

## **PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023/2025 E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O ECCEDENZE DI PERSONALE**

Ai fini della programmazione del personale è necessario fare riferimento al quadro normativo generale - che contiene i vincoli e i limiti per poter procedere a nuove assunzioni:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 31/1/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, 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;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano 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 L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni 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. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e, comunque, solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";
- l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Si rende pertanto necessario, prima di ridefinire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero; considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, dettagliatamente raffigurato nella tabella del personale in servizio al 31/12/2022, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, si rileva che, in tale ambito, **non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;**

In data 16/11/2022 è stato stipulato in via definitiva il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2019-2021, i cui effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, fatta salva diversa prescrizione del contratto stesso; l'art. 12 del CCNL ha introdotto un sistema di classificazione del personale in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, denominate rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Al fine di consentire agli enti di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme inerenti l'introduzione del nuovo sistema professionale, lo stesso entra in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sua approvazione (1 aprile 2023). In base alla tabella di trasposizione automatica prevista dal contratto, il personale in servizio al 01/01/2023 si configura nel modo seguente:

<b>Attuale profilo professionale</b>	<b>Attuale categoria giuridica di inquadramento</b>	<b>Nuovo profilo professionale</b>	<b>Area di inquadramento</b>
Istruttore Direttivo Contabile	<b>D2</b>	Funzionario Servizio Finanziario	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
Istruttore Direttivo Tecnico	<b>D1</b>	Funzionario Servizio Tecnico	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
Istruttore Direttivo Tecnico	<b>D1</b>	Funzionario Servizio Tecnico	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
Istruttore Direttivo Assistente Sociale	<b>D1</b>	Funzionario Servizio Sociale	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
Istruttore Direttivo Assistente Sociale	<b>D1</b>	Funzionario Servizio Sociale	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
Istruttore Amministrativo	<b>C5</b>	Istruttore servizio amministrativo	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Istruttore Amministrativo Contabile	<b>C5</b>	Istruttore Servizio finanziario - tributi	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Istruttore Amministrativo Contabile	<b>C1</b>	Istruttore Servizio finanziario	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Istruttore Amministrativo Geometra	<b>C3</b>	Istruttore Servizio Amministrativo	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Istruttore Amministrativo	<b>C1</b>	Istruttore Servizio Amministrativo	AREA DEGLI ISTRUTTORI

Esecutore tecnico	<b>B3</b>	Operatore esperto servizio tecnico-manutenitivo	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
Esecutore tecnico	<b>B3</b>	Operatore esperto servizio tecnico-manutenitivo	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

Accertato che non esistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale che comportino la necessità di collocamento in disponibilità di personale, l'attuale disciplina delle assunzioni tiene conto dei seguenti elementi tecnici e normativi:

- il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente;
- il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;
- con la circolare esplicativa n. 1374 del 8 giugno 2020 del Ministero Economia e Finanze, vengono fornite indicazioni per l'applicazione concreta del nuovo sistema di calcolo;
- il DL 104/2020, convertito nella L. n. 126 del 13-10-2020, che all'art. 57, comma 3 septies, stabilisce che:  
*"A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui e' garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente."*
- sulla base dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato, rendiconto 2021, risulta essere pari al **21,15%**, e pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1 (pari al 28,60%);
- secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto "i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, (...) 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";
- il Comune di Bortigali rispetta i parametri di virtuosità previsti dall'art. 33 comma 2 del decreto-legge 30 aprile 2019, n.34 e dispone pertanto di un margine di potenziale maggiore spesa pari a € 118.531.79 rispetto alla spesa di personale certificata nell'ultimo rendiconto di gestione approvato (Rendiconto 2021), fino al raggiungimento del primo valore soglia che risulta essere di **€ 457.866,24** pari al 28,60% della media delle entrate correnti del triennio 2019-2021 al netto del FCDE stanziato nel bilancio 2021;
- sulla base delle disposizioni suddette si può aggiornare il quadro dei reclutamenti dei fabbisogni di personale per il triennio 2023-2025 fino al raggiungimento del limite di spesa di € 457.866,24, con una proiezione di spesa calcolata pari ad € 454.340,42 per l'anno 2023 e successivi.

Considerando che nel triennio sono previste 2 cessazioni per collocamento a riposo per raggiungimento del limite d'età anagrafica, il piano triennale dei fabbisogni si prevede come segue:

	Profilo	Settore	Cessazioni previste	Coperture previste
<b>1</b>	Funzionario Servizio Finanziario	Finanziario		
<b>1</b>	Istruttore Servizio finanziario part time	Finanziario		
<b>1</b>	Istruttore Servizio finanziario - tributi	Finanziario	01/03/2024	<b>2024</b>

1	Funzionario Servizio Sociale				
1	Funzionario Servizio Sociale part time				
1	Istruttore Servizio Amministrativo	Amministrativo			
1	Istruttore Servizio Amministrativo part time		01/02/2024		
1	Istruttore Servizio Amministrativo				
1	Funzionario Servizio Tecnico part time				
1	Funzionario Servizio Tecnico				
1	Istruttore Servizio tecnico	Tecnico			
1	Operatore esperto servizio tecnico-manutentivo part time				2024
1	Operatore esperto servizio tecnico-manutentivo part time				

È previsto inoltre il ricorso nel triennio 2023-2025 alle assunzioni a tempo determinato, ad altre forme di lavoro flessibile o all'utilizzo di personale in convenzione, comando o art.1 comma 557 L.31/1/2004, per tutti i settori, per coprire alle accertate carenze di organico, sino all'immissione in ruolo di nuove unità, nel rispetto dei limiti di spesa stabiliti dall'art.9 del d.l.78/2010, che obbligano a non superare la spesa dell'anno 2009, per il nostro Ente pari ad **euro 149.574,60**.

#### Rispetto dei limiti di spesa di personale.

La spesa programmata, riclassificata adeguatamente al fine di verificare il rispetto del vincolo di tetto di spesa complessivo della spesa media 2011/2013 pari a **euro 415.071,83** si mantiene al di sotto del tetto previsto:

macro 101 stipendi	€	451.834,66
macro 101 oneri	€	30.653,54
macro 102 irap	€	36.286,76
spesa rimborsata ad altri enti (macro 104)	€	518.774,96
<b>totale</b>	€	28.100,00
di cui da rimborsare da ammn. Stato (elettt+stat)	€	77.346,11
di cui da escludere	€	413.328,84
<b>totale</b>	€	<b>415.071,83</b>
<b>limite triennio ricalcolato</b>	€	<b>1.742,99</b>
<b>differenza</b>	€	<b>1.742,99</b>

## 5 – Vincoli di finanza pubblica

### Rispetto dei vincoli di finanza pubblica

L'Ente nel quinquennio precedente ha rispettato i vincoli di finanza pubblica.

Nel periodo di valenza del presente DUP super semplificato, in linea con il programma di mandato dell'Amministrazione, la programmazione e la gestione dovrà essere improntata sulla base dei seguenti indirizzi generali:

### A – Entrate

Alla data di redazione del presente documento permangono rilevanti incertezze rispetto ai trasferimenti correnti da parte di Stato e Regione Sardegna.

Non si conoscono ancora la ripartizione del Fondo di solidarietà comunale per l'anno 2023, nemmeno su importi provvisori come accadeva gli anni passati.

Allo stesso modo non si conoscono le risorse stanziata a titolo di Fondo unico regionale.

Pertanto tali voci di entrata sono stimate sugli importi dell'esercizio precedente.

### Tributi e tariffe dei servizi pubblici

#### TARI

La disciplina della Tari è stata profondamente riformata attraverso l'attività dell'*Autorità* di Regolazione per Energia, Reti e Ambiente (ARERA):

- con la Delibera 443 del 31/10/2019 l'ARERA ha definito i criteri di riconoscimento dei costi efficienti di esercizio e di investimento del servizio integrato dei rifiuti per il periodo 2018-2021, introducendo rilevanti novità nel contenuto e nel procedimento di approvazione, nonché, con l'Allegato A alla delibera, dall'anno 2020, i costi efficienti del servizio rifiuti devono essere elaborati sulla base del nuovo metodo tariffario rifiuti (c.d. **MTR**);
  - con la Delibera 363 del 03/08/2021, l'Autorità ARERA ha aggiornato la metodologia di approvazione del PEF TARI per il secondo periodo regolatorio, che disciplina il quadriennio 2022-2025, introducendo il nuovo metodo tariffario rifiuti (c.d. **MTR-2**), introducendo rilevanti novità quali:
    - o un periodo regolatorio di durata quadriennale 2022-2025 per la valorizzazione delle componenti di costo riconosciute e delle connesse entrate tariffarie e delle tariffe di accesso agli impianti di trattamento, come risultanti dal piano economico finanziario redatto da ciascun gestore ed approvato, a seguito della validazione dei dati impiegati, dal pertinente organismo competente;
    - o un aggiornamento a cadenza biennale delle predisposizioni tariffarie secondo le modalità e i criteri che saranno individuati nell'ambito di un successivo procedimento;
    - o una eventuale revisione *infra* periodo della predisposizione tariffaria, qualora ritenuto necessario dall'Ente territorialmente competente, che potrà essere presentata in qualsiasi momento del periodo regolatorio al verificarsi di circostanze straordinarie e tali da pregiudicare gli obiettivi indicati nel piano;
- Con l'art. 3, comma 5-quinquies del D.L. 228/2021 (c.d. Milleproroghe 2022), introdotto in sede di conversione in legge, si è stabilito che "a decorrere dall'anno 2022, i comuni, in deroga all'articolo 1, comma 683, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, possono approvare i piani finanziari del servizio di gestione dei rifiuti urbani, le tariffe e i