

**COMUNE DI QUARTUCCIU**  
**CITTA' METROPOLITANA DI CAGLIARI**

**Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2022-2023**

***Allegato alla deliberazione G.C. n. 19 del 26.02.2021***

## PREMESSA

In data 13 agosto 2015 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 7 agosto 2015 n. 124 recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, meglio conosciuta come Legge Madia di Riforma della Pubblica Amministrazione.

Tra gli obiettivi della Legge delega vi è il progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni. L’art. 4 del decreto legislativo 75/2017 interviene sull’art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 affidando al piano triennale dei fabbisogni di personale il raggiungimento dell’obiettivo del superamento della dotazione organica, con lo scopo dichiarato di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Pur non esistendo una definizione normativa di “dotazione organica” essa è un documento di programmazione delle risorse umane, nel quale sono riportate il complesso delle risorse umane, suddivise per categoria e profilo professionale, necessarie allo svolgimento dell’attività dell’ente per il conseguimento degli obiettivi e le finalità istituzionali delle amministrazioni.

L’art. 4 del d. Lgs. 75/2017, stabilisce che il fabbisogno è predisposto dai singoli enti sulla base delle linee di indirizzo fissate con decreti del Ministero per la semplificazione e la PA di concerto con il Ministero dell’economia e finanze, nonché d’intesa con la Conferenza Unificata per quanto riguarda gli Enti Locali, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

Le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni del personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo sopra citate. Tale piano deve essere accompagnato dall’indicazione delle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

La “vecchia” dotazione organica è pertanto sostituita dal personale in servizio, al netto dei dipendenti che cessano, ai quali vanno aggiunti i contenuti del piano assunzionale.

Il Ministro per la semplificazione, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 75/2017, ha adottato le “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA*” (pubblicate in GURI n. 173/2018) al fine di orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale.

Nelle suddette Linee di indirizzo, si precisa che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance;
- l’adozione del piano è sottoposta alla preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi;
- il concetto della dotazione organica è da intendersi superato. Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il “contenitore” rigido da cui partire per definire la programmazione dal fabbisogno e condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. La nuova formulazione dell’art. 6 del D.Lgs. 165/2001, impone una coerenza tra il piano dei fabbisogni e l’organizzazione degli uffici diventando lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance. Il Piano diventa pertanto uno strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e gestione delle risorse umane;
- la nuova dotazione organica individua **una spesa potenziale massima** imposta come vincolo dalla normativa vigente. Nel rispetto degli indicatori di spesa potenziale massima, gli enti potranno procedere annualmente alla rimodulazione quantitativa e

qualitativa della propria consistenza di personale garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, e:

- a) coprendo i posti vacanti nei limiti della facoltà assunzionali previste dalla legge;
- b) indicando nel piano, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano;
- **la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite, non può essere superiore alla spesa potenziale massima;**
- Nel Piano vanno indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso e in particolare:
  - spese personale a tempo indeterminato (comprese quelle sostenute per il personale in comando)
  - spese per personale assegnato temporaneamente ad altri enti al fine di valutare gli effetti in caso di rientro;
  - spese per personale flessibile anche al fine di verificare il rispetto dei limiti di cui al D.L. 78/2010 e D.L. 66/2014. Tali rapporti incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul Piano;

## **1. L'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE E IL PERSONALE IN SERVIZIO**

### **L'assetto organizzativo**

Il Comune di Quartucciu è situato nell'area vasta della Città Metropolitana e si estende per una superficie di circa 27,93 chilometri quadrati.

L'estrema vicinanza con Cagliari ha favorito, nel corso degli ultimi anni, un considerevole sviluppo dal punto di vista edilizio, con il conseguente aumento del numero degli abitanti.

L'assetto organizzativo dell'Ente è piuttosto semplice: accanto agli organi di indirizzo politico previsti e disciplinati dalla legge (Consiglio comunale, Giunta e Sindaco) c'è l'apparato amministrativo composto dal Segretario generale e da sette strutture organizzative di massima dimensione denominate Settori.

Questi ultimi, a loro volta, possono essere articolati in strutture semplici denominate Uffici individuati da ciascun Responsabile nell'ambito delle risorse umane assegnate dall'organo politico.

In un simile contesto, gli organi di governo sono preposti alle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, attraverso la definizione degli obiettivi e dei programmi da attuare e la verifica della rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti.

A tale ruolo si affianca quello dei Responsabili di Settore ai quali spetta l'adozione degli atti e dei provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo, necessari ai fini di dare concreta attuazione agli atti di indirizzo politico.

Un modello organizzativo quindi che definisce i ruoli e le responsabilità ovvero da un lato un attore preposto a definire e monitorare le strategie mentre dall'altro un soggetto preposto alla realizzazione delle strategie nel rispetto dell'ordinamento giuridico e secondo un'ottica manageriale.

### **La struttura organizzativa**

L'art. 107 del D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267, stabilisce che i poteri di indirizzo e di controllo politico-amministrativo spettano agli organi di governo mentre la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica è attribuita ai dirigenti mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.

Il vigente regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di G.C. n. 4 del 8/01/2013 e modificato, da ultimo, con delibera di G.C. n. 63 del 23/05/2019, prevede che la struttura organizzativa dell'Ente è articolata in Settori e Uffici. Il Settore

costituisce l'unità organizzativa di massimo livello alla quale sono preposti i Responsabili titolari di posizione organizzativa.

Con deliberazione di G.C. n.101 del 24/05/2007 è stata determinata la struttura organizzativa dell'ente, alla quale con successive deliberazioni sono state apportate alcune modifiche. (*deliberazione 214 del 13.11.2008; n. 182 del 09.12.2013 e n. 2 del 14.01.2016*),

Allo stato attuale, la macro struttura dell'ente è quella sotto indicata:

Settore	Competenze
Affari Generali e Culturali	Ufficio del sindaco Segreteria generale Affari Generali Informatizzazione Contenzioso Cultura e spettacolo Politiche educative Sport Turismo
Risorse Finanziarie	Ragioneria contabilità Economato - provveditorato Tributi Altri canoni Patrimonio Contabilità fiscale Rapporti con gli altri enti o organi
Politiche sociali	Servizi sociali
Risorse umane e produttive	Personale (compreso trattamento fiscale e previdenziale amministratori) Anagrafe Stato civile Elettorale Leva Supporto Nucleo di valutazione Statistica, censimenti e toponomastica Albo giudici popolari Referendum Attività Produttive SUAPE (Sportello Unico Attività produttive e Edilizia)
Gestione del Territorio	Urbanistica Edilizia privata e residenziale pubblica
Lavori pubblici, manutenzioni e ambiente	Lavori Pubblici Attività cimiteriale Ambiente Protezione civile Gestione rete segnaletica
Vigilanza	Vigilanza Videosorveglianza (compreso telesorveglianza e telecontrollo)

### Dipendenti in servizio

Alla data del 01/01/2021 risultano in servizio:

n. 67 dipendenti a tempo indeterminato e un dipendente a tempo determinato, oltre al Segretario Generale, come riportato nei sottostanti prospetti:

**SECRETARIO COMUNALE**

TITOLARE CONVENZIONE DI SEGRETERIA COL COMUNE DI VILLAPUTZU

**DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO**

CAT. D	12	Di cui n. 1 unità in comando presso la RAS
CAT C	26	Di cui n. 1 unità in comando presso la RAS
CAT B3	12	
CAT B1	7	
CAT A	10	
<b>Totali</b>	<b>67</b>	

**DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO:**

n. 1 unità di categoria D – istruttore direttivo amministrativo sociale presso il Settore Politiche sociali

Il personale in servizio è ripartito tra i diversi Settori in cui si articola la struttura organizzativa nel seguente modo:

Settore	Categoria D	Categoria C	Categoria B3	Categoria B1	Categoria A	Totale
Affari Generali e Culturali	1	2	2	4	2	11
Risorse Finanziarie	1	4	1			6
Politiche sociali	4					4
Risorse umane e produttive	1	3	3	1		8
Gestione del Territorio	3	2	2			7
LL.PP. manutenzioni e ambiente	2	5	4	2	7	20
Vigilanza	1	10			1	12
<b>Totali</b>	<b>12</b>	<b>26</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>68</b>

Con deliberazione della G.C. n. 38 del 21/03/2019, è stato approvato il “Regolamento sull'istituzione, il conferimento, la revoca e la graduazione delle posizioni organizzative”;

Con decreto sindacale n. 15 del 29/12/2020 sono stato conferiti i seguenti incarichi di posizione organizzativa:

<b>POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>	<b>NOMINATIVO</b>
Affari Generali e Culturali	Rosas Tiziana
Risorse Finanziarie	Sergi Fabio
Politiche sociali	Sulis Maria Cristina
Risorse umane e produttive	Ajtano Marina
Gestione del Territorio	Melis Claudia
LL.PP. manutenzioni e ambiente	Casu Davide
Vigilanza	Nateri Giovanni

**ELENCO DEL PERSONALE IN SERVIZIO PER SETTORE***alla data del 01/01/2021***SEGRETARIO GENERALE****DOTT. ANGELO STERI**

Convenzione col Comune di Villaputzu a far data dal 07.01.2020

Percentuale a carico del Comune di Quartucciu: 60%

<b>SETTORE AFFARI GENERALI</b>				
	<b>Nominativo</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Cat.</b>	<b>NOTE</b>
1	Rosas Tiziana	Istruttore direttivo amm.- Responsabile	D	Tempo pieno
2	Tinti Teresa	Istruttore amm.vo	C	Tempo pieno
3	Tidu Valentina	Istruttore amm.vo	C	Tempo pieno
4	Antonacci Santuccia	Collaboratore amministrativo	B3	Tempo pieno
5	Loi Anna Chiara	Collaboratore amministrativo	B3	Tempo pieno
6	Meloni Augusto	Esecutore amministrativo	B	Tempo pieno
7	Mereu Patrizia	Esecutore amministrativo	B	Tempo pieno
8	Picciau Roberto	Esecutore amministrativo - Messo	B	Tempo pieno
9	Onnis Renato	Esecutore amministrativo - Messo	B	Tempo pieno
10	Deidda Ignazio	Operatore generico	A	Tempo pieno
11	Melis Rita	Operatore generico	A	Tempo pieno
<b>SETTORE GESTIONE DEL TERRITORIO</b>				
	<b>Nominativo</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Cat.</b>	<b>NOTE</b>
1	Melis Claudia	Istruttore direttivo Tecnico - Responsabile	D	Tempo pieno
2	Cacciopoli Alessandro	Istruttore direttivo tecnico	D	In comando alla RAS
3	Bozano Enrica	Istruttore direttivo tecnico	D	Tempo pieno
4	Atzeri Valeria	Istruttore tecnico	C	Tempo pieno
5	Manca Giampaolo	Istruttore tecnico	C	Tempo pieno
6	Littera Rita	Collaboratore amministrativo	B3	Tempo pieno
7	Littera Luisa	Collaboratore amministrativo	B3	Tempo pieno
<b>SETTORE RISORSE FINANZIARIE</b>				
	<b>Nominativo</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Cat.</b>	<b>NOTE</b>
1	Sergi Fabio	Istruttore direttivo contabile	D	Tempo pieno
2	Lostia Loredana	Istruttore amm.vo contabile	C	Tempo pieno
3	Murtas Valeria	Istruttore amm.vo contabile	C	Tempo parziale al 70%
4	Dessy Eugenio	Istruttore amm.vo contabile	C	Tempo pieno
5	Soddu Elisabetta	Istruttore amm.vo contabile	C	Tempo pieno
6	Vargiu Lucia	Collaboratore professionale	B3	Tempo pieno
<b>SETTORE LAVORI PUBBLICI MANUTENZIONI E AMBIENTE</b>				
	<b>Nominativo</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Cat.</b>	<b>NOTE</b>
1	Casu Davide	Funzionario Tecnico - Responsabile	D	Tempo pieno
2	Spettu Angelo	Funzionario tecnico	D	Tempo pieno
3	Pischedda Alessandro	Istruttore tecnico	C	Tempo pieno
4	Mascia Giorgio	Istruttore tecnico	C	Tempo pieno

5	Siddi Rosanna	Istruttore tecnico	C	Tempo pieno
6	Barreca Giuseppe	Istruttore tecnico	C	Tempo pieno
7	Pisu Maria Cristina	Istruttore amministrativo	C	In comando alla RAS
8	Mereu Ornella	Collaboratore amministrativo	B3	Tempo pieno
9	Serra Gilberto	Collaboratore tecnico	B3	Tempo pieno
10	Exiana Tullio	Collaboratore tecnico	B3	Tempo pieno
11	Mignone Sandro	Collaboratore tecnico	B3	Tempo pieno
12	Corda Mario	Esecutore tecnico	B	Tempo pieno
13	Saba Antonio	Esecutore tecnico	B	Tempo pieno
14	Pischedda Pierpaolo	Operatore tecnico	A	Tempo pieno
15	Schirru Giorgio	Operatore tecnico	A	Tempo pieno
16	Saba Marco	Operatore tecnico	A	Tempo pieno
17	Pisu Giorgio	Operatore tecnico	A	Tempo pieno
18	Frau Ignazio	Operatore tecnico	A	Tempo pieno
19	Spiga Gianluca	Operatore tecnico	A	Tempo pieno
20	Lisci Gianfranco	Operatore tecnico	A	Tempo pieno
<b>SETTORE VIGILANZA</b>				
	<b>Nominativo</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Cat.</b>	<b>NOTE</b>
1	Nateri Giovanni	Istruttore direttivo -Responsabile	D	Tempo pieno
2	Loi Tonio	Istruttore di vigilanza	C	Tempo pieno
3	Scalas Marcello	Istruttore di vigilanza	C	Tempo pieno
4	Scalas Alessandro	Istruttore di vigilanza	C	Tempo pieno
5	Corona Antonino	Istruttore di vigilanza	C	Tempo pieno
6	Serra Paoletta	Istruttore di vigilanza	C	Tempo pieno
7	Satta Paolo Daniele	Istruttore di vigilanza	C	Tempo pieno
8	Fanni Romina	Istruttore di vigilanza	C	Tempo pieno
9	Ladu Maria Antonietta	Istruttore di vigilanza	C	Tempo pieno
10	Uda Donatella	Istruttore amm.vo	C	Tempo pieno
11	Frongia Antonella	Istruttore amm.vo	C	Tempo pieno
12	Sanna Fabrizio	Operatore generico	A	Tempo pieno
<b>SETTORE POLITICHE SOCIALI</b>				
	<b>Nominativo</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Cat.</b>	<b>NOTE</b>
1	Sulis Maria Cristina	Istruttore direttivo sociale - Responsabile	D	Tempo pieno e determinato con scadenza 31/07/2021
2	Sanna Annalisa	Assistente sociale	D	Tempo pieno
3	Melis Michela	Assistente sociale	D	Tempo pieno
4	Casula Eliana	Assistente sociale	D	Tempo pieno
<b>SETTORE RISORSE UMANE E PRODUTTIVE</b>				
	<b>Nominativo</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Cat.</b>	<b>NOTE</b>
1	Ajtano Marina	Istruttore direttivo amm.- Responsabile	D	Tempo pieno
2	Cortopassi Stefania	Istruttore amm.vo	C	Tempo pieno
3	Madeddu Annamaria	Istruttore amm.vo	C	Tempo pieno
4	Ponga Donatella	Istruttore amm.vo contabile	C	Tempo pieno
5	Ambu Lucia	Collaboratore amministrativo	B3	Tempo pieno
6	Pulga Susanna	Collaboratore amministrativo	B3	Tempo pieno
7	Murru Maria Luisa	Collaboratore amministrativo	B3	Tempo pieno
8	Aresu Eulalia	Esecutore amministrativo	B	Tempo pieno

## 2. CAPACITA' ASSUNZIONALI

### Capacità assunzionale

Tutte le assunzioni di personale devono essere previste nella programmazione del fabbisogno del personale comprese quelle con contratto flessibile.

Sulla base dei principi dettati dall'armonizzazione dei sistemi contabili, la programmazione del fabbisogno costituisce un allegato al DUP il quale è adottato prima dell'approvazione del bilancio preventivo.

Si pone ora la necessità di adottare il piano del fabbisogno del personale per il triennio 2021-2023 che tenga conto delle esigenze organizzative da soddisfare con le nuove assunzioni.

A tal fine occorre verificare la capacità assunzionale dell'Ente, ossia la possibilità di procedere con nuove assunzioni.

Si deve evidenziare peraltro che l'articolo 33 del D.L. 30.04.2019, n. 34 (convertito in legge dall'art. 1, comma 1, della Legge 28.06.2019, n. 58) contiene importanti disposizioni per i comuni sulle capacità assunzionali e sui tetti ai fondi per il salario accessorio. Le nuove regole producono l'effetto di differenziare in misura assai marcata la possibilità di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato tra le varie amministrazioni e determineranno tre possibili effetti:

- a) un aumento delle capacità assunzionali per i comuni cd virtuosi, cioè aventi un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, al di sotto di quello fissato dal provvedimento;
- b) impongono ai comuni che sono al di sopra di tale rapporto di darsi un documento che preveda il rientro entro il 2025 in un rapporto fissato dallo stesso provvedimento per il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti;
- c) sulla base delle modifiche apportate dal comma 853 della legge n. 160/2019, cd di bilancio 2020, i comuni che hanno un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti compreso tra il valore fissato per gli enti virtuosi e quello fissato per le amministrazioni cui viene imposto un obbligo di rientro, non possono aumentare la spesa per il personale rispetto a quella registrata nell'ultimo rendiconto approvato.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

*“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 comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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."*

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Considerato che l'art. 5, comma 2, del sopracitato D.P.C.M. 17 consente l'utilizzo degli spazi assunzionali residui dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali annui della Tabella 2 e nei limiti di cui alla Tabella 1;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: *"Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni"*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Dal quadro normativo sopracitato, emerge che il tetto alla spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557 quater della legge n. 296/2006, è ancora pienamente in vigore; esso impone agli enti locali che erano soggetti al patto di stabilità, come il Comune di Quartucciu, di non superare la spesa media per il personale del triennio 2011/2013. Infatti, l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 ha individuato un nuovo criterio, di tipo dinamico e legato alla sostenibilità finanziaria, per la determinazione delle facoltà assunzionali, limitatamente al personale a tempo indeterminato. Pertanto, la nuova disciplina e quella previgente, coesistono in quanto hanno due ambiti di applicazione diversi. L'art. 33 del dl n. 34/2019 individua i criteri per stabilire quando e in che misura i comuni possono procedere ad assumere nuovo personale a tempo indeterminato, mentre le norme contenute dai commi 557 della legge

296/2006 fissano i limiti alla spesa complessiva del personale in un'ottica di contenimento della stessa.

In conclusione, permane il vincolo di rispettare il tetto della spesa media del triennio 2011/2013 e la maggiore spesa conseguente alle assunzioni consentite dall'art. 33 del dl n. 34/2019 non va computata ai fini della verifica del rispetto del limite di cui al sopraccitato comma 557 quater.

Il programma del fabbisogno del personale per il triennio 2020/2022, dapprima approvato con deliberazione di G.C. n. 9 del 28/01/2020 e integrato con deliberazione n. 58 del 3/06/2020, è stato riapprovato con deliberazione di G.C. n. 74 del 30/07/2020 e successivamente modificato e integrato con deliberazione di G.C. n. 108 del 26/11/2020.

In attuazione della programmazione 2020/2021/2022, così come risultante dai succitati provvedimenti, nel 2020 l'ente ha effettuato in base alla vigente normativa le seguenti assunzioni:

<b>DESCRIZIONE</b>	<b>Utilizzo capacità assunzionale anno 2020</b>
n. 1 istruttore amministrativo, categ. C, a tempo pieno e indeterminato, per il Settore AA.GG	<b>29.194,04</b>
n. 1 istruttore tecnico, categ. C, a tempo pieno e indeterminato per il Settore Gestione del Territorio	<b>29.194,04</b>
n. 1 Istruttore direttivo tecnico, categ. D, a tempo pieno e indeterminato, per il Settore Gestione del Territorio	<b>31.704,08</b>
n. 1 agente di P.M., categ. C, a tempo pieno e indeterminato per il Settore Vigilanza.	<b>29.974,34</b>
n. 2 istruttore tecnico, categ. C, a tempo pieno e indeterminato per il Settore LL.PP.	<b>58.388,08</b>
n. 1 agente di P.M., categ. C, a tempo pieno e indeterminato, per il Settore Vigilanza	<b>29.974,34</b>
<b>Totale</b>	<b>208.428,92</b>
Residui resti assunzionali quinquennio 2015/2019 non utilizzati	<b>130.590,82</b>

#### **Nuove assunzioni in deroga (DPCM 17/03/2020)**

<b>DESCRIZIONE</b>	<b>Utilizzo capacità assunzionale anno 2020</b>
n. 2 istruttore tecnico, categ. C, a tempo pieno e indeterminato per il Settore LL.PP.	<b>58.388,08</b>
n. 1 agente di P.M., categ. C, a tempo pieno e indeterminato, per il Settore Vigilanza	<b>29.974,34</b>
<b>Totale</b>	<b>88.362,42</b>

## - A TEMPO DETERMINATO

n. 1 Istruttore direttivo amministrativo sociale, categ. D ai sensi dell'art. 110, comma 2, del TU 267/2000, per un anno, dal mese di agosto.

### Capacità assunzionali di competenza: anno 2021

Con determinazione del responsabile del settore risorse umane n. 61 del 1/02/2021, è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2021, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020.

Dai dati risultanti nella citata determinazione si rileva che Il Comune di Quartucciu si colloca in una condizione di virtuosità finanziaria in quanto il rapporto tra la spesa complessiva del personale impegnata in termini di competenza e rilevata nel rendiconto della gestione 2019 al netto di IRAP (euro 2.395.540,17) e la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative al triennio 2017-2019, al netto del valore assestato di parte corrente del fondo crediti di dubbia esigibilità iscritto nel bilancio di previsione 2019 (euro 10.272.901,90), risulta pari al 23,32 per cento;

Verificato che secondo il precetto dell'art. 5 del citato DPCM 170 marzo 2020, l'incremento annuo della spesa del personale registrata nel 2019 per assunzioni a tempo indeterminato è quantificabile nei seguenti importi:

- euro 392.853,49 nell'anno 2021 (16,0 per cento della spesa del personale 2018)
- euro 466.513,52 nell'anno 2022 (19,0 per cento della spesa del personale 2018)
- euro 515.620,20 nell'anno 2023 (21,0 per cento della spesa del personale 2018)
- 

fermo restando che la spesa complessiva del personale non può comunque superare il valore soglia di cui all'articolo 4, comma 1, del D.P.C.M., ossia il 27% di euro 10.272.901,90 corrispondente a euro 2.773.683,51.

Premesso quanto sopra, gli spazi finanziari disponibili per nuove assunzioni in ruolo nell'anno 2021 ammontano a **euro 378.143,34 (euro 2.773.683,51 - euro 2.395.540,17)**, cioè di importo inferiore al limite annuo fissato in euro 392.853,49;

Va aggiunto, tuttavia, che la circolare esplicativa della Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: *“Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”*, ha chiarito che “i valori percentuali riportati in tabella rappresentano un incremento rispetto alla base “spesa di personale 2018”, per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti”.

Pertanto, in applicazione di tale disposizione, la capacità assunzionale per assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2021 è di **euro 169.714,42** (euro 378.143,34 al netto dell'utilizzo della capacità assunzionale 2020 del 9% pari a euro 208.428,92).

Permane, conformemente a quanto previsto all'art. 5, comma 2, del DPCM 17/03/2020, la disponibilità dei resti assunzionali 2015/2019, non utilizzati, pari a euro 130.590,82.

### **3. FABBISOGNO DI PERSONALE E VINCOLI**

#### **limiti di spesa del personale**

Le scelte organizzative devono essere effettuate nel rispetto dei limiti di spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 557-quater della legge 296/2006 e s.m.i. che stabilisce che la spesa non può essere superiore a quella media del triennio 2011-2012-2013. Tale spesa va determinata nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato con circolare 9/2006.

#### **Componenti incluse**

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa (Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13. ) ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.
- la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

#### **Componenti escluse**

Sono escluse dal conteggio:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- incentivi per la progettazione;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.

## Fabbisogno di personale 2021/2023

Il fabbisogno di personale deve essere pianificato tenendo conto delle necessità dell'ente ulteriori a quelle già valutate nella programmazione precedente, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Pertanto, si confermano tutte le assunzioni a tempo indeterminato già programmate nel piano del fabbisogno di personale 2020/2022.

Inoltre, preme evidenziare che i numerosi procedimenti attribuiti al Settore Politiche sociali, legati allo stato di emergenza Covid, richiedono la conferma del potenziamento, già attuato lo scorso anno, delle risorse umane assegnate al settore, prevedendo la proroga sino al 30 giugno 2022, del rapporto di lavoro dell'istruttore direttivo amministrativo sociale, assunto ai sensi dell'art. 110 del TU 267/2000, il cui termine di scadenza è attualmente fissato al 31/07/2021.

Inoltre, anche al fine di fare fronte ai maggiori oneri di gestione da parte del Settore Gestione del Territorio, in ordine ai procedimenti connessi all'erogazione del beneficio di cui all'art. 119 del D.L. n. 34/2020 (detrazione fiscale del 110%), si ritiene di dovere confermare la programmazione dell'assunzione per otto mesi di un istruttore direttivo tecnico, categ. D. Allo stato attuale, è stato approvato un bando per l'utilizzo di graduatorie vigenti di altri enti, a seguito dell'esito negativo, sia dello scorrimento della graduatoria approvata dall'ente con determinazione n. 861 del 16/11/2020, sia della graduatoria del Comune di Sardara con la quale l'ente aveva sottoscritto apposita convenzione.

### **Vincoli per l'assunzione di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro**

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...".

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Tale criterio non vale per i contratti di formazione lavoro, che, pur instaurando una forma di lavoro flessibile, richiedono un investimento in termini formativi, anche nella prospettiva della successiva conversione. I CFL pertanto non possono essere attivati "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezione.

n. personale a tempo indeterminato al 1 gennaio 2021: <b>67 dipendenti</b>
--

<b>20% 67 = 13</b>
--------------------

L'articolo 9, comma 28, del DL 78/2010, prescrive che le amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

A partire dal 2014, la legge 114/2014 (articolo 11, comma 4-bis) ha previsto che tali limitazioni non si applichino agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale previsto dai commi 557 e 562, articolo 1, della legge 296/2006. Anche per gli

enti virtuosi, in ogni caso, c'è il vincolo che la spesa complessiva **non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009**

Le assunzioni a tempo determinato devono rispettare i seguenti vincoli:

Vincoli	Riferimenti
Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale	comma 557 e ss., legge n. 296/2006, e per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanza pubblica (quali unioni di comuni), il limite di spesa dell'anno 2008 (comma 562).
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009	art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017.
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali.	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114.

Il limite di spesa per assunzioni flessibili del Comune di Quartucciu, pari alla spesa sostenuta per la stessa finalità durante l'anno 2009 ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, è pari a **euro 117.017,86**

### **Spese per contratti di lavoro a tempo determinato: dimostrazione rispetto dei vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010**

Le spese relative ai rapporti di lavoro a tempo determinato per l'anno 2021, soggette ai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010, sono calcolati nelle tabelle sottostanti sulla base delle precedenti programmazioni del fabbisogno :

#### **anno 2021**

	Tipologia contrattuale	durata	Anno di riferimento	Spesa presunta
Istruttore direttivo amministrativo sociale di cat. D	Contratto a tempo pieno ex art. 110 Tuel	Dal 01.01.2021 al 31.12.2021	2021	46.655,68
Istruttore direttivo tecnico di cat. D	Contratto a tempo pieno , mediante utilizzo vigenti graduatorie	Otto mesi	2021	22.907,41
<b>TOTALE</b>				<b>69.563,09</b>

**anno 2022**

	<b>Tipologia contrattuale</b>	<b>durata</b>	<b>Anno di riferimento</b>	<b>Spesa presunta</b>
Istruttore direttivo amministrativo sociale di cat. D	Contratto a tempo pieno ex art. 110 Tuel	Dal 01.01.2022 al 30.06.2022	2022	27.207,03

Da quanto sopra, emerge che la spesa relativa alle assunzioni flessibili programmata per gli anni 2021 e 2022 è rispettosa dei limiti in materia di contenimento delle spese per assunzioni flessibili e l'Ente potrebbe anche decidere, avendo le risorse finanziarie necessarie, e nel rispetto delle norme di legge in materia di assunzioni flessibili e i limiti di spesa del personale (art. 1, comma 557) di incrementare la presente spesa.

**Prerequisiti alle assunzioni**

Prima di procedere con le assunzioni è necessario verificare:

<b>Adempimento</b>		<b>Sanzione</b>	<b>Riferimenti</b>
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale" (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/20011). 1 Il D.Lgs. n. 75/2017 ha novellato l'art. 6, comma 6, in modo da consentire comunque le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette	art. 39, c. 1, legge n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; - comma 557-quater, legge n. 296/2006.
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere" (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001). - art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.	art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.
d1)	Mancato invio entro il 31 marzo - della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (anno 2018)	Divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo	Art. 1, commi 469 e 474 legge 232/2016
d2)	Mancato invio entro il 31 marzo - comunque entro il 30 aprile - della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (dal 2018)	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato	art. 1, c. 470, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.
f)	Adozione da parte delle	La mancata adozione dei piani	Art. 48, D.Lgs. n.

	amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	198/2006
g)	Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di "un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance" NB: l'art. 169, comma 3- bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto "di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati"	(art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009). - art. 10, D.Lgs. n. 150/2009; - art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000.
h)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto	(c. 557-ter, legge n. 296/2006). art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; - Circolare RGS 5/2016; - Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014.
i)	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	Art. 9, c. 1- quinquies, D.L. n. 113/2016.
m)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	Art. 9, comma 3 bis, D.L. n. 185/2008
n)	L'art. 41, comma 2, del D.L. n. 66/2014 prevedeva la sanzione del divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsiasi tipologia contrattuale in conseguenza del mancato rispetto dei tempi di pagamento fissati dall'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2002. Detta disposizione è stata dichiarata illegittima con sentenza della Corte Costituzionale n. 272/2015.		
o)	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno - Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000.		



In conclusione, il piano del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023, sulla base delle esigenze sopra rappresentate, è il seguente:

**ANNO 2021:**

**A TEMPO INDETERMINATO**

DESCRIZIONE	TIPOLOGIA ASSUNZIONE	COSTO
n. 1 Istruttore Direttivo contabile, categ. D, a tempo pieno e indeterminato per il Settore Risorse Finanziarie	Procedura concorsuale avviata e sospesa ai sensi del DPCM 14/01/2021	Euro 31.704,08
n. 1 Istruttore amministrativo categ. C a tempo pieno e indeterminato per il Settore Affari Generali: decorrenza presunta dal 1/04/2021.	(Scorrimento graduatoria vigente)	Euro 29.194,04
n. 1 Istruttore amministrativo categ. C a tempo pieno e indeterminato per il Settore Affari Generali: decorrenza presunta dal 1/07/2021	(Scorrimento graduatoria vigente)	Euro 29.194,04
n. 1 Istruttore amministrativo categ. C a tempo pieno e indeterminato per il Settore Affari Generali (URP): decorrenza presunta dal 1/07/2021	Scorrimento graduatoria vigente)	Euro 29.194,04

**Costo totale: euro 119.286,20**

**ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO ANNO 2021**

- n. 1 Istruttore direttivo tecnico, categ. D, a tempo pieno PER 8 (OTTO) MESI, per il Settore Gestione del Territorio. (procedura in itinere) (**euro 22.907,41**)
- proroga rapporto di lavoro dal 1/08/2021 Istruttore direttivo amministrativo sociale, assunto nel 2020 (**euro 46.655,68**)
- totale: **euro 69.563,09**

**VERIFICA RISPETTO LIMITI DI SPESA (DPCM 17.03.2020)**

anno	Spesa per nuove assunzioni	Limite finanziario	Esito verifica
2021	Euro <b>119.286,20</b>	Euro 169.714,42*	Rispettato

\* importo al netto della capacità utilizzata nell'anno 2020 (pari a euro 208.428,92).

**ANNO 2022:**

**A TEMPO INDETERMINATO**

DESCRIZIONE	TIPOLOGIA ASSUNZIONE	COSTO
n. 1 Istruttore amministrativo categ. C a tempo pieno e indeterminato da destinare al Settore	(Scorrimento graduatoria vigente)	Euro 29.194,04

Risorse Umane e Produttive - Suape; decorrenza presunta dal 1/05/2022.		
n. 1 Istruttore amministrativo categ. C a tempo pieno e indeterminato da destinare al Settore Risorse Umane - Personale: decorrenza presunta dal 1/05/2022	(Scorrimento graduatoria vigente)	Euro 29.194,04
n. 1 Collaboratore amministrativo, categ. B3, per il Settore Gestione del Territorio: decorrenza presunta 01/11/2022.	Procedura concorsuale da avviare	Euro 27.339,06

**Costo totale: euro 85.727,14**

### **ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO ANNO 2022**

- proroga rapporto di lavoro sino al 30/06/2022 Istruttore direttivo amministrativo sociale, assunto nel 2020 (**euro 27.207,03**)

### **ANNO 2023**

Al momento, nessuna previsione, con riserva di apportare le modifiche ed integrazioni che si renderanno necessarie in base a sopravvenute esigenze dell'ente e compatibilmente con le possibilità assunzionali consentite dalla legislazione vigente;

### **DOTAZIONE ORGANICA**

La dotazione organica risultante dalla presente programmazione, costituita dal personale in servizio e diminuita dei dipendenti che cessano, è illustrata nel dettaglio nel prospetto **allegato A**), comprendendo i contenuti del presente piano assunzionale

### **COSTI COMPLESSIVI DEL PERSONALE**

Le scelte organizzative sopra rappresentate risultano rispettose dei limiti di spesa del personale, e in particolare dell'articolo 1, comma 557-quater della legge 296/2006. Nelle tabelle allegate (**allegato B**) sono riportati i costi del personale, comprensivi delle assunzioni programmate, distintamente per ciascuna annualità del triennio 2021-2023 in rapporto alle corrispondenti spese medie del triennio 2011-2013.

Tale spesa è stata determinata nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato con circolare 9/2006 e nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Corte dei Conti, considerata al lordo degli oneri riflessi ed Irap, con esclusione degli oneri per rinnovi contrattuali. A tale tetto di spesa non è stata computata quella relativa alle nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato consentite dalle nuove capacità assunzionali, conformemente a quanto previsto dall'art. 7 del DPCM 1/03/2020 che recita "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 n. 296".