



COMUNE DI SESTU

Città Metropolitana di Cagliari

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 175 del 08.10.2026

ORIGINALE

Oggetto: Aggiornamento PIAO 2026/2028 - Sezione programmazione del fabbisogno del personale dipendente

L'anno duemilaventisei il giorno otto del mese di ottobre, alle ore 13:10, in Sestu, nella sede comunale, si è riunita, ai sensi del regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 135 del 06/08/2026 e mediante la piattaforma Webex, la Giunta Comunale. All'esame dell'argomento in oggetto risultano presenti i seguenti Assessori e Assessore:

COSSA MICHELE	SINDACO	PRESENTE
SECCI MARIA PAOLA	ASSESSORE	PRESENTE
BULLITA MASSIMILIANO	ASSESSORE	PRESENTE
SERRAU MARIO ALBERTO	ASSESSORE	PRESENTE IN VIDEOCONFERENZA
SERRA FRANCESCO	ASSESSORE	PRESENTE
RECCHIA ROBERTA	ASSESSORE	PRESENTE IN VIDEOCONFERENZA
LICHERI SANDRA	ASSESSORE	ASSENTE

Totale presenti n. 6 Totale assenti n. 1

Assiste alla seduta il Segretario Generale Dott. MACCIOTTA DANIELE.

Assume la presidenza COSSA MICHELE in qualità di Sindaco.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamati:

- l'articolo 89, comma 5, del decreto legislativo n.267/2000 "Testo Unico degli Enti Locali" - TUEL, ai sensi del quale gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari;
- l'articolo 91, comma 1, del TUEL ai sensi del quale gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio; gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'articolo 6 del decreto legislativo n.165/2001, 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;
- l'articolo 6-ter del medesimo decreto legislativo n.165/2001, recante "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale", 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;

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

- il piano triennale del fabbisogno (PTFP) deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa; si configura come un atto di programmazione che deve esser adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n.165/2001;
- il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativa, organizzativo o funzionale; l'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;
- il PTFP deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell'articolo 5, comma 1, del decreto legislativo n.150 del 2009 in "obiettivi generali”;
- ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n.95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n.135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;
- il processo di indirizzo organizzativo, volto a programmare e definire il proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, è preceduto da un'analisi degli input della produzione, fondata su metodologie di standardizzazione dei bisogni, quantitativi e qualitativi, valutando opportunamente le professionalità presenti e quelle mancanti e contemplando, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale;
- l'amministrazione potrà definire una tabella dei fabbisogni articolata su:
 - quali processi, funzioni o attività necessitano di personale (es: Risorse Umane, Sistemi informativi, Processi core dell'amministrazione, Sedi territoriali);
 - quali professioni servono, ricorrendo ad una tassonomia standard semplificata;
- il PTFP deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:
 - sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato;
 - sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;
 - con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile;

- con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del d.l. n.95/2012;
 - in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
 - necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;
- il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la "dotazione" di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti; resta fermo che la copertura dei posti vacanti definiti nel PTFP avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nonché, per gli altri istituti o rapporti, nei limiti di spesa di personale previsti e sopra richiamati, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio;
 - in sede di stesura del PTFP le amministrazioni pubbliche possono individuare, ai sensi dell'articolo 33 del decreto legislativo n.165/2001, eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;
 - gli enti territoriali opereranno nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

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

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

visto il Decreto Legge n.80/2021 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n.113 recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, ed in particolare l'articolo 6 avente introdotto il “Piano integrato di attività ed organizzazione” (PIAO), il quale prevede che lo stesso abbia durata triennale, sia aggiornato annualmente e debba definire, 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;

visto il Decreto del Presidente della Repubblica n.81 del 24 Giugno 2022 recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", ed in particolare l'articolo 1, comma 1, lettera a), il quale annovera il Piano dei fabbisogni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 tra quelli assorbiti dal PIAO;

richiamate:

- la deliberazione n.76 del 30/04/2026, con la quale, nell'approvare il PIAO del Comune di Sestu per il triennio 2026/2028, secondo quanto previsto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n.113, è stata approvata la programmazione del fabbisogno del personale relativa al medesimo arco temporale (rif.capitolo 4.5-paragrafo 4.5.1);
- la deliberazione n.161 del 21/09/2026, con la quale si è provveduto ad aggiornare PIAO 2026/2028 con specifico riferimento alla sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale";

considerato che rispetto al suddetto atto programmatico si rende necessario:

- a) provvedere alla ricopertura, mediante tentativo di ricollocamento di cui all'articolo 34-bis del D.Lgs. 165/2001 (risultato infruttuoso rif.prot.45188/2026) e in subordine tramite lo scorrimento della graduatoria detenuta dall'Ente relativa al profilo professionale necessitato, approvata con determinazione n.1166 del 12/09/2024, di un posto di collaboratore amministrativo, Area degli Operatori Esperti di cui al CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, che andrà a rendersi vacante a decorrere dal 01/10/2026 a seguito di dimissioni formalizzate dal/dalla dipendente con nota protocollo n.40549 del 28/08/2026. La copertura definitiva è subordinata alla verifica del diritto alla conservazione del posto e al mancato rientro del dipendente, ai sensi dell'articolo 21, commi 1 e 10-12, del CCNL Funzioni Locali del 23/02/2026; la durata corrisponde al periodo di prova previsto dal contratto applicato nell'amministrazione di destinazione, ovvero sei mesi;
- b) procedere all'incremento del numero di posti da mettere a concorso (da uno a tre) per il profilo professionale di istruttore tecnico per il quale era prevista ab origine la copertura di un posto mediante ricollocamento ex articolo 34 bis del D.Lgs.165/2001 (risultata infruttuosa – rif.prot.18955/2026), ovvero in subordine tramite l'avvio di una procedura di mobilità da svolgersi ai sensi dell'articolo 30 del medesimo decreto, andata deserta; l'incremento di due unità si rende necessario per far fronte a una scoperta verificatasi per dimissioni decorrenti dal 01/08/2026 e dal 01/09/2026 rassegnate da due dipendenti con note protocollo n.36763/2026 e n.40275/2026, per i quali il diritto e la durata della conservazione del posto devono essere verificati sulla base dell'articolo 21, commi 1 e 10-12, del CCNL Funzioni Locali del 23/02/2026, in relazione al periodo di prova previsto nell'amministrazione di destinazione, ovvero sei mesi; anche per queste due ulteriori figure si è già provveduto all'esperimento del tentativo di ricollocamento ex articolo 34-bis, avente avuto esito negativo (rif.prot.36744/2026);
- c) disporre la sostituzione di un istruttore informatico, Area degli istruttori, dimissionario dal 21/09/2026 per assunzione presso un datore di lavoro privato, senza diritto alla conservazione del posto ai sensi dell'articolo 21, comma 10, del CCNL Funzioni Locali 23/02/2026; la sostituzione avverrà tramite, nell'ordine, esperimento del tentativo di ricollocamento ex art.34-bis D.Lgs. 165/2001 (risultato infruttuoso -

rif.prot.45188 del 24/09/2026) ovvero in subordine mediante l'utilizzo della graduatoria approvata con determinazione n.452 del 15/04/2025 o concorso pubblico;

- d) modificare le modalità di assunzione di uno specialista amministrativo contabile, per il quale il tentativo di ricollocamento ex articolo 34-bis del D.Lgs. 165/2001 è risultato infruttuoso (rif. prot. 38383/2026) e la procedura di mobilità ai sensi dell'articolo 30 del medesimo decreto, indetta con determinazione n.530 del 30/04/2026, è andata deserta, prevedendo la progressione tra le aree ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs.165/2001 e dell'articolo 13, comma 6, del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022, come modificato dall'articolo 12, comma 1, del CCNL Funzioni Locali 23/02/2026, e, in subordine, il concorso pubblico;

dato atto che relativamente ai punti di cui sopra, la copertura dei posti dovrà avvenire nel rispetto dei vincoli assunzionali e di finanza pubblica vigenti per gli enti locali;

rilevato che tutte le modifiche al PIAO di cui alla presente deliberazione avvengono a invarianza dei costi complessivi già programmati, trattandosi della copertura di posti lasciati vacanti per cessazione di personale ovvero di assunzioni già previste e i cui costi sono già considerati nella programmazione e negli stanziamenti;

dato atto che il Comune di Sestu è soggetto alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n.34/2019 e che, pertanto, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, del decreto-legge 7 agosto 2026, n.144, non trovano applicazione nei suoi confronti i commi 557 e 557-quater dell'articolo 1 della legge n.296/2006, relativi al precedente limite storico della spesa di personale;

visto l'articolo 33, comma 2, del Decreto Legge n.34/2019;

visto il decreto interministeriale del 17 Marzo 2020, assunto ai sensi del citato articolo 33, comma 2, del Decreto Legge n.34/2019;

dato atto che:

- ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della Legge n.448/2001, a decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge n.449/1997 e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del Decreto Legge n.34/2019 il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio conseguente all'assunta programmazione del fabbisogno deve essere asseverato dall'organo di revisione;

acquisito in merito alla proposta variazione alla programmazione del fabbisogno di personale relativa al triennio 2026/2028 il parere favorevole dell'Organo di revisione, espresso, ai sensi della suesposta normativa, nel proprio verbale agli atti;

dato atto che l'articolo 4, comma 5, del CCNL 2022/2024 siglato in data 23/02/2026 prevede che, nell'ambito delle previste relazioni sindacali, debbano essere 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;

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

Con votazione unanime,

DELIBERA

- 1) di assumere la parte motiva quale parte essenziale e sostanziale del presente provvedimento;
- 2) di integrare e modificare la programmazione di cui al Piano integrato di attività ed organizzazione - sezione fabbisogno del personale dipendente - relativa al triennio 2026/2028, assunta con precedente deliberazione n.76 del 30/04/2026, adeguandone le relative previsioni nei termini sopra espressi e come da prospetto di cui all'Allegato A, parte integrante e sostanziale della presente deliberazione: sostituzione di un collaboratore amministrativo cessato in data 30/09/2026; incremento da uno a tre dei posti di istruttore tecnico, di cui due per sostituzione del personale cessato; sostituzione di un istruttore informatico cessato in data 20/09/2026; copertura dello specialista amministrativo contabile già programmato mediante progressione tra le aree ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001 e dell'articolo 13, comma 6, del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022, come modificato dall'articolo 12, comma 1, del CCNL Funzioni Locali 23/02/2026 e, in subordine, mediante concorso pubblico;
- 3) di stabilire che, qualora non sia possibile procedere alla progressione tra le aree ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001 e dell'articolo 13, comma 6, del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022, come modificato dall'articolo 12, comma 1, del CCNL Funzioni Locali 23/02/2026, il posto di specialista amministrativo contabile sarà coperto mediante concorso pubblico;
- 4) di dare atto che, per quanto non espressamente variato dalla presente deliberazione, resta valido il fabbisogno di personale 2026/2028 approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 76 del 30/04/2026, come ulteriormente modificato con deliberazione della Giunta comunale n.161 del 21/09/2026;
- 5) di attestare che l'aggiornata programmazione, coerente con le attuali previsioni di bilancio, avviene a invarianza dei costi complessivi già programmati, trattandosi di sostituzioni di personale cessato o di posti già previsti e finanziati, fermo restando il controllo del costo effettivo di ciascuna procedura, della capacità assunzionale ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019 e del decreto interministeriale 17 marzo 2020 e dell'equilibrio pluriennale di bilancio;
- 6) di dare atto che, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, del decreto-legge n. 144/2026, al Comune di Sestu non si applicano i commi 557 e 557-quater dell'articolo 1 della legge n. 296/2006;
- 7) di dare mandato al competente Ufficio Personale in merito all'adozione degli atti consequenziali alla presente;
- 8) di dichiarare, con separata votazione resa unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del citato decreto legislativo n. 267/2000.

La seduta termina alle ore 13:39.

ALLEGATO A — Aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale 2026–2028

Posizioni a tempo indeterminato

N.	Area/profilo	Unità	Natura rapporto	Modalità di reclutamento	Destinazione e decorrenza	Note
1	Operatori esperti – Collaboratore amministrativo	1	Tempo pieno e indeterminato; posto vacante dal 01/10/2026	Art. 34-bis D.Lgs. 165/2001; scorrimento graduatoria det. n. 1166 del 12/09/2024	Protocollo e notifiche; 01/04/2027	Art.34-bis D.Lgs. 165/2001: esito infruttuoso prot.45188/2026; dimissioni prot.40549/2026. Assunzione subordinata al termine del periodo di conservazione del posto pari a sei mesi (art.21 CCNL 23/02/2026).
2	Istruttori – Istruttore tecnico	3	Tempo pieno e indeterminato; un posto già programmato e due sostituzioni	Art. 34-bis D.Lgs. 165/2001 già esperito; concorso pubblico	Ambiente, servizi tecnologici e manutentivi, edilizia pubblica e infrastrutture; 01/03/2027	Art.34-bis D.Lgs. 165/2001: esito negativo prott.18955/2026 e 36744/2026; mobilità deserta; dimissioni prott.36763/2026 e 40275/2026. Assunzioni subordinate al termine del periodo di conservazione del posto pari a sei mesi (art.21 CCNL 23/02/2026).
3	Istruttori – Istruttore informatico	1	Tempo pieno e indeterminato; sostituzione	Art. 34-bis D.Lgs. 165/2001; graduatoria det.n.452 del 15/04/2025 o concorso pubblico	Servizi informatici; 1/10/2026	Art.34-bis D.Lgs. 165/2001: Esito infruttuoso art. 34-bis prot. 45188 del 24/09/2026.Dimissioni dal 21/09/2026 per assunzione nel settore privato; non ricorre la conservazione del posto ex art. 21, comma 10, CCNL 23/02/2026.
4	Funzionari ed EQ – Specialista amministrativo contabile	1	Tempo pieno e indeterminato; posto già programmato	Progressione tra le aree ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001 e dell'articolo 13, comma 6, del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022, come modificato dall'articolo 12, comma 1, del CCNL Funzioni Locali 23/02/2026; in subordine concorso pubblico	Servizi finanziari; 31/12/2026	Art. 34-bis infruttuoso prot.38383/2026; mobilità det.530/2026 andata deserta.



COMUNE DI SESTU

DELIBERA GIUNTA COMUNALE N. 175 del 08/10/2026

OGGETTO:

Aggiornamento PIAO 2026/2028 - Sezione programmazione del fabbisogno del personale dipendente

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

**FIRMATO
IL SINDACO
COSSA MICHELE**

**FIRMATO
IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT. MACCIOTTA DANIELE**



COMUNE DI SESTU

DELIBERA GIUNTA COMUNALE N. 175 del 08/10/2026

OGGETTO:

Aggiornamento PIAO 2026/2028 - Sezione programmazione del fabbisogno del personale dipendente

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata da oggi 09/10/2026 all'Albo Pretorio del Comune e vi rimarrà fino al 24/10/2026.

Sestu, 09/10/2026

FIRMATO
IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT. MACCIOTTA DANIELE



COMUNE DI SESTU

Oggetto proposta di delibera:

Aggiornamento PIAO 2026/2028 - Sezione programmazione del 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, 28.09.2026

IL RESPONSABILE SOSTITUENTE

Simone TROGA

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

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

Sestu, 28.09.2026

IL RESPONSABILE

Simone TROGA

Relazione istruttoria sulla progressione tra aree nel fabbisogno di personale del Comune di Sestu

PIAO 2026–2028 | Verifica del finanziamento e della riserva di accesso dall'esterno

1 Programmazione vigente e attuazione dei posti tecnici

Con deliberazione della Giunta comunale n. 76 del 30 aprile 2026 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione 2026–2028. La sottosezione 3.3, dedicata al piano triennale dei fabbisogni di personale, programma per il 2026 nove coperture a tempo indeterminato: due specialisti amministrativo contabili, due specialisti tecnici, un istruttore tecnico, un collaboratore amministrativo e tre istruttori amministrativo contabili. Il paragrafo 4.5.1 contiene la tabella delle posizioni e delle modalità di copertura.

In particolare, le posizioni nn. 3 e 4 si riferiscono a due rapporti a tempo pieno nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, profilo «specialista tecnico», assegnazione al Settore 6 – Edilizia pubblica, infrastrutture, strade, ambiente e servizi tecnologici. La tabella indica nell'ordine la ricollocazione di cui all'art.34-bis del D.Lgs. 165/2001, la mobilità esterna ex art.30 del medesimo decreto, l'utilizzo della graduatoria dell'Ente approvata con determinazione n.1173 del 12 settembre 2024 e il concorso pubblico. Entrambe sono qualificate come posizioni di nuova istituzione, in prospettiva della sostituzione di figure cessate con diritto alla conservazione del posto, alle condizioni precisate nel PIAO. La mobilità originariamente avviata per la copertura dei due posti è andata deserta; successivamente l'Ente ha attivato lo scorrimento della graduatoria già contemplata nel PIAO. Avviso di mobilità approvato con determinazione n.525 del 30/04/2026; presa d'atto di esito negativo andata deserta della procedura indetta con determinazione n.962 del 29/07/2026. Questa sequenza documenta il passaggio alla successiva modalità di copertura programmata.

Con deliberazione della Giunta comunale n.161 del 21 settembre 2026 è stata successivamente aggiornata la medesima sottosezione finalizzata all'effettuazione di un'assunzione sostitutiva a tempo determinato di uno specialista amministrativo contabile ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, in relazione all'aspettativa del responsabile del Settore 3. La deliberazione stabilisce che le altre previsioni del PIAO restano invariate. Tale assunzione a termine è distinta dalle coperture a tempo indeterminato considerate nel presente esame.

Le due posizioni di specialista tecnico sono state coperte mediante scorrimento della graduatoria di un concorso pubblico aperto senza riserva agli interni. I candidati, allora dipendenti del Comune di Sestu nel profilo di istruttore tecnico, erano risultati utilmente collocati nel concorso alle stesse condizioni degli altri partecipanti; sono poi cessati dal precedente rapporto e sono stati assunti nell'Area dei Funzionari.

Posto	Scorrimento	Cessazione precedente rapporto	Decorrenza nuova assunzione
3	Det.n.979 del 31/07/2026	Prot.n.36763 del 30/07/2026	01/08/2026
4	Det.n.1093 del 01/09/2026	Prot.n.40275 del 26/08/2026	01/09/2026

Graduatoria: determinazione n.1173 del 12 settembre 2024, come indicata nel PIAO, utilizzata per le due assunzioni. Bando del concorso pubblico n. 525 del 30/04/2026; riserva per interni: assente.

2 Normativa delle progressioni previste nella fase transitoria

L'art.52, comma 1-bis, del D.Lgs.165/2001 prevede le progressioni fra aree, salvaguardando una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno. Il penultimo periodo consente ai contratti collettivi, nella fase di revisione degli ordinamenti, di definire percorsi che valorizzino esperienza e professionalità maturate e utilizzate dall'amministrazione anche senza il titolo ordinariamente richiesto per l'accesso dall'esterno. L'art.13, commi 6, 7 e 8, del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022 disciplina la procedura valutativa e le sue risorse; l'art. 12 del CCNL Funzioni locali 23 febbraio 2026 ha sostituito la scadenza originaria con il 31 dicembre 2026.

Per il passaggio dall'Area degli Istruttori a quella dei Funzionari, la Tabella C allegata al CCNL 16 novembre 2022 ammette i dipendenti in servizio con: a) laurea triennale o magistrale e almeno cinque anni di esperienza nell'Area degli Istruttori o nella corrispondente categoria precedente; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno dieci anni della medesima esperienza. Il secondo percorso permette di valorizzare dipendenti privi della laurea; i laureati in possesso dell'anzianità richiesta possono ugualmente partecipare. Restano applicabili le disposizioni regolamentari dell'Ente e gli eventuali requisiti professionali inderogabili prescritti per le funzioni concretamente assegnate.

La procedura richiede una previsione espressa nel fabbisogno per il posto di destinazione e una selezione valutativa riservata ai dipendenti in servizio, con avviso, verifica dei requisiti, attribuzione dei punteggi, graduatoria e individuazione dell'avente titolo. Ai sensi dell'art.13, comma 7, i tre gruppi di criteri sono esperienza maturata nell'area di provenienza, titolo di studio e competenze professionali; a ognuno spetta un peso non inferiore al 20%. La specificazione dei criteri e dei pesi avviene secondo il confronto sindacale previsto dal CCNL. L'ente deve motivare il fabbisogno del profilo amministrativo contabile e assicurare valutazioni coerenti con le funzioni del posto.

3 Prima ipotesi Risorse dello 0,55 per cento del monte salari 2018

L'art.1, comma 612, della legge n.234/2021 e l'art.13, comma 8, del CCNL consentono, per la procedura transitoria, lo stanziamento di risorse aggiuntive fino allo 0,55% del monte salari 2018. Questa provvista è una facoltà, non una condizione di ammissibilità della procedura transitoria: l'ente deve decidere espressamente di stanziarla, quantificare il monte salari del 2018 e la quota già utilizzata negli esercizi precedenti, verificare l'importo residuo e assicurare la copertura permanente. Lo 0,55% rappresenta un limite complessivo che non si rinnova ogni anno. Il monte salari è inteso al lordo del dipendente e al netto degli oneri riflessi; gli oneri dell'amministrazione si aggiungono alla provvista così determinata.

Per il consumo della quota dello 0,55%, l'ARAN indica la differenza annua fra stipendio tabellare e quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'Area di destinazione e i corrispondenti valori dell'Area di provenienza; la verifica contabile deve applicare i valori contrattuali aggiornati e quantificare anche oneri riflessi, IRAP e impatto pluriennale. Se la progressione è interamente coperta dalle risorse aggiuntive effettivamente stanziate, l'orientamento ARAN distingue tale ipotesi dalle ordinarie facoltà assunzionali ai fini della riserva del 50%. L'uso eventuale di risorse ordinarie, anche in aggiunta, impone invece la verifica della quota esterna per i posti finanziati con queste ultime.

4 Seconda ipotesi Ordinarie capacità assunzionali senza lo 0,55 per cento

La stessa procedura valutativa dell'art.13, comma 6, può essere finanziata mediante ordinarie capacità assunzionali, senza attivare lo stanziamento dello 0,55%. L'ARAN, negli orientamenti CFL208 e

CFL209 concordati con Funzione pubblica e Ragioneria, chiarisce che in tal caso almeno il 50% delle posizioni disponibili coperte con le ordinarie risorse deve essere destinato all'accesso dall'esterno. La quota esterna può essere assicurata mediante concorso pubblico o scorrimento di graduatoria concorsuale. La previa appartenenza degli assunti ai ruoli del Comune non altera la natura aperta del concorso cui avevano partecipato senza riserva: ciò che rileva è la destinazione dei posti e la natura pubblica della graduatoria.

Il PIAO 2026 programma quattro posizioni nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione: due specialisti amministrativo contabili e due specialisti tecnici. Le due posizioni tecniche, già coperte dopo la mobilità andata deserta mediante scorrimento della graduatoria concorsuale pubblica, sono entrambe accessi dall'esterno; una delle due posizioni amministrativo contabili è destinata alla progressione in esame; l'altra resta prevista nel fabbisogno secondo le modalità indicate nel PIAO. Anche applicando il criterio prudenziale che conteggia come accessi esterni soltanto i due tecnici già assunti, sono riservate all'accesso dall'esterno almeno due delle quattro posizioni di funzionario programmate: $2/4 = 50\%$. Il requisito minimo è quindi rispettato senza dover attribuire all'altra posizione amministrativo contabile una modalità di copertura già perfezionata. La differenza tra i profili tecnico e amministrativo contabile non incide su tale rapporto: il confronto è riferito alle posizioni dell'Area dei Funzionari, non a quote autonome per ciascun profilo.

Per la posizione di specialista amministrativo contabile interessata dalla modifica era stata programmata la copertura mediante mobilità: la relativa previsione di spesa gravava quindi sul bilancio per l'intero trattamento economico del funzionario, non soltanto per la differenza retributiva rispetto a un istruttore già in servizio. La copertura di quella stessa posizione mediante progressione utilizza una spesa complessiva non superiore a quella già programmata per la mobilità, in quanto l'intera retribuzione del posto era già compresa nel costo programmato. Ai fini dell'impatto incrementale immediato sul personale attualmente in servizio rileva il costo differenziale del passaggio tra le aree. La possibile copertura del posto nell'Area degli Istruttori che si renderà vacante per effetto della progressione costituisce una decisione futura e separata dell'Ente e non è compresa nel confronto di spesa qui effettuato.

5 Pareri e giurisprudenza pertinenti

ARAN, orientamento CFL208 (31 marzo 2023): la procedura valutativa transitoria dell'art.13 può utilizzare sia le risorse speciali dello 0,55% sia le facoltà assunzionali ordinarie; per queste ultime permane la quota di almeno il 50% destinata all'esterno. Il medesimo orientamento precisa i requisiti della Tabella C, i tre criteri di valutazione con peso almeno pari al 20% ciascuno e il confronto sindacale. ARAN, orientamento CFL209 (31 marzo 2023): la quota esterna riguarda i posti finanziati con ordinarie risorse assunzionali; il finanziamento con risorse aggiuntive dello 0,55% segue la distinta disciplina contrattuale. Gli orientamenti risultano condivisi con il Dipartimento della funzione pubblica e la Ragioneria generale dello Stato.

ARAN, orientamenti CFL207, CFL229 e CFL254: il consumo della provvista speciale si misura con la differenza delle voci tabellari e dell'indennità di comparto indicate dall'Agenzia; il tetto dello 0,55% non si rinnova annualmente; il monte salari 2018 è assunto al lordo del dipendente, aggiungendo gli oneri a carico dell'Ente. La sintesi pubblicata dall'ARAN della deliberazione della Corte dei conti, Sezione Sicilia, n.133/2023/PAR richiama espressamente il concorso pubblico e lo scorrimento della graduatoria concorsuale tra gli accessi esterni rilevanti. La pronuncia siciliana, tuttavia, dichiara inammissibile il quesito: non costituisce una decisione di merito sulla quota.

Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per il Piemonte, deliberazione n.184/2024/PAR: distingue la provvista aggiuntiva dello 0,55% dalle ordinarie capacità assunzionali; il carattere speciale del primo finanziamento non trasforma in risorse aggiuntive le ordinarie facoltà assunzionali. È il

precedente contabile pertinente per separare le due ipotesi illustrate nella presente relazione, fermo che Sestu sceglie la seconda.

Corte costituzionale, sentenza n. 194 del 16 maggio 2002: ha censurato un sistema di progressioni riservate che lasciava all'accesso esterno soltanto il 30% dei posti; ribadisce la necessità di preservare in misura adeguata il concorso aperto per l'accesso alle qualifiche superiori. La pronuncia riguarda una diversa disciplina storica e offre il fondamento costituzionale della riserva oggi espressamente fissata dall'art. 52, comma 1-bis. Non decide il computo dei profili tecnico e contabile: quest'ultimo è concluso in base al testo vigente della norma, agli orientamenti ARAN e ai quattro posti programmati nell'Area dei Funzionari.

6 Conclusione istruttoria

Sussistono i presupposti per programmare la progressione valutativa dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari per lo specialista amministrativo contabile ai sensi dell'art. 13, commi 6–8, del CCNL 16 novembre 2022, nel termine prorogato dal CCNL 23 febbraio 2026, finanziandola con le ordinarie capacità assunzionali e senza utilizzare lo stanziamento aggiuntivo dello 0,55%. La posizione era già finanziata nel PIAO per una copertura mediante mobilità a costo integrale. Nell'Area dei Funzionari risultano programmate nel 2026 quattro posizioni a tempo indeterminato: le due coperture di specialista tecnico, avvenute mediante scorrimento di graduatoria pubblica dopo la mobilità andata deserta, assicurano già la quota esterna minima del 50% rispetto alle quattro posizioni. L'origine lavorativa dei due assunti, prima istruttori tecnici del Comune, non altera il carattere aperto e non riservato del concorso. La diversità del profilo tecnico rispetto a quello amministrativo contabile non è ostativa, poiché le posizioni appartengono alla stessa Area. Il costo della progressione è inferiore a quello integrale già programmato per la mobilità del funzionario.



COMUNE DI SESTU

CITTA' METROPOLITANA DI CAGLIARI

Verbale n. 30

L'anno duemila ventisei, il giorno 29 del mese di settembre si è riunito, in modalità videoconferenza, il Collegio dei Revisori dei Conti così composto:

dott. Francesco Picciau (presidente);

dott.ssa Valeria Usai (componente);

del dott. Attilio Lasio (componente).

al fine di esprimere il parere sulla proposta di deliberazione di Consiglio Giunta Comunale n. 173 del 28.09.2026 avente il seguente oggetto: *Aggiornamento PIAO 2026/2028 - Sezione programmazione del fabbisogno del personale dipendente*

IL COLLEGIO DEI REVISORI

Esaminato

- la proposta di deliberazione della Giunta comunale n. 173 del 28 settembre 2026, avente ad oggetto l'aggiornamento del PIAO 2026/2028 nella sezione relativa alla programmazione del fabbisogno del personale dipendente;
- la relazione istruttoria concernente la verifica della progressione tra le aree, del relativo finanziamento e della riserva di accesso dall'esterno;
- la nota del Settore 3 – Personale, Informatica, Protocollo, Attività produttive, Commercio, Caccia e Agricoltura, con la quale è stata trasmessa la documentazione al Collegio;
- l'Allegato A alla proposta, contenente l'aggiornamento delle posizioni a tempo indeterminato programmate per il triennio 2026/2028.

Considerato

- che la proposta di deliberazione modifica la programmazione del fabbisogno di personale già approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 76 del 30 aprile 2026 e successivamente aggiornata con deliberazione n. 161 del 21 settembre 2026;



- che l'aggiornamento riguarda:
 1. la sostituzione di un collaboratore amministrativo appartenente all'Area degli Operatori esperti, con decorrenza programmata dal 1° aprile 2027, subordinatamente alla conclusione del periodo di conservazione del posto previsto dalla disciplina contrattuale;
 2. l'incremento da uno a tre dei posti di istruttore tecnico nell'Area degli Istruttori, di cui due destinati alla sostituzione di personale cessato;
 3. la sostituzione di un istruttore informatico nell'Area degli Istruttori;
 4. la modifica della modalità di copertura di un posto di specialista amministrativo contabile nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, mediante progressione tra le aree e, in subordine, mediante concorso pubblico.

Preso atto

- che le modifiche proposte sono motivate da cessazioni di personale, dall'esito infruttuoso delle procedure di ricollocamento e mobilità precedentemente attivate, nonché dalla necessità di assicurare la continuità e la funzionalità dei servizi comunali;
- che la proposta dichiara l'invarianza dei costi complessivi già programmati, trattandosi di sostituzioni di personale cessato o di posti già previsti e finanziati nella precedente programmazione;
- che la relazione istruttoria evidenzia, con riferimento alla progressione dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, quanto segue:
 1. la posizione di specialista amministrativo contabile era già inserita nella programmazione del fabbisogno;
 2. la procedura di mobilità precedentemente prevista è risultata deserta;
 3. la progressione tra le aree sarebbe finanziata mediante le ordinarie capacità assunzionali, senza ricorso allo stanziamento aggiuntivo dello 0,55 per cento del monte salari 2018;
 4. nell'Area dei Funzionari risultano programmate quattro posizioni, delle quali due sarebbero state coperte mediante scorrimento di una graduatoria concorsuale pubblica formatasi senza riserva a favore del personale interno;



5. secondo la relazione, le due posizioni coperte mediante scorrimento della graduatoria pubblica assicurano una quota di accesso dall'esterno pari al 50 per cento delle posizioni programmate nell'Area dei Funzionari;

Rilevato che

- con riferimento alla sostenibilità finanziaria, la proposta richiama la disciplina di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019 e al decreto interministeriale 17 marzo 2020 e stabilisce che la copertura dei posti dovrà avvenire nel rispetto dei vincoli assunzionali, della capacità assunzionale e dell'equilibrio pluriennale di bilancio;
- che la mera dichiarazione di invarianza dei costi complessivi non sostituisce la verifica analitica:
 1. della spesa di personale prevista per ciascun esercizio del triennio;
 2. del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti secondo la disciplina applicabile;
 3. della capacità assunzionale disponibile;
 4. degli effetti finanziari delle cessazioni e delle nuove assunzioni;
 5. degli oneri riflessi e dell'IRAP;
 6. della compatibilità con gli stanziamenti del bilancio di previsione;
 7. del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Ritenuto

- che, prima dell'effettiva attuazione delle assunzioni e della progressione tra le aree, il Responsabile del servizio finanziario e il Responsabile del personale attestino, per ciascuna procedura, la permanenza dei presupposti finanziari e assunzionali previsti dalla normativa vigente;
- che, ai fini della completezza dell'istruttoria e della piena verificabilità del parere, devono risultare agli atti del procedimento:
 1. il prospetto analitico della spesa di personale aggiornata;
 2. il calcolo della capacità assunzionale disponibile;
 3. il prospetto del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti;
 4. la dimostrazione della permanenza dell'equilibrio pluriennale di bilancio;



5. il prospetto degli effetti finanziari delle cessazioni, delle sostituzioni e della progressione tra le aree;
6. il prospetto riepilogativo della quota di accesso dall'esterno riferita alle posizioni dell'Area dei Funzionari finanziate mediante ordinarie capacità assunzionali.

Acquisito

- il parere favorevole di regolarità tecnica espresso, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. 267/2000, dal responsabile del servizio sostituto dott. Simone Tropa;
- il parere favorevole di regolarità contabile espresso, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. 267/2000; dal responsabile del servizio sostituto dott. Simone Tropa.

IL COLLEGIO DEI REVISORI

per tutto quanto sopra esposto, ai sensi dell'art. 239, comma 1, lettera b), n. 2), del D.Lgs. n. 267/2000, esprime parere favorevole sulla proposta di deliberazione della Giunta comunale n. 173 del 28 settembre 2026, avente ad oggetto: "Aggiornamento PIAO 2026/2028 – Sezione programmazione del fabbisogno del personale dipendente".

Il presente parere è subordinato alla condizione che:

- prima dell'avvio delle singole procedure di reclutamento sia verificata e attestata la permanenza della capacità assunzionale e del rispetto del valore soglia applicabile ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019 e del decreto interministeriale 17 marzo 2020;
- sia confermata, mediante specifico prospetto agli atti, la compatibilità della programmazione aggiornata con gli stanziamenti del bilancio 2026/2028 e con il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;
- la progressione tra le aree per il posto di specialista amministrativo contabile sia attuata nel rispetto integrale dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165/2001, dell'articolo 13 del CCNL Funzioni locali e della disciplina contrattuale vigente;



- la procedura valutativa sia preceduta dalla verifica dei requisiti di partecipazione, dall'adozione dell'avviso, dalla predeterminazione dei criteri e dei pesi di valutazione e dall'espletamento delle relazioni sindacali previste;
- sia documentato il rispetto della quota minima del 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, con riferimento alle posizioni finanziate mediante ordinarie capacità assunzionali;
- le assunzioni sostitutive siano effettuate soltanto dopo la verifica dell'effettiva vacanza dei posti e della conclusione degli eventuali periodi di conservazione del posto previsti dalla disciplina contrattuale;
- le procedure di reclutamento siano attivate nel rispetto dell'ordine e delle condizioni indicati nella proposta, nonché della normativa vigente in materia di ricollocamento, mobilità, utilizzo delle graduatorie e concorso pubblico;
- ogni successivo provvedimento di assunzione o di progressione dia atto dell'avvenuta verifica della copertura finanziaria, della sostenibilità della spesa e della compatibilità con i vincoli di finanza pubblica.

Il collegio dei revisori

Dott. Francesco Picciau

Dott.ssa Valeria Usai

Dott Attilio Lasio