



COMUNE DI SESTU

Città Metropolitana di Cagliari

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 159 del 11.10.2022

COPIA

Oggetto: Aggiornamento del fabbisogno del personale 2022/2024 e dei relativi documenti con riferimento alla programmazione delle sole assunzioni a tempo indeterminato.

L'anno duemilaventidue il giorno undici del mese di ottobre, in Sestu, nella sede comunale, alle ore 10:00, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

SECCI MARIA PAOLA	SINDACO	P
ANNIS ILARIA	ASSESSORE	P
ARGIOLAS ROBERTA	ASSESSORE	P
BULLITA MASSIMILIANO	ASSESSORE	P
MELONI EMANUELE	ASSESSORE	P
RECCHIA ROBERTA	ASSESSORE	P
TACCORI MATTEO	ASSESSORE	A

Totale presenti n. 6 Totale assenti n. 1

Assiste alla seduta il Segretario Generale MARCELLO MARCO.

Assume la presidenza SECCI MARIA PAOLA in qualità di Sindaco.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che, a norma dell'articolo 6 del decreto legislativo n.165/2001:

- le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;
- 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 suddetto 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;
- in sede di definizione del piano 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;
- le amministrazioni pubbliche che non provvedono ai predetti adempimenti non possono assumere nuovo personale;

visto l'articolo 6-ter del decreto legislativo n.165/2001, recante “Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”, da ultimo modificato dal decreto legge n.36 del 30 Aprile 2022, a norma del quale, tra l'altro, con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti;

dato atto che:

- ai sensi dell'articolo 22 del decreto legislativo n.75/2017 le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n.165/2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto;
- ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del decreto legge n.36/2022 in fase di prima

applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come modificato dallo stesso decreto, le linee di indirizzo sono emanate entro il 30 giugno 2022;

visto il decreto interministeriale del 08/05/2018 concernente "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27/07/2018, prevedente tra l'altro, che:

- il piano triennale del fabbisogno (PTFP) deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa; si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n.165/2001;
- il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativa, organizzativo o funzionale; l'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;
- il PTFP deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell'articolo 5, comma 1, del decreto legislativo n. 150 del 2009 in "obiettivi generali";
- ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, 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;
- il processo di indirizzo organizzativo, volto a programmare e definire il proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, è preceduto da un'analisi degli input della produzione, fondata su metodologie di standardizzazione dei bisogni, quantitativi e qualitativi, valutando opportunamente le professionalità presenti e quelle mancanti e contemplando, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale;
- l'amministrazione potrà definire una tabella dei fabbisogni articolata su:
 - quali processi, funzioni o attività necessitano di personale (es: Risorse Umane, Sistemi informativi, Processi core dell'amministrazione, Sedi territoriali);
 - quali professioni servono, ricorrendo ad una tassonomia standard semplificata;
- il PTFP deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:
 - sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato;
 - sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;
 - con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile;
 - con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo

indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del d.l. n.95/2012;

- in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
 - necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;
- il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la "dotazione" di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti; resta fermo che la copertura dei posti vacanti definiti nel PTFP avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nonché, per gli altri istituti o rapporti, nei limiti di spesa di personale previsti e sopra richiamati, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio;
- in sede di stesura del PTFP le amministrazioni pubbliche possono individuare, ai sensi dell'articolo 33 del decreto legislativo n.165/2001, eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.
- gli enti territoriali opereranno nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

atteso che a norma dell'articolo 16, comma 1, lettera a)-bis del citato decreto legislativo n.165/2001 i dirigenti propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4;

visto il decreto interministeriale del 22/07/2022 avente ad oggetto "Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche";

considerato che il sistema di classificazione del comparto Funzioni locali è in corso di revisione; la preintesa sul contratto normativo nazionale 2019/2021 è stata siglata lo scorso 4 Agosto 2022 e, salvo rilievi da parte dei soggetti preposti, il nuovo sistema di classificazione ivi previsto, secondo quanto previsto dall'articolo 13, comma 1, della stessa, entrerà in vigore a partire dal 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL;

visti:

- l'articolo 89, comma 5, del decreto legislativo n.267/2000 "Testo Unico degli Enti Locali" - TUEL, ai sensi del quale gli enti locali provvedano alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari;
- l'articolo 91, comma 1, del TUEL ai sensi del quale gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio; 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;

vista la legge n.296/2006 ed in particolare:

- l'articolo 1, comma 557, a norma del quale 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:
 - razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;
 - contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;
- articolo 1, comma 557-quater a norma del quale 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 2011/2013;

viste in merito ai limiti di cui all'articolo 1, commi 557-bis e 557-quater, della legge n.296/2006:

- la deliberazione n. 31/2018/PAR della Corte dei conti – Sezione di controllo per la Regione Sardegna, nella quale la stessa, sollecitata in merito al computo nei predetti limiti delle spese sostenute dai comuni per l'avvio dei cantieri regionali Lavoras, completamente eterofinanziate dalla Regione, esprime le seguenti considerazioni:
 - "...deve essere considerato che nel caso in esame ci si trova davanti ad interventi che vedono l'Ente locale come esecutore di un programma di attività avviato dalla Regione nell'ambito di una pluralità di funzioni di propria competenza che spaziano dall'assistenza sociale e tutela del lavoro, alla tutela ambientale e del territorio...";
 - "L'assoggettamento al vincolo generale riguardante l'andamento complessivo della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, potrebbe non attagliarsi alla fattispecie in esame in quanto frustrerebbe l'attuazione di un programma regionale da realizzare anche con il sostegno comunitario, nel quale gli enti locali hanno un ruolo sostanzialmente esecutivo";
 - deve essere considerato che l'ente locale non attinge le risorse per il finanziamento dei predetti cantieri dal fondo unico per il funzionamento dell'amministrazione (alimentato dalla Regione) e che la provvista finanziata dalla Regione ha carattere occasionale con vincolo di destinazione alla realizzazione di specifici progetti;
 - deve essere poi evidenziato che il confronto storico tra aggregati di spesa, di cui all'art. 1, comma 557quater, della L. n. 296/2006, dovrebbe in linea di principio essere riferito all'insieme delle componenti stabili ed ordinarie che compongono la spesa per il personale, e riguardare valori tra loro omogenei senza essere influenzato da dinamiche solo temporanee e del tutto occasionali che ne

altererebbero la serie storica;

- la Sezione ritiene che il ricorso a soggetti disoccupati nell'ambito di "cantieri di lavoro" previsti dal programma LavoRas, realizzi un intervento a carattere socio assistenziale sostanzialmente rientrante nell'ambito funzionale della Regione seppure con il conferimento di risorse all'ente locale; inoltre, la durata limitata dell'intervento non è suscettibile di determinare un aumento stabile della spesa corrente ed un conseguente irrigidimento del bilancio, ma è un'operazione neutra in termini di sostenibilità a regime (cfr. Sezione regionale di controllo Friuli Venezia Giulia, pareri n. 56/2017, n. 31/2018);
 - resta impregiudicata la necessità che la spesa per il personale sopportata per il funzionamento dell'amministrazione locale rimanga contenuta nel corso degli anni mediante il raffronto delle sue componenti ordinarie;
- la deliberazione della Corte dei conti – Sezione di controllo per la Regione Liguria n.116/2018/PAR, nella quale la corte afferma "...sulla base delle deliberazioni adottate in funzione nomofilattica dalle Sezioni Riunite in sede di controllo e dalla Sezione delle Autonomie, che possono essere esclusi dal limite di finanza pubblica posto alle spese complessive per il personale degli enti locali (art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296 del 2006) ed alle spese per contratti di lavoro c.d. flessibili (art. 9, comma 28, del decreto legge n. 78 del 2010), oltre alle fattispecie indicate espressamente dalla legge, anche quelle interamente gravanti su fondi dell'Unione Europea o coperte da trasferimenti di soggetti privati. Inoltre, sulla base dei più recenti approdi nomofilattici, risulta possibile, anche ai fini del rispetto del limite posto alla spesa complessiva per il personale, escludere le spese coperte da specifico finanziamento finalizzato proveniente da altro ente pubblico, purché vi sia assenza di ulteriori oneri a carico del bilancio dell'ente locale (principio della neutralità finanziaria) e correlazione fra l'ammontare dei finanziamenti e le assunzioni effettuate (anche sotto il profilo temporale)";
 - la deliberazione della Corte dei conti – Sezione di controllo per la Regione Piemonte n.4/2019/PAR nella quale i magistrati contabili evidenziano che "...risulta possibile, anche ai fini del rispetto del limite posto alla spesa complessiva per il personale, escludere le spese coperte da specifico finanziamento proveniente da altro ente pubblico, purché vi sia assenza di ulteriori oneri a carico dell'ente locale (principio della neutralità finanziaria) e correlazione fra l'ammontare dei finanziamenti e le assunzioni effettuate, anche sotto il profilo temporale;"
 - la deliberazione della Corte dei conti – Sezione di controllo per la Regione Veneto n.105/2021/PAR, nella quale viene ribadito, citando parte della predette giurisprudenza contabile, che "...si desume più in generale che, dai limiti di finanza pubblica considerati, sono escluse le spese specificamente finanziate da un diverso soggetto, pubblico o privato, sostanzialmente purché vi sia assenza di ulteriori oneri a carico dello stesso ente locale (principio della neutralità finanziaria);"

vista la legge n.178/2020 ed in particolare:

- l'articolo 1, comma 797, a norma del quale "Al fine di potenziare il sistema dei servizi sociali comunali, gestiti in forma singola o associata, e, contestualmente, i servizi di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n.147, nella prospettiva del raggiungimento, nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente, di un livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali definito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 5.000 in ogni ambito territoriale di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a), della legge 8 novembre 2000, n.328, e dell'ulteriore obiettivo di

servizio di un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 4.000, e' attribuito, a favore di detti ambiti, sulla base del dato relativo alla popolazione complessiva residente:

- un contributo pari a 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000;
- articolo 1, comma 798, ai sensi del quale, tra l'altro, entro il 28 febbraio di ogni anno, ciascun ambito territoriale di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a), della legge 8 novembre 2000, n. 328, anche per conto dei comuni appartenenti allo stesso, invia al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, secondo le modalita' da questo definite, un prospetto riassuntivo che indichi, per il complesso dell'ambito e per ciascun comune, con riferimento all'anno precedente e alle previsioni per l'anno corrente il numero medio di assistenti sociali in servizio nell'anno precedente assunti dai comuni che fanno parte dell'ambito o direttamente dall'ambito. Si fa riferimento al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo la definizione di equivalente a tempo pieno, effettivamente impiegato nei servizi territoriali e nella loro organizzazione e pianificazione;
- articolo 1, comma 799, prevedente tra l'altro che il contributo di cui al comma 797 e' attribuito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali a valere sul Fondo per la lotta alla poverta' e all'esclusione sociale, di cui all'articolo 1, comma 386, della legge 28 dicembre 2015, n. 208. Qualora, a seguito delle richieste da parte degli ambiti territoriali, le somme prenotate risultino eccedenti rispetto alla quota massima stabilita ai sensi del secondo periodo, si procede comunque all'attribuzione delle somme relative ai contributi gia' riconosciuti negli anni precedenti e ancora dovuti e alla riduzione proporzionale dei contributi di nuova attribuzione in relazione alla capienza della quota disponibile. I contributi di cui al comma 797 non spettano in caso di mancata o tardiva trasmissione delle informazioni previste dal comma 798;
- articolo 1, comma 800, ai sensi del quale con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono definite le modalita' in base alle quali il contributo attribuito all'ambito territoriale e' da questo suddiviso assegnandolo ai comuni che ne fanno parte ed eventualmente all'ambito stesso;

visto il decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n.126 del 13/07/2022 con il quale sono state assegnate al Plus 21 – Comune capofila Selargius, le risorse di cui al predetto articolo 1, comma 797, della legge n.178/2020;

vista la nota del Comune di Selargius acquisita al protocollo n.32917 del 19/09/2022 con la quale lo stesso, in qualità di capofila del Plus 21, ha comunicato l'assegnazione al comune di Sestu dell'importo di euro 43.867,00 a valere sulle somme di cui al predetto decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n.126 del 13/07/2022, per l'assunzione di un assistente sociale a tempo indeterminato, tenuto conto dell'attuale rapporto popolazione/assistenti sociali del Comune di Sestu, pari a n.2 unità per circa 21.000 abitanti;

visto l'articolo 57, comma 3-septies del decreto legge n.104/2020, convertito con modificazioni dalla legge n.126/2020, a norma del quale a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni 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;

ricordato 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 76, comma 7, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2008, n. 113 e successive modificazioni, abrogato dal D.L. n. 90/2014, il quale stabiliva che gli enti soggetti al patto di stabilità interno potessero procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 40 per cento della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente;
- 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, ed in particolare:
 - il comma 5, a norma del quale “Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilita' interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facolta' ad assumere e' fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 e' 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; e' altresì' consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facolta' assunzionali riferite al quinquennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e' abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo”;
 - il comma 5-quater, ai sensi del quale fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015;
 - il comma 5-sexies, a norma del quale 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 capacita'

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;

- il comma 5-septies, prevedente che i vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni;
 - il comma 6, il quale prevede che i limiti di cui al citato articolo 3 del D.L. n.90/2014 non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;
- articolo 1, comma 228, della legge n.208/2015, come da ultimo modificato dall'articolo 22, comma 2, del decreto legge n.50/2017, a norma del quale le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente; qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018;
- l'articolo 1, comma 228 della suddetta legge n.208/2015, all'ultimo periodo prevede che “Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018”; pertanto il regime di maggior favore previsto da quest'ultima disposizione, a norma della quale gli enti la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015, trova applicazione anche nell'anno 2016;

dato atto che ai fini del calcolo delle suddette facoltà assunzionali l'articolo 14, comma 7, del d.l. n.95/2012 stabilisce che “le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, (...) non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turnover”;

visto il decreto del Ministero dell'Interno del 18/11/2020, adottato ai sensi dell'articolo 263, comma 2, del decreto legislativo n.267/2000, relativamente all'individuazione dei rapporti medi dipendenti popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022, dal quale si evince, per gli enti ricompresi tra i 20.000 e i 59.999 abitanti nella cui casistica rientra il Comune di Sestu, un rapporto massimo di un dipendente ogni 152 abitanti, ampiamente rispettato dall'Amministrazione il cui numero di dipendenti a regime, tenuto conto della programmazione sino ad oggi adottata, è pari a 99 unità per 20.907 abitanti rilevati al 31/12/2021 (rapporto un dipendente ogni 211 abitanti circa);

visto l'articolo 11-bis, comma 2, del D.L.135/2018, convertito con modificazioni dalla Legge n.12/2019, a norma del quale “fermo restando quanto previsto dai commi 557-

quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali - Triennio 2016-2018, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario”;

richiamata la propria deliberazione del 12/11/2019 con la quale, nell'aggiornarsi la pesatura dei settori - posizioni organizzative dell'Ente, si è stabilito di procedere all'incremento complessivo delle risorse deputate al finanziamento delle stesse per euro 16.741,13, con conseguente necessità di procedere all'equivalente riduzione delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni a tempo indeterminato, sia in termini di capacità assunzionale che di spesa complessiva assoluta;

dato atto che ai della programmazione del fabbisogno del personale relativo al triennio 2022/2024 rilevano le modifiche al quadro normativo di riferimento introdotte dal Decreto Legge n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n.58/2019, la cui piena operatività era stata rinviata all'adozione di un successivo decreto attuativo;

visti in merito:

- l'articolo 33, comma 2, del Decreto Legge n.34/2019 a norma del quale: “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 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, e' 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 nonche' delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018. ”;

visto il decreto interministeriale del 17 Marzo 2020, assunto ai sensi del citato articolo 33, comma 2, del Decreto Legge n.34/2019, in relazione alle risultanze delle sedute della conferenza Stato-Città ed autonomie locali dell'11/12/2019 e del 30/01/2020, dal Ministro della Pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, le cui previsioni risultano applicabili dal 20/04/2020 in base a quanto ivi previsto all'articolo 1, comma 2, ed in particolare:

- l'articolo 3, comma 1, ai sensi del quale ai fini dell'attuazione dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n.34 del 2019, sono individuate diverse fasce demografiche, tra le quali rileva, per il Comune di Sestu, quella specificata alla lettera F), ricomprendente i comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;
- l'articolo 4, rubricato “Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale”, ai sensi del quale:
 - 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 dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'articolo 2, pari al 27% per gli enti rientranti della fascia F), ricomprendente i comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;
 - 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 nell'ultimo rendiconto approvato, 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, nonche' 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;

- l'articolo 5, comma 1, rubricato “Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio”, ai sensi del quale in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 di cui all'art. 4, comma 1:

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
f) comuni da 10.000 a 59.999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%

- l'articolo 5, comma 2, a norma del quale per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- l'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 31,0% per i Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti nella cui casistica rientra il Comune di Sestu, 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;
- l'articolo 7, comma 1, prevedente 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'art. 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;

vista la nota del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato protocollo n.179877 dell'1/9/2020, nella quale, in risposta ad una richiesta di chiarimenti presentata dalla Conferenza delle Regioni e delle Provincie Autonome relativamente alla gestione dei vincoli di spesa del personale a seguito della disciplina di cui all'articolo 11 del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 35 per gli enti del Servizio sanitario nazionale, è illustrata la procedura applicativa per l'adeguamento dei limiti del salario accessorio in caso di incremento di personale rispetto al 31/12/2018 analogamente a quanto prescritto per i Comuni in relazione alla previsione dell'articolo 33, comma 2, ultimo periodo del citato decreto legge n.34/2019;

preso atto della disciplina contenuta nella suddetta nota della Ragioneria Generale dello Stato protocollo n.179877 dell'1/9/2020, dalla quale emerge che:

- al fine di quantificare l'incremento del limite per ciascuna assunzione, le norme in oggetto prevedono “l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, [...], prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”. Pertanto la misura dell'incremento del limite a seguito dell'assunzione a tempo pieno di una singola unità di personale, è quantificato dal rapporto tra le seguenti due grandezze:
 - fondo per la contrattazione integrativa 2018, come certificato dal collegio dei revisori dei conti ai sensi dell'articolo 40-bis, primo comma del decreto legislativo n. 165/2001 e come trasmesso ai fini della compilazione della Tabella 15 “Fondi per la contrattazione integrativa” del Conto Annuale 2018, valutato al netto delle poste variabili che non rilevano ai fini della verifica del limite in oggetto (es. risorse non utilizzate fondi anni precedenti, incentivi per le funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del decreto legislativo n. 50/2016, eccetera);
 - personale in servizio al 31 dicembre 2018 destinatario del fondo di cui al punto precedente (andrà quindi a titolo esemplificativo compreso il personale a tempo determinato, il personale con rapporto di lavoro part-time, il personale comandato presso l'amministrazione che accede al fondo, ed escluso il personale comandato esternamente all'amministrazione che non vi accede, ecc.);
- la quantificazione che precede va effettuata una unica volta (in quanto la norma non prevede modifiche di tale misura) e distintamente per ciascuna categoria di personale interessata; il limite va adeguato in aumento in modo proporzionale agli incrementi di personale individuati dalla norma in eccesso rispetto al personale in

servizio alla data del 31/12/2018, distintamente in relazione a ciascuna tipologia di personale;

- con riferimento all'articolo 33 del decreto legge n. 34/2019, l'adeguamento del limite andrà operato distintamente per il personale dirigente che accede al fondo delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato in ultimo disciplinato dal contratto collettivo nazionale di lavoro del 3 agosto 2010 nonché per il personale non dirigente, sia con riferimento al fondo risorse decentrate disciplinato dal contratto collettivo nazionale di lavoro 22 maggio 2018 che con riferimento alle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative corrisposte a carico dei bilanci degli enti previsto dal medesimo contratto collettivo nazionale di lavoro. A differenza del Servizio sanitario nazionale, l'articolo 33 del decreto legge n. 34/2019 risulta finalizzato ad assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Pertanto si ritiene che vada preso in considerazione ai fini dell'adeguamento, in aumento o in diminuzione, del limite, unicamente il personale con contratto a tempo indeterminato che accede alle risorse accessorie, escludendo pertanto, diversamente dai conteggi indicati per la valorizzazione del valore medio pro-capite, il personale con contratto a tempo determinato ed avendo cura di escludere dal calcolo le assunzioni a tempo indeterminato di personale in precedenza in servizio a tempo determinato, il cui trattamento accessorio risulta già ricompreso nel fondo per la contrattazione integrativa;
- ai fini della individuazione delle unità presenti nell'anno di riferimento, si ritiene necessario considerare l'effettiva presenza in servizio rilevata sulla base dei cedolini stipendiali erogati al personale che accede ai fondi della contrattazione integrativa. In base a tale approccio 12 cedolini stipendiali corrispondono ad una unità di personale a tempo pieno in servizio nell'anno. Pertanto il numero dei cedolini stipendiali dei dipendenti che accedono alle risorse accessorie individuate dalla norma diviso 12 restituisce il numero di dipendenti in servizio nell'anno di riferimento utile ai fini dell'applicazione della norma in questione, ferma restando la necessità di ricondurre gli stessi al tempo pieno, rapportando i cedolini con la percentuale di part-time del dipendente in servizio;
- tale metodologia – che è già nota alle amministrazioni in quanto prevista per la compilazione annuale della tabella 12 del Conto Annuale, cioè della rilevazione disposta dal titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – consente di rilevare in modo operativamente semplice e verificabile le unità di personale aggiuntive rispetto al personale rilevato al 31 dicembre 2018;
- la quantificazione dell'incremento di unità di personale in servizio nell'anno di riferimento è determinata, a seguito di opportune verifiche operate a consuntivo, dalla differenza tra il numero di cedolini stipendiali effettivamente erogati nell'anno di riferimento diviso 12 (numero dei dipendenti su base annua) e le corrispondenti unità di personale in servizio al 31 dicembre 2018, arrotondate al secondo decimale ove necessario
- ove le unità in servizio nell'anno di riferimento così calcolate risultino superiori a quelle in servizio al 31/12/2018, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n.75/2017 è adeguato in aumento, distintamente per ciascuna tipologia di personale, della seguente misura: numero delle unità di personale aggiuntivo rispetto a quello in servizio al 31/12/2018 moltiplicato per il valore pro-capite dell'accessorio rilevato nel 2018 calcolato secondo i criteri esposti;
- nel caso delle amministrazioni destinatarie dei disposti dell'articolo 33 del decreto legge n. 34/2019, va calcolata sia la quota unitaria per dipendente non dirigente

riferita al fondo per la contrattazione integrativa che la quota unitaria calcolata sul medesimo numero dei dipendenti non dirigenti riferita alle risorse a bilancio destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;

- a titolo esemplificativo, ponendo pari a 100 unità di personale in servizio al 31.12.2018, qualora nell'anno 2021 tale personale aumentasse di 10 unità, il limite sarà adeguato di 10 quote unitarie. Qualora l'anno successivo, cioè il 2022, il personale in servizio si dovesse attestare su 108 unità (quindi 2 in meno rispetto al 2021), il limite 2016 sarà adeguato per 8 quote unitarie (in diminuzione rispetto al 2021). Infine, qualora in un certo anno il personale scendesse a 99 unità, il limite 2016 non subirà alcun adeguamento, né in aumento, né in diminuzione;

atteso pertanto che sui margini di incremento della spesa per il personale può influire anche il correlato aumento delle risorse destinate al salario accessorio da quantificarsi annualmente avuto riguardo alla reale consistenza dei dipendenti nell'anno di riferimento, da calcolarsi secondo le suddette indicazioni della Ragioneria generale dello Stato;

vista la nota del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato protocollo n.12454 del 15/01/2021, nella quale è stata ulteriormente indicata la posizione del Dipartimento in merito a due questioni in materia di personale legate al regime assunzionale di cui all'articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019: la prima riguardante la procedura per l'adeguamento del limite al trattamento economico accessorio del personale ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 e la seconda relativa all'utilizzo delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni precedenti al 2020, come previsto dall'art. 5, comma 2, del DPCM 17/03/2020 per i Comuni c.d. "virtuosi"; in merito a questo secondo aspetto il Dipartimento precisa che "l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo;

rilevato che, come acclarato nell'allegato "C" della presente delibera, rispetto alle previsioni di cui all'articolo 33, comma 2, del D.L. n.34/2019 e delle relative disposizioni attuative, il Comune di Sestu 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 19,16%, valore ampiamente inferiore alla soglia limite del 27% individuata dal citato articolo 4, comma 1 del medesimo decreto interministeriale per i comuni ricompresi tra i 10.000 e i 59.999 abitanti;

richiamata la delibera della Corte dei conti – Sezione Lombardia n.85/2021 nella quale i magistrati contabili, nel riepilogare il nuovo impianto normativo disciplinante le facoltà assunzionali degli enti locali, hanno assunto i seguenti corollari:

- le percentuali individuate dalla Tabella 2 dell'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020 rappresentano valori incrementali della spesa per il personale, come tali comprensivi dei valori percentuali individuati per le annualità precedenti;
- la sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d'anno costituisce assunzione di personale ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019;

rilevato che la soglia limite per il Comune di Sestu di incremento di spesa e di dotazione organica rispetto alla spesa di personale relativa all'anno 2018, ammontante ad euro 3.093.176,42 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 278.385,00 per il 2020 (corrispondente al 9% della medesima spesa 2018), ad euro 494.908,00 per il 2021 (corrispondente al 16% della medesima spesa 2018 inglobante l'incremento previsto per il 2020) e a complessivi 587.703,51 per il 2022 (corrispondente al 19% della medesima spesa 2018, inglobante gli incrementi effettuabili nelle annualità pregresse) come previsto dall'articolo 5, comma 1, del citato decreto interministeriale;

ricordato che, tenuto conto dei pregressi atti programmatici in materia, come esplicitato nell'allegato "A" alla presente deliberazione:

- nell'anno 2020 sono stati erosi margini di spesa disponibili per tendenziali euro 100.496,66;
- nell'anno 2021 sono stati erosi margini di spesa disponibili per tendenziali euro 166.781,06;

atteso che, determinati i limiti finanziari in materia di spesa di personale e la capacità assunzionale dell'Ente ai sensi della suesposta normativa, ai fini della copertura delle individuate posizioni deve tenersi conto:

- dell'articolo 34-bis del decreto legislativo n.165/2001 ai sensi del quale, tra l'altro, le amministrazioni pubbliche, prima di avviare le procedure di assunzione di personale, sono tenute a comunicare ai soggetti di cui all'articolo 34, commi 2 e 3, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste; tali soggetti provvedono, entro quindici giorni dalla comunicazione, ad assegnare secondo l'anzianità di iscrizione nel relativo elenco il personale collocato in disponibilità ai sensi degli articoli 33 e 34; le amministrazioni, decorsi 20 giorni (termine ridotto dall'articolo 3, comma 3-quater del decreto legge n.36/2022 convertito con modificazioni dalla legge n.79/2022) dalla ricezione da parte dei soggetti destinatari della suddetta comunicazione, possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma 2;
- della nota circolare Prot.DFP/14115/05/1.2.3.1 dell'11/04/2005 emanata congiuntamente dal dipartimento della Funzione Pubblica e dal dipartimento della Ragioneria dello Stato nella quale si chiarisce espressamente che "...la comunicazione di cui all'articolo 34 bis citato non è necessaria ove l'amministrazione intenda ricoprire il posto vacante mediante attivazione di mobilità volontaria, in quanto tale procedura non determina l'immissione di nuove risorse nell'organizzazione amministrativa, ma solo lo spostamento di dipendenti da un'amministrazione all'altra...";
- della circolare n.4/08 del dipartimento della Funzione pubblica nella quale si specifica che in caso di scorrimento di graduatorie di concorsi già espletati, nei limiti della vigente disciplina della validità delle graduatorie, occorra riproporre la richiesta di assegnazione di personale in disponibilità agli uffici competenti ai sensi del citato articolo 34 bis del decreto legislativo n.165/2001;
- dell'articolo 30 del citato decreto legislativo n.165/2001 a norma del quale, tra l'altro, le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza;
- dell'articolo 3, comma 8, della Legge 19 giugno 2019, n. 56 a norma del quale

“Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n.165 del 2001”;

- dell'articolo 1, comma 47, della L.311/2004 a norma del quale “in vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente”;

considerato che la neutralità della mobilità, alla luce del nuovo quadro normativo in materia di assunzione di personale negli enti locali, è stata messa in discussione da alcuni pronunciamenti della Corte dei Conti (cfr. Sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, deliberazione 32/2020/PAR13 - Sezione regionale di controllo per la Lombardia, deliberazione 74/2020/PAR); in particolare nella predetta deliberazione la Corte dei conti Lombardia evidenzia che “Nel sistema delineato dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, tuttavia, la c.d. neutralità della mobilità non appare utilmente richiamabile ai fini della determinazione dei nuovi spazi assunzionali, essendo questi fondamentalmente legati alla sostenibilità finanziaria della spesa del personale, misurata attraverso i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale (senza alcuna distinzione tra le diverse modalità di assunzione, concorso o mobilità), al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”;

ricordato che, in base all'attuale contesto normativo, non possono comunque procedere all'assunzione di personale con qualsiasi tipologia contrattuale, gli enti che:

- non abbiano provveduto agli adempimenti di cui all'articolo 6 del citato decreto legislativo n.165/2001);
- non abbiano effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ex articolo 33, comma 2, del medesimo decreto legislativo n.165/2001; in particolare “Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare”;
- non abbiano approvato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (articolo 48, comma 1, del decreto legislativo n.198/2006);
- non abbiano garantito, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 (articolo 1, commi 557-ter e 557-quater della Legge

n.296/2006); il valore medio del triennio 2011/2013 va assunto come parametro fisso e immutabile, non dinamico (Corte dei conti, Sezione Autonomie, Delibera n. 25/2014);

- non abbiano adottato il Piano della performance (articolo 10, comma 5, del decreto legislativo n.150/2009); in particolare si evidenzia come le ultime disposizioni sulla contabilità armonizzata contenute nel decreto legislativo n.118/2011 e successive modificazioni hanno inciso sulla nuova disposizione dell'articolo 169 del TUEL ed in particolare sul comma 3-bis, a norma del quale "...Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art.108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art.10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG";
- non abbiano rispettato la previsione di cui all'articolo 9, comma 1-quinquies, del decreto legge n.113/2016, convertito con modificazioni dalla legge n.160/2016, ai sensi del quale in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, gli enti territoriali non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto;
- siano inadempienti rispetto all'obbligo di certificare eventuali crediti vantati nei propri confronti da parte di terzi, ai sensi dell'articolo 9, comma 3-bis, del decreto legge n.185/2008;

atteso che la verifica in merito al rispetto delle suddette condizionalità è comunque effettuata dal competente Ufficio Personale preventivamente al perfezionamento di ciascuna assunzione programmata;

vista la Legge n.68/1999 recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" ed in particolare:

- l'articolo 1, comma 1, a norma del quale, la presente legge ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato; essa si applica:
 - alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettivo, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile in conformità alla tabella indicativa delle percentuali di invalidità per minorazioni e malattie invalidanti approvata, ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509, dal Ministero della sanità;
 - alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) in base alle disposizioni vigenti;
 - alle persone non vedenti o sordomute, di cui alle leggi 27 maggio 1970, n. 382, e successive modificazioni, e 26 maggio 1970, n. 381, e successive modificazioni;
 - alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con

minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni;

- l'articolo 3, comma 1, a norma del quale, tra l'altro, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura: a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- l'articolo 18, comma 2, a norma del quale in attesa di una disciplina organica del diritto al lavoro degli orfani e dei coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della legge 26 dicembre 1981, n. 763, è attribuita in favore di tali soggetti una quota di riserva, sul numero di dipendenti dei datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di cinquanta dipendenti, pari a un punto percentuale e determinata secondo la disciplina di cui all'articolo 3, commi 3, 4 e 6, e all'articolo 4, commi 1, 2 e 3, della presente legge; la predetta quota è pari ad un'unità per i datori di lavoro, pubblici e privati, che occupano da cinquantuno a centocinquanta dipendenti; le assunzioni sono effettuate con le modalità di cui all'articolo 7, comma 1;

vista la direttiva n.1/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica recante "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette";

ricordato che la spesa per le categorie protette, nei limiti di quella necessaria a garantire il rispetto delle citate quote d'obbligo, non soggiace ai vigenti limiti di spesa per il personale dipendente;

rilevato che attualmente il Comune di Sestu rispetta le suddette quote di riserva previste dalla Legge n.68/1999, tenuto conto anche del personale in regime di part-time;

vista la Legge 27 Dicembre 2019, n.160 ed in particolare:

- l'articolo 1, comma 148, avente abrogato dell'articolo 1, commi 361, 362 e 365, della Legge n.145/2018, in materia rispettivamente di validità e di possibile utilizzo delle graduatorie relative ai concorsi pubblici;
- l'articolo 1, comma 147, ai sensi del quale le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono utilizzare le graduatorie dei concorsi pubblici, fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali, nel rispetto dei seguenti limiti: a) le graduatorie approvate nell'anno 2011 sono utilizzabili fino al 30 marzo 2020 previa frequenza obbligatoria, da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie, di corsi di formazione e aggiornamento organizzati da ciascuna amministrazione, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed economicità e utilizzando le risorse disponibili a legislazione vigente, e previo superamento di un apposito esame colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità; b) le graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017 sono utilizzabili fino al 30 settembre 2020; c) le graduatorie approvate negli anni 2018 e 2019 sono utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione;
- l'articolo 1, comma 149, avente modificato l'articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per effetto del quale le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione; sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali;

visto l'articolo 91, comma 4, del TUEL ai sensi del quale per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo;

vista la delibera della Corte dei conti – sezione del controllo per la Sardegna n.85/2020/Par dove viene evidenziato che: <<Sul punto il Collegio non può esimersi dal sottolineare che il termine di validità biennale non riguarda gli Enti locali; la legge di bilancio per l'anno 2020 interviene a modificare l'art. 35, comma 5-ter, del TUPI ma non va ad intaccare la disciplina posta dall'art. 91 del TUEL a mente del quale "Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione...". L'antinomia tra le due disposizioni normative in ordine ai termini di validità delle graduatorie concorsuali (l'art. 35, comma 5-ter, del TUPI – norma di carattere generale indirizzata a tutte le Amministrazioni indicate nell'art. 1, comma 2, delle "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche" – e l'art. 91, comma 4, del TUEL - norma di carattere speciale indirizzata alle Amministrazioni di cui all'art. 2, comma 1, del "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali") è risolta dal principio *lex posterior generalis non derogat priori specialis*. In altri termini, essendo il criterio cronologico recessivo rispetto a quello di specialità, la modifica della norma di carattere generale non produce effetto rispetto alla norma di carattere speciale, con la conseguenza che la legge di bilancio 2020 introduce un doppio binario in merito ai termini di scadenza delle graduatorie concorsuali: per le Amministrazioni statali di cui all'art. 1, comma 2, TUPI vale il disposto del citato art. 35 e l'efficacia sarà limitata a due anni (con decorrenza dall'approvazione della graduatoria), mentre per le Amministrazioni di cui all'art. 2, comma 1, TUEL permane il regime previsto del citato art. 91 e l'efficacia sarà di tre anni (con decorrenza dalla pubblicazione della graduatoria)>>;

visto l'articolo 17 comma 1-bis del decreto legge n.162/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n.8/2020, ai sensi del quale per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

dato atto che è confermata la vigenza dell'articolo 3, comma 61, ultimo periodo, della legge n.350/2003 prevedente la possibilità per le amministrazioni pubbliche di effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate, e che tale possibilità è specificatamente disciplinata dall'articolo 60 del Regolamento per l'accesso agli impieghi dell'Ente;

rilevato che la giurisprudenza in merito alla prevalenza dell'utilizzo delle graduatorie approvate in seguito a pubblico concorso rispetto all'avvio delle procedure di mobilità di cui all'articolo 30 del decreto legislativo n.165/2001 appare contrastata; in particolare circa la prevalenza dell'uso delle graduatorie vedasi: Corte dei Conti Sardegna deliberazione n.54/2016/PAR; Consiglio di Stato, sezione n.3, sentenza 5230/2016; TAR Sardegna n.330/2013; circa la prevalenza della mobilità vedasi: Consiglio di Stato, sezione n.5, sentenza 3677/2016; tuttavia da ultimo la Corte di Cassazione, sezione Lavoro, con la sentenza n.12559/2017 ha riaffermato la priorità della mobilità sullo scorrimento delle graduatorie;

visto l'articolo 35-ter del citato decreto legislativo n.165/2001, inserito dall'articolo 2 del decreto legge n.36/2022, convertito con modificazioni dalla Legge n.79/2022, recante

“Piattaforma unica di reclutamento per centralizzare le procedure di assunzione nelle pubbliche amministrazioni”, a norma del quale, tra l’altro:

- l'assunzione a tempo determinato e indeterminato nelle amministrazioni pubbliche centrali di cui all'articolo 1, comma 2, avviene mediante concorsi pubblici orientati alla massima partecipazione ai quali si accede mediante registrazione nel Portale unico del reclutamento, di cui all'articolo 3, comma 7, della legge 19 giugno 2019, n.56, di seguito denominato "Portale", disponibile all'indirizzo www.InPA.gov.it, sviluppato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, che ne cura la gestione;
- a decorrere dall'anno 2023 la pubblicazione delle procedure di reclutamento nei siti istituzionali e sul Portale unico del reclutamento esonera le amministrazioni pubbliche, inclusi gli enti locali, dall'obbligo di pubblicazione delle selezioni pubbliche nella Gazzetta Ufficiale;
- l'utilizzo del Portale e' esteso a Regioni ed enti locali per le rispettive selezioni di personale; le modalita' di utilizzo da parte di Regioni ed enti locali sono definite, entro il 31 ottobre 2022, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, adottato previa intesa in Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n.281;

dato atto che, per quel che riguarda le assunzioni a tempo determinato:

- l'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo n.165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalita' in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalita' di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Non e' possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato;
- rileva ancora la previsione di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge n.78/2010, convertito con modificazioni dalla legge n.122/2010, come da ultimo modificato dall'articolo 16, comma 1-quater del decreto legge n.113/2016, convertito con modificazioni dalla legge n.160/2016, a norma del quale:
 - a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

- suddette limitazioni costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano gli enti locali, non applicandosi tuttavia agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge n.296/2006 nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente; resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
 - sono in ogni caso escluse dalle suddette limitazioni le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del decreto legislativo n.267/2000;
 - come acclarato con delibera di Giunta n.204 del 13/11/2012 la spesa sostenuta nel 2009 per l'effettuazione di assunzioni con contratto flessibile da parte dell'Amministrazione comunale è pari ad euro 269.835,68;
- in merito all'assoggettabilità delle assunzioni a tempo determinato “c.d. stagionali” finanziate con i proventi ex articolo 208 del Codice della Strada ai vigenti limiti di spesa in materia di personale sussistono differenti posizioni; in particolare secondo la Corte dei Conti sezione Emilia Romagna non rientrerebbero nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge n.78/2010 (cfr. parere n.130/2015); secondo la sezione regionale per la Campania (cfr. parere n.54/2018) rientrerebbero sia nei limiti dell'articolo 9, comma 28, del decreto-legge n.78/2010 sia in quelli più generali dell'articolo 1, comma 557, della Legge n.296/2006); di tale ultimo avviso anche la sezione regionale per la Puglia (cfr. parere n.141/2018); la sezione Autonomie della Corte dei Conti, nella delibera n.13/2015/INPR, al paragrafo 6.3 dell'allegato destinato ai comuni con popolazione superiore ai 5.000 abitanti, inserisce tra le componenti della spesa di personale da dedurre le spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della strada; tale ultima indicazione è stata seguita dall'Amministrazione comunale anche nella determinazione della spesa media del personale per il triennio 2011/2013 ai sensi dell'articolo 1, comma 556, della legge n.296/2006;

visti in materia di disciplina dei contratti di somministrazione di lavoro:

- l'articolo 52 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 21/05/2018;
- gli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo n.81/2015;

visto l'articolo 12 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni locali del 21/05/2018 avente parzialmente modificato l'attuale sistema di classificazione del personale di cui all'articolo 3 del CCNL del 31/03/1999;

evidenziato che ai fini della determinazione delle future necessità e capacità assunzionali rilevano in particolare modo le previsioni relative alle risoluzioni dei rapporti in essere, effettuabili con un buon grado di attendibilità esclusivamente rispetto a quelle posizioni lavorative che nel periodo di riferimento possano maturare i variegati requisiti oggi previsti per l'accesso ai trattamenti pensionistici;

dato atto che rispetto alla previsione dei rapporti di lavoro che potranno essere risolti nel triennio di riferimento in conseguenza dell'avvenuta maturazione del diritto a pensione rilevano, tra l'altro:

- l'articolo 1, comma 1, del Decreto legge 24 Giugno 2014, n.90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 Agosto 2014, n.114), avente abrogato, tra l'altro, l'articolo 16 del Decreto legislativo n.503/1992, che conteneva la disciplina generale dell'istituto del trattenimento in servizio dei dipendenti delle pubbliche

amministrazioni;

- la circolare della Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento della funzione pubblica, 19 febbraio 2015, n.2, avente ad oggetto la “Soppressione del trattenimento in servizio e modifica della disciplina della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro – Interpretazione e applicazione dell’articolo 1 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”;
- l'articolo 72 del Decreto legge 25 Giugno 2008, n.112, convertito con modificazioni dalla Legge 6 Agosto 2008, n.133, e successive modificazioni e integrazioni, in materia di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro da parte delle pubbliche amministrazioni nelle ipotesi di maturazione del requisito di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento da parte dei dipendenti;
- l'articolo 16, comma 11, del Decreto legge 6 Luglio 2011, n.98, convertito con modificazioni dalla Legge n.15 luglio 2011, n.111 ai sensi del quale *“in tema di risoluzione del rapporto di lavoro l'esercizio della facoltà riconosciuta alle pubbliche amministrazioni prevista dal comma 11 dell'articolo 72 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni, non necessita di ulteriore motivazione, qualora l'amministrazione interessata abbia preventivamente determinato in via generale appositi criteri di applicativi con atto generale di organizzazione interna, sottoposto al visto dei competenti organi di controllo”*;
- l'articolo 2, comma 5, del Decreto legge 31 Agosto 2013, n.101, convertito con modificazioni dalla Legge 30 Ottobre 2013, n.125, ai sensi del quale *“l'articolo 24, comma 4, secondo periodo, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito in legge 22 dicembre 2011, n. 214, si interpreta nel senso che per i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni il limite ordinamentale, previsto dai singoli settori di appartenenza per il collocamento a riposo d'ufficio e vigente alla data di entrata in vigore del decreto-legge stesso, non e' modificato dall'elevazione dei requisiti anagrafici previsti per la pensione di vecchiaia e costituisce il limite non superabile, se non per il trattenimento in servizio o per consentire all'interessato di conseguire la prima decorrenza utile della pensione ove essa non sia immediata, al raggiungimento del quale l'amministrazione deve far cessare il rapporto di lavoro o di impiego se il lavoratore ha conseguito, a qualsiasi titolo, i requisiti per il diritto a pensione”*;
- l'articolo 24, comma 6, lettera a) del Decreto legge 6 Dicembre 2011, n.201, convertito con modificazioni dalla Legge 22 Dicembre 2011, n.214, a norma del quale il requisito anagrafico per il conseguimento del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia è pari a 66 anni a decorrere dal 1° gennaio 2018; resta in ogni caso ferma la disciplina di adeguamento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico agli incrementi della speranza di vita ai sensi dell'articolo 12 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;
- l'articolo 24, comma 7, suddetto Decreto legge 6 Dicembre 2011, n.201, ai sensi del quale il diritto alla pensione di vecchiaia di cui al comma 6 e' conseguito in presenza di un'anzianità contributiva minima pari a 20 anni, a condizione che l'importo della pensione risulti essere non inferiore, per i lavoratori con riferimento ai quali il primo accredito contributivo decorre successivamente al 1° gennaio 1996, a 1,5 volte l'importo dell'assegno sociale di cui all'articolo 3, comma 6, della legge 8 agosto 1995, n. 335. Il predetto importo soglia pari, per l'anno 2012, a 1,5 volte l'importo dell'assegno sociale di cui all'articolo 3, comma 6, della legge 8 agosto

1995, n. 335, e' annualmente rivalutato sulla base della variazione media quinquennale del prodotto interno lordo (PIL) nominale, appositamente calcolata dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT), con riferimento al quinquennio precedente l'anno da rivalutare. In occasione di eventuali revisioni della serie storica del PIL operate dall'ISTAT, i tassi di variazione da considerare sono quelli relativi alla serie preesistente anche per l'anno in cui si verifica la revisione e quelli relativi alla nuova serie per gli anni successivi. Il predetto importo soglia non puo' in ogni caso essere inferiore, per un dato anno, a 1,5 volte l'importo mensile dell'assegno sociale stabilito per il medesimo anno. Si prescinde dal predetto requisito di importo minimo se in possesso di un'eta' anagrafica pari a settanta anni, ferma restando un'anzianita' contributiva minima effettiva di cinque anni;

- l'articolo 24, comma 10, del citato Decreto legge 6 Dicembre 2011, n.201, ai sensi del quale a decorrere dal 1° gennaio 2019 e con riferimento ai soggetti la cui pensione e' liquidata a carico dell'AGO e delle forme sostitutive ed esclusive della medesima, l'accesso alla pensione anticipata e' consentito se risulta maturata un'anzianita' contributiva di 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne. Il trattamento pensionistico decorre trascorsi tre mesi dalla data di maturazione dei predetti requisiti;
- l'articolo 24, comma 12, del citato Decreto legge 6 Dicembre 2011, n.201, ai sensi del quale tutti i requisiti anagrafici previsti dal presente decreto per l'accesso attraverso le diverse modalita' ivi stabilite al pensionamento, nonche' al requisito contributivo di cui al comma 10, trovano applicazione gli adeguamenti alla speranza di vita di cui all'articolo 12 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni e integrazioni;
- il decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 06/12/2011 ai sensi del quale a decorrere dal 1° gennaio 2013, i requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici di cui all'articolo 12, commi 12-bis e 12-quater, fermo restando quanto previsto dall'ultimo periodo del predetto comma 12-quater, del decreto legge n.78/2010, sono incrementati di tre mesi;
- il decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 16/12/2014 a norma del quale a decorrere dal 1° gennaio 2016, i requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici di cui all'articolo 12, commi 12-bis e 12-quater, fermo restando quanto previsto dall'ultimo periodo del predetto comma 12- quater, del decreto legge n.78/2010, sono ulteriormente incrementati di 4 mesi;
- il decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 5/12/2017 a norma del quale a decorrere dal 1° gennaio 2019, i requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici di cui all'articolo 12, commi 12-bis e 12-quater, fermo restando quanto previsto dall'ultimo periodo del predetto comma 12-quater, del decreto legge n.78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 n.122/2010, e successive modificazioni e integrazioni, sono ulteriormente incrementati di cinque mesi;
- la sentenza della Corte Costituzionale n.131 del 22/06/2018 avente rigettato le eccezioni di incostituzionalita' del predetto articolo 1 del Decreto legge 24 Giugno 2014, n.90;
- la sentenza della Corte Costituzionale n.33 del 27/02/2013 che ha dichiarato l'illegittimita' costituzionale del combinato disposto degli articoli 15-nonies, comma 1, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e 16, comma 1, primo periodo, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503 nella parte in cui non consente al personale ivi contemplato che al raggiungimento del limite massimo di eta' per il

collocamento a riposo non abbia compiuto il numero degli anni richiesti per ottenere il minimo della pensione, di rimanere, su richiesta, in servizio fino al conseguimento di tale anzianità minima e, comunque, non oltre il settantesimo anno di età;

considerato che rileva ancora, rispetto a chi abbia maturato i relativi requisiti al 31/12/2021, la previsione di cui all'articolo 14 del decreto legge n.4 del 28 Gennaio 2019, convertito con modificazioni dalla Legge n.26 del 28 Marzo 2019, recante "Disposizioni in materia di accesso al trattamento di pensione con almeno 62 anni di età e 38 anni di contributi" ed in particolare:

- il comma 1, ai sensi del quale in via sperimentale per il triennio 2019-2021, gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e alle forme esclusive e sostitutive della medesima gestite dall'INPS possono conseguire il diritto alla pensione anticipata, definita pensione "Quota 100", al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni;
- il punto a) del comma 6, in base al quale i dipendenti pubblici che maturano entro la data di entrata in vigore del presente decreto i requisiti previsti dal comma 1, conseguono il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico dal 1° agosto 2019;
- il punto b) del comma 6, il quale dispone che i dipendenti pubblici che maturano dal giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto i requisiti previsti dal comma 1, conseguono il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico trascorsi sei mesi dalla data di maturazione dei requisiti stessi e comunque non prima della data di cui alla lettera a);
- il punto c) del comma 6, ai sensi del quale la domanda di collocamento a riposo deve essere presentata all'amministrazione di appartenenza con un preavviso di sei mesi;

dato atto che sulla base delle informazioni in possesso dell'Ufficio Personale nel triennio di riferimento si ritiene possano concretizzarsi le cessazioni indicate nell'allegato "B" alla presente deliberazione;

vista la deliberazione del Consiglio Comunale n.67 del 22/12/2021 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2022/2024 e successive modificazioni ed integrazioni;

richiamata la propria precedente deliberazione n.189 del 18/11/2021 con la quale è stato definito il fabbisogno del personale dipendente per il triennio 2022/2024, nonché la successiva deliberazione n.90 del 21/06/2022 con la quale è stata aggiornata la programmazione riferita alle assunzioni a tempo determinato in programma per l'anno 2022;

ritenuto che, alla luce delle considerazioni fin qui esposte, dei limiti normativi evidenziati, delle disponibilità di bilancio, del budget effettivamente disponibile per le assunzioni, delle carenze di personale rappresentate dai Responsabili di Settore dell'Ente nelle schede relative al Piano delle attività, degli intervenuti fattori rispetto ai precedenti atti programmatici, nonché delle esigenze ritenute prioritarie dall'Amministrazione, sia possibile procedere all'aggiornamento della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024, tenuto anche conto dell'avvenuta assegnazione da parte del PLUS 21 di quota parte delle risorse di cui al decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n.126 del 13/07/2022, ai sensi dell'articolo 1, comma 797, della legge n.178/2020, per l'assunzione di un assistente sociale a tempo indeterminato;

dato atto che:

- ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della Legge n.448/2001, a decorrere dall'anno

2002, gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano 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 legge n.449/1997 e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del Decreto Legge n.34/2019 il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio conseguente all'assunta programmazione del fabbisogno deve essere asseverato dall'organo di revisione;

acquisito in merito alla proposta programmazione del fabbisogno di personale in oggetto il parere favorevole dell'Organo di revisione, acclarato nel verbale n.21/2022, ai sensi della suesposta normativa;

dato atto che il relazione all'adozione della programmazione del fabbisogno di personale non è necessaria l'attivazione preventiva di alcuna relazione sindacale ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo n.165/2001 e degli articoli 4 e seguenti del CCNL del 21/05/2018;

visti:

- il decreto legislativo n.267/2000;
- il Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici da ultimo aggiornato con deliberazione di Giunta n.2/2019;
- il Regolamento per l'accesso agli impieghi da ultimo aggiornato con deliberazione di Giunta n.3 del 13/01/2022;

acquisiti ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo n.267/2000, i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, che si riportano in calce;

con votazione unanime,

DELIBERA

- 1) di assumere la parte motiva quale parte essenziale e sostanziale del presente provvedimento;
- 2) di aggiornare, rispetto al previgente atto programmatico assunto con deliberazione n.189 del 18/11/2021 in materia di fabbisogno del personale dipendente dell'Amministrazione comunale relativamente al triennio 2022/2024:
 - a) la capacità assunzionale potenziale dell'Ente, da intendersi quale limite finanziario per le assunzioni sostitutive di personale già in servizio nell'ambito della dotazione organica preesistente al nuovo regime introdotto dall'articolo 33, comma 2, del Decreto Legge n.34/2019, calcolata sulla base del combinato disposto delle norme richiamate in premessa, come da prospetto allegato alla presente sotto la lettera "A" per costituirne parte integrante e sostanziale;
 - b) la verifica circa l'andamento occupazionale dell'Amministrazione comunale, tenuto conto delle cessazioni del personale previste ovvero preventivabili nel periodo di riferimento, ai fini della programmazione della sostituzione ovvero della trasformazione delle relative posizioni, come da prospetto allegato sotto la lettera "B" alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;
 - c) la determinazione, ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del Decreto Legge n.34/2019, del rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti, tenuto conto dell'intervenuta approvazione del rendiconto relativo all'anno 2021, calcolato in base alle disposizioni di cui al Decreto interministeriale del 17 Marzo 2020, come da allegato "C" costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, dando atto che lo stesso risulta pari al 19,16% con riferimento

all'applicazione del parametro per l'anno 2022;

- 3) di confermare che la percentuale individuata nel precedente punto 2, lettera c), pari al 19,16%, colloca il Comune di Sestu nella fascia degli enti virtuosi in base all'articolo 3, comma 1, lettera F) del Decreto interministeriale 17/03/2020, con possibilità di procedere all'incremento di spesa per ampliamento della dotazione organica sino ad un massimo pari al 19%, 21% e 22% rispettivamente per gli anni 2022, 2023 e 2024, della spesa di personale registrata nel 2018, ai sensi della Tabella 2 dell'articolo 5 del medesimo Decreto interministeriale, percentuale da epurarsi dei margini già utilizzati nelle annualità precedenti;
- 4) di confermare che alla data odierna l'Amministrazione comunale non presenta situazioni di esubero e/o di eccedenza di personale, non trovando conseguentemente applicazione i vincoli e i divieti di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n.165/2001;
- 5) di aggiornare, rispetto ai previgenti atti programmatici, tenuto conto dei limiti normativi evidenziati in premessa, del budget e delle risorse effettivamente disponibili per le assunzioni, delle carenze di personale rappresentate dai Responsabili di Settore, delle esigenze ritenute prioritarie anche con riferimento agli obiettivi di mandato e di performance, nonché dei sopraggiunti fattori:
 - a) la dotazione organica dell'Amministrazione comunale di Sestu, a norma dell'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo n.165/2001, come da documento allegato "D" alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale, da intendersi quale espressione della capacità assunzionale e finanziaria applicabile al Comune di Sestu, al netto dei margini inespressi evidenziati nell'allegato "C";
 - b) la programmazione del fabbisogno del personale dipendente per il triennio 2022/2024, nei termini indicati nel prospetto allegato alla presente sotto la lettera "E" per costituirne parte integrante e sostanziale, la quale, rispetto al previgente atto programmatico determina:
 - per l'anno 2022:
 - la previsione di un'assunzione a tempo pieno ed indeterminato nel profilo professionale di "assistente sociale", categoria "D", in espansione della dotazione organica, la cui spesa viene completamente eterofinanziata dal PLUS 21 a valere sulle risorse di cui al decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n.126 del 13/07/2022 assegnate ex articolo 1, comma 797, della legge n.178/2020 al Comune di Sestu (nota Ente capofila Plus 21 Comune di Selargius nota protocollo n.32917 del 19/09/2022 - prima trance euro 43.867,00);
 - per l'anno 2023:
 - la mancata sostituzione della posizione di "operatore amministrativo", categoria "B1", matricola n.7, le cui economie consentono l'integrale finanziamento delle trasformazioni di cui ai punti seguenti:
 - la trasformazione della posizione di "operatore tecnico", categoria "A", in "istruttore amministrativo contabile", categoria "C" (rif. programmazione n.4);
 - la trasformazione della posizione di "operatore generico", categoria "A", in "istruttore amministrativo contabile", categoria "C" (rif. programmazione n.5);
 - la trasformazione della posizione di "collaboratore tecnico", categoria

“B3”, in “istruttore amministrativo contabile”, categoria “C” (rif. programmazione n.6);

- la trasformazione della posizione di “collaboratore professionale”, categoria “B3”, in “istruttore amministrativo contabile”, categoria “C” (rif. programmazione n.7);
- la trasformazione della posizione di “collaboratore professionale”, categoria “B3”, in “istruttore amministrativo contabile”, categoria “C” (rif. programmazione n.8);
- la trasformazione della posizione di “collaboratore professionale”, categoria “B3”, in “istruttore amministrativo contabile”, categoria “C” (rif. programmazione n.9);

▪ per l’anno 2024

- nessuna modificazione;

- 6) di dare atto che deve intendersi richiamata e confermata in questa sede, sino a successivi aggiornamenti in merito, la pianificazione delle attività di cui all'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo n.165/2001, allegata sotto la lettera “A” alla delibera di Giunta n.189/2021
- 7) di rinunciare, temporaneamente e prudenzialmente, per il triennio di riferimento, all'utilizzazione degli ulteriori margini finanziari disponibili così come riepilogati nell'allegato “C” della presente deliberazione, nelle more della definizione delle seguenti variabili:
 - a) verifica andamento delle entrate e impatto dell'FCDE anche in relazione ad una eventuale recrudescenza della crisi pandemica in atto;
 - b) verifica impatto sulle finanze comunali della crisi energetica in atto e degli oneri scaturenti dal prossimo rinnovo contrattuale per il personale dipendente la cui preintesa è stata sottoscritta lo scorso 4/08/2022;
- 8) di autorizzare in ogni caso per il triennio di riferimento, nei limiti delle risorse già stanziare e disponibili, le ulteriori assunzioni a tempo indeterminato che dovessero necessitarsi per la sostituzione dell'ulteriore personale che dovesse cessare rispetto alle previsioni di cui all'allegato “B” alla presente, al fine di garantire la continuità dei servizi, ad invarianza di profilo e categoria professionale;
- 9) di confermare la programmazione delle assunzioni flessibili come da allegato alla delibera di Giunta n.90 del 21/06/2022 che deve intendersi in questa sede richiamata;
- 10) di dare atto che l'aggiornata programmazione, coerentemente con le attuali previsioni di bilancio, assicura il rispetto del disposto di cui all'articolo 1, comma 557-quater della Legge 296/2006 nonché il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio come prescritto dall'articolo 33, comma 2, del Decreto Legge n.34/2019;
- 11) di dare mandato al competente Ufficio Personale in merito all'adozione degli atti consequenziali alla presente, ivi compresa la trasmissione del presente Piano del fabbisogno al Dipartimento della funzione pubblica entro 30 giorni dall'adozione ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 5, del citato decreto legislativo n.165/2001;
- 12) di dichiarare, con separata votazione resa unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del citato decreto legislativo n. 267/2000.

PARERE ex art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n.267, in ordine alla

Regolarità tecnica: FAVOREVOLE

Data 10/10/2022

IL RESPONSABILE
F.TO FILIPPO FARRIS

PARERE ex art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n.267, in ordine alla

Regolarità contabile: FAVOREVOLE

Data 11/10/2022

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI
F.TO ALESSANDRA SORCE

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.TO MARIA PAOLA SECCI

IL SEGRETARIO GENERALE
F.TO MARCO MARCELLO

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 11/10/2022 per:

a seguito di pubblicazione all'albo pretorio di questo Comune dal **12/10/2022** al **27/10/2022** (ai sensi dell'art. 134, comma 3, D. Lgs.vo n° 267/2000);

a seguito di dichiarazione di immediata eseguibilità (ai sensi dell'art. 134, comma 4, D. Lgs.vo n° 267/2000);

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è stata messa in pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune il giorno 12/10/2022, dove resterà per 15 giorni consecutivi e cioè sino al 27/10/2022

IL SEGRETARIO GENERALE
F.TO MARCO MARCELLO

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Sestu, 12.10.2022

L'ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE

COMUNE DI SESTU

CITTA' METROPOLITANA DI CAGLIARI

DETERMINAZIONE E UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE 2022/2024

Tav.1

ANNO 2016 (resti)

CAPACITA' ASSUNZIONALE

CESSAZIONI		anno	Ctg.	t.pieno/ part-time	Stipendio tabellare	13 ^a mensilità	Importo annuo
n.	Profilo professionale	cessazione					
1	istruttore amministrativo cont.	2015	C	t.pieno	€ 19.454,15	€ 1.621,18	21075,33
1	istruttore dir.amm.vo cont.	2015	D1	t.pieno	€ 21.166,71	€ 1.763,89	22930,6
Tot. Costo cessati							44005,93
Capacità assunzionale (100% costo cessati 2015)							44005,93

ASSUNZIONI EFFETTUATE CON UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE

ASSUNZIONI		anno	Ctg.	t.pieno/ part-time	Stipendio tabellare	13 ^a mensilità	Importo annuo
n.	Profilo professionale	assunzione					
	//						
Tot. Costo assunti							€ 0,00
Resti capacità assunzionale anno 2016							44005,93

Tav.2

ANNO 2017 (resti)

CAPACITA' ASSUNZIONALE

CESSAZIONI		anno	Ctg.	t.pieno/ part-time	Stipendio tabellare	13 ^a mensilità	Importo annuo
n.	Profilo professionale	cessazione					
1	istruttore direttivo tecnico	2016	D1	t.pieno	€ 21.166,71	€ 1.763,89	22930,6
Tot. Costo cessati							22930,6
Capacità assunzionale (75% costo cessati 2016)							17197,95

ASSUNZIONI EFFETTUATE CON UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE

ASSUNZIONI		anno	Ctg.	t.pieno/ part-time	Stipendio tabellare	13 ^a mensilità	Importo annuo
n.	Profilo professionale	assunzione					
1	agente di polizia locale	2017	C		€ 19.454,15	€ 1.621,18	21075,33
1	istruttore dirett. Informatico	2017	D1		€ 21.166,71	€ 1.763,89	22930,6
Tot. Costo assunti							€ 44.005,93
Anno provenienza risorse capacità assunzionale per copertura costo assunti						2014	€ 3.584,59
						2015	€ 21.075,33
						2016	€ 19.346,01
						2017	€ 0,00
Resti capacità assunzionale anno 2017							17197,95

Tav.3

ANNO 2018 (resti)

CAPACITA' ASSUNZIONALE

CESSAZIONI		anno	Ctg.	t.pieno/ part-time	Stipendio tabellare	13 ^a mensilità	Importo annuo
n.	Profilo professionale	cessazione					
nessuna cessazione utile nell'anno 2017 ai fini della capacità assunzionale							0
Tot. Costo cessati							0
Capacità assunzionale (75% costo cessati 2017)							0

ASSUNZIONI EFFETTUATE CON UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE

ASSUNZIONI		anno	Ctg.	t.pieno/ part-time	Stipendio tabellare*	13 ^a mensilità	Importo annuo
n.	Profilo professionale	assunzione					
1	istruttore amministrativo contabile	2018	C	t.pieno	€ 19.454,15	€ 1.621,18	21075,33
1	esecutore operativo specializzato	2018	B1	t.pieno	€ 17.244,71	€ 1.437,06	18681,76917
Tot. Costo assunti							€ 39.757,10
Anno provenienza risorse capacità assunzionale per copertura costo assunti						2016	€ 24.659,92
						2017	€ 15.097,18
Resti capacità assunzionale anno 2018							0

*Retribuzioni previste dal vigente CCNL per il confronto di dati omogenei rispetto a quelli usati per la determinazione della capacità assunzionale

ANNO 2019 (resti)

CAPACITA' ASSUNZIONALE (CESSATI 2018)

CESSAZIONI		anno cessazione	Ctg.	t.pieno/ part-time	Stipendio tabellare	13 ^a mensilità	Importo annuo
n.	Profilo professionale						
2	operatore generico	2018	A		€ 34.121,94	€ 2.843,50	36965,435
1	esecutore operativo specializzato	2018	B1		€ 18.034,07	€ 1.502,84	19536,90917
1	Istruttore amministrativo contabile	2018	C		€ 20.344,07	€ 1.695,34	22039,40917
1	funzionario amministrativo	2018	D3		€ 25.451,86	€ 2.120,99	27572,84833

Tot. Costo cessati	106114,6017
Capacità assunzionale (100% costo cessati 2018)	106114,6017

CAPACITA' ASSUNZIONALE (CESSATI 2019)
(utilizzabile previa cessazione dei dipendenti generanti la relativa capacità)

CESSAZIONI		data cessazione	Ctg.	t.pieno/ part-time	Stipendio tabellare	13 ^a mensilità	Importo annuo
n.	Profilo professionale						
1	operatore generico	30/06/19	A		€ 17.060,97	€ 1.421,75	18482,7175
1	istruttore direttivo amministrativo contabile	20/09/19	D1		€ 22.135,47	€ 1.844,62	23980,0925
1	agente di polizia locale	30/09/19	C		€ 20.344,07	€ 1.695,34	22039,40917
1	istruttore direttivo culturale	30/09/19	D1		€ 22.135,47	€ 1.844,62	23980,0925
1	operatore tecnico specializzato	30/11/19	B1		€ 18.034,07	€ 1.502,84	19536,90917
1	operatore tecnico	30/11/19	A		€ 17.060,97	€ 1.421,75	18482,72
2	istruttore tecnico	16/12/19	C		€ 40.688,14	€ 3.390,68	€ 44.078,82

Tot. Costo cessati	170580,7592
Capacità assunzionale (100% costo cessati 2019)	170580,7592

ASSUNZIONI EFFETTUATE E/O PROGRAMMATE CON UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE

n.	Profilo professionale	data assunzione	Ctg.	t.pieno/ part-time	Stipendio tabellare	13 ^a mensilità	Importo annuo
1	Istruttore amministrativo contabile (budget cessati 2017-18) ¹	01/03/19	C	p.t.58,33%	€ 11.866,70	€ 988,89	12855,58737
1	Istruttore direttivo di vigilanza ²	21/05/19	D1	t.pieno	€ 0,00	€ 0,00	0
2	Istruttore tecnico (budget cessati 2018)	15/05/19	C	t.pieno	€ 40.688,14	€ 3.390,68	€ 44.078,82
1	Istruttore tecnico (budget cessati 2018)	01/09/19	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	22039,40917
	Incremento pos.organizz. (budget cessati 2018) ³	2019					€ 16.741,13
1	Istruttore amm.vo cont.le (budget cessati 2018-2019) ⁴	16/09/19	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	Agente di polizia locale ²	30/09/19	C	t.pieno	€ 0,00	€ 0,00	0
1	Istruttore amm.vo cont.le (budget cessati 2019) ⁵	03/02/20	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	Istruttore direttivo tecnico (budget cessati 2019) ⁵	31/12/19 ⁵	D1	t.pieno	€ 22.135,47	€ 1.844,62	23980,0925
1	Istruttore direttivo culturale (budget cessati 2019) ⁵	31/12/19 ⁵	D1	t.pieno	€ 22.135,47	€ 1.844,62	23980,0925

Tot. Utilizzo capacità assunzionale nell'anno	187753,9451
di cui relativa all'anno 2017	€ 2.100,77
di cui relativa all'anno 2018	
di cui relativa all'anno 2019 (cessati 2018)	€ 106.114,70
di cui relativa all'anno 2019 (cessati 2019)	79538,47417
Residuo capacità assunzionale da riportare	91042,18653

¹ budget cessati 2017= €2.100,77; budget cessati 2018=€ 10.754,82

² assunzione non intaccante la capacità assunzionale (copertura mediante mobilità volontaria art.30 D.Lgs.165/2001)

³ incremento risorse posizioni organizzative riducente la capacità assunzionale ex art.11-bis, D.L. 14/12/18 n. 135 convertito con L. n.12/2019

⁴ budget cessati 2018= €12.500,43; budget cessati 2019=€ 9.538,98

⁵ assunzioni perfezionate/slittate 2020; in particolare n.1 istruttore direttivo tecnico assunto il 01/09/2020; n.1 istruttore direttivo culturale assunto il 06/05/2020

Tav.5

ANNO 2020 (resti)

CAPACITA' ASSUNZIONALE (CESSATI 2019 PER LE QUOTE NON GIA' COMPUTATE NELLA CAPACITA' 2019)

CESSAZIONI		anno	Ctg.	t.pieno/ part-time	Stipendio tabellare	13 ^a mensilità	Importo annuo
n.	Profilo professionale	cessazione					
1	riporto da Tav.4 (capacità residuale generata dalle cessazioni avvenute nel 2019 non già utilizzate nella medesima annualità)						91042,18653
Tot. Costo cessati							91042,18653
Capacità assunzionale (100% costo cessati 2019)							91042,18653

CAPACITA' ASSUNZIONALE (CESSAZIONI 2020)
(utilizzabile previa cessazione dei dipendenti generanti la relativa capacità)

CESSAZIONI		data	Ctg.	t.pieno/ part-time	Stipendio tabellare	13 ^a mensilità	Importo annuo
n.	Profilo professionale	cessazione					
1	Istruttore amministrativo contabile (matr.181 con diritto alla conservazione posto)	16/02/2020	C		€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	collaboratore tecnico matr.87 (pensione lavori usuranti)	31/03/2020	B3		€ 19.063,80	€ 1.588,65	20652,45
1	istruttore direttivo tecnico matr.97 (pensione di vecchiaia)	31/03/2020	D1		€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 23.980,09
1	collaboratore professionale matr.63 (pensione anzianità anticipata)	30/04/2020	B3		€ 19.063,80	€ 1.588,65	20652,45
1	agente di polizia locale (matr.503 con diritto alla conservazione posto)	13/05/2020	C		€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	agente di polizia locale matr.75 (pensione di vecchiaia)	31/05/2020	C		€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	istruttore amministrativo contabile (matr.189)	29/06/2020	C		€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	istruttore amministrativo contabile (matr.187)	06/09/2020	C		€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	istruttore tecnico (matr.188) Ufficio Ambiente	14/12/2020	C		€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	operatore tecnico matr.88 (pensione di vecchiaia)	31/12/2020	A		€ 17.060,97	€ 1.421,75	€ 18.482,72
Tot. Costo cessati							€ 216.004,17
Capacità assunzionale (100% costo cessati 2020)							€ 216.004,17

Tav.6

RIEPILOGO CAPACITA' ASSUNZIONALE COMPLESSIVA UTILIZZABILE A PARTIRE DAL 2020

Capacità assunzionale 2016 (resti inutilizzati del 100% cessati del 2015)	€ 0,00
Capacità assunzionale 2017 (resti inutilizzati del 75% cessati 2016)	€ 0,00
Capacità assunzionale 2018 (resti inutilizzati del 75% cessati 2017)	€ 0,00
Capacità assunzionale 2019 (resti inutilizzati del 100% cessati 2018)	€ 0,00
Capacità assunzionale 2020 (100% cessati 2019 non già utilizzati nel corso del 2019)	91042,285
Capacità assunzionale 2020 (100% cessati 2020)	216004,165
Totale	€ 307.046,45

Tav.7

ASSUNZIONI EFFETTUATE CON UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE

ANNO 2020

n.	Profilo professionale	data assunzione	Ctg.	t.pieno/ part-time	Stipendio tabellare	13 ^a mensilità	Importo annuo
1	Istr. Amm. cont. le (trasformazione da P.T.58,33% a T.P.) - budget 2019	01/02/2020	C	t.pieno	€ 8.477,37	€ 706,45	€ 9.183,82
1	Riassunzione operatore tecnico matr.300 - budget 2019	04/03/2020	A	t.pieno	€ 17.060,97	€ 1.421,75	€ 18.482,72
1	Istruttore tecnico (mancato rientro matr.183) - budget 2019	20/04/2020	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	Istruttore amm.vo cont.le (cessazione matr.87) - budget 2019	20/04/2020	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	Istruttore amministrativo contabile (ex matr.63) - budget 19/20	06/05/2020	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	Istruttore amm.vo cont.le (cessazione matr.503 e 175) - budget 2020	01/09/2020	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	Istruttore amm.vo cont.le (ex matr.189) - budget 2020	01/09/2020	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	Istruttore direttivo tecnico - budget 2020	01/09/2020	D1	t.pieno	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 23.980,09
1	Agente polizia locale - budget 2020	02/11/2020	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	Istruttore tecnico (ex matr.184) - budget 2020	30/11/2020	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	Agente polizia locale (reintegro dip. Matr.503) - budget 2020	23/01/2021	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	Istruttore amm.vo cont.le (ex matr.181) - assunto matr.348 - budget 2020	23/08/2021	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	Istruttore amm.vo cont.le (ex matr.187) - assunto matr.314 - budget 2020	23/08/2021	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
Tot. Utilizzo capacità assunzionale nell'anno							272040,7235
di cui relativa all'anno 2020 (cessati 2019)							€ 91.042,29
di cui relativa all'anno 2020 (cessati 2020)							180998,4385
Residuo capacità assunzionale da riportare							35005,72653

ANNO 2021 (resti)

CAPACITA' ASSUNZIONALE (CESSATI 2020 PER LE QUOTE NON GIA' COMPUTATE NELLA CAPACITA' 2020)

CESSAZIONI		anno	Ctg.	t.pieno/ part-time	Stipendio tabellare	13 ^a mensilità	Importo annuo
n.	Profilo professionale	cessazione					
1 riporto da Tav.7 (capacità residuale generata dalle cessazioni avvenute nel 2020 non già utilizzate nella medesima annualità)							35005,72653
Tot. Costo cessati							35005,72653
Capacità assunzionale (100% costo cessati 2020)							35005,72653

CAPACITA' ASSUNZIONALE (CESSAZIONI 2021)
(utilizzabile previa cessazione dei dipendenti generanti la relativa capacità)

CESSAZIONI		data	Ctg.	t.pieno/ part-time	Stipendio tabellare	13 ^a mensilità	Importo annuo
n.	Profilo professionale	cessazione					
1	Istruttore amm.vo cont.le (Ufficio Attività produttive, commercio, agricolt.) – matr.174	31/01/2021	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	22039,40917
1	collaboratore professionale (Ufficio Affari generali ed istituzionali) – matr.12	31/03/2021	B3	t.pieno	€ 19.063,80	€ 1.588,65	20652,45
1	Operatore amministrativo – messo (Ufficio protocollo e notifiche) – matr.4	31/05/2021	B1	t.pieno	€ 18.034,07	€ 1.502,84	19536,90917
1	Istruttore direttivo tecnico (edilizia pubblica e infrastrutture) – matr.191	31/08/2021	D1	t.pieno	€ 22.135,47	€ 1.844,62	23980,0925
1	Istruttore amm.vo cont.le (Ufficio Affari generali) – matr.192	28/09/2021	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	22039,40917
1	Operatore amministrativo – messo (Ufficio protocollo e notifiche) – matr.24	20/11/2021	B1	t.pieno	€ 18.034,07	€ 1.502,84	19536,90917
Tot. Costo cessati							€ 127.785,18
Capacità assunzionale (100% costo cessati 2021)							€ 127.785,18

ASSUNZIONI		data	Ctg.	t.pieno/ part-time	Stipendio tabellare	13 ^a mensilità	Importo annuo
n.	Profilo professionale	assunzione					
1	Operatore amministrativo – messo (Ufficio protocollo e notifiche) – ex. Matr.4	19/04/2021	B1	t.pieno	€ 18.034,07	€ 1.502,84	19536,90917
1	Istruttore amministrativo contabile (Ufficio Affari generali) – ex matr.12	23/08/2021	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	Istruttore amministrativo contabile (Attività produttive, commercio e agric.) matr.319	23/08/2021	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	istruttore tecnico (Ufficio Ambiente) matr.339 (ex. Matr.188)	23/08/2021	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	Istruttore direttivo tecnico (edilizia pubblica e infrastrutture) – matr.349 (ex matr.191)	30/09/2021	C	t.pieno	€ 22.135,47	€ 1.844,62	23980,0925
1	Istruttore amm.vo cont.le (Ufficio Affari generali) – sostituzione matr.192	01/12/2021	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
Tot. Utilizzo capacità assunzionale nell'anno							131674,6383
di cui relativa all'anno 2020							35005,72653
di cui relativa all'anno 2021							96668,9118
Residuo capacità assunzionale da riportare							31116,26737

ANNO 2022

CESSAZIONI		data	Ctg.	t.pieno/ part-time	Stipendio tabellare	13 ^a mensilità	Importo annuo
n.	Profilo professionale	cessazione					
1	Istruttore amministrativo contabile (Ufficio Appalti e contratti.) matr.148	17/01/2022	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	Istruttore amministrativo contabile (Ufficio Servizi finanziari) matr.137	31/01/2022	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	Istruttore direttivo informatico	31/01/2022	D1	t.pieno	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 23.980,09
1	Istruttore amministrativo contabile (Ufficio Servizi finanziari) matr.347	27/04/2022	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	collaboratore professionale – Ufficio Politiche sociali (matr.65)	30/04/2022	B3	t.pieno	€ 19.063,80	€ 1.588,65	€ 20.652,45
1	istruttore tecnico (Ufficio Ambiente) matr.197	01/05/2022	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	agente di polizia locale – matr.164	04/06/2022	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	funzionario tecnico – Servizi tecnologici e manutentivi (matr.117)	31/07/2022	D3	t.pieno	€ 25.451,86	€ 2.120,98	€ 27.572,84
1	istruttore direttivo amministrativo contabile – Suape (matr.21)	31/07/2022	D1	t.pieno	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 23.980,09
1	Istruttore amministrativo contabile (Urbanistica, matr.314)	31/08/2022	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	istruttore direttivo tecnico (matr.161)	31/08/2022	D1	t.pieno	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 23.980,09
1	istruttore direttivo tecnico (matr.6)	31/08/2022	D1	t.pieno	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 23.980,09
1	Istruttore amministrativo contabile (Servizi demografici) matr.142	29/09/2022	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	operatore tecnico – Servizi tecnologici e manutentivi (matr.61)	30/09/2022	A	t.pieno	€ 17.060,97	€ 1.421,75	€ 18.482,72
1	operatore tecnico – Servizi tecnologici e manutentivi (matr.45)	31/10/2022	A	t.pieno	€ 17.060,97	€ 1.421,75	€ 18.482,72
1	operatore tecnico – Servizi tecnologici e manutentivi (matr.300)	31/12/2022	A	t.pieno	€ 17.060,97	€ 1.421,75	€ 18.482,72
Tot. Costo cessati							€ 353.869,68
Capacità assunzionale (100% costo cessati)							€ 353.869,68

ASSUNZIONI		anno	Ctg.	t.pieno/ part-time	Stipendio tabellare	13 ^a mensilità	Importo annuo
n.	Profilo professionale	assunzione					
1	operatore amministrativo – messo (in luogo della ex matr.65 B3)	2022	B1	t.pieno	€ 18.034,07	€ 1.502,84	€ 19.536,91
1	operatore amministrativo – messo (Ufficio protocollo e notifiche) – ex. Matr.24	2022	B1	t.pieno	€ 18.034,07	€ 1.502,84	€ 19.536,91
1	Istruttore amministrativo contabile (Ufficio Servizi finanziari) matr.347	2022	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	Istruttore direttivo informatico	2022	D1	t.pieno	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 23.980,09
1	collaboratore professionale – Ufficio Protocollo e notifiche	2022	B3	t.pieno	€ 19.063,80	€ 1.588,65	€ 20.652,45
1	Istruttore amministrativo contabile (Ufficio Servizi finanziari) matr.395	2022	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	istruttore direttivo amministrativo contabile – Suape	2022	D1	t.pieno	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 23.980,09
1	istruttore direttivo tecnico (Servizi tecnologici e manutentivi – in luogo matr.117 ex D3)	2022	D1	t.pieno	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 23.980,09
1	istruttore direttivo tecnico (Edilizia privata)	2022	D1	t.pieno	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 23.980,09
1	istruttore direttivo tecnico (Ambiente)	2022	D1	t.pieno	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 23.980,09
1	istruttore tecnico	2022	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
2	operatore tecnico – Servizi tecnologici e manutentivi (ex matr.61-45)	2022	A	t.pieno	€ 34.121,94	€ 2.843,50	€ 36.965,44
1*	agente di polizia locale (ex matr.164)	2022	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1*	Istruttore amministrativo contabile (Edilizia privata) ex matr.314	2022	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1*	Istruttore amministrativo contabile (Ufficio Appalti e contratti.) ex matr.148	2022	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1*	Istruttore amministrativo contabile (Servizi demografici) ex matr.142	2022	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41

Tot. Utilizzo capacità assunzionale nell'anno							€ 370.868,03
di cui relativa all'anno 2021							€ 31.116,27
di cui relativa all'anno 2022							€ 339.751,76
Residuo capacità assunzionale da riportare							€ 14.117,91

Tav.10

ANNO 2023

CESSAZIONI		data	Ctg.	t.pieno/ part-time	Stipendio tabellare	13 ^A mensilità	Importo annuo
n.	Profilo professionale	cessazione					
1	operatore generico (Ufficio affari generali ed istituzionali)	23/04/2023	A	t.pieno	€ 17.060,97	€ 1.421,75	€ 18.482,72
1	collaboratore tecnico (Servizi tecnologici e manutentivi)	10/06/2023	B3	t.pieno	€ 19.063,80	€ 1.588,65	€ 20.652,45
1	collaboratore professionale (Servizi finanziari)	24/09/2023	B3	t.pieno	€ 19.063,80	€ 1.588,65	€ 20.652,45
1	collaboratore professionale (Tributi)	26/09/2023	B3	t.pieno	€ 19.063,80	€ 1.588,65	€ 20.652,45
1	operatore amministrativo (Servizi finanziari)	///	B1	t.pieno	€ 18.034,07	€ 1.502,84	€ 19.536,91
1	collaboratore professionale (Pubblica istruzione)	///	B3	t.pieno	€ 19.063,80	€ 1.588,65	€ 20.652,45

Tot. Costo cessati	€ 120.629,43
Capacità assunzionale (100% costo cessati)	€ 120.629,43

ASSUNZIONI		anno	Ctg.	t.pieno/ part-time	Stipendio tabellare	13 ^A mensilità	Importo annuo
n.	Profilo professionale	assunzione					
1	Istruttore amministrativo contabile (Servizi tecnologici e manutentivi)	2023	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	Istruttore amministrativo contabile (Servizi finanziari)	2023	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	Istruttore amministrativo contabile (Polizia locale)	2023	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	Istruttore amministrativo contabile (Tributi)	2023	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	Istruttore amministrativo contabile (Servizi finanziari)	2023	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	Istruttore amministrativo contabile (Pubblica istruzione)	2023	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41

Tot. Utilizzo capacità assunzionale nell'anno	€ 132.236,46
di cui relativa all'anno 2022	€ 14.117,91
di cui relativa all'anno 2023	€ 118.118,54
Residuo capacità assunzionale da riportare	€ 2.510,89

Tav.11

ANNO 2024

CESSAZIONI		data	Ctg.	t.pieno/ part-time	Stipendio tabellare	13 ^A mensilità	Importo annuo
n.	Profilo professionale	cessazione					
1	Istruttore amministrativo contabile (Comando Polizia locale)	31/03/2024	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	operatore amministrativo – messo (Servizi finanziari)	12/08/2024	B1	t.pieno	€ 18.034,07	€ 1.502,84	€ 19.536,91

Tot. Costo cessati	€ 41.576,32
Capacità assunzionale (100% costo cessati)	€ 41.576,32

ASSUNZIONI		anno	Ctg.	t.pieno/ part-time	Stipendio tabellare	13 ^A mensilità	Importo annuo
n.	Profilo professionale	assunzione					
1	Istruttore amministrativo contabile (Comando Polizia locale)	2024	C	t.pieno	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	operatore amministrativo – messo (Servizi finanziari)	2024	B1	t.pieno	€ 18.034,07	€ 1.502,84	€ 19.536,91

Tot. Utilizzo capacità assunzionale nell'anno	€ 41.576,32
di cui relativa all'anno 2023	€ 2.510,89
di cui relativa all'anno 2024	€ 39.065,43
Residuo capacità assunzionale da riportare	€ 2.510,89

COMUNE DI SESTU

CITTA' METROPOLITANA DI CAGLIARI

PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024

CESSAZIONI DEL PERSONALE PREVISTE O PREVENTIVABILI

2022						
N.	CTG.	PROFILO	UFFICIO	CESSAZIONE		NOTE
				DATA	PREVISIONE	
1	C	Istruttore amministrativo contabile	Appalti e contratti	17/01/22	concretizzata	Dimissioni
2	D	Istruttore direttivo informatico	Servizi informatici	31/01/22	concretizzata	Dimissioni
3	C	Istruttore amministrativo contabile	Servizi finanziari	31/01/22	concretizzata	Mobilità
4	C	Istruttore tecnico	Urbanistica – edilizia privata	10/04/22	concretizzata	Dimissioni
5	C	Istruttore amministrativo contabile	Servizi finanziari	27/04/22	concretizzata	Dimissioni
6	B3	Collaboratore professionale	Servizi sociali	30/04/22	concretizzata	Pensione "quota 100"
7	C	Istruttore tecnico	Ambiente	01/05/22	concretizzata	Dimissioni
8	D	Istruttore direttivo amm.vo contabile	Politiche sociali	10/05/22	concretizzata	Dimissioni
9	C	agente di polizia locale	Comando polizia locale	04/06/22	concretizzata	Dimissioni
10	D3	Funzionario tecnico	Servizi tecnologici e manutentivi	31/07/22	concretizzata	Pensione "vecchiaia"
11	D	Istruttore direttivo amm.vo contabile	Suape	31/07/22	concretizzata	Dimissioni
12	D1	Istruttore direttivo tecnico	Urbanistica – edilizia privata	31/08/22	concretizzata	Pensione "quota 100"
13	C	Istruttore amministrativo contabile	Urbanistica – edilizia privata	31/08/22	concretizzata	Dimissioni
14	D1	Istruttore direttivo tecnico	Servizi tecnologici e manutentivi	31/08/22	concretizzata	Dimissioni
15	C	Istruttore amministrativo contabile	Servizi demografici	29/09/22	concretizzata	Mobilità
16	A	Operatore tecnico	Servizi tecnologici e manutentivi	30/09/22	concretizzata	Pensione "anticipata"
17	A	Operatore tecnico	Servizi tecnologici e manutentivi	31/10/22	possibile	Pensione "precoci"
18	C	Istruttore tecnico	Lavori pubblici	02/11/22	possibile	Dimissioni

2023						
N.	CTG.	PROFILO	UFFICIO	CESSAZIONE		NOTE
				DATA	PREVISIONE	
1	A	Operatore generico	Affari generali ed istituzionali	23/04/23	certa ¹	Pensione "vecchiaia"
2	B3	Collaboratore tecnico	Servizi tecnologici e manutentivi	10/06/23	certa ¹	Pensione "vecchiaia"
3	B3	Collaboratore professionale	Servizi finanziari	24/09/23	certa ¹	Pensione "vecchiaia"
4	B3	Collaboratore professionale	Tributi	26/09/23	certa ¹	Pensione "vecchiaia"
5	B1	Operatore amministrativo	Servizi finanziari	30/09/23	possibile	Pensione "anticipata"
6	B3	Collaboratore professionale	Pubblica istruzione	30/09/23	possibile	Pensione "usuranti"

2024						
N.	CTG.	PROFILO	UFFICIO	CESSAZIONE		NOTE
				DATA	PREVISIONE	
1	C	Istruttore amministrativo contabile	Polizia locale	31/03/24	certa ¹	Pensione "vecchiaia"
2	B1	Operatore amministrativo	Servizi finanziari	12/08/24	certa ¹	Pensione "vecchiaia"

¹ Sulla base della normativa attuale e fatti salvi intervenuti adeguamenti alla speranza di vita

COMUNE DI SESTU

CITTA' METROPOLITANA DI CAGLIARI

**ASSEVERAZIONE DATI AI FINI DELLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024
ANNUALITA' 2022**

Rilevazione rapporto tra spesa di personale e entrate correnti ai fini dell'applicazione dell'articolo 33, comma 2, del D.L. n.34/2019, sulla base delle disposizioni contenute nel decreto interministeriale del 17/03/2020

Popolazione di riferimento al 31/12/2021: 20907

Valore soglia del rapporto tra spese di personale ed entrate: 27%

(tra 10.000 e 59.999 abitanti – Rif.Art.3, co.1, lett. F DM 17/03/2020)

Q1	ENTRATE (art.2, co.1, lett.B D.M.17/03/2020)	Tit.1	Tit.2	Tit.3	Tot.
A	Entrate Rendiconto 2019 (accertamenti)	€ 8.591.860,51	€ 7.676.285,79	€ 1.390.858,87	€ 17.659.005,17
B	Entrate Rendiconto 2020 (accertamenti)	€ 7.712.007,80	€ 10.261.094,87	€ 1.202.519,94	€ 19.175.622,61
C	Entrate Rendiconto 2021 (accertamenti)	€ 9.276.666,52	€ 8.784.239,42	€ 2.486.668,14	€ 20.547.574,08
D	Media entrate accertamenti Rendiconti 2019/2021				€ 19.127.400,62
E	Fondo crediti dubbia esigibilità (FCDE) bilancio previsione 2022				€ 2.179.454,06
F	Valore entrate per calcolo limiti (=D-E)				€ 16.947.946,56

Q2	USCITE (art.2, co.1, lett. A D.M.17/03/2020)	U1.01.00.00.000	U1.03.02.12.001	U1.03.02.12.002	U1.03.02.12.003	U1.03.02.12.999
G	Impegni competenza 2018 distinti per macroaggregati – BDAP*	€ 3.093.176,42				
H	Totale impegni voci macroaggregati lett. G anno 2018			€ 3.093.176,42		
I	Impegni competenza 2021 distinti per macroaggregati – BDAP*	€ 3.244.243,82	€ 2.149,48			
L	Totale impegni voci macroaggregati lett. I			€ 3.246.393,30		

*gli impegni di competenza riguardanti la spesa del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999

Q3	RAPPORTI SPESA/ENTRATE E MARGINI INCREMENTO	
M	Rapporto tra spesa personale ed entrate ultimo consuntivo 2021 (=L/F)	19,16%
N	Incremento massimo anno 2022 su spesa personale 2018 (=H*19%)*	€ 587.703,52
O ¹	Incremento a regime già disposto nel 2020 su spesa personale 2018 (vedi riepilogo)	€ 100.496,66
O ²	Incremento a regime già disposto nel 2021 su spesa personale 2018 (vedi riepilogo)	€ 166.781,06
O ³	Incremento a regime programmato nel 2022 su spesa personale 2018 (vedi riepilogo)	
P	Incrementi complessivi disposti 2020-2022 (=O ¹ +O ² +O ³)	€ 267.277,71
R	Margine per ulteriori incrementi di spesa personale (=N-P)	€ 320.425,81

* Valore percentuale massimo di incremento di spesa definito per comuni tra 10.000 e 59.999 abitanti dalla Tabella 2 dell'articolo 5 del D.M. 17/03/2020 al 9% per l'anno 2020, al 16% per l'anno 2021 e al 19% per l'anno 2022 (la percentuale del 2022 ricomprende quella degli anni pregressi)

Riepilogo assunzioni programmate/effettuate con incremento dotazione organica e relativi riflessi economici annui Macroaggregato 1 bilancio

Anno 2020		Ufficio	Competenze ¹	Oneri ²	Sal.accessorio ³	Tot.
			(cap.3918-203)	(cap.3918.1-204)	(cap.3919-3919.1)	
1	Ctg.D a tempo pieno – Istruttore direttivo amministrativo contabile	Servizi finanziari	€ 23.952,34	€ 7.112,88	€ 4.056,77	€ 35.121,99
2	Ctg.C a tempo pieno – Istruttore amministrativo contabile	Tributi	€ 22.077,99	€ 6.552,58	€ 4.056,77	€ 32.687,34
3	Ctg.C a tempo pieno – tecnico	Suape	€ 22.077,99	€ 6.552,58	€ 4.056,77	€ 32.687,34
T¹	Totali 2020		€ 68.108,32	€ 20.218,04	€ 12.170,30	€ 100.496,66

Anno 2021		Ufficio	Competenze ¹	Oneri ²	Sal.accessorio ³	Tot.
			(cap.3918-203)	(cap.3918.1-204)	(cap.3919-3919.1)	
4	Ctg.D a tempo pieno – Istruttore direttivo di vigilanza	Polizia locale	€ 24.817,25	€ 7.648,64	€ 4.056,77	€ 36.522,66
5	Ctg.D a tempo pieno – Istruttore direttivo amministrativo contabile	Politiche sociali	€ 23.952,34	€ 7.112,88	€ 4.056,77	€ 35.121,99
6	Ctg.B a tempo pieno – Collaboratore professionale	Prot. e notifiche	€ 19.720,09	€ 5.984,89	€ 4.056,77	€ 29.761,75
7	Ctg.C a tempo pieno – Istruttore tecnico	Urbanistica	€ 22.077,99	€ 6.552,58	€ 4.056,77	€ 32.687,34
8	Ctg.C a tempo pieno – Istruttore amministrativo contabile	Commercio	€ 22.077,99	€ 6.552,58	€ 4.056,77	€ 32.687,34
9	Ctg.C a tempo pieno – Istruttore amministrativo contabile ⁴	Plus 21	22077,99*	6552,58*	4056,77*	32687,34*
T²	Totali 2021		€ 112.645,66	€ 33.851,57	€ 20.283,83	€ 166.781,06

Anno 2022		Ufficio	Competenze ¹	Oneri ²	Sal.accessorio ³	Tot.
			(cap.3918-203)	(cap.3918.1-204)	(cap.3919-3919.1)	
10	Ctg.D a tempo pieno – Assistente sociale ⁵	Politiche sociali	23952,34*	7112,88*	4056,76*	35121,98*
T³	Totale					

Totali generali (T1+T2+T3)			€ 180.753,98	€ 54.069,61	€ 32.454,12	€ 267.277,71
-----------------------------------	--	--	---------------------	--------------------	--------------------	---------------------

¹ Comprende indennità di vacanza contrattuale

² Comprende indennità di vacanza contrattuale; Irap esclusa in quanto viene preso in considerazione il solo Macroaggregato 1

³ Adeguamento tendenziale tetto salario accessorio Ente ex art.33, c.2, del D.L. n.34/2019 determinante un incremento di spesa del Macroaggregato 1 (Irap esclusa)

⁴ Assunzione da applicare al PLUS 21 subordinata all'assegnazione dei relativi Fondi Regionali con applicazione della neutralizzazione finanziaria prevista dall'articolo 57, comma 3-septies del decreto legge n.104/2020, convertito con modificazioni dalla Legge n.126/2020.

⁵ Assunzione ai sensi dell'art.1, comma 797, L.178/2020.

COMUNE DI SESTU

CITTA' METROPOLITANA DI CAGLIARI

FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024

DOTAZIONE ORGANICA

Cat.	Profilo professionale	Tipo rapporto previsto ¹	Costo unitario competenze posizione economica iniziale ²	Dotazione previgente al D.L.34/19				Costo dotazione (competenze posizione economica iniziale) ²	Incrementi dotazione ex art.33. co.2, D.L.34/2019								Dotazione complessiva 2022				Dotazione 2023/2024	
				Dotazione ordinaria soggetta a limiti art.1, co.557 e seguenti, L.296/2006					Anno 2020		Anno 2021		Anno 2022		Costo dotazione (competenze posizione economica iniziale) ²	Anno 2022		N. di posti riservati alle categorie protette (L.68/99)	Costo dotazione (competenze posizione economica iniziale) ²	Variazioni previste	Dotazione a regime (M-O)	
				A	B	C	D		E	F	G	H	I	L		M	N			O		
				Posti previsti	Posti coperti	Variazioni previste 2022	Posti vacanti (A-B+C)		Previsti	Vacanti	Previsti	Vacanti	Previsti	Vacanti		Previsti (A+C+E+G+I)	Vacanti			2023		
A	Operatore generico	T.Pieno	€ 18.871,52	5	5	0	0	€ 94.357,6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	€ 94.357,6	-1	4	
	Operatore tecnico	T.Pieno	€ 18.871,52	3	3	0	0	€ 56.614,6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	€ 56.614,6	-1	2	
	Totale categoria			8	8	0	0	€ 150.972,1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	€ 150.972,1	-2	6	
B1	Esecutore tecnico specializzato	T.Pieno	€ 20.008,63	0	0	0	0	€ 0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	€ 0,0	0	0	
	Operatore amministrativo – messo* * ex esecutore operativo specializzato	T.Pieno	€ 20.008,63	7	7	0	0	€ 140.060,4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	€ 140.060,4	-1	6	
	Totale categoria			7	7	0	0	€ 140.060,4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	€ 140.060,4	-1	6	
B3	Collaboratore tecnico	T.Pieno	€ 21.124,17	1	1	0	0	€ 21.124,2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	€ 21.124,2	-1	0	
	Collaboratore professionale	T.Pieno	€ 21.124,17	8	8	0	0	€ 168.993,4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	€ 190.117,5	-3	6	
	Totale categoria			9	9	0	0	€ 190.117,5	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	€ 211.241,7	-4	6	
C	Agente di Polizia Municipale	T.Pieno	€ 23.699,85	14	13	0	1	€ 331.797,9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	€ 331.797,9	0	14	
	Istruttore amministrativo contabile ³	T.Pieno	€ 22.589,01	25	23	0	2	€ 564.725,2	1	0	2	0	0	0	0	0	0	1	€ 632.492,3	6	34	
	Istruttore tecnico	T.Pieno	€ 22.589,01	6	6	0	0	€ 135.534,1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	€ 180.712,1	0	8	
	Informatico	T.Pieno	€ 22.589,01	0	0	0	0	€ 0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	€ 0,0	0	0	
Totale categoria			45	42	0	3	€ 1.032.057,2	2	0	3	0	0	0	0	0	0	1	€ 1.145.002,2	6	56		
D1	Assistente sociale ³	T.Pieno	€ 24.602,89	2	2	0	0	€ 49.205,8	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	€ 73.808,7	0	3	
	Giornalista pubblico	T.Pieno	€ 24.602,89	0	0	0	0	€ 0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	€ 0,0	0	0	
	Istruttore direttivo tecnico	T.Pieno	€ 24.602,89	5	5	0	0	€ 123.014,5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	€ 123.014,5	0	5	
	Istruttore direttivo amm.vo contabile	T.Pieno	€ 24.602,89	5	5	0	0	€ 123.014,5	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	€ 172.220,2	0	7	
	Istruttore direttivo di vigilanza ⁴	T.Pieno	€ 25.713,73	3	3	0	0	€ 77.141,2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	€ 102.854,9	0	4	
	Istruttore direttivo informatico	T.Pieno	€ 24.602,89	1	1	0	0	€ 24.602,9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	€ 24.602,9	0	1	
	Istruttore direttivo culturale	T.Pieno	€ 24.602,89	1	1	0	0	€ 24.602,9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	€ 24.602,9	0	1	
Totale categoria			17	17	0	0	€ 421.581,69	1	0	2	0	1	1	0	0	0	1	€ 521.104,1	0	21		
EX D3	Funzionario amministrativo	T.Pieno	€ 28.195,65	2	2	0	0	€ 56.391,3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	€ 56.391,3	0	2	
	Funzionario di vigilanza	T.Pieno	€ 28.195,65	1	1	0	0	€ 28.195,6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	€ 28.195,6	0	1	
	Funzionario tecnico	T.Pieno	€ 28.195,65	1	1	0	0	€ 28.195,6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	€ 28.195,6	0	1	
	Totale categoria			4	4	0	0	€ 112.782,59	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	€ 112.782,59	0	4	

TOTALE GENERALE	RIEPILOGO DOTAZIONE ORGANICA																	
	Dotazione ordinaria soggetta a limiti art.1, co.557 e seguenti, L.296/2006					Incrementi dotazione ex art.33. co.2, D.L.34/2019						Dotazione complessiva 2022				Dotazione 2023/2024		
	Posti previsti	Posti coperti	Variazioni previste 2022 ⁵	Posti vacanti (A-B+C)	Costo dotazione (competenze posizione economica iniziale) ²	Incrementi dotazione Anno 2020		Incrementi dotazione Anno 2021		Incrementi dotazione Anno 2022		Costo dotazione (competenze posizione economica iniziale) ²	Previsi	Vacanti	N. di posti riservati alle categorie protette (L.68/99)	Costo dotazione (competenze posizione economica iniziale) ²	Variazioni rispetto alla dotazione 2022	Dotazione a regime
						Previsi	Vacanti	Previsi	Vacanti	Previsi	Vacanti							
90	87	0	3	€ 2.047.571,5	3	0	6	0	1	1	€ 233.591,63	100	4	6	€ 2.281.163,2	-1	99	

¹ Tipologia rapporto prevista al momento dell'assunzione in servizio

² Stipendio tabellare x 13 mensilità + ind.comparto; i profili "agente di polizia municipale" e "istruttore direttivo di vigilanza" contengono anche l'indennità di vigilanza

³ Un posto di istruttore amministrativo contabile e di assistente sociale sono finanziariamente neutri in quanto finanziati PLUS 21 (il primo con risorse regionali, il secondo con risorse ministeriali)

⁴ Un posto di istruttore direttivo di vigilanza è solo virtualmente coperto in quanto il relativo titolare è in aspettativa non retribuita

⁵ Il valore finale tiene conto sia delle variazioni positive che negative; il saldo pertanto può essere anche pari a zero nel caso di equivalenza della variazioni in aumento rispetto a quelle in diminuzione

COMUNE DI SESTU

CITTA' METROPOLITANA DI CAGLIARI

PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024

PROGRAMMAZIONE POSIZIONI A TEMPO INDETERMINATO

ANNO 2022

PROGRAMMAZIONE POSIZIONI ORDINARIE 2022 RIENTRANTI NEI LIMITI ART.1, COMMA 557 E SEG. L.296/2006

N. progr.	ctg.	N.	Profilo professionale/Tipo rapporto	Modalità reclutamento programmata o effettuata	Destinazione prevista (non vincolante)	Possibile decorrenza	Note
1	B1	1	operatore amministrativo-messo/tempo pieno	Tentativo di ricollocamento ex art.34-bis D.Lgs. 165/2001; chiamata dalle liste di collocamento predisposte dal Centro per l'impiego previo superamento prova di idoneità	Politiche sociali	01/05/2022	Assunzione effettuata in sostituzione del dipendente matricola n.65 (collaboratore professionale ctg.B3)
2	D	1	istruttore direttivo tecnico/tempo pieno	Tentativo di ricollocamento ex art.34-bis D.Lgs. 165/2001; utilizzo graduatoria concorso pubblico approvata con determinazione n.633 del 26/06/2020 per istruttori direttivi tecnici; nel caso di indisponibilità di candidati, concorso pubblico	Servizi tecnologici e manutentivi	01/08/2022	Assunzione effettuata in sostituzione del dipendente matricola n.117 (funzionario tecnico ctg.D3)

PROGRAMMAZIONE NUOVE POSIZIONI 2022 EX ART.33, CO.2, D.L.34/2019

3	D	1	assistente sociale / tempo pieno	Tentativo di ricollocamento ex art.34-bis D.Lgs. 165/2001; concorso pubblico anche in collaborazione con altre amministrazioni comunali	Politiche sociali	01/12/2022	Assunzione etero-finanziata ai sensi dell'art. 1, c. 797 e segg. Legge n.178/2020, con applicazione della neutralizzazione finanziaria di cui all'articolo 57, comma 3-septies del D.L. n.104/2020, convertito dalla Legge n.126/2020
---	---	---	----------------------------------	---	-------------------	------------	---

ANNO 2023

PROGRAMMAZIONE POSIZIONI ORDINARIE 2023 RIENTRANTI NEI LIMITI ART.1, COMMA 557 E SEG. L.296/2006

N. progr.	ctg.	N.	Profilo professionale/Tipo rapporto	Modalità reclutamento programmata o effettuata	Destinazione prevista (non vincolante)	Possibile decorrenza	Note
4	C	1	istruttore amministrativo contabile/tempo pieno	Tentativo di ricollocamento ex art.34-bis D.Lgs. 165/2001; utilizzo graduatoria conseguente concorso pubblico per n.1 istruttore amministrativo contabile in pubblicazione gazzetta ufficiale n.82_14/10/2022	Servizi tecnologici e manutentivi	01/01/2023	Assunzione subordinata alla cessazione del dipendente matricola n.300 (operatore tecnico, cat.A)
5	C	1	istruttore amministrativo contabile/tempo pieno	Tentativo di ricollocamento ex art.34-bis D.Lgs. 165/2001; utilizzo graduatoria conseguente concorso pubblico per n.1 istruttore amministrativo contabile in pubblicazione gazzetta ufficiale n.82_14/10/2022	Servizi finanziari	24/04/2023	Assunzione subordinata alla cessazione del dipendente matricola n.89 (operatore generico, ctg.A)
6	C	1	istruttore amministrativo contabile/tempo pieno	Tentativo di ricollocamento ex art.34-bis D.Lgs. 165/2001; utilizzo graduatoria conseguente concorso pubblico per n.1 istruttore amministrativo contabile in pubblicazione gazzetta ufficiale n.82_14/10/2022	Polizia locale	11/06/2023	Assunzione subordinata alla cessazione del dipendente matricola n.195 (collaboratore tecnico, ctg.B3)
7	C	1	istruttore amministrativo contabile/tempo pieno	Tentativo di ricollocamento ex art.34-bis D.Lgs. 165/2001; utilizzo graduatoria conseguente concorso pubblico per n.1 istruttore amministrativo contabile in pubblicazione gazzetta ufficiale n.82_14/10/2022	Tributi	01/10/2023	Assunzione subordinata alla cessazione del dipendente matricola n.92 (collaboratore professionale, ctg.B3)
8	C	1	istruttore amministrativo contabile/tempo pieno	Tentativo di ricollocamento ex art.34-bis D.Lgs. 165/2001; utilizzo graduatoria conseguente concorso pubblico per n.1 istruttore amministrativo contabile in pubblicazione gazzetta ufficiale n.82_14/10/2022	Servizi finanziari	01/10/2023	Assunzione subordinata alla cessazione del dipendente matricola n.1 (collaboratore professionale, ctg.B3)
9	C	1	istruttore amministrativo contabile/tempo pieno	Tentativo di ricollocamento ex art.34-bis D.Lgs. 165/2001; utilizzo graduatoria conseguente concorso pubblico per n.1 istruttore amministrativo contabile in pubblicazione gazzetta ufficiale n.82_14/10/2022	Pubblica istruzione	01/10/2023	Assunzione subordinata alla cessazione del dipendente matricola n.101 (collaboratore professionale, ctg.B3)

PROGRAMMAZIONE NUOVE POSIZIONI 2023 EX ART.33, CO.2, D.L.34/2019

Al momento non viene programmata alcuna assunzione con utilizzo dei margini concessi dall'articolo 33, comma 2, del decreto legge n.34/2019

ANNO 2024

N. progr.	ctg.	N.	Profilo professionale/Tipo rapporto	Modalità reclutamento programmata o effettuata	Destinazione prevista (non vincolante)	Possibile decorrenza	Note
10	C	1	istruttore amministrativo contabile/tempo pieno	Tentativo di ricollocamento ex art.34-bis D.Lgs. 165/2001; mobilità ex art.33 D.Lgs. 165/2001; utilizzo graduatoria approvata con determina n.698/2021; nel caso di indisponibilità di candidati, concorso pubblico	Polizia locale	01/04/2024	Assunzione subordinata alla cessazione del dipendente matricola n.79
11	B1	1	operatore amministrativo/tempo pieno	Tentativo di ricollocamento ex art.34-bis D.Lgs. 165/2001; mobilità ex art.33 D.Lgs. 165/2001; chiamata dalle liste di collocamento predisposte dal Centro per l'impiego previo superamento prova di idoneità	Servizi finanziari	01/09/2024	Assunzione subordinata alla cessazione del dipendente matricola n.81

PROGRAMMAZIONE NUOVE POSIZIONI 2024 EX ART.33, CO.2, D.L.34/2019

Al momento non viene programmata alcuna assunzione con utilizzo dei margini concessi dall'articolo 33, comma 2, del decreto legge n.34/2019

E' in ogni caso autorizzata, per ciascuna delle annualità 2022-2023-2024, la sostituzione del personale che dovesse cessare nel periodo di riferimento con analoghe figure professionali, senza maggiori costi per l'Ente, mediante l'utilizzo, previo esperimento del tentativo di ricollocamento di cui all'articolo 34-bis del D.Lgs.165/2001, delle graduatorie in possesso dell'Ente, ovvero in subordine, alternativamente, o utilizzo di graduatorie in corso di validità cedute in uso previo convenzionamento da altre amministrazioni locali, secondo le procedure regolamentari previste, ovvero nuovo concorso pubblico.