



COMUNE DI SESTU

Città Metropolitana di Cagliari

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 115 del 25.07.2024

ORIGINALE

Oggetto: Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024/2026 – Aggiornamento Sezione Programmazione fabbisogno del personale dipendente

L'anno duemilaventiquattro il giorno venticinque del mese di luglio, in Sestu, nella sede comunale, alle ore 13:50, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

SECCI MARIA PAOLA	SINDACO	P
ARGIOLAS ROBERTA	ASSESSORE	A
BULLITA MASSIMILIANO	ASSESSORE	P
MELONI EMANUELE	ASSESSORE	A
PETRONIO LAURA	ASSESSORE	A
SERRAU MARIO ALBERTO	ASSESSORE	P
TACCORI MATTEO	ASSESSORE	P

Totale presenti n. 4 Totale assenti n. 3

Assiste alla seduta la Vicesegretaria Comunale LICHERI SANDRA.

Assume la presidenza SECCI MARIA PAOLA in qualità di Sindaco.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che a norma dell'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113, tra l'altro:

- per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 e della legge 6 novembre 2012, n.190;
- il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce, tra l'altro, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse;

visti:

- il decreto del Presidente della Repubblica n.81 del 24 giugno 2022 avente ad oggetto "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n.113", il quale all'articolo 1, comma 1, lettera a) ha inserito il Piano dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6, commi 1, 4 del decreto legislativo n.165/2001 tra gli adempimenti sostituiti dal Piano;
- il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'articolo 6, comma 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113;

richiamate le deliberazioni del Consiglio comunale n.42 del 12/12/2023 e n.3 del 31/01/2024 con le quali sono stati approvati, rispettivamente, il Documento Unico di programmazione ed il Bilancio di previsione riferibili al triennio 2024/2026;

ricordato che con precedente deliberazione di Giunta n.44 del 14/03/2024, come integrata da successiva deliberazione n.101 del 27/06/2024, è stato approvato il Piano relativo al triennio 2024/2026 ricomprendente:

- a) il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- b) il Piano della Performance;
- c) il Piano triennale del fabbisogno del personale;
- d) il Piano delle azioni positive;
- e) il Piano Organizzativo del Lavoro Agile;
- f) il Piano triennale della Formazione del Personale;

rilevata la necessità di procedere all'aggiornamento della sezione del Piano relativa alla programmazione del fabbisogno del personale dipendente a causa degli intervenuti fattori, come esplicitati nell'allegata documentazione a cui si fa esplicito rinvio;

acquisiti, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49 del decreto legislativo n.267/2000 e s.m.i., i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile della presente, come riportati in calce;

acquisito altresì il parere favorevole del collegio dei Revisori, espresso nel proprio verbale n.23 del 22/07/2024, agli atti;

con voti favorevoli unanimi, resi in forma palese, nelle forme di legge e per le causali espresse:

DELIBERA

1. di aggiornare il Piano integrato di attività ed organizzazione dell'Amministrazione comunale relativo al triennio 2024/2026, approvato con precedente deliberazione n.44/2024 e successivamente integrato con deliberazione n.101/2024, limitatamente alla sezione concernente la programmazione del fabbisogno del personale dipendente, nei termini espressi nella documentazione allegata alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale, da intendersi, salvo diversamente indicato nella stessa, sostitutiva della previgente;
2. di demandare all'Ufficio Personale, nella persona del responsabile competente, l'adozione di ogni atto ed adempimento di legge consequenziale alla presente;
3. di dichiarare la presente deliberazione, con distinta votazione resa unanime, immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4 del citato decreto legislativo n.267/2000, stante l'urgenza di provvedere in merito.



COMUNE DI SESTU

Oggetto proposta di delibera:

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024/2026 – Aggiornamento Sezione Programmazione fabbisogno del personale dipendente

Parere ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267/2000

Si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica.

Sestu, 25.07.2024

IL RESPONSABILE

Filippo FARRIS

Parere ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267/2000

Si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile.

Sestu, 25.07.2024

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI

Alessandra SORCE



COMUNE DI SESTU

DELIBERA GIUNTA COMUNALE N. 115 del 25/07/2024

OGGETTO:

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024/2026 – Aggiornamento Sezione Programmazione fabbisogno del personale dipendente

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

**FIRMATO
IL SINDACO
SECCI MARIA PAOLA**

**FIRMATO
IL VICESEGRETARIA COMUNALE
LICHERI SANDRA**

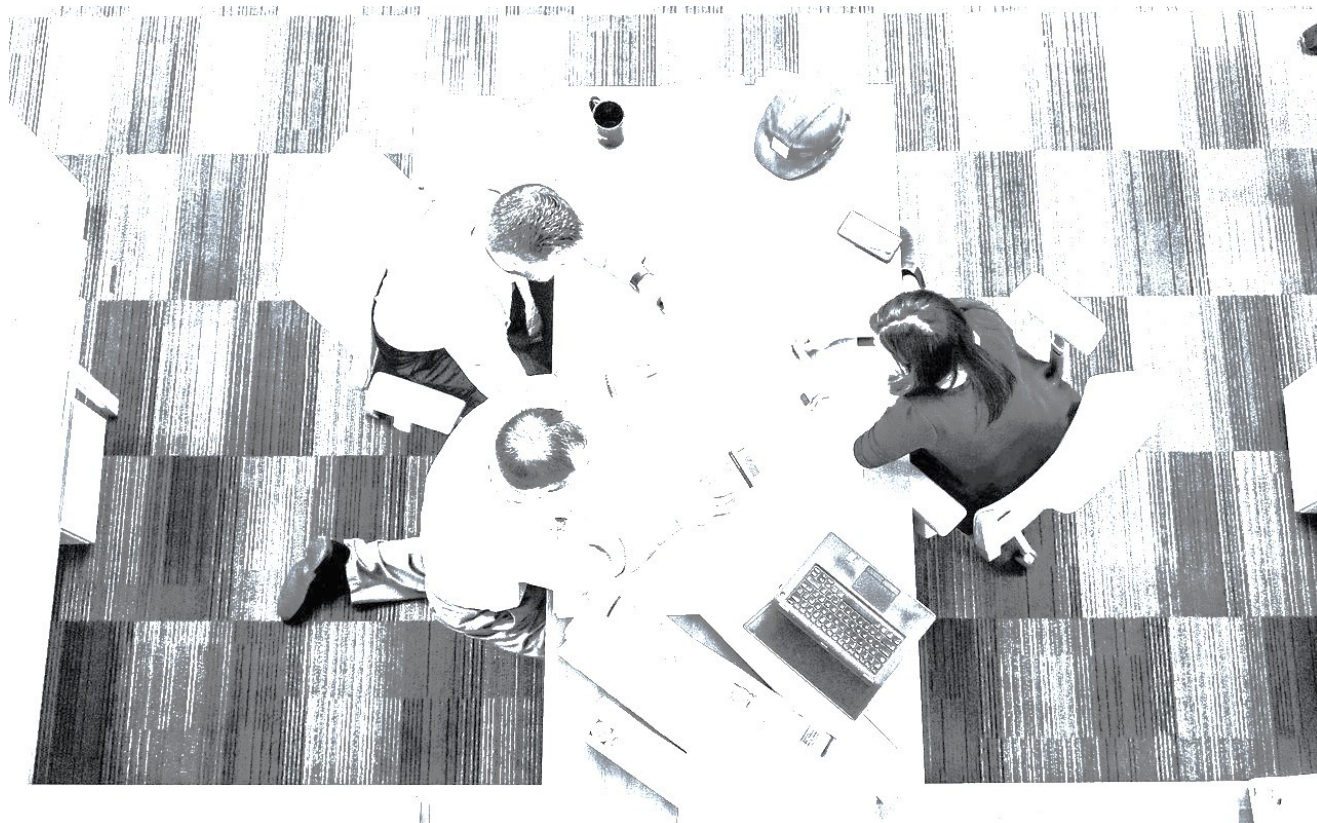


COMUNE DI SESTU

CITTA' METROPOLITANA DI CAGLIARI

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE 2024/2026

SEZIONE
PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE DIPENDENTE
REV.1/2024



COMUNE DI SESTU

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE 2024/2026

SEZIONE PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE DIPENDENTE REV.1/2024

INDICE

- 1. Introduzione**
- 2. Contesto interno.**
 - 2.1 Macrostruttura organizzativa ed organigramma
 - 2.2 Analisi del personale dipendente
- 3. Andamento occupazionale**
- 4. Disciplina delle assunzioni negli enti locali**
 - 4.1 Quadro generale
 - 4.2 Tetto complessivo alla spesa del personale
 - 4.3 Capacità assunzionale
 - 4.4 [Sostenibilità finanziaria](#)
 - 4.5 Andamento e analisi della spesa di personale
- 5. Piano delle attività ed eventuali eccedenze di personale**
- 6. Dotazione organica**
- 7. Disciplina giuridica modalità e procedimenti in materia di assunzioni**
- 8. Fabbisogno del personale**
 - 8.1 Quote di riserva
 - 8.2 Programmazione
 - 8.2.1 Programmazione assunzioni a tempo indeterminato
 - 8.2.2 Programmazione assunzioni flessibili
- 9. Asseverazioni ed altri adempimenti**

Allegati:

- A – Rapporto spesa entrate
- B – Riepilogo assunzioni in espansione dotazione
- C – Dotazione organica
- D – Programmazione assunzioni
- E – Riscontro limiti di spesa

COMUNE DI SESTU

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE

2024/2026

SEZIONE

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE DIPENDENTE

REV.1/2024

1. Introduzione

La programmazione del fabbisogno del personale rappresenta uno strumento strategico fondamentale per l'Ente, attraverso la quale, nei limiti consentiti dalla mutante, complessa e restrittiva normativa in materia e delle disponibilità di bilancio, l'Amministrazione decide su quali servizi allocare le proprie risorse, adottando politiche di mantenimento, contenimento o miglioramento dei livelli quali-quantitativi dei medesimi, sulla base del Programma di mandato, del Documento unico di programmazione, del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione e di tutti gli atti consequenziali.

L'articolo 89, comma 5, del decreto legislativo n.267/2000 "Testo Unico degli Enti Locali" – TUEL dispone che 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.

Lo stesso TUEL:

- all'articolo 91, comma 1, dispone che gli enti locali debbano adeguare 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 e che 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;
- all'articolo 88 dispone che all'ordinamento degli uffici e del personale degli enti locali, ivi compresi i dirigenti ed i segretari comunali e provinciali, debbano trovare applicane le disposizioni del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, e le altre disposizioni di legge in materia di organizzazione e lavoro nelle pubbliche amministrazioni nonché quelle contenute nel medesimo Testo unico.

Nella particolare cornice prevista per gli enti locali dal TUEL si inseriscono le disposizioni di cui al decreto legislativo n.165/2001, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", ed in particolare quelle previste:

- dall'articolo 6, a norma del quale:

- 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;
- dall'articolo 6-ter rubricato “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.

Le predette Linee di indirizzo, in ossequio a quanto previsto in prima battuta dall'articolo 22 del decreto legislativo n.75/2017 e successivamente dall'articolo 1, comma 2, del decreto legge n.36/2022, sono state adottate:

- con decreto interministeriale del 08/05/2018, 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;
- con 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” il quale, rispetto alle linee di indirizzo contenute nel richiamato decreto interministeriale del 08/05/2018, ha aggiornato e integrato la componente connessa alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili, nulla innovando con riguardo agli aspetti finanziari e di gestione degli organici.

Nell'ambito della disciplina delle attività programmatiche in capo alle amministrazioni pubbliche, in un contesto normativo in continua evoluzione, si è innestata quindi la previsione di cui all'articolo 6 del decreto Legge n.80/2021 convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n.113, avente introdotto il “Piano integrato di attività ed organizzazione” (PIAO), anch'esso avente orizzonte triennale e soggetto ad aggiornamento annuale, avente assorbito, per specifica previsione dell'articolo 1, comma 1, lettera a) del decreto del Presidente della Repubblica n.81 del 24 Giugno 2022, il Piano dei fabbisogni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo n.165/2001, definente, tra l'altro:

- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge

destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali.

Tenuto conto di quanto precede e nel delineato contesto, l'Amministrazione ha provveduto a definire la programmazione del proprio fabbisogno del personale dipendente per il triennio 2024/2026 nell'ambito dell'approvazione del Piano integrato di attività ed organizzazione effettuata con delibera di Giunta n.44 del 14/03/2024, sulla base dei dati allora disponibili, delle esigenze ritenute prioritarie e degli obiettivi prefissi.

Sulla base degli intervenuti fattori il presente documento si propone di aggiornare l'assunta programmazione attraverso l'adozione delle seguenti modificazioni/integrazioni:

- rafforzamento dell'Ufficio Ambiente con l'introduzione a tempo pieno ed indeterminato di uno specialista tecnico in espansione dell'attuale dotazione organica, profilo ascrivibile all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione;
- acquisizione di uno specialista amministrativo contabile, anch'esso ascrivibile all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, in regime di comando, preordinato alla sua successiva mobilità, da destinare all'ufficio affari generali ed istituzionali, in relazione alla necessità di garantire un adeguato passaggio di consegne finalizzato alla sostituzione di analoga figura professionale le cui dimissioni sono previste entro l'anno 2024 per l'iscrizione all'ex albo dei segretari comunali e provinciali.

2. Contesto interno

2.1 Macrostruttura organizzativa ed organigramma

L'organizzazione comunale, secondo quanto previsto dall'articolo 24 dello Statuto approvato con deliberazione del Consiglio comunale n.23 del 04/05/2021, si articola secondo distinti livelli strutturali definiti dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi di competenza della Giunta. Tale articolazione può variare nel tempo in relazione agli indirizzi di governo, secondo le direttrici strategiche d'intervento dell'organizzazione comunale quali:

- lo sviluppo del territorio;
- i servizi alle persone;
- i servizi interni di programmazione, supporto e controllo dell'attività.

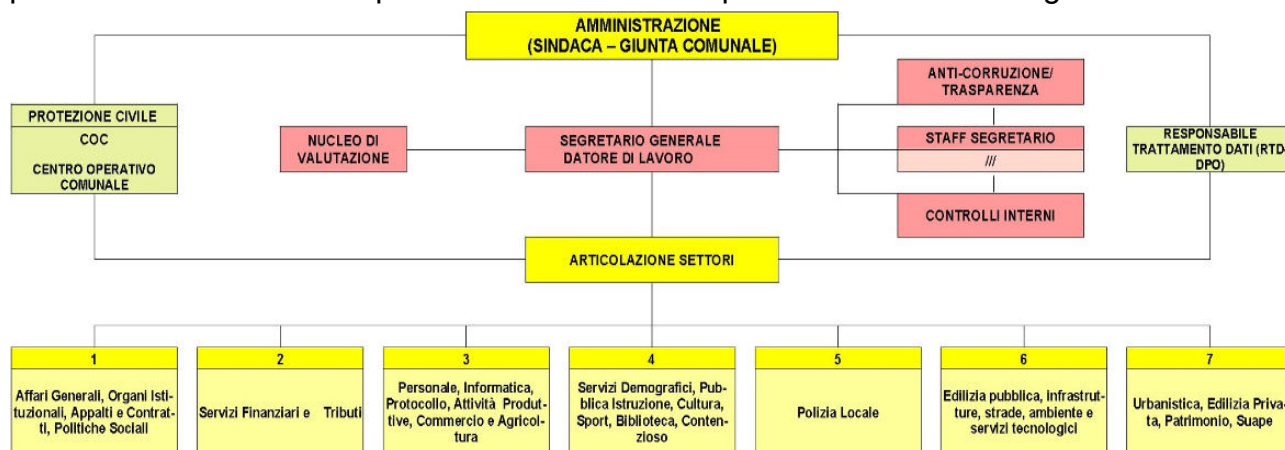
A norma degli articoli 7 e 8 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, da ultimo aggiornato con delibera di Giunta n.32/2020, la struttura organizzativa del Comune di Sestu si articola in "Settori", ai quali sono preposti dipendenti incaricati, con apposito decreto del Sindaco, della relativa responsabilità.

Il Settore costituisce l'unità organizzativa di massimo livello che contiene un insieme omogeneo di macroattività e/o attività e che assicura l'unitarietà dell'attività programmatica, organizzativa ed operativa dell'Ente.

Il Settore dispone di un elevato grado di autonomia progettuale ed operativa nell'ambito degli indirizzi della direzione politica dell'Ente, nonché di tutte le risorse e le competenze

necessarie al raggiungimento dei risultati, perseguendo il massimo di efficienza, di efficacia e di economicità complessiva, a livello di Ente.

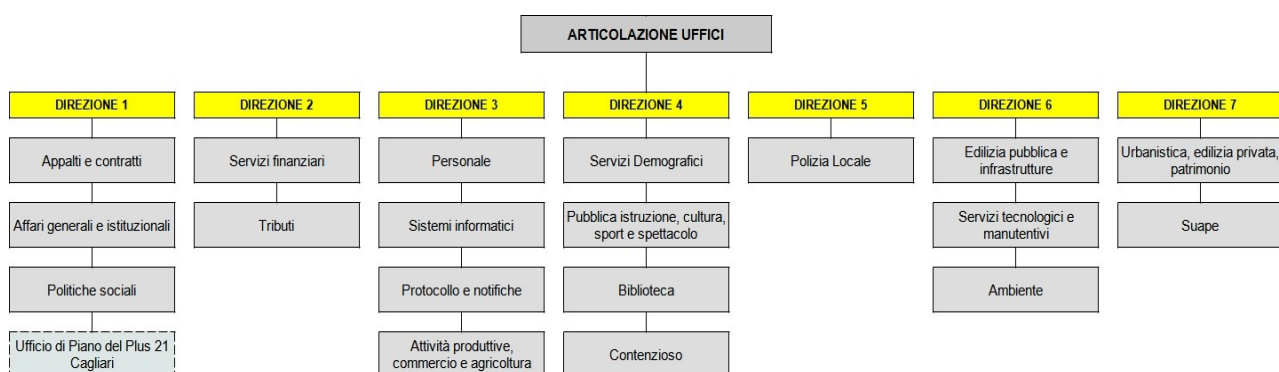
L'attuale asset organizzativo del Comune è stato adottato con la delibera di Giunta n.159 del 10/09/2019, in vigore dal 01/10/2019, il quale prevede al suo vertice il Segretario generale e un'articolazione della macrostruttura nei seguenti n.7 settori di massimo livello, presidiati da altrettanti responsabili in base alle disposizioni contrattuali vigenti.



Ciascun settore è poi declinato in uffici (in totale 19) tra i quali sono ripartite le risorse (umane, economiche e materiali) e le competenze poste in capo all'Amministrazione comunale, al netto delle funzioni attribuite dalle leggi, dai regolamenti e da specifici provvedimenti al Segretario Generale.

Le competenze sono ripartite tra i singoli Uffici in relazione a quanto previsto dal funzionigramma comunale da ultimo aggiornato con delibera di Giunta n.128 del 01/08/2023.

Si riporta di seguito l'attuale articolazione degli Uffici del Comune di Sestu:



L'organigramma del Comune, come previsto dall'articolo 49 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, rappresenta la mappatura completa del personale in servizio con l'indicazione:

- della denominazione delle singole unità organizzative;
- della dotazione organica assegnata alle singole unità organizzative;
- dei profili professionali suddivisi per area di inquadramento.

Tenuto conto degli intervenuti fattori ed esigenze, l'organigramma comunale è aggiornato nei termini seguenti:

DISTRIBUZIONE PROFILI PROFESSIONALI PER UFFICIO						
DIREZIONE 1	DIREZIONE 2	DIREZIONE 3	DIREZIONE 4	DIREZIONE 5	DIREZIONE 6	DIREZIONE 7
F Spec.amm.vo/cont.le 1	F Spec.amm.vo/cont.le 1	F Spec.amm.vo/cont.le 1	F Spec.amm.vo/cont.le 1	F Uff di polizia locale 1	F Specialista tecnico 1	F Specialista tecnico 1
Totale 1	Totale 1	Totale 1	Totale 1	Totale 1	Totale 1	Totale 1
Appalti e contratti	Servizi finanziari	Personale	Servizi Demografici	Polizia Locale	Edilizia pubblica e infrastrutture	Urbanistica, ed.privata, patr.
I Istr.amm.vo cont.le 2	F Spec.amm.vo/cont.le 1	I Istr.amm.vo cont.le 2	F Spec.attività culturali 1	F Uff di polizia locale 3	F Specialista tecnico 2	F Specialista tecnico 1
Totale 2	I Istr.amm.vo cont.le 5	OE Collaborat.amm.vo 2	I Istr.amm.vo cont.le 2	F Agente di pol.locale 14	I Istruttore tecnico 1	I Istruttore tecnico 2
	I Istr.amm.vo cont.le 1 ¹	Totale 4	I Collaborat.amm.vo 2	F Agente di pol.locale 1	I Istr.amm.vo cont.le 1	I Istruttore tecnico 1
	OE Collaborat.amm.vo 1 ¹		Totale 7	I Istr.amm.vo cont.le 2	O Operatore generico 1	I Istr.amm.vo cont.le 1
	Totale 8			Totale 20	Totale 5	I Istruttore tecnico 1
Affari generali e istituzionali	Tributi	Protocollo e notifiche	Pub.Istruz., cultura, sport, spet.		Servizi tecnolog. e manutentivi	Suape
I Istr.amm.vo cont.le 3	F Spec.amm.vo/cont.le 1	OE Collaborat.amm.vo 1	I Istr.amm.vo cont.le 2		F Specialista tecnico 1	F Spec.amm.vo/cont.le 1
O Operatore generico 2	I Istr.amm.vo cont.le 3	OE Collaborat.amm.vo 1	I Istr.amm.vo cont.le 1		I Istr.amm.vo cont.le 1	I Istr.amm.vo cont.le 1
Totale 5	I Istr.amm.vo cont.le 1	OE Messo comunale 2	OE Collaborat.amm.vo 1		O Operatore tecnico 2	I Istruttore tecnico 1
	Totale 6	Totale 4	Totale 4		Totale 5	Totale 3
Politiche sociali		Sistemi informatici	Biblioteca		Ambiente	
F Assistente sociale 2		F Special.informatico 1	I Istr.amm.vo cont.le 1		F Specialista tecnico ³ 1 ¹	
F Assistente sociale 3		I Istrutt.informatico 1	Totale 1		F Specialista tecnico 1	
F Spec.amm.vo/cont.le 1		Totale 2			I Istruttore tecnico 2	
I Istr.amm.vo cont.le 2		Att. Produttive, comm.e agric.			Totale 3	
OE Collaborat.amm.vo 1		F Spec.amm.vo/cont.le 1				
Totale 9		I Istr.amm.vo cont.le 1				
		I Istr.amm.vo cont.le 1				
		Totale 3				
Ufficio di Piano Plus 21⁴		Contenzioso				
I Istr.amm.vo cont.le 1		F Spec.amm.vo/cont.le 1				
Totale 1		I Istr.amm.vo cont.le 1				
		I Istr.amm.vo cont.le 1				
		Totale 3				
TOTALE 18	TOTALE 15	TOTALE 14	TOTALE 14	TOTALE 21	TOTALE 14	TOTALE 10
<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> ☐ posizione in espansione dotazione organica (n.16) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> TOTALE GENERALE 106 </div> </div>						

F = Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione OE = Area degli operatori esperti I = Area degli istruttori O = Area degli operatori

¹ nell'Ufficio Servizi Finanziari istituito un istruttore in luogo di un collaboratore previsto in cessazione; il numero a regime dei collaboratori amministrativi è pertanto pari a 1

² Posto istituito nel 2024 ricoperto tramite progressione tra le aree con contestuale soppressione di un posto di operatore generico

³ Posizione non computata nel totale generale ricopribile subordinatamente all'assegnazione delle correlate risorse da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Agenzia per la coesione

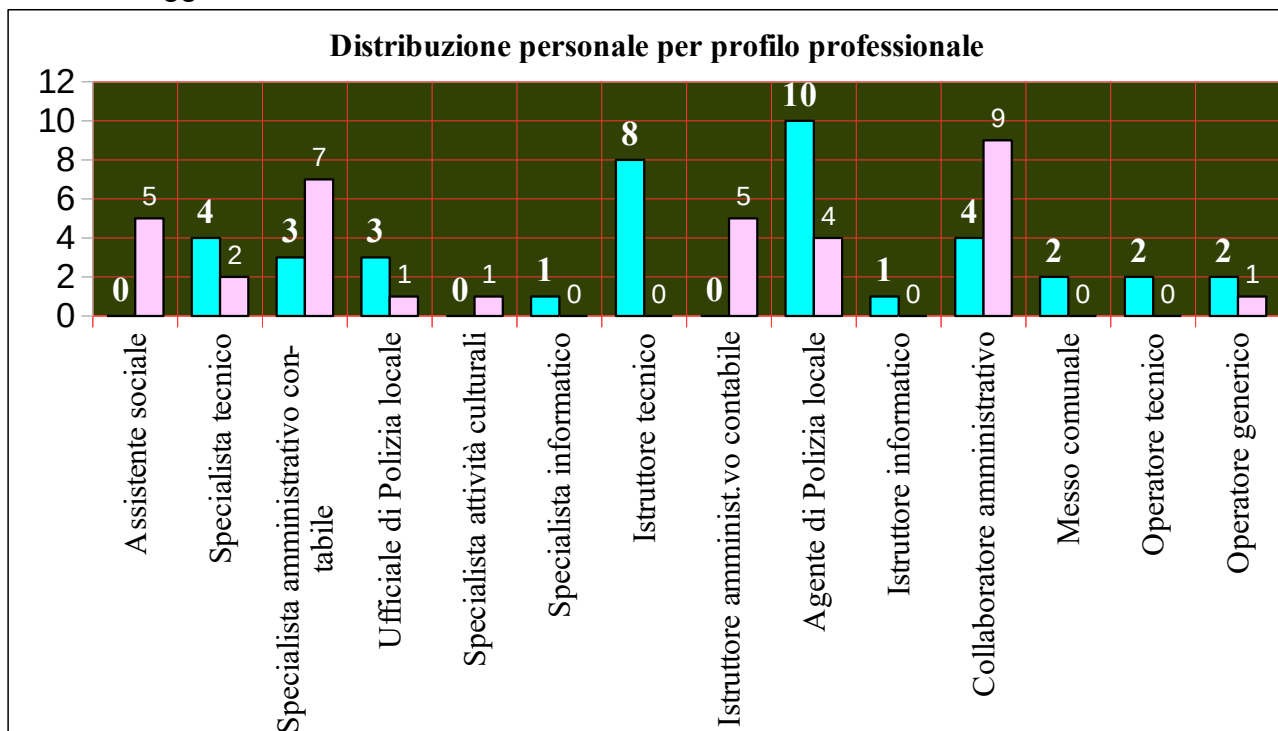
⁴ L'assegnazione all'Ufficio di Piano è effettuata tramite distacco del personale indicato

Rispetto all'organigramma previgente le modifiche attengono all'introduzione di un ulteriore specialista tecnico nell'Ufficio Ambiente tenuto anche conto che l'analoga figura ivi già prevista è comunque subordinata all'assegnazione di specifiche risorse da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Agenzia per la coesione.

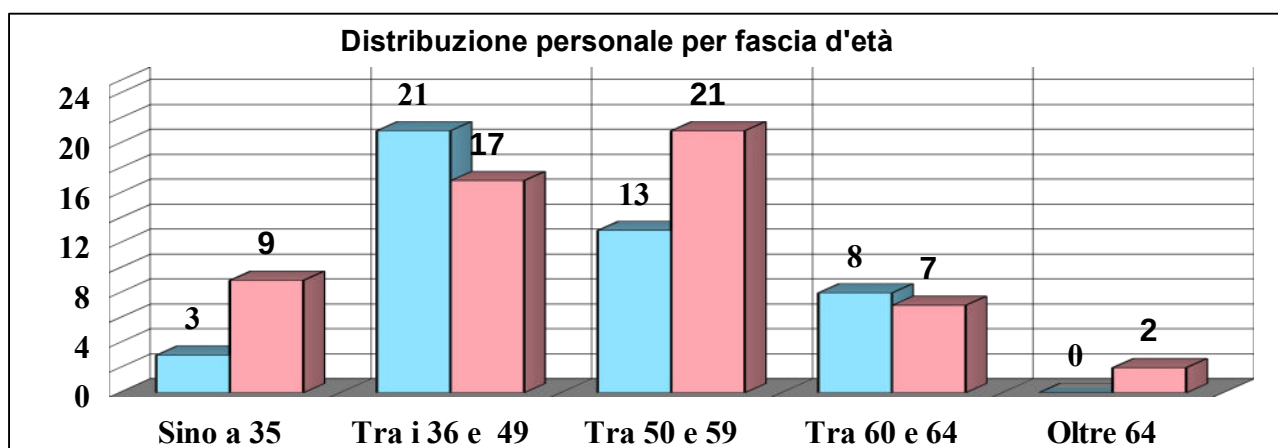
2.2 Analisi del personale dipendente

Sulla base degli ultimi dati a disposizione, al 30/06/2024 l'Ente contava di n.100 dipendenti a tempo indeterminato effettivamente in servizio oltre al Segretario generale e di n.1 dipendente a tempo determinato.

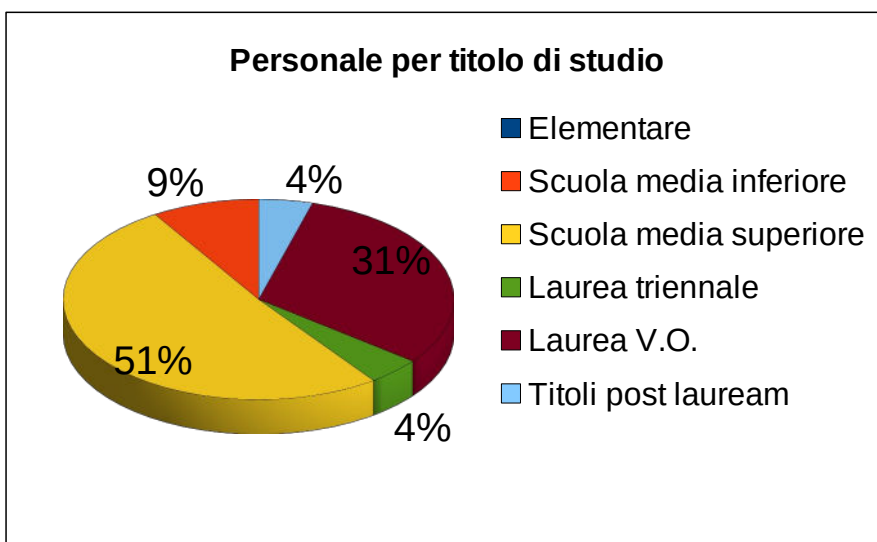
Dal punto di vista della composizione professionale, il personale risulta incardinato nelle n.4 aree professionali contrattualmente previste e suddiviso in 14 profili, le cui caratteristiche e competenze sono disciplinate nel Regolamento per l'accesso all'impiego da ultimo aggiornato con deliberazione di Giunta n.82/2024.



A fronte di un'età media di poco superiore ai 49 anni, si rappresenta di seguito la suddivisione del personale per classi di età in base al sesso, dalla quale emerge che nei prossimi sette anni il Comune di Sestu, sulla base delle vigenti disposizioni in materia di accesso ai trattamenti pensionistici, dovrà procedere alla sostituzione di circa il 17% della forza lavoro:

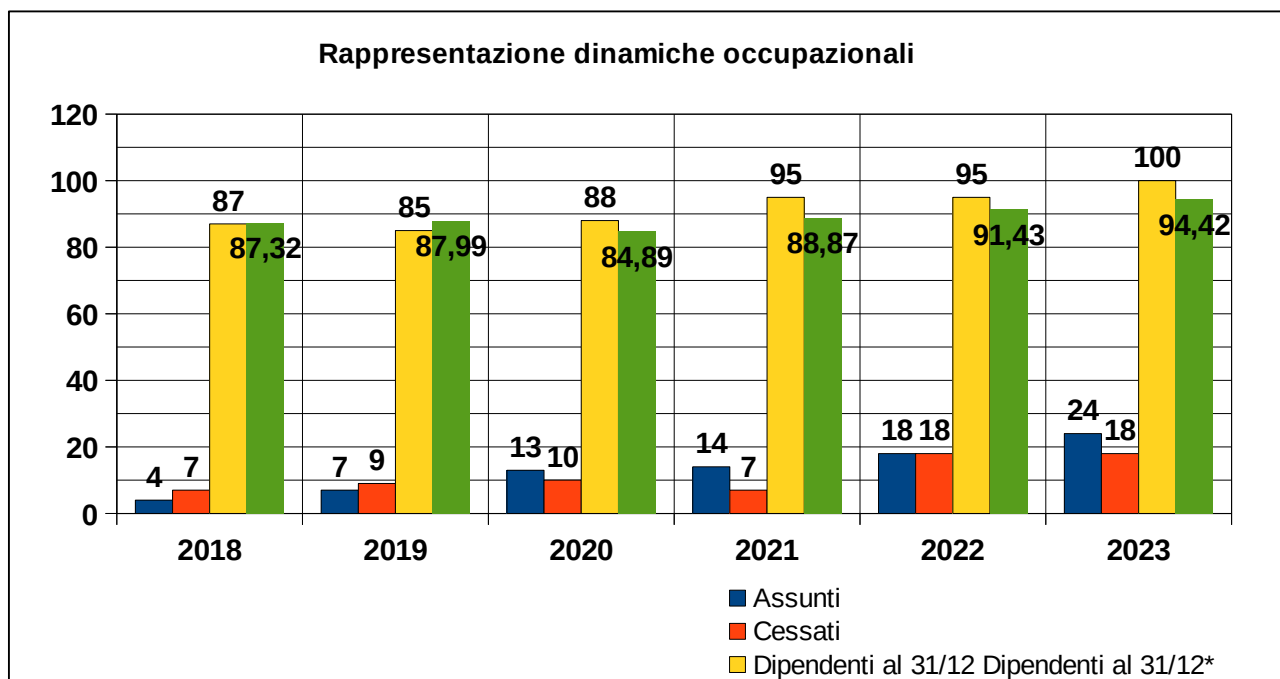


Relativamente al livello di istruzione si rileva un costante incremento della percentuale dei dipendenti in possesso di un titolo di studio superiore al diploma di scuola media superiore; in particolare negli ultimi 10 anni si è passati dalla percentuale del 26% del personale laureato alla attuale percentuale del 39% come si evince dalla rappresentazione grafica sottostante.



3. Andamento occupazionale

Il progressivo sblocco del turnover e il celere espletamento di numerose procedure concorsuali ha consentito all'Amministrazione di immettere in servizio negli ultimi sei anni 80 soggetti, arginandosi quasi completamente il continuo deflusso dei dipendenti, soprattutto giovani e laureati, verso comparti pubblici maggiormente remunerativi o le cui condizioni lavorative e di welfare risultano in genere più attrattive; le continue e tempestive immissioni, unitamente ai disposti incrementi progressivi della dotazione organica, hanno determinato anche il costante aumento del numero effettivo di dipendenti su base annua, a beneficio di tutti i servizi dell'Ente, come si evince dal grafico seguente.



* n. mensilità complessive lavorate /12

Sulla base dei dati in possesso dell'Ufficio Personale per il triennio 2024/2026, tenuto anche conto di quanto previsto dalla legge 30 dicembre 2023, n.213, avente introdotto diversi inasprimenti sui trattamenti pensionistici decorrenti dal 1° gennaio 2024, si prevede un numero modesto di pensionamenti per vecchiaia, a cui potranno andare a sommarsi fuoriuscite legate all'accesso, su base volontaria, da parte dei dipendenti, ai vari regimi pensionistici anticipati previsti dalle vigenti disposizioni in materia, rilevando in merito le seguenti fattispecie:

- Pensione di vecchiaia:

occorrono ordinariamente 67 anni unitamente ad almeno 20 anni di contribuzione; i soggetti addetti a mansioni e lavori particolarmente difficili e rischiosi, di cui al decreto del ministero del lavoro del 5 febbraio 2018, in possesso di almeno 30 anni di contribuzione e che non siano titolari dell'ape sociale al momento del pensionamento, possono conseguire la pensione di vecchiaia a 66 anni e 7 mesi di età anagrafica; per la pensione di vecchiaia non è prevista l'applicazione di alcuna finestra di slittamento;

(cfr. articolo 24, comma 6, lettera a) e comma 7 del decreto legge 6 Dicembre 2011, n.201, convertito con modificazioni dalla legge 22 Dicembre 2011, n.214, e successive modificazioni);

- Pensione anticipata:

è necessaria una contribuzione pari 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne, a prescindere dall'età anagrafica; la prestazione è soggetta alla c.d. "finestra", cioè quel meccanismo di differimento della decorrenza del primo rateo pari a 3 mesi dalla maturazione dei requisiti pensionistici;

- Ape sociale:

La legge n.213/2023 ha rinnovato anche per il 2024 l'Ape sociale per le categorie più deboli, rilevando per l'Ente:

- invalidi civili almeno al 74%;
- addetti ad attività particolarmente "difficili e rischiosi", ma con due penalizzazioni;
 - il requisito anagrafico sale da 63 anni a 63 anni e 5 mesi, invariato quello contributivo pari a 30 anni (36 anni per le attività "difficili e rischiosi");
 - dall'elenco delle attività "difficili e rischiosi" spariscono quelle che erano state aggiunte dalla legge n. 234/2021;

- Opzione Donna:

Potranno accedere a tale opzione le dipendenti in possesso di 61 anni di età anagrafica (un anno in più rispetto al 2023) e 35 anni di contribuzione maturati entro il 31 dicembre 2023 e solamente ed unicamente se rientrano in tre specifici profili di tutela, rilevando per l'Ente

- invalidi civili almeno al 74%;

E' previsto uno sconto di un anno sul requisito anagrafico per ogni figlio entro un massimo di due anni. Per le lavoratrici di cui al profilo c) il requisito anagrafico è fissato, invece, a 59 anni a prescindere dal numero dei figli.

- Quota 103:

Sono richiesti 62 anni di età congiuntamente a 41 anni di contribuzione

Tuttavia, a partire dal corrente anno:

- la pensione viene calcolata con il sistema contributivo, non più con il misto;
- fino a 67 anni l'importo massimo del trattamento così calcolato non potrà eccedere il valore pari a quattro volte il trattamento minimo Inps (2.394 € lordi al mese);
- la decorrenza del trattamento opera decorsi nove mesi per i lavoratori dipendenti del pubblico impiego.

- Regimi derogatori:

- gli addetti alle mansioni usuranti e notturni mantengono i requisiti ridotti di cui al decreto legislativo n.67/2011: nel 2024 l'uscita può essere agguantata con 61 anni e 7 mesi di età, 35 anni di contributi ed il contestuale perfezionamento del quorum 97,6;
- per i precoci viene confermato il requisito contributivo ridotto a 41 anni a prescindere dall'età anagrafica se risulta svolto almeno 12 mesi di lavoro effettivo prima del 19° anno di età e ci si trovi, tra gli altri, in uno dei seguenti profili di tutela potenzialmente rilevanti per l'Ente:
 - invalidi almeno al 74%;
 - addetti ad attività particolarmente "difficoltose e rischiose" inclusi nel predetto decreto del ministero del lavoro del 5 febbraio 2018;
 - addetti a mansioni usuranti e notturni di cui al decreto legislativo n.67/2011.

Rileva infine 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.

Alla luce del quadro normativo sopra esposto e dei dati in possesso, si prevedono, dalla data di adozione del presente e per il triennio di riferimento, almeno le seguenti cessazioni:

2024				
N.	AREA	PROFILO	UFFICIO/SERVIZIO	CESSAZIONE
1	Op.Es.	Collaboratore amministrativo	Servizi finanziari	12/08/24
2	Op.Es.	Collaboratore amministrativo	Pubblica istruzione	31/07/24
3	Op.Es.	Collaboratore amministrativo	Servizi finanziari	31/08/24

2025				
N.	AREA	PROFILO	UFFICIO/SERVIZIO	CESSAZIONE
1	Op.	Operatore generico*	Lavori pubblici	16/11/25

2026				
N.	AREA	PROFILO	UFFICIO/SERVIZIO	CESSAZIONE
1	Op.	Operatore generico	Segreteria	19/04/26

* non si prevede al momento di dar seguito alla sostituzione della figura secondo quanto previsto nel paragrafo 8.2.1.

Si segnalano, a completamento del quadro di riferimento:

- 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”*.

4. Disciplina delle assunzioni negli enti locali

4.1 Quadro generale

In materia di assunzioni nel pubblico impiego il legislatore, nell'ultimo quindicennio, è intervenuto con l'adozione di numerose disposizioni, per lo più limitative, recanti finalità anche molto diverse tra loro, che hanno inciso in materia determinante sulla concreta possibilità per gli Enti di assecondare i reali fabbisogni di personale così come acclarati negli assunti atti programmatici, spesso prescindendosi dalle effettive ed individuali capacità di bilancio.

L'azione limitativa del legislatore si è realizzata attraverso un complesso di norme intrecciate in grado di influenzare il fabbisogno di personale locale attraverso almeno le seguenti tre direttrici:

1. una prima, caratterizzata dall'adozione di norme di sistema, rivisitate più volte ed oggetto di continui approfondimenti ed interpretazioni da parte della giurisprudenza, soprattutto contabile, rappresentate:
 - a) dall'articolo 1, commi 557 ter e quater della Legge n.296/2006, il quale ha istituito un limite generale ed invalicabile alla spesa complessiva per il personale dipendente di ciascuna amministrazione, costituito dal valore medio di tale

spesa impegnata nel triennio 2011/2013, rispetto al quale sono state previste nel tempo diverse deroghe sia ope legis che attraverso i pronunciamenti della magistratura contabile, come specificato nel successivo paragrafo 4.2;

al netto delle specifiche deroghe previste, tale limite è rappresentato per l'Amministrazione dall'importo di euro 3.074.058,61;

- b) dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 75/2017, costituente un sottotetto del limite di cui alla precedente lettera A), ai sensi del quale a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n.165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;

al netto delle specifiche deroghe previste, tale limite è rappresentato per l'Amministrazione dall'importo netto di euro 322.787,84;

- c) dall'articolo 9, comma 28, del decreto legge n.78/2010, prevedente limitazioni di spesa per il ricorso alle forme di lavoro flessibile ed assumendo quale parametro la spesa sostenuta nell'anno 2009, anche questo costituente un sottotetto del limite di cui alla precedente lettera A);

al netto delle specifiche deroghe previste, tale limite è rappresentato per l'Amministrazione dall'importo netto di euro 269.835,68;

2. una seconda, caratterizzata da una molteplicità di norme, per la cui analisi si rinvia al successivo paragrafo 4.3, susseguite l'una a l'altra e modificate più volte, finalizzate a ridurre l'aggregato della spesa complessiva nazionale per il personale dipendente, limitando percentualmente, rispetto ai dipendenti cessati, la capacità assunzionale degli enti, da intendersi come possibilità per i medesimi di replicare il personale venuto meno, attraverso l'immissione in servizio risorse umane nuove, dall'esterno, ovvero il cui costo non sia già contabilizzato a livello della finanza pubblica nazionale (tali limitazioni non hanno pertanto esplicato effetto nei confronti delle acquisizioni di personale mediante il ricorso all'istituto di cui all'articolo 30 del decreto legislativo n.165/2001 disciplinante il passaggio diretto dei dipendenti tra le amministrazioni pubbliche);

3. una terza, costituita da una serie di norme aventi per lo più carattere dissuasivo, o, in ultima battuta punitivo, prevedenti il divieto di assunzione di personale come sanzione accessoria conseguente al mancato rispetto di specifici adempimenti di legge, ritenuti particolarmente importanti dal legislatore; hanno rilevato in proposito, tra l'altro:

- a) l'articolo 33, comma 2, decreto legislativo n.165/2001, prevedente il divieto di assunzione in caso di mancata adozione della ricognizione annuale delle eccedenze di personale prevista dall'articolo 6, comma 1; la disposizione infatti prevede che "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”;

- b) l'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo n.198/2006, prevedente la medesima sanzione di cui sopra al precedente punto in caso di mancata adozione del Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità;
- c) l'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo n.150/2009, sanzionante la mancata adozione del Piano della performance;
- d) l'articolo 1, comma 710, della legge n.208/2015, ai sensi del quale ai fini del concorso al contenimento dei saldi di finanza pubblica, gli enti di cui al comma 709, tra cui anche i comuni, devono conseguire un saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali; ai sensi di quanto disposto dal successivo comma 723, lettera e), in caso di mancato conseguimento del saldo di cui al suddetto comma 110, l'ente non può 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; è fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione;
- e) l'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, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, 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. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo;
- f) l'articolo 1, commi 557-ter della legge n.296/2006 ai sensi del quale in caso di mancato rispetto del comma 557 prevedente che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno debbano assicurare la riduzione delle spese di personale, si applica il divieto di cui all'articolo 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n.112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133;
- g) l'articolo 9, comma 3-bis, del decreto legge n.185/2008 prevedente il divieto di assunzione per le amministrazioni che risultino inadempienti rispetto all'obbligo di certificare eventuali crediti vantati nei propri confronti da parte di terzi ai sensi della medesima disposizione normativa.

La verifica in merito al rispetto delle suddette condizionalità è comunque effettuata dal competente Ufficio Personale preventivamente al perfezionamento di ciascuna assunzione programmata.

Vi è infine da segnalare il valore soglia individuato ai sensi dell'articolo 263, comma 2, del decreto legislativo n.267/2000 dal decreto del Ministero dell'Interno del 18/11/2020, relativamente all'individuazione dei rapporti medi dipendenti popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020- 2022, non ancora novellato, stabilito, per gli enti ricompresi tra i 20.000 e i 59.999 abitanti nella cui casistica rientra il Comune di Sestu, nel 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 104 unità per 20.970 abitanti rilevati al 31/12/2023 (rapporto di un dipendente ogni 201 abitanti circa).

4.2 Tetto complessivo alla spesa del personale

Da quasi un decennio il principio cardine in materia di contenimento della spesa per il personale degli enti locali è rappresentato da quanto previsto dall'articolo 1, commi 557-e seguenti della legge n.296/2006.

In particolare l'articolo 1, comma 557, prevede che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno debbano assicurare 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.

L'articolo 1, comma 557-quater della predetta legge n.296/2006, introdotto dall'articolo 3, comma 5-bis del decreto legge 24 giugno 2014, n.90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n.114, prevede quindi che ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti debbano assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013.

Al netto delle specifiche deroghe previste, il valore medio del triennio 2011/2023 della spesa di personale dell'Amministrazione comunale di Sestu è pari ad euro 3.074.058,61.

In merito alle suddette disposizioni limitative hanno inciso nel tempo alcune interpretazioni e/o posizioni assunte dalla Magistratura contabile; in particolare si evidenziano:

- la deliberazione della Corte dei conti - Sezione Autonomie n.25/2014 affermare come il valore medio del triennio 2011/2013 debba essere assunto come parametro fisso e immutabile, non dinamico;
- 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 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 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)”.

4.3 Capacità assunzionale

La disciplina delle assunzioni a tempo indeterminato nelle amministrazioni comunali, per oltre un decennio, è stata regolata dal meccanismo del turn-over parziale, ovvero dalla possibilità di replicare solo parzialmente il personale cessato, con ciò determinandosi una generale contrazione degli organici e l'incremento dell'età media del personale in servizio.

Soltanto a partire dal triennio 2017/2019 i Comuni hanno progressivamente riacquisito maggiori margini e facilitazioni per la sostituzione del personale, grazie alla intervenuta possibilità:

- di sostituire integralmente il personale che cessa dal servizio (turn-over al 100%);
- di effettuare le sostituzioni anche in corso d'anno, senza dover attendere l'esercizio finanziario successivo a quello di avvenuta cessazione del dipendente;
- di cumulare la capacità assunzionale residua degli ultimi cinque anni, con il principio dei c.d.resti assunzionali).

Hanno in particolare rilevato nel tempo nella determinazione della capacità assunzionale dell'Amministrazione comunale:

- 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;
- l'articolo 3, del D.L. n.90/2014, convertito, con modificazioni, dalla Legge n.114/2014, modificato dall'articolo 4, comma 3, della Legge n.125/2015 e, da ultimo, dall'articolo 14-bis del D.L. n.4/2019 convertito dalla Legge n.26/2019, 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 annualita', sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualita', 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 e' 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, e' 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";

Nell'ambito dei predetti meccanismi si è inserita la previsione dell'articolo 11-bis, comma 2, del decreto legge n.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".

In proposito si richiama la deliberazione di Giunta n.198 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 riduzione equivalente delle risorse allora imputabili alla capacità assunzionale, ovvero all'effettuazione di assunzioni a tempo indeterminato.

A partire dall'esercizio 2021 è entrata compiutamente in vigore la disciplina introdotta dall'articolo 33, comma 2, del decreto legge n.34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n.58/2019, per la disamina della quale si rinvia al paragrafo successivo.

4.4 Sostenibilità finanziaria

Ai fini della programmazione del fabbisogno del personale relativo al triennio 2024/2026 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.

In particolare l'articolo 33, comma 2, del predetto decreto legge ha previsto che: “a decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.... I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”.

Il nuovo impianto è entrato in vigore in seguito all'adozione del 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, del medesimo; richiamati 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, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
 - entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;
- 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;

La disciplina di cui al predetto decreto interministeriale del 17 Marzo 2020 è stata ulteriormente specificata dalla circolare protocollo ULM_FP-0000974-A-08/06/2020 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.

Si richiama altresì in merito 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 Province 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; in particolare nella medesima si afferma 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.

Da quanto sopra emerge chiaramente 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 richiamate indicazioni della Ragioneria generale dello Stato; quest'ultima, con nota protocollo n.12454 del 15/01/2021, si è poi espressa ulteriormente in merito a due questioni in materia di personale legate al regime assunzionale di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto legge n.34/2019: la prima riguardante la procedura per l'adeguamento del limite al trattamento economico accessorio del personale ex articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 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 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.

Anche la magistratura contabile si è espressa più volte sul nuovo meccanismo della sostenibilità finanziaria della spesa per il personale; in particolare la Corte dei conti – Sezione Lombardia con pronuncia n.85/2021, nel riepilogare il nuovo impianto normativo disciplinante le facoltà assunzionali degli enti locali, ha 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 decreto legge n.34/2019.

Pertanto anche la spesa relativa alla sostituzione di personale cessato in corso d'anno risulta rilevante ai fini del rispetto dei nuovi limiti introdotti dalle disposizioni in esame.

In merito, come acclarato nell'allegato "A" alla presente, rispetto alle previsioni di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto legge n.34/2019 e delle citate disposizioni attuative, il Comune di Sestu, tenuto conto dei dati desumibili dal consuntivo 2023 in via di approvazione, 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 2024/2026, pari al 19,55%, 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 (prendendo a riferimento i dati relativi al rendiconto 2022 approvato con delibera del Consiglio comunale n.24 del 01/08/2023 il rapporto è pari al 20,61%).

Conseguentemente la soglia limite per il Comune di Sestu di incremento della spesa di personale rispetto a quella 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 680.498,81 per il 2024, corrispondente al 22% della medesima spesa 2018, inglobante gli incrementi effettuabili nelle annualità pregresse, come previsto dall'articolo 5, comma 1, del citato decreto interministeriale.

Per espressa previsione di legge non concorrono all'erosione del suddetto margine le spese sostenute per i rinnovi contrattuali 2019/2021 e successivi; infatti a norma dell'articolo 3, comma 4-ter del decreto legge n.36/2022, convertito con modificazioni dalla legge n.79/2022 "a decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori 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".

Nel quadro normativo della sostenibilità finanziaria si inseriscono inoltre alcune specifiche disposizioni tese a sterilizzare dai conteggi le spese eterofinanziate per specifiche finalità; in particolare l'articolo 57, comma 3-septies del decreto legge n.104/2020, convertito con modificazioni dalla legge n.126/2020, prevede che 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.

Nel merito si segnalano alcuni contributi forniti dalla magistratura contabile:

- Corte dei Conti Liguria, deliberazione 91/2020/PAR, dove si afferma che "possano essere esclusi, ai fini della corretta determinazione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato, disciplinate dall'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34 del 2019, come specificate dal DM 17 marzo 2020, le spese impegnate per il reclutamento di personale a tempo determinato a valere sui finanziamenti, finalizzati e temporalmente limitati, attribuiti dallo Stato ai sensi dell'art. 2 del d.l. n. 109 del 2018, convertito dalla legge n. 162 del 2019. Il tenore letterale della disposizione in parola appare coerente con i recenti approdi della giurisprudenza contabile, in base ai quali risulta possibile, ai fini dell'osservanza dei limiti posti alla spesa complessiva per il personale, non conteggiare le spese coperte da specifico finanziamento finalizzato proveniente da altro ente pubblico (e, ove la norma sia

costruita in termini di rapporto, la corrispondente entrata), purché vi sia assenza di ulteriori oneri a carico del bilancio dell'ente locale (principio di neutralità finanziaria) e correlazione fra l'ammontare del finanziamento ricevuto e le assunzioni effettuate (anche sotto il profilo temporale).

Risulta rilevante per l'Amministrazione comunale, rispetto a quanto precede, la disciplina introdotta dalla legge n.178/2020 in materia di raggiungimento di livelli essenziali di prestazioni nei servizi sociali, richiamandosi della stessa legge, 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;
- l'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;
- l'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;
- dall'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.

A riguardo devono richiamarsi le seguenti note del Comune di Selargius, con le quali lo stesso, in qualità di ente capofila del Piano locale unitario dei servizi (Plus 21-Cagliari), a cui aderisce anche l'Amministrazione comunale di Sestu, ha comunicato l'assegnazione a quest'ultima delle seguenti risorse annuali in via continuativa per l'effettuazione delle indicate assunzioni:

N.	Riferimento nota	Tipologia fondi	Finalità somme	Importo
1	n.32917 del 19/09/2022	Regionali (PLUS 21)	N.1 istruttore amministrativo contabile a tempo pieno da distaccare all'Ufficio del Piano	€ 32.100,00
2	n.32917 del 19/09/2022	Ministeriali	N.1 assistente sociale per implementazione dotazione Comune di Sestu ex articolo 1, comma 797 e seg. della legge n.178/2020	€ 40.000,00
3	n.51683 del 01/12/2023	Ministeriali	N.1 assistente sociale per implementazione dotazione Comune di Sestu ex articolo 1, comma 797 e seg. della legge n.178/2020	€ 40.000,00
4	n.12926 del 28/02/2024 e n.21477 del 16/04/2024	Ministeriali	N.1 assistente sociale per implementazione dotazione Comune di Sestu ex articolo 1, comma 797 e seg. della legge n.178/2020	€ 40.000,00
Totali				€ 152.100,00

Le predette risorse devono quindi essere scorporate neutralizzate ai fini del rispetto dei parametri vigenti.

Rilevano altresì in merito i finanziamenti dell'INPS destinati anche alla copertura delle spese per la somministrazione di lavoratori per garantire l'erogazione delle prestazioni previste dall'accordo di programma sottoscritto in data 20.05.2022 tra la Sindaca del Comune di Sestu (Ente delegato dal Plus 21 alla gestione e realizzazione del Progetto Home Care Premium 2022/2025) e il Direttore Regionale INPS, ai sensi dell'art. 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241; le prestazioni sono pertanto erogate dal Comune e tutte le spese connesse sono oggetto di rimborso da parte dell'INPS.

Al fine di garantire l'attendibilità e la certezza dei conti, potendo essendo erogati i predetti finanziamenti anche in esercizi successivi a quello di riferimento, ai fini del rispetto delle disposizioni in parola trova applicazione il principio "di competenza" e sono conseguentemente sterilizzate dal computo le poste riferibili a ciascun anno prescindendosi dall'effettivo incameramento per tempo delle somme da parte dell'Ente.

Considerati i pregressi atti programmatici in materia, ovvero le assunzioni effettuate in applicazione del nuovo regime, e quanto disposto dalla presente, l'utilizzo ed il rispetto dei margini di spesa di cui al richiamato articolo 33, comma 2, del decreto legge n.34/2019

sono rappresentati per il triennio 2024/2026 nei termini espressi nella tavola 4 dell'allegato "E" alla presente.

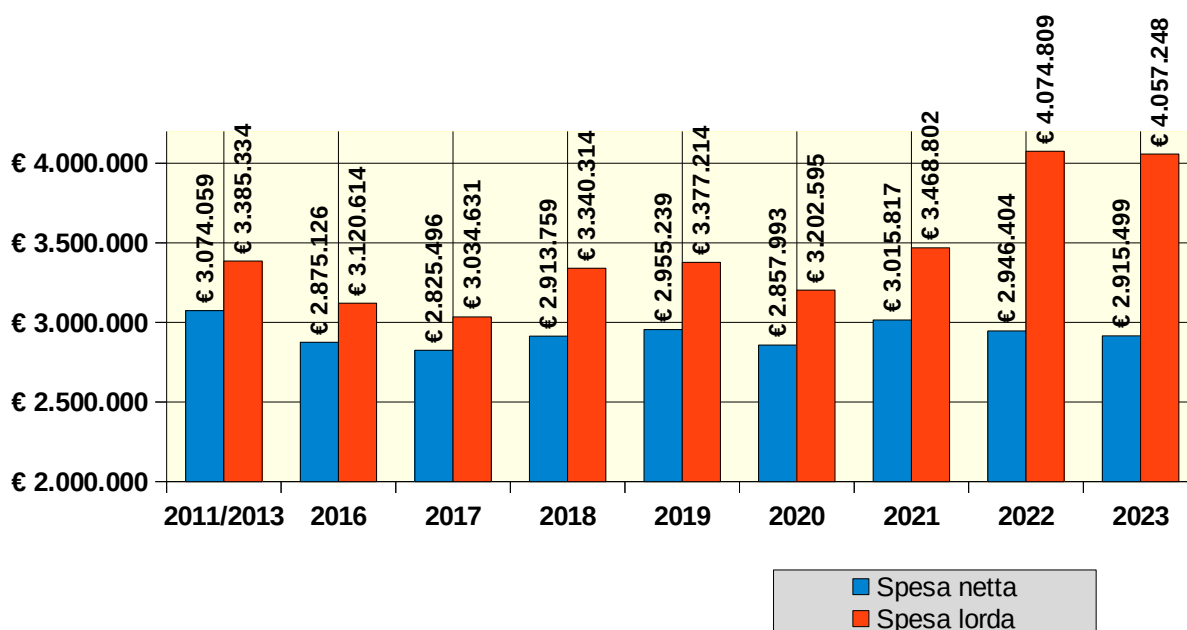
4.5 Andamento e analisi della spesa di personale

Pur a fronte del costante rispetto dei vigenti limiti di spesa, come evidenziati nel precedente paragrafo, il costo complessivo del personale risulta in costante aumento, al netto della sterilizzazione delle poste eterofinanziate, come può riscontrarsi da dati consuntivati certificati nei relativi rendiconti.

I fattori aventi inciso maggiormente sull'incremento dell'aggregato complessivo rappresentante la spesa connessa al personale dipendente risultano essere i seguenti:

- rinnovi contrattuali, determinanti adeguamenti strutturali al rialzo delle partite stipendiali ricorrenti e degli stanziamenti per il salario accessorio;
- incremento della dotazione organica, laddove non eterofinanziato;
- ricorso, a parità di numero complessivo di risorse umane ed in occasione del turnover, a figure sempre più specializzate inquadrare in aree contrattuali superiori.

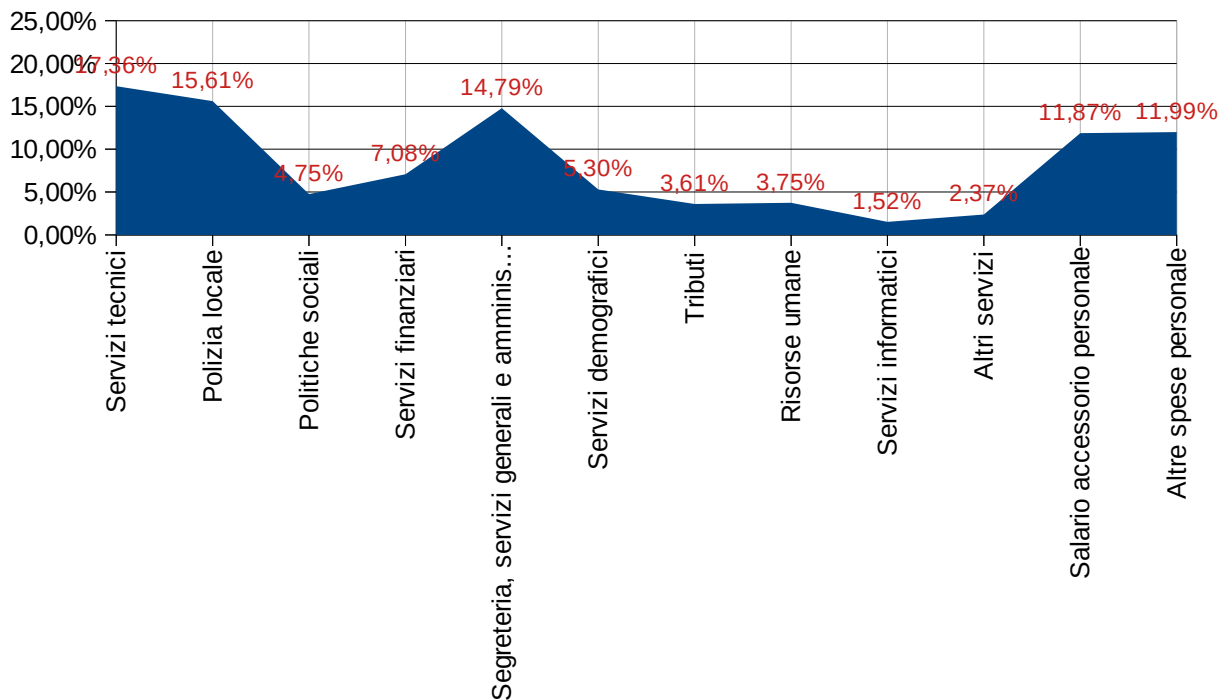
Andamento spesa personale Comune di Sestu



I valori netti indicati nel grafico rappresentano l'aggregato di spesa da prendere a riferimento ai fini del rispetto dell'articolo 1, comma 557-quater della legge n.295/2006 e successive modificazioni.

Quasi il 50% della spesa complessiva del personale è destinata al funzionamento dei servizi tecnici, della Polizia locale, dei servizi generali ed amministrativi in genere, come da rappresentazione sottostante.

Spesa personale per macroarea - rendiconto 2023



5. Piano delle attività ed eventuali eccedenze/esuberi di personale

Le amministrazioni, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo n.165/2001, adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance,

La pianificazione delle attività e degli obiettivi di performance costituisce pertanto uno dei presupposti per un'efficace programmazione dei fabbisogni del personale.

A tal scopo i dirigenti, a norma dell'articolo 16, comma 1, lettera a)-bis del medesimo decreto legislativo n.165/2001, propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti e verificano la sussistenza di eventuali esuberi o eccedenze di personale ai sensi dell'articolo 33.

Ai fini dell'aggiornamento della programmazione inerente il triennio di riferimento si conferma la Pianificazione delle attività di cui all'allegato "A" della propria deliberazione n.44 del 14/03/2024 che in questa sede deve intendersi richiamata, predisposta dai Responsabili di Settore ciascuno con riferimento agli Uffici e Servizi presidiati, dal quale si rilevano:

- a) i processi principali e relativi output di produzione stimati per Ufficio e/o Servizio di competenza;
- b) la distribuzione per processo/procedimento delle risorse umane assegnate;
- c) le carenze di personale suddivise per area e profilo professionale di inquadramento;
- d) l'insussistenza di eccedenze o soprannumero di personale.

In merito a quest'ultima, la ricognizione condotta assume rilievo ai fini di quanto previsto dal citato articolo 33, comma 1 del decreto legislativo n.165/2001, potendosi pertanto acclarare che l'Amministrazione comunale non presenta situazioni di soprannumero e/o di eccedenza di personale, non trovando conseguentemente applicazione i vincoli e i divieti di cui al successivo comma 2 del medesimo articolo 33.

6. Dotazione organica

L'articolo 89, comma 5, del decreto legislativo n.267/2000 stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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.

L'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo n.165/2001 prevede che in sede di definizione del piano del fabbisogno del personale, 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.

Il riferimento pertanto oggi è il potenziale limite finanziario a disposizione degli enti e non più, come in passato, il numero di addetti; tale cambio di paradigma, in combinazione con l'introduzione del sistema della sostenibilità finanziaria delineato dall'articolo 33, comma 2, del decreto legge n.34/2019 e relative disposizioni attuative, per la disamina delle quali si rinvia a quanto già indicato al punto 4.4 della presente, determina che nella definizione della dotazione organica rilevino:

- la componente di spesa determinata ai sensi dell'articolo 1, commi 557 e seguenti, della legge n.296/2006, implicante sostanzialmente e nel massimo la possibilità di replicare, a parità di tutte le ulteriori condizioni date e delle poste all'uopo rilevanti, il solo personale cessato, fatta salva la possibilità che si verifichino dei margini sulla base di fattori anche temporanei in grado di incidere sull'aggregato di spesa allo scopo rilevante (trasformazione di rapporti in regime di tempo parziale, aspettative non retribuite, comandi out del personale, variazione alla disciplina dei buoni pasto, ecc.);
- gli eventuali margini finanziari riconosciuti dallo stesso articolo 33, comma 2, del decreto legge n.34/2019, che si traducono in consequenziali e potenziali espansioni della dotazione organica come in precedenza determinata, e quindi in ulteriori assunzioni a tempo indeterminato.

Per effetto dei suesposti meccanismi, a decorrere dall'anno 2020 la dotazione organica del Comune è stata suddivisa dal punto di vista concettuale in due sezioni, tenuto conto anche di alcune incertezze applicative che hanno caratterizzato in origine il nuovo impianto

normativo:

- una prima sezione nella quale si da conto della dotazione organica previgente all'introduzione del citato articolo 33, comma 2, del decreto legge n.34/2019, assoggettata ai limiti di spesa di cui alla legge n.296/2006 e che è caratterizzata dalla consistenza di n.90 unità di personale suddivisa nei profili professionali e relative aree di inquadramento;
- una seconda sezione nella quale si da conto degli incrementi alla dotazione disposti dal 2020 in poi in ossequio ai margini di cui al DPCM 17/03/2020 previsti per gli enti c.d. virtuosi tra i quali si annovera anche il Comune di Sestu in relazione ai parametri ivi contemplati; per effetto delle disposte espansioni, pari a complessive n.17 unità, tenuto conto della programmazione previgente, la dotazione organica complessiva del Comune è costituita da n.107 posizioni a tempo pieno ed indeterminato.

Nell'ultimo quadriennio pertanto si è assistito al potenziamento dell'organico del Comune nell'ordine del 17% circa che ha consentito un maggiore e miglior presidio di diversi programmi e procedimenti rispetto al passato.

Per il triennio a venire, e segnatamente per l'anno 2024, ovvero l'ultimo anno al momento disciplinato dal citato DPCM, nonostante, come evidenziato dal punto 4.4 della presente e relativi allegati ivi citati, sussistano ulteriori margini finanziari potenzialmente inespressi da utilizzarsi per il potenziamento delle risorse umane, in via prudenziale si ritiene di non dar seguito ad alcun ulteriore espansione della dotazione laddove questa determini oneri diretti per l'Amministrazione in attesa anche dei riflessi che potranno essere determinati dal prossimo rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto.

Allo stesso tempo andranno a cogliersi tutte le opportunità offerte da specifiche disposizioni di legge che prevedano finanziamenti appositi per l'acquisizione di personale a tempo indeterminato, tra le quali si richiamano in questa sede le assunzioni eterofinanziate già computate nella dotazione organica dell'Ente ed effettuate nell'ambito della partecipazione dell'Amministrazione al [PLUS 21 Cagliari](#).

Quale ulteriore opportunità rispetto a quanto testé evidenziato si segnala quella rappresentata dall'articolo 19 del decreto legge n.124/2023 a norma del quale a decorrere dall'anno 2024, al fine di promuovere il rafforzamento della capacità amministrativa delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle province, delle unioni dei comuni e dei comuni appartenenti alle predette regioni, nonché per rafforzare le funzioni di coordinamento nazionale del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, le predette amministrazioni, nell'ambito delle vigenti dotazioni organiche, sono autorizzate ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali - nei limiti dei criteri di ripartizione definiti dal decreto previsto dal comma 3 del medesimo articolo 19.

Si richiama in merito l'Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse – pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari pubblicato in data 20 novembre 2023 (d'ora in avanti "Avviso") a cui l'Amministrazione ha aderito presentando formale istanza per

l'assegnazione di uno specialista tecnico, ascrivibile all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, come disposto con deliberazione di Giunta n.11 del 25/01/2024.

In particolare:

- il Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027 prevede di realizzare assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale da utilizzare e specializzare sull'attuazione dei progetti europei per la coesione, attraverso un concorso nazionale finalizzato al rafforzamento degli organici dei principali protagonisti ed attuatori dei fondi europei;
- i costi del personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato gravano sul PN Cap-Coe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo;
- i nuovi assunti, ovvero il personale aggiuntivo negli organici degli Enti beneficiari, dovranno essere impiegati esclusivamente per la realizzazione di interventi finanziati dai fondi della Politica di Coesione europea;
- con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri adottato, su proposta del Ministro per gli affari europei, il Sud, le politiche di coesione e il PNRR, di concerto con il Ministro per la Pubblica Amministrazione e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, saranno definiti i criteri di ripartizione tra le amministrazioni interessate sulla base della ricognizione del fabbisogno di personale;
- la ricognizione del fabbisogno ed il riparto delle risorse saranno effettuate in base alle manifestazioni di interesse che perverranno;
- con il DPCM di cui sopra saranno definiti il numero di unità di personale da assumersi complessivamente per ciascun territorio regionale, per ciascuna regione, provincia, città metropolitana, e per i comuni ed unioni dei comuni, individuando i profili professionali richiesti in coerenza con l'attuazione della politica di coesione europea.

Per effetto delle considerazioni che precedono, si determina la nuova dotazione organica del Comune di Sestu come da risultanze allegate alla presente sotto la lettera "C" per costituirne parte integrante e sostanziale recante, rispetto alla programmazione previgente, la previsione di una ulteriore unità a tempo pieno ed indeterminato in espansione nel profilo professionale di "specialista tecnico", ascrivibile all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, per il potenziamento dell'Ufficio Ambiente.

7. Disciplina giuridica in materia di assunzioni

Ai fini della copertura delle posizioni previste in dotazione organica ed alla definizione delle correlate assunzioni le disposizioni normative di maggior rilievo sono contenute nel decreto legislativo n.165/2001, nel decreto del Presidente della Repubblica n.487/1994 e nelle relative circolari e note esplicative adottate nel tempo dai competenti soggetti.

Rilevano in particolare:

- 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;
- l'articolo 34-bis del medesimo 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;
- la 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...”;
- la 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;
- l'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;

- l'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”;
- l'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”;

In merito a quest'ultimo punto, 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”.

In relazione alle procedure concorsuali le disposizioni cardine sono inserite nel decreto del Presidente della Repubblica n.487/1994 rubricato “Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi”, oggetto di profonda revisione da ultimo con decreto del Presidente della Repubblica n.82/2023, alle cui previsioni, secondo quanto stabilito dall'articolo 18-bis del medesimo, sono tenuti a conformarsi anche gli enti locali, ai sensi dell'articolo 70, comma 13, del decreto legislativo n.165/2001; in particolare l'articolo 15, comma 7, del predetto Regolamento, prevedente che le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale disciplinate dallo stesso rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione, fatti salvi periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali, si ritiene abbia risolto il contrasto interpretativo derivante dalla coesistenza dell'articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo n.165/2001, prevedente che 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, e 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; in merito infatti, prima del novellato testo del D.P.R. n.487/1994, parte della giurisprudenza contabile sosteneva la prevalenza del TUEL rispetto al decreto legislativo n.165/2001, con conseguente validità triennale delle graduatorie approvate dagli enti locali (cfr. 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)>>.

In merito al possibile utilizzo delle graduatorie si segnala inoltre 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, ovvero anche per i posti istituiti successivamente all'approvazione delle graduatorie.

Rimane confermato quanto previsto dall'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.

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.

Le modalità di copertura delle posizioni in programmazione sono specificatamente indicate nell'allegato "D" di cui al presente documento.

8. Fabbisogno del personale

8.1 Quote di riserva

Nella determinazione del fabbisogno del personale anche le Amministrazioni pubbliche sono tenute al rispetto delle quote di riserva previste dalle disposizioni di legge in materia, rilevando in specie 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, tra l'altro, la presente legge 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 e' riconosciuto ai sensi della legge 26 dicembre 1981, n. 763, e' attribuita in favore di tali soggetti una quota di riserva, sul numero di dipendenti dei datori di lavoro pubblici e privati che occupano piu' 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 e' pari ad un'unita' per i datori di lavoro, pubblici e privati, che occupano da cinquantuno a centocinquanta dipendenti; le assunzioni sono effettuate con le modalita' di cui all'articolo 7, comma 1.

In merito all'attuazione di quanto previsto dalla legge n.68/1999, come da ultimo emendata dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n.151, si segnalano:

- la direttiva n.1/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica recante "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette", specificante in particolare le modalità di calcolo della base di computo e delle quota di riserva;
- il decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali n.43 dell'11/03/2022, con il quale sono state approvate, ai sensi dell'articolo 1 del medesimo decreto legislativo 14 settembre 2015, n.151, le Linee Guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità.

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 previsti dall'articolo 1, comma 557-quater della legge n.296/2006; analoga esclusione sembra non potersi applicare al nuovo regime previsto dall'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n.34/2019; la Corte dei conti Lombardia è infatti intervenuta in merito con deliberazione n.134/2020 affermando che «La spesa per le assunzioni obbligatorie di lavoratori disabili entro la quota di riserva non è esclusa dal computo della spesa complessiva per tutto il personale dipendente, rilevante ai fini di quanto previsto per le assunzioni di personale a tempo indeterminato dall'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, fermo restando che all'interno della "spesa complessiva per tutto il personale dipendente" il comune dovrà rispettare la quota di riserva fissata dall'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68».

Sulla base dei dati al 01/07/2024 la posizione del Comune di Sestu rispetto alle sopra richiamate disposizioni risulta essere la seguente:

Sezione 1		Base di computo	
A	N. dipendenti in pianta organica (escluso segretario generale)*		106
	N.dipendenti al 30/06/24 (escluso segretario e compresi T.D. con contratto >6 mesi)		102
B	A dedurre:	dirigenti e/o responsabili di settore	7
		riduzione tenuto conto dei dipendenti in regime di part-time	-1

	lavoratori appartenenti Polizia locale (esclusi amministrativi)	17
	lavoratori già computabili in quota di riserva (Tot. Sez.3)	6
	personale comando/distacco out – aspettativa non retribuita art.110 Tuel	3
Totale base di computo		68
Sezione 2		
Quote di riserva previste dalla legge		
C	Disabili (7% base di computo – art.1 L.68/1999): Invalidi Civili, del Lavoro, ecc.	4,76
D	Cat. protette (1% personale – art.18 L.68/1999): Orfani, Vedove guerra, Profughi, ecc.	0,68
Sezione 3		
Dipendenti in forza imputabili a quote di riserva		
E	N. dipendenti assunti o computabili in qualità di disabili (lett.C – Sezione 2)	5
F	N. dipendenti assunti o computabili in qualità di categorie protette (lett.D – Sezione 2)	1
Sezione 4		
Scoperture quote di riserva (al 01/07/2024)		
G	N. posti scoperti nell'ambito delle riserve previste per i disabili (=C-E)	0,0
H	N. posti scoperti nell'ambito delle riserve previste per le categorie protette (=D-F)	0

* escluso uno specialista tecnico subordinato ad apposita fonte di finanziamento Ministeriale.

8.2 Programmazione

8.2.1 Programmazione assunzioni a tempo indeterminato

Per effetto delle considerazioni che precedono e segnatamente dei limiti finanziari richiamati nelle pertinenti sezioni della presente e delle prospettive di incremento della spesa per il personale legate alla nuova stagione dei rinnovi contrattuali, la programmazione per il triennio 2024/2026 sarà improntata alla prudenza per i conti e principalmente al consolidamento delle posizioni già previste, prevedendosi al momento sostanzialmente, fatta eccezione per la definizione delle assunzioni completamente eterofinanziate e per l'inserimento di un nuovo specialista tecnico da inserire nell'Ufficio Ambiente, il mero turnover del personale che andrà a cessare nel periodo di riferimento,

con qualche eccezione, nel rispetto delle [quote di riserva](#) evidenziate nel precedente paragrafo 8.1.

In particolare, rispetto alla programmazione previgente, in relazione alle prossime dimissioni di una funzionaria specialista amministrativo contabile finalizzate all'iscrizione della medesima all'ex albo dei segretari comunali e provinciali, attualmente esercitante anche le funzioni di responsabile del Settore 1 e di vicesegretaria dell'Ente, avuto riguardo alla necessità di individuare un sostituto in possesso di adeguate esperienze e capacità, di garantire adeguato supporto agli Uffici negli ultimi mesi di servizio della stessa caratterizzati da assenze legate anche al corso per l'accesso alla carriera di segretario nonché di assicurare un compiuto passaggio di consegne rispetto a tutti i procedimenti pendenti, viene programmata l'immissione di una risorsa inquadrata in analogo profilo professionale già in servizio a tempo indeterminato presso altre amministrazioni pubbliche, da acquisirsi inizialmente in regime di comando attraverso le procedure individuate dall'articolo 65 del Regolamento per l'accesso agli impieghi del Comune, ovvero di assegnazione temporanea per un massimo di tre mesi, e, successivamente, nel caso di rilevata idoneità della stessa all'assunzione, anche parziale, dei predetti incarichi e quando la posizione si sarà resa effettivamente vacante, mediante mobilità a domanda della medesima senza soluzione di continuità, ai sensi dell'articolo 30, comma 2-bis del decreto legislativo n.165/2001; tenuto conto delle specificità della posizione da ricoprire, l'Amministrazione si riserva tuttavia, entro il termine di durata del predetto comando, di individuare con specifico provvedimento diverse modalità di copertura della posizione in parola quali l'utilizzo di graduatorie in corso di validità, l'indizione di specifico concorso pubblico o il ricorso all'articolo 110 del decreto legislativo n.165/2001; in quest'ultima ipotesi al comando non seguirà la mobilità definitiva.

Tenuto conto delle disposizioni in materia di copertura delle posizioni vacanti riepilogate nel [paragrafo 7](#) della presente, si definisce la programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato presso l'Amministrazione comunale di Sestu per il triennio 2024/2026 come da risultanze allegate sotto la lettera "D" per costituirne parte integrante e sostanziale.

E' in ogni caso autorizzata, per ciascuna delle annualità 2024/2026, salvo diversamente indicato, la sostituzione del personale che dovesse cessare nel periodo di riferimento o comunque la ricopertura di posizioni resesi vacanti con analoghe figure professionali, anche a seguito di cambio di profilo professionale da parte di personale di ruolo per ricopertura di altre posizioni vacanti, senza maggiori costi per l'Ente, mediante:

1. preventivo esperimento del tentativo di ricollocamento di cui all'articolo 34-bis del decreto legislativo n.165/2001;
2. ricorso all'istituto della mobilità di cui all'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n.165/2001 se obbligatorio per legge o se ritenuto opportuno in relazione alle caratteristiche/particolarità del profilo oggetto di interesse, ai tempi e ai costi di ricopertura della posizione;
3. utilizzo delle graduatorie in possesso dell'Ente in corso di validità;
4. utilizzo di graduatorie in corso di validità cedute in uso previo convenzionamento da altre amministrazioni locali, se ritenuto opportuno in relazione alle caratteristiche/particolarità del profilo oggetto di interesse, ai tempi e ai costi di ricopertura della posizione;
5. indizione di specifico concorso pubblico.

8.2.2 Programmazione assunzioni flessibili

In relazione alle assunzioni con contratto di natura flessibile il legislatore è intervenuto nel tempo per limitare tali modalità di acquisizione del personale nelle pubbliche amministrazioni al fine di contrastare il fenomeno del precariato.

Rilevano in tale ambito:

- l'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo n.165/2001 a norma del quale 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 modalità 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 modalità 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 è 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;
- l'articolo 9, comma 28, del decreto-legge n.78/2010, convertito dalla legge n.122/2010, come 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 stata pari ad euro 269.835,68.

Particolare rilievo ha assunto negli anni la possibilità offerta dal Codice della Strada in merito all'effettuazione di assunzioni c.d. stagionali finanziate con le risorse di cui all'articolo 208 del Codice stesso; in merito all'assoggettabilità di queste ultime 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.

Rileva poi, nella programmazione assunta di recente dal Comune, la disciplina dei contratti di somministrazione di lavoro, richiamandosi in merito quanto previsto dall'articolo 52 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 21/05/2018 e dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo n.81/2015; tale fattispecie contrattuale risulta attualmente impiegata soltanto per garantire servizi per conto terzi, con particolare riferimento ad alcuni interventi delegati all'Ente ad opera dell'INPS, con assegnazione di specifiche risorse a copertura integrale degli oneri relativi e, pertanto, con sterilizzazione della relativa spesa ai fini del rispetto da parte del Comune dei vigenti vincoli in materia.

Si segnala altresì l'opportunità prevista dall'articolo 3-ter del decreto legge 22 aprile 2023, n.44 e dal correlato decreto ministeriale attuativo del 26 dicembre 2023, a norma del quale, tra l'altro:

- fino al 31 dicembre 2026, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali esercitabili, in relazione ai rispettivi ordinamenti, ai sensi delle disposizioni legislative vigenti in materia, possono assumere, con contratto di lavoro a tempo determinato di apprendistato di durata massima di trentasei mesi, giovani laureati individuati su base territoriale mediante avvisi pubblicati nel portale del reclutamento (www.inpa.gov.it) della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, in deroga a quanto previsto dall'articolo 36, comma 2, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001 e dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;
- alla scadenza dei contratti, in presenza dei requisiti per l'accesso al pubblico impiego e della valutazione positiva del servizio prestato, il rapporto di lavoro si trasforma in rapporto a tempo indeterminato nei limiti delle facoltà assunzionali già utilizzate;

- per i comuni, le unioni di comuni, le province e le città metropolitane, la predetta percentuale è incrementata al 20 per cento delle facoltà assunzionali esercitabili e, comunque, per almeno una unità; fermo restando il rispetto dei principi generali di reclutamento del personale stabiliti dall'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in relazione alle specifiche finalità formative del contratto e al fine di ridurre i tempi di accesso all'impiego con riferimento alle assunzioni previste dal presente articolo, non si applicano le procedure di mobilità previste dagli articoli 34, comma 6, e 34-bis del citato decreto legislativo n. 165 del 2001. Alle assunzioni di cui al presente comma si applica quanto previsto in materia di adeguamento dei limiti dei trattamenti economici accessori del personale dall'ultimo periodo del comma 1-bis e dall'ultimo periodo del comma 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.

Per quanto concerne segnatamente la programmazione di tale tipologia di assunzioni per il triennio 2024/2026 si conferma la tendenza degli ultimi anni volta a ridurre al minimo il loro utilizzo, essendo state previste principalmente assunzioni a tempo determinato eterofinanziate.

Si richiama in merito, in quanto impattante sull'esercizio corrente, quanto disposto con deliberazione della Giunta comunale n.88 del 25/05/2023 con la quale, al fine di favorire l'incremento occupazionale e il reinserimento sociale dei propri cittadini, si disponeva l'adesione al Piano di intervento in favore dei lavoratori e delle lavoratrici ex Sardinia Green Island, Keller, Vesuvius, Ottana Polimeri e Ottana Energia, S&B Olmedo, Sittel e Unilever, destinatari di procedura di licenziamento collettivo, ai sensi delle LLRR nn.48/2018, 9/2019, 22/2020, 30/2021, cui conseguivano:

- l'istanza di progetto di cui alla nota protocollo n.0021293/2023 del 26/05/2023, prevedente l'assunzione diretta di uno dei predetti lavoratori da destinarsi all'Ufficio Ambiente con compiti di monitoraggio ambientale sul territorio;
- l'approvazione del predetto progetto con ammissione al correlato finanziamento di euro 22.500,00 disposta con determinazione n. 463 protocollo 10742 del 13.09.2023 della Direzione Generale della Protezione Civile - Servizio Pianificazione e coordinamento emergenze della Regione Autonoma della Sardegna;
- l'assunzione a far data dal 29/12/2023 e per un periodo di 8 mesi con contratto a tempo parziale prevedente 30 ore settimanali della risorsa umana ascrivibile all'approvato progetto, con inquadramento della stessa nel profilo di "ingegnere ambientale", 2° livello del CCNL Terziario Confcommercio.

Relativamente alla suesposta assunzione già nell'ambito della programmazione assunta con deliberazione n.44/2024 veniva prevista la possibile proroga della medesima figura professionale subordinatamente all'assegnazione delle ulteriori e pertinenti risorse dal parte della Regione Autonoma della Sardegna.

In merito si segnala che con deliberazione n.18/25 DEL 19/06/2024 la Regione Autonoma della Sardegna recante "Nuovi interventi in favore dei lavoratori e delle lavoratrici ex Sardinia Green Island, Keller, Vesuvius, Ottana Polimeri e Ottana Energia, S&B Olmedo, Sittel e Unilever, destinatari di procedura di licenziamento collettivo. Prosecuzione degli interventi. L.R. n. 17/2023, art. 15, comma 5" ha dato mandato alla Direzione generale del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale, attraverso il Centro di responsabilità competente, di porre in essere tutti gli adempimenti per mettere a

disposizione della Direzione generale della Protezione Civile le risorse pari a euro 4.000.000, disponibili sul capitolo SC08.8730 (missione 15 - programma 03 - titolo 1), al fine di assicurare la copertura finanziaria per la prosecuzione dell'intervento in favore dei lavoratori e delle lavoratrici ex Sardinia Green Island, Keller, Vesuvius, Ottana Polimeri e Ottana Energia, S&B Olmedo, Sittel e Unilever, destinatari di procedura di licenziamento collettivo (leggi regionali n. 48/2018, n. 9/2019, n. 22/2020 e n. 30/2021 - deliberazioni della Giunta regionale n. 38/56 del 21.12.2022, n. 13/51 del 6.4.2023 e n. 28/3 del 24.8.2023).

Al fine di garantire la continuità dell'intervento è intendimento dell'Amministrazione, laddove necessario, procedere all'anticipazione delle risorse atte a garantire la proroga della predetta assunzione per un periodo di 4 mesi nelle more dell'effettiva erogazione delle stesse da parte della Regione.

Riguardo alla assunzioni a tempo determinato eterofinanziate un orientamento della magistratura contabile propende per la sterilizzazione della relativa spesa ai fini del rispetto dei previsti limiti di legge; si segnala in particolare la già citata deliberazione della Corte dei conti Liguria n.116/2018/PAR la quale postula l'esclusione della predetta spesa non solo ai fini del rispetto dell'articolo 1, commi 557 e seguenti, della legge n.296/2006 ma anche dell'articolo 9, comma 28, del decreto legge n.78/2010.

Tenuto conto delle considerazioni che precedono viene quindi definita la programmazione delle assunzioni con contratto di lavoro flessibile secondo le specifiche indicate nell'allegato "D".

9. Asseverazioni ed altri adempimenti.

Ai fini della definizione dell'assunta programmazione si riportano di seguito le previste attestazioni di legge in merito al rispetto dei vari parametri richiamati nelle varie sezioni della presente.

Quanto al rispetto dell'articolo 1, comma 557-quater della legge n.296/2006 si conferma che la spesa derivante dall'assunta programmazione, tenuto conto delle esclusioni di legge e di quelle definite dalla Magistratura contabile e dai competenti organi della Ragioneria generale dello Stato, come riepilogate nel paragrafo 4.2 della presente, si colloca entro i limiti dell'analoga spesa media rilevata nel triennio 2011/2013, come da risultanze allegate sotto la lettera "E" per costituirne parte integrante e sostanziale.

Quanto alla spesa complessiva per le assunzioni flessibili, riportata nel medesimo allegato "E", tenuto conto della neutralità finanziaria di quella riconducibile ai lavoratori somministrati da applicare al programma finanziato dall'INPS denominato Home Care Premium nonché dell'assunzione di un dipendente per n.8 mesi prorogati a 12 mediante utilizzo degli specifici fondi assegnati dalla Regione Autonoma della Sardegna, Direzione Generale della Protezione Civile, Servizio Pianificazione e Coordinamento emergenze, assunzioni avviate nel corso del 2023 in virtù della previgente programmazione, la stessa assicura il rispetto dei limiti di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge n.78/2010, convertito con modificazioni dalla legge n.122/2010, quantificabili per l'Ente in complessivi euro 269.835,68 come acclarato con delibera di Giunta n.204 del 13/11/2012.

Si evidenziano inoltre le seguenti procedure di controllo previste dal legislatore con riferimento alla programmazione della spesa di personale anche degli enti locali, ovvero in particolare:

- l'articolo 19, comma 8, della legge n.448/2001, a norma del quale 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;
- l'articolo 33, comma 2, del decreto legge n.34/2019 a norma del quale il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio conseguente all'assunta programmazione del fabbisogno deve essere asseverato dall'organo di revisione.

Ai sensi della suesposta normativa è stato acquisito il relativo parere favorevole dell'Organo di revisione, agli atti.

Infine, a norma dell'articolo 4, comma 5, del CCNL 2019/2021, nell'ambito delle previste relazioni sindacali, sono oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'articolo 6 del decreto legislativo n.165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS; l'informazione deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti; tale informativa è stata resa in data 18.07.24 con protocollo 35863.

ANNO 2025

N. progr.	Area	Profilo professionale/Tipo rapporto	Modalità reclutamento programmata o effettuata	Destinazione prevista (non vincolante)	Possibile decorrenza	Note
-----------	------	-------------------------------------	--	--	----------------------	------

Per l'anno 2025 non viene programmata alcuna nuova assunzione; si prevede esclusivamente la ricopertura delle posizioni che andranno eventualmente a rendersi vacanti per fattori al momento non prevedibili, senza maggiori oneri per l'Ente, con la sola eccezione dell'operatore generico assegnato all'Ufficio lavori pubblici a seguito del quale pensionamento non seguirà la sostituzione; la relativa posizione verrà pertanto cassata

ANNO 2026

N. progr.	Area	Profilo professionale/Tipo rapporto	Modalità reclutamento programmata o effettuata	Destinazione prevista (non vincolante)	Possibile decorrenza	Note
-----------	------	-------------------------------------	--	--	----------------------	------

1	Operatori (ex Ctg.A)	operatore generico/tem-po 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	Segreteria	20/04/2026	Subordinata cessazione dipendente assegnato al medesimo ufficio di pari inquadramento
---	----------------------	---------------------------------	---	------------	------------	---

E' in ogni caso autorizzata, per ciascuna delle annualità 2024/2026, la sostituzione del personale che dovesse cessare nel periodo di riferimento o comunque la ricopertura di posizioni resesi vacanti con analoghe figure professionali, anche a seguito di cambio di profilo professionale per ricopertura di altre posizioni vacanti, 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 e secondo valutazioni da effettuarsi da parte del responsabile dell'Ufficio Personale, 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.

PROGRAMMAZIONE POSIZIONI A TEMPO DETERMINATO

ANNO 2024

N. progr.	Area	Profilo professionale/Tipo rapporto	Modalità reclutamento	Destinazione prevista (non vincolante)	Possibile decorrenza assunzione	Note
1	CCNL Terziario Confcommercio	Ingegnere ambientale/tempo parziale 30h sett.	Chiamata nominativa soggetto coinvolto in procedura di licenziamento collettivo, mediante utilizzo fondi assegnati dalla RAS	Lavori pubblici	Dal 29/08/2024 al 28/12/2024	Trattasi della proroga del rapporto di cui alla posizione n.4/2023 da effettuarsi con imputazione, salvo anticipazione del Comune, sulle specifiche risorse da parte della Regione autonoma della Sardegna

ANNO 2025

N. progr.	Area	Profilo professionale/Tipo rapporto	Modalità reclutamento	Destinazione prevista (non vincolante)	Possibile decorrenza assunzione	Note
-----------	------	-------------------------------------	-----------------------	--	---------------------------------	------

Nessuna assunzione al momento programmata

ANNO 2026

N. progr.	Area	Profilo professionale/Tipo rapporto	Modalità reclutamento	Destinazione prevista (non vincolante)	Possibile decorrenza assunzione	Note
-----------	------	-------------------------------------	-----------------------	--	---------------------------------	------

Nessuna assunzione al momento programmata

COMUNE DI SESTU
CITTA' METROPOLITANA DI CAGLIARI
Ufficio Personale

Previsione spesa personale e riscontro limiti (art.1, co.557 quater L.296/2006 e art.33 D.L.34/2019)

Tav.1 – Previsione generale andamento spesa personale lorda

Voce	Anno		
	2024	2025	2026
Spese macroaggregato 1	4.057.165,01	4.036.827,95	4.037.113,31
Spese macroaggregato 3	195.380,86	111.873,92	26.499,40
Irap macroaggregato 2	270.297,60	258.072,12	258.091,63
Spese macroaggregato 4	7.000,00	1.000,00	1.000,00
Spese macroaggregato 10	88.800,00	27.800,00	27.800,00
Totale generale	4.618.643,47	4.435.573,99	4.350.504,34
di cui, per assunzioni a tempo determinato (inclusi tirocini e somministrazione eterofinanziata):*	213.069,89	87.908,38	7.533,86

* riporto valori evidenziati Tav.2 ★

Tav.2 – Previsione dettaglio andamento spesa personale lorda

Anno	E/ U	Cap	Art	Macr.	Descrizione capitolo	Anno		
						2024	2025	2026
2024	U	108	0	1	Stipendi ed altri assegni fissi (informatica)	€ 24.700,64	€ 24.700,64	€ 24.700,64
2024	U	110	0	1	Stipendi ed altri assegni fissi (Risorse umane)	€ 109.737,31	€ 109.737,31	€ 109.737,31
2024	U	111	0	1	Stipendi ed altri assegni fissi (altri servizi generali)	€ 155.554,69	€ 157.054,69	€ 157.054,69
2024	U	120	0	1	Oneri previdenziali e assistenziali (Risorse umane)	€ 32.514,77	€ 32.084,77	€ 32.084,77
2024	U	121	0	1	Oneri previdenziali e assistenziali (altri servizi generali)	€ 46.831,70	€ 46.421,70	€ 46.421,70
2024	U	128	0	1	Oneri previdenziali e assistenziali (informatica)	€ 7.497,04	€ 7.397,04	€ 7.397,04
2024	U	200	0	1	stipendi ed altri assegni fissi al personale(segreteria)	€ 239.480,47	€ 239.295,02	€ 239.295,02
2024	U	203	0	1	spese per rinnovo contrattuale dipendenti (IVC)	€ 137.400,00	€ 100.000,00	€ 100.000,00
2024	U	203	90	1	Spese per rinnovo contrattuale segretario generale	€ 12.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00
2024	U	204	90	1	Oneri previdenziali ed assistenziali su rinnovo contratto segretario	€ 3.290,00	€ 1.190,00	€ 1.190,00
2024	U	204	0	1	oneri previdenziali ed assistenziali per rinnovi contrattuali dipendenti (IVC)	€ 33.800,00	€ 24.600,00	€ 24.600,00
2024	U	209	0	1	oneri prev. assisten. ed assicur. obbligatori. a carico del comune	€ 70.940,06	€ 70.505,00	€ 70.505,00
2024	U	221	0	★	spese assunzioni a tempo determinato servizi generali	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	222	0	★	contributi spese assunzioni a tempo determinato servizi generali	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	230	0	1	indennita' e rimborso spese per missioni effet. dal personale	€ 1.460,00	€ 1.460,00	€ 1.460,00
2024	U	232	0	1	coperture assicurative titolari incarichi di direzione	€ 2.500,00	€ 2.500,00	€ 2.500,00
2024	U	250	0	1	assegno nucleo familiare personale dipendente	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00
2024	U	295	0	1	oneri riflessi su quota diritti di rogito segretario comunale	€ 3.808,00	€ 3.808,00	€ 3.808,00
2024	U	300	0	1	quota diritti di rogito spettante al segretario comunale	€ 16.000,00	€ 16.000,00	€ 16.000,00
2024	U	333	0	1	Emolumenti commissioni concorso e vigilanti interni	€ 6.120,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00
2024	U	333	1	1	Oneri su Emolumenti commissioni concorso e vigilanti interni	€ 1.437,66	€ 1.190,00	€ 1.190,00
2024	U	390	0	1	stipendi ed altri assegni fissi al personale(uff.ragioneria)	€ 173.688,04	€ 182.152,00	€ 182.152,00
2024	U	391	0	1	oneri prev.li ass.li ed assicur.obbligatori a carico del comune	€ 51.499,12	€ 53.540,00	€ 53.540,00
2024	U	715	0	★	Competenze assunzioni t.d. destinatari proced. licenziamento collettivo (F.di RAS)	€ 23.042,90	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	715	1	★	Oneri su assunzioni t.d. destinatari proced. licenziamento collettivo (F.di RAS)	€ 7.487,45	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	716	0	1	Stipendi ed altri assegni fissi (Ufficio tecnico)	€ 461.629,73	€ 476.390,00	€ 476.390,00
2024	U	720	0	1	Oneri previdenziali e assistenziali (Ufficio tecnico)	€ 141.396,33	€ 142.296,33	€ 142.296,33
2024	U	900	0	1	stipendi ed altri assegni fissi al personale(uff.anagrafe)	€ 166.426,70	€ 177.682,00	€ 177.682,00

2024	U	910	0	1	oneri previdenziali, assistenziali e assicurativi obbligatori a carico del comune	€ 48.749,25	€ 51.550,00	€ 51.550,00
2024	U	1057	0	1	Istat – compensi al personale	€ 6.400,00	€ 6.400,00	€ 6.400,00
2024	U	1058	0	1	Istat – oneri su compensi al personale dipendente	€ 1.518,50	€ 1.518,50	€ 1.518,50
2024	U	1400	0	1	stipendi ed altri assegni fissi al personale(uff.tributi)	€ 108.884,45	€ 112.184,45	€ 112.184,45
2024	U	1410	0	1	oneri previdenziali, assistenziali e assicurativi obbligatori a carico del comune	€ 31.873,58	€ 32.473,58	€ 32.473,58
2024	U	1415	0	1	incentivo personale recupero tributi ICI	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	1416	0	1	oneri su incentivo personale recupero tributi ICI	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	2001	0	1	buoni pasto	€ 48.991,64	€ 50.000,00	€ 50.000,00
2024	U	2110	0	1	stipendi ed altri assegni fissi al personale polizia urbana	€ 426.403,62	€ 463.175,00	€ 463.175,00
2024	U	2115	0	1	competenze personale acquisito in comando	€ 7.000,00	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	2120	0	1	oneri previdenziali, assistenziali, assicurativi obbligatori a carico del comune	€ 126.465,21	€ 135.010,00	€ 135.010,00
2024	U	2125	0	1	oneri su personale acquisito in comando	€ 2.300,00	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	3407	0	1	Stipendi ed altri assegni fissi (pubblica istruzione)	€ 41.076,32	€ 43.013,00	€ 43.013,00
2024	U	3427	0	1	Oneri previdenziali ed assistenziali (pubblica istruzione)	€ 12.082,19	€ 12.877,00	€ 12.877,00
2024	U	3710	0	1	stipendi ed altri assegni fissi al personale(biblioteca)	€ 22.761,91	€ 22.762,00	€ 22.762,00
2024	U	3720	0	1	oneri prev., assistenz., assicur. obbligatori a carico del comune	€ 6.916,52	€ 6.816,52	€ 6.816,52
2024	U	7040	0	1	stipendi ed altri assegni fissi al personale assistenza sociale	€ 116.228,97	€ 116.228,97	€ 116.228,97
2024	U	7050	0	1	oneri prev., assistenz., assicur. obbligatoria a carico del comune	€ 33.638,79	€ 33.138,79	€ 33.138,79
2024	U	7356	0	1	previdenza complementare per il serv.pol.stradale (f.di art.208 Cds)	€ 7.023,00	€ 7.023,00	€ 7.023,00
2024	U	7381	1	★	Competenze assunzioni stagionali art.208 Cds	€ 1.531,62	€ 1.531,62	€ 1.531,62
2024	U	7382	1	★	Oneri previdenziali e assistenziali servizi aggiunt.vigilanza (art.208 Cds)	€ 372,09	€ 372,09	€ 372,09
2024	U	9010	0	1	Indennità di posizione organizzativa	€ 98.235,00	€ 98.235,00	€ 98.235,00
2024	U	9011	0	1	Oneri riflessi su indennità di posizione organizzativa	€ 27.500,00	€ 27.500,00	€ 27.500,00
2024	U	9110	0	1	Indennità di risultato PO e Segretario generale	€ 23.000,00	€ 27.000,00	€ 27.000,00
2024	U	9120	0	1	Oneri riflessi su Indennità di risultato PO e Segretario generale	€ 5.474,00	€ 6.426,00	€ 6.426,00
2024	U	9316	0	1	fondo produttività' (contributo ras)(ex cap.e 1165 p.v.13 fondo unico l.r.2/2007	€ 25.997,62	€ 25.997,62	€ 25.997,62
2024	U	9318	0	1	Emolumenti fissi al personale – incremento dotazione organica	€ 347.765,60	€ 374.555,00	€ 374.555,00
2024	U	9318	1	1	Oneri fissi al personale – incremento dotazione organica	€ 104.381,97	€ 111.482,00	€ 111.482,00
2024	U	9319	0	1	Competenze adeguamento salario accessorio incremento dotazione organica	€ 28.000,00	€ 43.000,00	€ 43.000,00
2024	U	9319	1	1	Oneri su adeguamento salario accessorio per incremento dotazione organica	€ 6.664,00	€ 10.234,00	€ 10.234,00
2024	U	9320	0	1	fondo di produttività'	€ 240.000,00	€ 200.000,00	€ 200.000,00
2024	U	9320	1	1	Fondi incentivanti il personale (art. 113 del D.Lgs. 50/2016)	€ 53.120,48	€ 50.000,00	€ 50.229,57
2024	U	9320	3	1	Fondi incentivanti il personale applicato al Plus 21 (Cap. E. 2535/1)	€ 8.460,20	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	9320	86	1	Fondi incentivanti il personale (art. 113 del D.Lgs. 50/2016) – avanzo vincolato	€ 1.578,91	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	9322	0	1	oneri riflessi sul fondo di produttività'	€ 69.000,00	€ 53.000,00	€ 53.000,00
2024	U	9322	1	1	Oneri su fondi incentivanti il personale (art. 113 del D.Lgs. 50/2016)	€ 13.014,91	€ 12.250,00	€ 12.305,79
2024	U	9322	3	1	Oneri riflessi su incentivi al personale applicato al Plus 21 (Cap. E. 2535/1)	€ 2.055,83	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	9322	86	1	Oneri su fondi incentivanti personale (art. 113 D.Lgs. 50/2016) avanzo vincolato	€ 386,91	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	9326	0	1	fondo previdenza integrativa personale dipendente quota carico ente	€ 2.600,00	€ 1.600,00	€ 1.600,00
2024	U	9331	0	1	compenso per lavoro straordinario	€ 14.917,31	€ 14.917,31	€ 14.917,31
2024	U	9332	0	1	oneri assistenziali previdenziali su compensi per lavoro straordinario	€ 3.552,00	€ 3.552,00	€ 3.552,00
Tot. Macroaggregato 1						€ 4.057.165,01	€ 4.036.827,95	€ 4.037.113,31

2024	U	120	10	2	Irap su stipendi ed assegni fissi (risorse umane)	€ 9.481,21	€ 9.481,21	€ 9.481,21
2024	U	121	10	2	Irap su stipendi ed assegni fissi (Altri servizi generali)	€ 13.481,87	€ 13.581,87	€ 13.581,87
2024	U	128	10	2	Irap su stipendi ed assegni fissi (informatica)	€ 2.142,50	€ 2.143,00	€ 2.143,00
2024	U	204	10	2	irap per rinnovi contrattuali personale dipendente (IVC)	€ 11.600,00	€ 8.500,00	€ 8.500,00
2024	U	205	90	2	Irap su arretrati contrattuali segretario generale	€ 1.020,00	€ 425,00	€ 425,00
2024	U	210	10	2	irap su personale dip. servizio 2 funz.1	€ 19.119,41	€ 18.945,00	€ 18.945,00
2024	U	210	13	2	irap diritti di rogito spettanti al segretario comunale	€ 1.360,00	€ 1.360,00	€ 1.360,00
2024	U	223	0	2	irap assunzioni a tempo determinato servizi generali	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	333	10	2	Irap su Emolumenti commissioni concorso e vigilanti interni	€ 511,70	€ 425,00	€ 425,00
2024	U	391	10	★	irap personale dipendente servizio 3 funzione 1	€ 13.196,56	€ 13.603,00	€ 13.603,00
2024	U	715	10	2	IRAP su assunzioni t.d. destinatari proced. licenziamento collettivo (F.di RAS)	€ 1.958,65	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	720	10	2	Irap su stipendi ed assegni fissi (Ufficio tecnico)	€ 40.165,50	€ 41.295,50	€ 41.295,50
2024	U	910	10	★	irap su personale dip. servizio 7 funz.1	€ 12.566,85	€ 13.532,00	€ 13.532,00
2024	U	1059		2	Istat – irap su compensi al personale dipendente	€ 2.646,50	€ 2.646,50	€ 2.646,50
2024	U	1410	10	2	irap su personale dip. servizio 4 funz.1	€ 5.919,98	€ 5.919,98	€ 5.919,98

2024	U	1416	10	2	irap su incentivo personale recupero tributi ICI	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	2113	10	2	irap assunzioni a tempo determinato polizia locale	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	2120	10	2	irap su personale dip. servizio 1 funz.3	€ 38.029,84	€ 39.925,50	€ 39.925,50
2024	U	2125	10	★	irap su personale acquisito in comando	€ 595,00	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	3427	10	2	irap su stipendi ed assegni fissi (pubblica istruzione)	€ 3.560,72	€ 3.731,00	€ 3.731,00
2024	U	3720	10	2	irap su personale dip. servizio 1 funz.5	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	7050	10	2	irap su personale dip. servizio 4 funz.10	€ 9.955,41	€ 9.955,41	€ 9.955,41
2024	U	7135	3	2	Gestione del progetto Home Care Premium - Irap (e.cap. 906)	€ 11.000,00	€ 5.500,00	€ 5.500,00
2024	U	7135	10	2	Home care premium somministrazione lavoro per conto INPS – Irap	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	7272	10	★	irap su tirocini	€ 510,00	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	7382	11	★	irap su assunzione a t.d. Agenti di P.M. (art.208 CdS)	€ 130,15	€ 130,15	€ 130,15
2024	U	9011	10	★	irap su indennità di posizione organizzativa	€ 7.311,00	€ 7.061,00	€ 7.061,00
2024	U	9120	10	★	irap su indennità di risultato PO e Segretario generale	€ 1.955,00	€ 2.295,00	€ 2.295,00
2024	U	9318	10	2	irap su emolumenti personale – incremento dotazione organica	€ 30.163,18	€ 32.443,00	€ 32.443,00
2024	U	9319	10	2	irap su adeguamento salario accessorio per incremento dotazione organica	€ 2.380,00	€ 3.655,00	€ 3.655,00
2024	U	9323	3	2	irap su fondi incentivanti personale applicato plus 21 (cap. E 2535/1)	€ 719,12	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	9323	10	2	irap su fondo di produttività'	€ 22.900,00	€ 16.000,00	€ 16.000,00
2024	U	9323	11	2	irap su fondi incentivanti il personale (art. 113 del D.Lgs. 50/2016)	€ 4.515,24	€ 4.250,00	€ 4.269,51
2024	U	9323	12	2	irap - Fondo Incentivante recupero Tributi art. 1, c. 1091, L. 145/2018	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	9323	86	2	irap su fondi incentivanti il personale (art. 113 del D.Lgs. 50/2016) avanzo vincolato	€ 134,21	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	9332	10	2	irap su lavoro straordinario	€ 1.268,00	€ 1.268,00	€ 1.268,00
2024	U	9333	85	2	irap per lavoro straordinario A.P. (economie x fondo sal.acc.)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Tot. Macroaggregato 2						€ 270.297,60	€ 258.072,12	€ 258.091,63

2024	U	310	0	3	spese per accertamenti sanitari relativi al personale	€ 13.646,59	€ 13.000,00	€ 8.000,00
2024	U	320	0	3	spese per la formazione, qualificazione e perfez. del personale	€ 6.697,84	€ 6.000,00	€ 6.000,00
2024	U	325	0	3	spese per la formaz. qualificazione e perfez. del personale. (ex cap.1165 entrata.p.v.)	€ 6.499,40	€ 6.499,40	€ 6.499,40
2024	U	325	85	3	spese per formazione (avanzo di amministrazione)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	326	0	3	spese formazione segretario generale	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00
2024	U	411	0	3	corsi di formazione obbligatori ai sensi del d.lgs.626/94	€ 6.500,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00
2024	U	7135*	0	★	Home care premium somministrazione lavoro per conto INPS (Q.P. degli impegni)	€ 161.037,03	€ 80.374,52	€ 0,00
2024	U	7135	2	★	Gestione Home Care Premium 2019 - somministrazione di lavoro (e.cap. 906/1)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Tot. Macroaggregato 3						€ 195.380,86	€ 111.873,92	€ 26.499,40

2024	U	7272		★	tirocini	€ 6.000,00	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	757	20	4	costi istruttoria domande concessione in sanatoria (condoni edilizi)	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00
Tot. Macroaggregato 4						€ 7.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00
2024	U	65	0	10	compensi per il lavoro straordinario per le consultazioni elettorali	€ 67.000,00	€ 21.000,00	€ 21.000,00
2024	U	66		10	oneri su compensi per il lavoro straordinario per le consultazioni elettorali	€ 16.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00
2024	U	67		10	irap su compensi per il lavoro straordinario per le consultazioni elettorali	€ 5.800,00	€ 1.800,00	€ 1.800,00
Tot. Macroaggregato 10						€ 88.800,00	€ 27.800,00	€ 27.800,00

Totale spesa personale lorda						€ 4.618.643,47	€ 4.435.573,99	€ 4.350.504,34
-------------------------------------	--	--	--	--	--	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Tav.3 – Verifica rispetto tetto di spesa art.1, comma 557-quater, L.296/2006

A	Media Spesa lorda 2011/2013	€ 3.385.334,04
B	Voci a dedurre 2011/2013	€ 311.275,43
C	Spesa netta 2011/2013	€ 3.074.058,61

	Voce/annualità---->	2024	2025	2026
D	Riporto spesa lorda da Tav.1	€ 4.618.643,47	€ 4.435.573,99	€ 4.350.504,34
E	Importo da dedurre dalla spesa lorda Tav.1 (vedi Tav.5 per voci di dettaglio)	€ 1.597.895,37	€ 1.408.313,62	€ 1.328.243,97
F	Importo spesa netta rilevante ai fini del rispetto dell'art.1, c.557-quater, L.296/2006	€ 3.020.748,10	€ 3.027.260,37	€ 3.022.260,37

G	Differenziale spesa netta prevista rispetto alla media spesa netta 2011/2023 (=F-C)	-€ 53.310,51	-€ 46.798,24	-€ 51.798,24
---	---	--------------	--------------	--------------

Tav.4 – Verifica rispetto tetto di spesa art.33, D.L. 34/2019

Voce/annualità----->			2024	2025	2026
H	€ 3.093.176,42	-----> Spesa personale 2018 ai fini dell'art.33 D.L. 34/2019*			
I	Margini incremento anno 2024 rispetto al 2018 (22%)		€ 680.498,81	€ 680.498,81	€ 680.498,81
L	Spesa lorda prevista (riporta voci rilevanti da Tav.2)*		€ 4.218.202,04	€ 4.117.202,47	€ 4.037.113,31
M	Incremento lordo previsto su spesa 2018 (=L-H)		€ 1.125.025,62	€ 1.024.026,05	€ 943.936,89
N	Spesa esclusa dal computo art.33 D.L. 34/2019 (riporto totale Tav.6)		734.066,89	568.861,93	488.772,77
O	Incremento netto teorico previsto su spesa 2018		€ 390.958,73	€ 455.164,12	€ 455.164,12
P	Ulteriore margine teorico incremento spesa 2018 (=I-O)		€ 289.540,08	€ 225.334,69	€ 225.334,69

* voci macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001 (Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale); U1.03.02.12.002 (Quota LSU in carico all'ente); U1.03.02.12.003 (Collaborazioni coordinate e a progetto); U1.03.02.12.999 (Altre forme di lavoro flessibile n.a.c., cioè non altrimenti considerate)

Tav.5 – Dettaglio voci di spesa escluse ai fini del rispetto dell'art.1, c.557-quater, L.296/2006

Anno	E/ U	Cap	Art	Macr.	Descrizione capitolo	Anno		
						2024	2025	2026
2024	U	Vari		1	Rinnovi CCNL 21/05/18-16/11/22 (imputati nei cap.ordinari, eccetto IVC e El.Per.)	€ 168.446,96	€ 168.446,96	€ 168.446,96
2024	U	Vari		1	Oneri su rinnovi CCNL 21/05/18 - 16/11/22 (imputati nei capitoli ordinari)	€ 48.991,26	€ 48.991,26	€ 48.991,26
2024	U	Vari		2	Irap su rinnovi CCNL 21/05/18 - 16/11/22 (imputata nei capitoli ordinari)	€ 13.704,34	€ 13.704,34	€ 13.704,34
2024	U	65	0	10	compensi per il lavoro straordinario per le consultazioni elettorali	€ 67.000,00	€ 21.000,00	€ 21.000,00
2024	U	66	0	10	oneri su compensi per il lavoro straordinario per le consultazioni elettorali	€ 16.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00
2024	U	67	0	10	irap su compensi per il lavoro straordinario per le consultazioni elettorali	€ 5.800,00	€ 1.800,00	€ 1.800,00
2024	U	203	0	1	spese per rinnovo contrattuale dipendenti (IVC)	€ 137.400,00	€ 100.000,00	€ 100.000,00
2024	U	203	90	1	Spese per rinnovo contrattuale segretario generale	€ 12.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00
2024	U	204	90	1	Oneri previdenziali ed assistenziali su rinnovo contratto segretario	€ 3.290,00	€ 1.190,00	€ 1.190,00
2024	U	204	0	1	oneri previdenziali ed assistenziali per rinnovi contrattuali dipendenti (IVC)	€ 33.800,00	€ 24.600,00	€ 24.600,00
2024	U	204	10	2	irap per rinnovi contrattuali personale dipendente (IVC)	€ 11.600,00	€ 8.500,00	€ 8.500,00
2024	U	205	90	2	Irap su arretrati contrattuali segretario generale	€ 1.020,00	€ 425,00	€ 425,00
2024	U	230	0	1	indennita' e rimborso spese per missioni effet. dal personale	€ 1.460,00	€ 1.460,00	€ 1.460,00
2024	U	295	0	1	oneri riflessi su quota diritti di rogito segretario comunale	€ 3.808,00	€ 3.808,00	€ 3.808,00
2024	U	300	0	1	quota diritti di rogito spettante al segretario comunale	€ 16.000,00	€ 16.000,00	€ 16.000,00
2024	U	210	13	2	irap diritti di rogito spettanti al segretario comunale	€ 1.360,00	€ 1.360,00	€ 1.360,00
2024	U	320	0	3	spese per la formazione, qualificazione e perfez. del personale	€ 6.697,84	€ 6.000,00	€ 6.000,00
2024	U	325	0	3	spese per la formaz. qualificazione e perfez. del personale. (ex cap.1165 entrata.p.v.)	€ 6.499,40	€ 6.499,40	€ 6.499,40
2024	U	326	0	3	spese formazione segretario generale	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00
2024	U	411	0	3	corsi di formazione obbligatori ai sensi del d.lgs.626/94	€ 6.500,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00
2024	U	715	0	1	Competenze assunzioni t.d. destinatari proced. licenziamento collettivo (F.di RAS)	€ 23.042,90	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	715	1	1	Oneri su assunzioni t.d. destinatari proced. licenziamento collettivo (F.di RAS)	€ 7.487,45	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	715	10	2	IRAP su assunzioni t.d. destinatari proced. licenziamento collettivo (F.di RAS)	€ 1.958,65	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	1057	0	1	Istat – compensi al personale	6400	6400	6400
2024	U	1058	0	1	Istat – oneri su compensi al personale dipendente	€ 1.518,50	€ 1.518,50	€ 1.518,50
2024	U	1059	0	2	Istat – irap su compensi al personale dipendente	€ 2.646,50	€ 2.646,50	€ 2.646,50
2024	U	1415	0	1	incentivo personale recupero tributi ICI	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	1416	0	1	oneri su incentivo personale recupero tributi ICI	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	1416	10	2	irap su incentivo personale recupero tributi ICI	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	7135*	0	3	Home care premium somministrazione lavoro per conto INPS (Q.P. degli impegni)	€ 161.037,03	€ 80.374,52	€ 0,00
2024	U	7135	2	3	Gestione Home Care Premium 2019 - somministrazione di lavoro (e.cap. 906/1)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	7135	3	2	Gestione del progetto Home Care Premium - Irap (e.cap. 906)	€ 11.000,00	€ 5.500,00	€ 5.500,00
2024	U	7135	10	2	Home care premium somministrazione lavoro per conto INPS – Irap	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	7381	1	1	Competenze assunzioni stagionali art.208 Cds	€ 1.531,62	€ 1.531,62	€ 1.531,62

2024	U	7382	1	1	Oneri previdenziali e assistenziali servizi aggiunt.vigilanza (art.208 CdS)	€ 372,09	€ 372,09	€ 372,09
2024	U	7382	11	2	Irapp su assunzione a t.d. Agenti di P.M. (art.208 CdS)	€ 130,15	€ 130,15	€ 130,15
2024	U	2110		1	Incremento indennità di vigilanza (art.99 CCNL 16/11/22)	€ 2.550,00	€ 3.400,00	€ 3.400,00
2024	U	2120		1	Oneri su incremento indennità vigilanza	€ 606,90	€ 809,20	€ 809,20
2024	U	2120	10	2	Irapp su incremento indennità di vigilanza	€ 216,75	€ 289,00	€ 289,00
2024	U	9318	0	1	Emolumenti fissi al personale – incremento dotazione organica	€ 347.765,60	€ 374.555,00	€ 374.555,00
2024	U	9318	1	1	Oneri fissi al personale – incremento dotazione organica	€ 104.381,97	€ 111.482,00	€ 111.482,00
2024	U	9319	0	1	Competenze adeguamento salario accessorio incremento dotazione organica	€ 28.000,00	€ 43.000,00	€ 43.000,00
2024	U	9319	1	1	Oneri su adeguamento salario accessorio per incremento dotazione organica	€ 6.664,00	€ 10.234,00	€ 10.234,00
2024	U	9318	10	2	Irapp su emolumenti personale – incremento dotazione organica	€ 30.163,18	€ 32.443,00	€ 32.443,00
2024	U	9319	10	2	Irapp su adeguamento salario accessorio per incremento dotazione organica	€ 2.380,00	€ 3.655,00	€ 3.655,00
2024	U	9320	0	1	Incremento Fondo di produttività (83,20 x dip.) - Art.67, c.2 lett. A CCNL 18	€ 7.404,80	€ 7.404,80	€ 7.404,80
2024	U	9322	0	1	Oneri su incremento 83,20 dip Fondo produttività	€ 1.762,34	€ 1.762,34	€ 1.762,34
2024	U	9323	10	2	Irapp su incremento 83,20 dip. Fondo produttività	€ 629,41	€ 629,41	€ 629,41
2024	U	9320	0	1	Incremento Fondo di produttività (84,5 x dip.) - Art.79, c.1, lett. B CCNL 22	€ 7.267,00	€ 7.267,00	€ 7.267,00
2024	U	9322	0	1	Oneri su Incremento Fondo di produttività Art.79, c.1, lett. B CCNL 22	€ 1.729,55	€ 1.729,55	€ 1.729,55
2024	U	9323	10	2	Irapp su incremento Fondo di produttività - Art.79, c.1, lett. B CCNL 22	€ 617,70	€ 617,70	€ 617,70
2024	U	9320	1	1	Fondi incentivanti il personale (art. 113 del D.Lgs. 50/2016)	€ 53.120,48	€ 50.000,00	€ 50.229,57
2024	U	9320	3	1	Fondi incentivanti il personale applicato al Plus 21 (Cap. E. 2535/1)	€ 8.460,20	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	9320	86	1	Fondi incentivanti il personale (art. 113 del D.Lgs. 50/2016) – avanzo vincolato	€ 1.578,91	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	9322	1	1	Oneri su fondi incentivanti il personale (art. 113 del D.Lgs. 50/2016)	€ 13.014,91	€ 12.250,00	€ 12.305,79
2024	U	9322	3	1	Oneri riflessi su incentivi al personale applicato al Plus 21 (Cap. E. 2535/1)	€ 2.055,83	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	9322	86	1	Oneri su fondi incentivanti personale (art. 113 D.Lgs. 50/2016) avanzo vincolato	€ 386,91	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	9323	3	2	Irapp su fondi incentivanti personale applicato plus 21 (cap. E 2535/1)	€ 719,12	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	9323	11	2	Irapp su fondi incentivanti il personale (art. 113 del D.Lgs. 50/2016)	€ 4.515,24	€ 4.250,00	€ 4.269,51
2024	U	9323	86	2	Irapp su fondi incentivanti il personale (art. 113 del D.Lgs. 50/2016) avanzo vincolato	€ 134,21	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	9326	0	1	fondo previdenza integrativa personale dipendente quota carico ente	€ 2.600,00	€ 1.600,00	€ 1.600,00
2024	U	VARI			Categorie protette (disabili)	€ 137.817,97	€ 137.817,97	€ 137.817,97
2024	E	2530			personale comandato presso Enti terzi (matr.98-523) criterio competenza	€ 47.616,11	€ 64.859,32	€ 64.859,32
2024	E	2490			introiti diversi (rimborso q.p. Ministero interno retr.posizione Segretario)-crit.comp.	€ 4.233,60	€ 0,00	€ 0,00
Tot. Componenti da dedurre ai fini del rispetto dell'art.1, c.557-quater, L.296/2006						€ 1.597.895,37	€ 1.408.313,62	€ 1.328.243,97

Tav.6 – Dettaglio voci di spesa escluse ai fini del rispetto dell'art.33, D.L. 34/2019

2024	U	Vari	0	1	Incremento spesa per rinnovo contratto CCNL 16/11/2022 (rispetto CCNL 2018)	€ 80.363,16	€ 80.363,16	€ 80.363,16
2024	U	Vari	0	1	Oneri su rinnovo contrattuale CCNL 16/11/2022 (esclusa Irapp)	€ 23.506,91	€ 23.506,91	€ 23.506,91
2024	U	203	0	1	spese per rinnovo contrattuale dipendenti (IVC)	€ 137.400,00	€ 100.000,00	€ 100.000,00
2024	U	203	90	1	Spese per rinnovo contrattuale segretario generale	€ 12.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00
2024	U	204	90	1	Oneri previdenziali ed assistenziali su rinnovo contratto segretario	€ 3.290,00	€ 1.190,00	€ 1.190,00
2024	U	204	0	1	oneri previdenziali ed assistenziali per rinnovi contrattuali dipendenti (IVC)	€ 33.800,00	€ 24.600,00	€ 24.600,00
2024	U	715	0	1	Competenze assunzioni t.d. destinatari proced. licenziamento collettivo (F.di RAS)	€ 23.042,90	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	715	1	1	Oneri su assunzioni t.d. destinatari proced. licenziamento collettivo (F.di RAS)	€ 7.487,45	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	7135*	0	3	Home care premium somministrazione lavoro per conto INPS (Q.P. degli impegni)	€ 161.037,03	€ 80.374,52	€ 0,00
2024	U	7135	2	3	Gestione Home Care Premium 2019 - somministrazione di lavoro (e.cap. 906/1)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	2110	0	1	Incremento indennità di vigilanza (art.99 CCNL 16/11/22)	€ 2.550,00	€ 3.400,00	€ 3.400,00
2024	U	2120	0	1	Oneri su incremento indennità vigilanza	€ 606,90	€ 809,20	€ 809,20
2024	U	9320	0	1	Incremento Fondo di produttività (83,20 x dip.) - Art.67, c.2 lett. A CCNL 18	€ 7.404,80	€ 7.404,80	€ 7.404,80
2024	U	9322	0	1	Oneri su incremento 83,20 dip Fondo produttività	€ 1.762,34	€ 1.762,34	€ 1.762,34
2024	U	9320	0	1	Incremento Fondo di produttività (84,5 x dip.) - Art.79, c.1, lett. B CCNL 22	€ 7.267,00	€ 7.267,00	€ 7.267,00
2024	U	9322	0	1	Oneri su Incremento Fondo di produttività Art.79, c.1, lett. B CCNL 22	€ 1.729,55	€ 1.729,55	€ 1.729,55
2024	U	9320	1	1	Fondi incentivanti il personale (art. 113 del D.Lgs. 50/2016)	€ 53.120,48	€ 50.000,00	€ 50.229,57
2024	U	9320	3	1	Fondi incentivanti il personale applicato al Plus 21 (Cap. E. 2535/1)	€ 8.460,20	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	9320	86	1	Fondi incentivanti il personale (art. 113 del D.Lgs. 50/2016) – avanzo vincolato	€ 1.578,91	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	9320	5001	10	FPV - Fondi incentivanti il personale (art. 113 del D.Lgs. 50/2016)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	9322	1	1	Oneri su fondi incentivanti il personale (art. 113 del D.Lgs. 50/2016)	€ 13.014,91	€ 12.250,00	€ 12.305,79

2024	U	9322	3	1	Oneri riflessi su incentivi al personale applicato al Plus 21 (Cap. E. 2535/1)	€ 2.055,83	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	9322	86	1	Oneri su fondi incentivanti personale (art. 113 D.Lgs. 50/2016) avanzo vincolato	€ 386,91	€ 0,00	€ 0,00
2024	U	9322	5001	10	FPV - Oneri riflessi su incentivi al personale (art. 113 del D.Lgs. 50/2016)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2024	E	2530			personale comandato presso Enti terzi (matr.98-523) criterio comp. (al netto Irap) sog	€ 42.892,92	€ 43.334,90	€ 43.334,90
2024	E	2535			Rimborso Emolumenti assunzioni finanziate da Plus 21*	€ 109.308,69	€ 125.869,55	€ 125.869,55
Tot. Componenti da dedurre ai fini del rispetto del margine di incremento art.33 D.L. 34/2019						734.066,89	568.861,93	488.772,77

* figure eterofinanziate: 3 assistenti sociali e 1 istruttore amm.vo; indicati in via prudenziale gli importi relativi alla spesa effettivamente compresi oneri ed prevista esclusa l'Irap non rilevante ai fini dell'art.33, D.L.34/2019; si evidenzia che il Plus 21 trasferisce maggiori risorse; infatti a norma dell'articolo 1, comma 797 della legge n.178/2020 competono € 40.000 per assistente sociale assunto a tempo indeterminato al ricorrere dei requisiti dalla stessa norma previsti