finanziato.

Inoltre la suddetta spesa risulta in deroga sia al limite della spesa del personale ai sensi dell'art. 1, comma 562 della L. 296/2006, sia per ciò che concerne il conteggio della capacità assunzionale ai sensi dell'art.33 del DL 34/2020, pertanto non risulta necessario modificare i calcoli sulla previsione della spesa di personale, che si riportano nel paragrafo successivo, già effettuati in occasione dell'approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 83 del 10/12/2021.

2.4 I costi del fabbisogno di personale e la compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

Si deve precisare che, ai sensi dell'art. 7 c. 1 del DM 17.3.2020, "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. 29".

Ciò significa che la spesa relativa alla capacità assunzionale disponibile in applicazione della nuova regola assunzionale risulta per il Comune di Pompu in deroga ai limiti di cui all'art. 1, comma 5623, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, corrispondente al limite della spesa del personale dell'anno 2008. Questa specifica dell'art. 7 c. 1 dimostra che la norma per il contenimento delle spese di personale con riferimento all'anno 2008 risulta sempre vigente.

Si è proceduto al calcolo della spesa di personale nelle modalità previste dalla previgente normativa, sulla base delle indicazioni fornite dalla Circolare RGS n. 9/2006 e dalle successive delibere delle varie Sezioni Regionali della Corte dei Conti che hanno definito le componenti incluse ed escluse per la verifica del rispetto del limite del 2008.

Il valore di riferimento per il Comune di Pompu per l'anno 2008, da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 562 della L. 296/2006, è pari ad € **253.621,02** mentre il valore risultante della spesa del personale per l'anno 2022, come specificato nell'allegato C (che si riporta di seguito), è pari € 213.232,80. Pur non risultando modifiche sostanziali nel personale in servizio rispetto a quanto calcolato nel 2021, gli importi risultano modificati in eccesso per un intervento di nuova codifica delle voci del personale già avviata nell'anno 2021 e perfezionata per l'anno 2022. L'Ente, pertanto, rispetta il limite della spesa dell'anno 2008.

Con le modifiche che si stanno apportando alla programmazione del personale vengono mantenuti gli equilibri del bilancio di previsione 2022-2024, ai sensi dell'art.193 del D.Lgs. 267/2000.

Previsione spesa personale anno 2022		
voci di spesa	anno 2008 consuntivo	anno 2022 preventivo
Totale spesa personale	180.325,28	213.232,80
Cantieri occupazione L.R. 2/2007	73.295,74	
totale parziale	253.621,02	213.232,80
Totale annuo (limite di spesa)	253.621,02	253.621,02
	saldo	40.388,22

Il Responsabile del procedimento
Dott.ssa Silvia Coni

Il Responsabile del servizio
F.to Dott. Marco Marcello