



**COMUNE DI SANTA GIUSTA**  
**Provincia di Oristano**  
**Bilancio di Previsione 2022/2024**

**Piano triennale del fabbisogno di personale 2022/2024**



# COMUNE DI SANTA GIUSTA

Provincia di Oristano

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 26 del 14/03/2022

Oggetto	Approvazione programmazione triennale del fabbisogno di personale dell'Ente 2022 - 2024
---------	---

L'anno **duemilaventidue** addì **quattordici** del mese di **marzo** con inizio alle ore **11:45** nella Casa Comunale si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
Casu Andrea - Sindaco	Sì
Erbì Pietro Paolo - Assessore	Sì
Salaris Federico - Assessore	Sì
Cossu Elena - Assessore	Sì
Corrias Rita - Assessore	Sì
<b>Totale Presenti:</b>	<b>5</b>
<b>Totale Assenti:</b>	<b>0</b>

Presiede l'adunanza il Sindaco **Sig. Casu Andrea**

L'Assessora Cossu partecipa alla seduta in videoconferenza ai sensi dell'art. 73 del D.L. 17.03.2020 n° 18.

Assiste alla seduta il Segretario Comunale **Dr. Masala Gianni Sandro** il quale provvede alla redazione del presente verbale ai sensi dell'art. 97, 4° comma, lett. a), del D. Lgs. 18.8.2000, n° 267.

Constatata la legalità dell'adunanza, per il numero degli intervenuti, il Sindaco in apertura di seduta pone in discussione la proposta in oggetto.

### LA GIUNTA COMUNALE

**Preso atto** che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

**Visto** l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

*"1. 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.*

2. 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 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.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, 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.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

**Visto** inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e 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 di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

**Rilevato** che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

**Visti:**

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 2 aprile 1968, n. 482](#);

– l’art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

1. 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.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell’articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l’incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all’interno dell’ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l’eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all’indizione del concorso medesimo.

– l’art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati e strutturalmente deficitari, i Comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all’organizzazione e gestione del personale nell’ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

**Considerato** che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l’attività di programmazione complessiva dell’ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell’azione amministrativa;

- strumento imprescindibile di un’organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell’interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

**Preso atto** che, secondo l’impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d’ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l’attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

**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, Legge 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;

**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;

**Considerato** che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti risultanti virtuosi possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

**Richiamato**, inoltre, il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016, il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei Comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

**Preso atto** che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *"Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore"*;

**Considerato** ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle di cui all'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

**Ravvisata** la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024 e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

**Vista** la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 predisposta dal Segretario Comunale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta Comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

**Vista** la deliberazione Giunta Comunale n° 23 del 08.03.2022 con la quale è stata effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale per l'anno 2022, così come prevista dall'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, e dalla quale risulta che non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

**Visti** i prospetti elaborati dalla Responsabile del Servizio Finanziario, illustrativi dei limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

**Preso atto**, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*.

**Preso atto** che i resti assunzionali 2015/2019 sono stati ricalcolati, in quanto l'incremento del fondo per le posizioni organizzative attuato nel corso del 2021 è stato effettuato mediante utilizzo della capacità assunzionale calcolata ai sensi del DM 17.03.2020, pertanto, i resti del quinquennio 2015/2019 ammontano attualmente ad € 17.684,60 (Allegato 1);

**Vista** la deliberazione della Giunta Comunale n° 21 del 02.03.2022, con la quale si da **atto**:

- che il Comune di Santa Giusta rispetta i parametri di virtuosità di cui all'art. 33 comma 2 del D.L. 30 aprile 2019 n. 34 e al relativo decreto attuativo del 17 marzo 2020, in quanto il rapporto tra la spesa del personale dell'anno 2020 e le entrate correnti del triennio 2018/2020, è pari al **21%**;
- sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 27,20%;
- che sulla base della Tabella 2 dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia utilizzabile per l'anno 2022 è pari al 26% della spesa di personale dell'anno 2018 e non deve superare la spesa massima di cui all'art 4 comma 1, pari ad € 1.119.224,96;
- che i residui assunzionali 2015/2019 ammontano complessivamente ad € 17.684,60;

**Rilevato**, pertanto, che il Comune di Santa Giusta rientra tra gli Enti virtuosi che nel corso del triennio 2022/2024 possono incrementare la spesa di personale per ulteriori assunzioni di personale a tempo indeterminato, così come indicato nelle tabelle sottostanti:

**Anno 2022:**

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	916.313,95	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2022	26,00%	
<b>INCREMENTO ANNUO 2022 (CAPACITA' ASSUNZIONALE)</b>	<b>238.241,63</b>	

<b>PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2022</b> (spesa personale in servizio+ spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2022, compreso incremento trattamento economico accessorio)	1.030.963,15
<b>INCREMENTO ANNUO (2022-2018)</b>	114.649,20
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.119.224,96
<b>ULTERIORE SPAZIO ASSUNZIONALE A DISPOSIZIONE ANNO 2022</b>	- <b>88.261,81</b>

### Anno 2023:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	916.313,95	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023	27,00%	
<b>INCREMENTO ANNUO 2023 (CAPACITA' ASSUNZIONALE)</b>	<b>247.404,77</b>	

<b>PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2023</b> (spesa personale in servizio+ spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2023, compreso incremento trattamento economico accessorio)	1.011.569,00
<b>INCREMENTO ANNUO (2023-2018)</b>	95.255,05
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.119.224,96
<b>ULTERIORE SPAZIO ASSUNZIONALE A DISPOSIZIONE ANNO 2023</b>	- <b>107.655,96</b>

### Anno 2024:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	916.313,95	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024	28,00%	
<b>INCREMENTO ANNUO 2024 (CAPACITA' ASSUNZIONALE)</b>	<b>256.567,91</b>	

<b>PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024</b> (spesa personale in servizio + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2024, compreso incremento trattamento economico accessorio)	1.011.569,00
<b>INCREMENTO ANNUO (2024-2018)</b>	95.255,05
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.119.224,96
<b>ULTERIORE SPAZIO ASSUNZIONALE A DISPOSIZIONE ANNO 2024</b>	<b>- 107.655,96</b>

**Richiamati:**

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: "2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica";

Dato atto che il nuovo piano occupazionale 2022-2024 prevede:

**Tempo indeterminato anno 2022**

- n. 6 posti da ricoprire mediante concorso pubblico, previo eventuale esperimento delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.Lgs. n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

- n.1 Progressione verticale ai sensi D.L. 80/2021;

- n. 1 estensione oraria da 25 a 33 ore;

- n.1 estensione oraria da 18 a 33 ore;

**Tempo indeterminato anno 2023**

- n.1 Progressione verticale ai sensi D.L. 80/2021;

- n. 1 posto da ricoprire mediante concorso pubblico, previo eventuale esperimento delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.Lgs. n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

**Tempo determinato anno 2022**

- Assunzione a tempo determinato per 8 mesi di n.1 Istruttore direttivo sociale (36 ore settimanali)

- Assunzione ai sensi dell'art. 1 c. 557 L.311/2004 per 7 mesi di n. 1 Istruttore direttivo amministrativo (12 ore settimanali)

- Assunzione ai sensi dell'art. 1 c. 557 L.311/2004 per 4 mesi di n.1 Istruttore amministrativo (4 ore settimanali)

- Convenzione con Comune di Narbolia ex art. 14 CCNL per 12 mesi di n.1 Istruttore di vigilanza (18 ore settimanali)

**Tempo determinato anno 2023**

- Convenzione con Comune di Narbolia ex art. 14 CCNL per 4 mesi di n.1 Istruttore di vigilanza (18 ore settimanali)

**Dato atto che:**



- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2022-2024 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2022-2024 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- la spesa rispetta il limite di contenimento previsto dall'art. 1 del comma 557 della L. 296/2006 (allegato 4),

**Ritenuto** di approvare la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale dell'Ente a tempo indeterminato e determinato (allegati 2 e 3);

**Dato atto**, infine, che con deliberazione della Giunta Comunale n. 24 in data 08.03.2022, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2022/2024, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006;

**Acquisiti** i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. N. 267/2000 dalla Responsabile del Servizio Finanziario,

**Visto** in proposito il parere n.3 del 11.03.2022 (prot. ingresso n. 2484 del 11.03.2022), con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale del fabbisogno di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

**Dato atto che:**

- si è in fase di predisposizione del bilancio di previsione pluriennale 2022/2024;
- il Decreto del Ministero dell'Interno del 24.12.2021 prevede la proroga al 31.03.2022 relativamente al termine ultimo previsto per l'approvazione del bilancio di previsione 2022/2024 degli Enti Locali;

**Visti:**

- il D.Lgs. n. 118 del 23.06.2011;
- la Legge di Bilancio 2022 n. 234 del 30.12.2021;
- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- il D.M. 17 marzo 2020;
- il DL 80/2021 convertito dalla L 113/2021;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento di contabilità;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 5 del 20.01.2022 relativa all'assegnazione provvisoria delle risorse alle Responsabili di Servizio per l'anno 2022;

**Ritenuto** di provvedere in merito;

con voti unanimi

**DELIBERA**

**Di approvare**, per le motivazioni esposte in premessa, alle quali integralmente si rinvia, e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2022-2024** quale parte integrante e sostanziale, redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 (allegati 1-2-3);

**Di dare atto** che il piano triennale del fabbisogno di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 e dell'art.1 comma 557 della Legge n.296/2006 (allegato 4);

**Di trasmettere**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2024 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano'

Con separata votazione ad esito unanime DICHIARA la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134 del T.U.E.L. approvato con D.lgs. n 267/2000.

**Pareri ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147bis del d.lgs. 267/2000 T.U. degli enti locali**

Parere	Esito	Data	Il Responsabile
Regolarità Tecnica Servizio Finanziario	Favorevole	11/03/2022	Dr.ssa Silvia Spiga
Regolarità Contabile Servizio Finanziario	Favorevole	11/03/2022	Dr.ssa Silvia Spiga

---

Letto, approvato e sottoscritto

**Il Sindaco**  
**Firmato digitalmente**  
**Casu Andrea**

---

**Il Segretario**  
**Firmato digitalmente**  
**Masala Gianni Sandro**

---

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

N. \_\_\_\_\_ del Registro Pubblicazioni

La presente deliberazione è **stata pubblicata** sull'albo pretorio online del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 124, 1° comma, del D. Lgs. 18.08.2000, n° 267 e dell'art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69.

**Il Segretario Comunale**  
**Firmato digitalmente**  
**Masala Gianni Sandro**

art.5 comma 2 DPCM 17/03/2020

CESSAZIONI 2015/2019													
DIPENDENTI	CAT.	tabellare	IVC	R.I.A.	Assegno ad personam	13a mensilità	TOTALE RETRIBUZ.	CONTR. PREVID.	CONTR. T.F.R.	PREMI I.N.A.I.L.	TOTALE CONTR.	IRAP (6,50%)	TOTALE SPESA
COLLABORATORE TECNICO MELI D. cessazione 31/05/2020	B4 ECONOMICO B3 GIURIDICO												
OPERATORE TECNICO SCANU cessazione 31/10/2019	A2 ECONOMICO A1 GIURIDICO	17.061		-	-	1.422	18.483	4.399	902	305	5.605	1.571	25.659
ESECUTORE TECNICO DIANA cessazione 31/07/2018	B2 ECONOMICO B1 GIURIDICO	18.034	-	-	-	1.503	19.537	4.650	953	322	5.925	1.661	27.123
collaboratore contabile cessazione Paola Cossa 30/06/2021	B4 ECONOMICO B3 GIURIDICO												
ISTRUTTORE DIRETTIVO DE BLASI cessazione 30/12/2020	D1												
ISTRUTTORE VIGILANZA CASU MANUELA 28H cessazione 31/07/2020	C1												
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO SPIGA LUCA cessazione 08/12/2019	C1	20.344				1.695	22.039	5.245	1.076	106	6.427	1.873	30.339
ESECUTORE AMMINISTRATIVO COGHE CESSAZIONE 2023	B2 ECONOMICO B1 GIURIDICO												
ISTRUTTORE CONTABILE PILLONI CESSAZIONE 2022	C5 ECONOMICO C1 GIURIDICO												

(N.B.)AI FINI DEL CALCOLO SI CONSIDERA LA POSIZIONE GIURIDICA CIRCOLARE F.P. 1/2015+DELIBERA C.CONTI SEZIONE AUTONOMIE 26/2015+DELIBERA C.CONTI SEZ AUTONOMIE 19/2015+ L.125/2015 C.CONTI AUTONOMIE 28/2015

**totale spesa personale cessato 2015/2019 comprensiva di contributi** € 83.121,40  
 ASSUNZIONI 2019 (PASSAGGIO C1 AMM.VO DA 35 ORE A 36 SPIGA LUCA) € 850,95  
 ASSUNZIONI 2020 B3 25 H (STATZU) € 19.910,73  
 ASSUNZIONI 2020 B3 18 H (PISTIS) € 14.335,72  
**RESTO SPAZIO ASSUNZIONALE DA CESSAZIONI 2015/2019** € 48.024,00

**assunzione 2021 con potere assunzionale da cessazioni 2015/2019**  
 C1 ISTRUTTORE TECNICO 36 H danila atzeni € 30.339,40  
**RESTO SPAZIO ASSUNZIONALE DA CESSAZIONI 2015/2019** € 17.684,60

**POTERE ASSUNZIONALE 2021 DA DM 17/03/2020 (DEL GC 121/2020)** € 90.417,97  
 INCREMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE € 16.125,00  
 ISTRUTTORE CONTABILE sostituta B3 P.COSSA 30/06/2021 € 30.339,40  
**RESTO SPAZIO ASSUNZIONALE 2021/2023 DA DM 17/03/2020** € 43.953,57

**PROGRAMMAZIONE 2022**

C1 AMMINISTRATIVO 36 H € 30.339,40  
 PROGRESSIONE VERTICALE ISTR AMM.VO DA B4 A C1 € 1.571,44  
 ISTRUTTORE VIGILANZA 18 H € 15.217,12  
 ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIALE 36 H € 33.010,94  
 D1 ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO 18 H € 16.505,47  
 C1 ISTRUTTORE CONTABILE 18 H € 15.169,74  
 C1 ISTRUTTORE CONTABILE 36 H € 30.339,40  
 PASSAGGIO B3 DA 25 H A 33 H (STATZU) € 6.549,74  
 PASSAGGIO B3 DA 18H A 33 H (PISTIS) € 12.280,78  
**totale programmazione 2022** € 160.983,95

**POTERE ASSUNZIONALE 2022/2024 DA DM 17/03/2020 (DEL GC )** € 238.241,63  
**SPESA MASSIMA CONSENTITA 2022** € 1.119.224,96  
**PREVISIONE SPESA PERSONALE BIL 2022 (COMPRESIVA DELLE ASSUNZIONI DA PROGRAMMAZIONE 2022)** € 1.030.963,15  
**RESTO SPAZIO ASSUNZIONALE 2022 (A)** € 88.261,81  
 RESIDUI ASSUNZIONALI 2015/2019 (B) € 17.684,60  
**TOTALE SPAZIO ASSUNZIONALE 2022 (A+B)** € 105.946,41

**PROGRAMMAZIONE 2023**

C1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO PER CESSAZIONE B1 (carmela coghe) € 30.339,40  
 D1 ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE - PROGRESSIONE VERTICALE DA C1 € 2.684,53  
**totale programmazione 2023** € 33.023,93

**POTERE ASSUNZIONALE 2022/2024 DA DM 17/03/2020 (DEL GC )** € 247.404,77  
**SPESA MASSIMA CONSENTITA 2023** € 1.119.224,96  
**PREVISIONE SPESA PERSONALE BIL 2023 (COMPRESIVA DELLE ASSUNZIONI DA PROGRAMMAZIONE 2023)** € 1.011.569,00  
**RESTO SPAZIO ASSUNZIONALE 2023** € 107.655,96  
 RESIDUI ASSUNZIONALI 2015/2019 (B) € 17.684,60  
**TOTALE SPAZIO ASSUNZIONALE 2023 (A+B)** € 125.340,56

**PROGRAMMAZIONE 2024**

NESSUNA NUOVA ASSUNZIONE PREVISTA  
**totale programmazione 2024** € 0,00

**POTERE ASSUNZIONALE 2022/2024 DA DM 17/03/2020 (DEL GC )** € 247.404,77  
**SPESA MASSIMA CONSENTITA 2024** € 1.119.224,96  
**PREVISIONE SPESA PERSONALE BIL 2024 (COMPRESIVA DELLE ASSUNZIONI DA PROGRAMMAZIONE 2024)** € 1.011.569,00  
**RESTO SPAZIO ASSUNZIONALE 2024** € 107.655,96

RESIDUI ASSUNZIONALI 2015/2019 (B)

€ 17.684,60

**TOTALE SPAZIO ASSUNZIONALE 2024 (A+B)**

**€ 125.340,56**

**FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO TRIENNIO 2022/2024**

<b>N.</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Cat.</b>	<b>Spesa annua</b>	<b>Modalità di copertura posto</b>	<b>Anno</b>
1	Istruttore amministrativo (Serv.amm.)	C1	€ 13.186,67	Progressione verticale ai sensi D.L. 80/2021 (36 ore settimanali - dal mese di Agosto)	2022
2	Istruttore amministrativo contabile (Serv.amm.)	C1	€ 22.422,10	Concorso pubblico previo eventuale esperimento procedure di mobilità volontaria e scorrimento graduatorie (36 ore settimanali - dal 16.04.2022)	2022
3	Istruttore direttivo tecnico (Serv.tec.vvuu)	D1	€ 7.160,77	Concorso pubblico previo eventuale esperimento procedure di mobilità volontaria e scorrimento graduatorie (Part time 18 ore settimanali - dal mese di Agosto)	2022
4	Istruttore vigilanza (Serv.tec.vvuu)	C1	€ 8.254,38	Concorso pubblico previo eventuale esperimento procedure di mobilità volontaria e scorrimento graduatorie (Part time 18 ore settimanali - dal mese di Luglio)	2022
5	Istruttore direttivo sociale (Serv.soc.)	D1	€ 11.457,24	Concorso pubblico previo eventuale esperimento procedure di mobilità volontaria e scorrimento graduatorie (36 ore settimanali - dal mese di Settembre)	2022
6	Istruttore contabile (Serv.fin.)	C1	€ 3.956,00	Concorso pubblico previo eventuale esperimento procedure di mobilità volontaria e scorrimento graduatorie (Part time 18 ore settimanali-dal mese di Ottobre)	2022
7	Istruttore contabile (Serv.fin.)	C1	€ 7.912,00	Concorso pubblico previo eventuale esperimento procedure di mobilità volontaria e scorrimento graduatorie (36 ore settimanali - dal mese di Ottobre)	2022
8	Collaboratore tecnico (Serv.tec.vvuu)	B3	€ 20.538,61	Estensione oraria da 25 h a 33 h dal mese di Aprile	2022
9	Collaboratore tecnico (Serv.tec.vvuu)	B3	€ 20.538,61	Estensione oraria da 18 h a 33 h dal mese di Aprile	2022

1	Istruttore amministrativo contabile (Serv.amm.)	C1	€ 31.648,01	Concorso pubblico previo eventuale esperimento procedure di mobilità volontaria e scorrimento graduatorie (36 ore settimanali)	2023
2	Istruttore direttivo amministrativo contabile (Serv.fin.)	D1	€ 34.371,69	Progressione verticale ai sensi D.L. 80/2021 (36 ore settimanali)	2023

### PIANO OCCUPAZIONALE PER L'ANNO 2022

N.	Profilo professionale	Cat.	Decorrenza	Calcolo della spesa			
				Trattamento economico /Capitoli di spesa	Oneri riflessi	Irap	Totale
1	Istruttore amministrativo (Serv.amm.)	C1	01.08.2022	€ 9.591,37 <small>(cap. 10120101/1-10120102/1-10180703/1)</small>	€ 2.780,03	€ 815,27	€ 13.186,67
2	Istruttore amministrativo contabile (Serv.amm.)	C1	16.04.2022	€ 16.308,79 <small>(cap. 10120101/1-10120102/1-10180703/1)</small>	€ 4.727,06	€ 1.386,25	€ 22.422,10
3	Istruttore direttivo tecnico (Serv.tec.vvuu)	D1	01.08.2022	€ 5.208,07 <small>(cap. 10160101/1-10130102/1-10180703/1)</small>	€ 1.510,01	€ 442,69	€ 7.160,77
4	Istruttore vigilanza (Serv.tec.vvuu)	C1	01.07.2022	€ 5.982,39 <small>(cap.10160101/1-10160102/1-10180703/1)</small>	€ 1.763,49	€ 508,50	€ 8.254,38
5	Istruttore direttivo sociale (Serv.soc.)	D1	01.09.2022	€ 8.332,92 <small>(cap.11040101/1-11040102/1-10810703/1)</small>	€ 2.416,02	€ 708,30	€ 11.457,24
6	Istruttore contabile (Serv.fin.)	C1	01.10.2022	€ 2.877,41 <small>(cap. 10310101/1-10310102/1-10810703/1)</small>	€ 834,01	€ 244,58	€ 3.956,00
7	Istruttore contabile (Serv.fin.)	C1	01.10.2022	€ 5.754,82 <small>(cap. 10310101/1-10310102/1-10810703/1)</small>	€ 1.668,02	489,16	€ 7.912,00
8	Collaboratore tecnico (Serv.tec.vvuu)	B3	01.04.2022	€ 14.812,61 <small>(cap. 10810101/1-10810102/1-10810703/1)</small>	€ 4.466,93	€ 1.259,07	€ 20.538,61
9	Collaboratore tecnico (Serv.tec.vvuu)	B3	01.04.2022	€ 14.812,61 <small>(cap. 11050101/1-11050102/1-10810703/1)</small>	€ 4.466,93	€ 1.259,07	€ 20.538,61

**PIANO OCCUPAZIONALE PER L'ANNO 2023**

N.	Profilo professionale	Cat.	Decorrenza	Calcolo della spesa			
				Trattamento economico /Capitoli di spesa	Oneri riflessi	Irap	Totale
1	Istruttore amministrativo contabile	C1	01.01.2023	<b>€ 23.019,29</b> <small>(cap. 10170101/1-10170102/1-10180703/1)</small>	<b>€ 6.672,08</b>	<b>€ 1.956,64</b>	<b>€ 31.648,01</b>
2	Istruttore direttivo amministrativo contabile	D1	01.01.2023	<b>€ 24.998,75</b> <small>(cap. 10130101/1-10130102/1-10810703/1)</small>	<b>€ 7.248,05</b>	<b>€ 2.124,89</b>	<b>€ 34.371,69</b>



## **NOTE**

*Contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali: nel piano triennale dei fabbisogni devono essere previsti eventuali processi di mobilità esterna (tenendo conto dell'art. 1, comma 47, della L. n. 311/2004, dell'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012, nonché dell'art. 30 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165), eventuali progressioni di categoria ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, oltre che le modalità di reclutamento di nuovo personale, nel rispetto della normativa vigente in materia di assunzioni, di cui agli artt. 20 e 35 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165. Infine, deve essere indicato l'eventuale ricorso ai rapporti di lavoro flessibile, il rispetto delle assunzioni obbligatorie di cui alla L. n. 68/1999, nonché dare puntualmente conto dell'eventuale applicazione dell'art. 6-bis del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 in materia di esternalizzazione di servizi, tenendo conto che un'eventuale reinternalizzazione è subordinata al rispetto della normativa in materia di accesso all'impiego nonché all'invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica. L'individuazione dei profili professionali dovrà essere coerente con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente.*

**FABBISOGNO DI PERSONALE TEMPO DETERMINATO TRIENNIO 2022/2024**

<b>N.</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Cat.</b>	<b>Spesa annua</b>	<b>Modalità di copertura posto</b>	<b>Anno</b>
<b>1</b>	Istruttore direttivo sociale (36 ore settimanali 8 mesi)	<b>D1</b>	<b>€ 22.862,67</b>	Assunzione a tempo determinato per 8 mesi	<b>2022</b>
<b>2</b>	Istruttore di vigilanza (18 ore settimanali 12 mesi)	<b>C1</b>	<b>€ 16.562,87</b>	Convenzione con Comune di Narbolia ex art. 14 CCNL	<b>2022</b>
<b>3</b>	Istruttore amministrativo (4 ore settimanali 4 mesi)	C1	<b>€ 1.154,53</b>	Assunzione ai sensi dell'art. 1 c. 557 L.311/2004 per 4 mesi	<b>2022</b>
<b>4</b>	Istruttore direttivo amministrativo (12 ore settimanali 7 mesi)	D1	<b>€ 7.243,17</b>	Assunzione ai sensi dell'art. 1 c. 557 L.311/2004 per 7 mesi	<b>2022</b>

<b>1</b>	Istruttore di vigilanza (18 ore settimanali 4 mesi)	<b>C1</b>	<b>€ 5.548,92</b>	Convenzione con Comune di Narbolia ex art. 14 CCNL	<b>2023</b>
----------	--	-----------	-------------------	--	-------------

a) *Assunzioni a tempo determinato da pianificare in base ad esigenze temporanee dei servizi comunali, sino alla spesa massima inserita nel bilancio di previsione 2022/2024, così di seguito indicato:*

- *anno 2022 € 2.500,00 per vigili in prestito in occasione di festività e sagre*
- *anno 2023 € 2.300,00 per vigili in prestito in occasione di festività e sagre*
- *anno 2024 € 2.300,00 per vigili in prestito in occasione di festività e sagre*

**PIANO OCCUPAZIONALE PERSONALE LAVORO FLESSIBILE PER L'ANNO 2022**

N.	Profilo professionale	Cat.	Decorrenza	Capitoli di spesa	Calcolo della spesa			
					Trattamento economico	Oneri riflessi	Irap	Totale
1	Istruttore direttivo sociale (36 ore settimanali 8 mesi)	D1	01.03.2021	11040110/1	€ 16.342,18			€ 22.862,67
				11040111/1		€ 5.104,04		
				11040705/1			€ 1.416,45	
2	Istruttore di vigilanza (18 ore settimanali 12 mesi)	C1	16.12.2021	10310502/1	€ 16.562,87			€ 16.562,87
3	Istruttore amministrativo (4 ore settimanali 4 mesi)	C1	01.01.2022	10120116/1	€ 835,28			€ 1.154,53
				10120117/1		€ 246,86		
				10120707/1			€ 72,39	
4	Istruttore direttivo amministrativo (12 ore settimanali 7 mesi)	D1	01.04.2022	10120116/1	€ 5.414,69			€ 7.243,17
				10120117/1		€ 1.413,96		
				10120707/1			€ 414,52	

**PIANO OCCUPAZIONALE PERSONALE LAVORO FLESSIBILE PER L'ANNO 2023**

N.	Profilo professionale	Cat.	Decorrenza	Capitoli di spesa	Calcolo della spesa			
					Trattamento economico	Oneri riflessi	Irap	Totale
<b>1</b>	Istruttore di vigilanza (18 ore settimanali 4 mesi)	<b>C1</b>	<b>16.12.2021</b>	<b>10310502/1</b>	<b>€ 5.548,92</b>			<b>€ 5.548,92</b>

**NOTE**

*Contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali: nel piano triennale dei fabbisogni devono essere previsti eventuali processi di mobilità esterna (tenendo conto dell'art. 1, comma 47, della L. n. 311/2004, dell'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012, nonché dell'art. 30 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165), eventuali progressioni di categoria ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, oltre che le modalità di reclutamento di nuovo personale, nel rispetto della normativa vigente in materia di assunzioni, di cui agli artt. 20 e 35 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165. Infine, deve essere indicato l'eventuale ricorso ai rapporti di lavoro flessibile, il rispetto delle assunzioni obbligatorie di cui alla L. n. 68/1999, nonché dare puntualmente conto dell'eventuale applicazione dell'art. 6-bis del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 in materia di esternalizzazione di servizi, tenendo conto che un'eventuale reinternalizzazione è subordinata al rispetto della normativa in materia di accesso all'impiego nonché all'invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica. L'individuazione dei profili professionali dovrà essere coerente con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente.*

**COMUNE DI SANTA GIUSTA Allegato 4**

Dotazione organica - Spesa personale massima sostenibile triennio 2022/2024 (ex art.1 c.557 D.Lgs. 296/2006)

voci di spesa	anno 2011	anno 2012	anno 2013	anno 2022 preventivo	anno 2023 preventivo	anno 2024 preventivo
RETRIBUZIONI	665.174,61	670.363,73	660.646,24	602.174,86	651.043,36	651.043,36
CONTRIBUTI	186.828,29	195.776,39	184.931,67	171.598,82	185.805,73	185.805,73
ASSEGNI FAMILIARI E BUONI PASTO	7.639,62	8.580,24	9.556,52	13.863,00	11.000,00	11.000,00
SPESE PER PERSONALE IN CONVENZIONE	29.956,00	29.173,00	23.787,00	71.639,47	63.857,51	63.857,51
SPESE PER RINNOVI CONTRATTUALI	1.194,33			42.642,20	43.388,56	43.388,56
INCENTIVI PROGETTAZIONE				16.000,00	16.000,00	16.000,00
SPESE ALTRE TIPOLOGIE LAVORO FLESSIBILE MACR. 101				1.400,00	1.200,00	1.200,00
SPESE PER LAVORO FLESSIBILE IN MACR. 103	136.778,21	200.564,77	14.115,39	1.000,00	1.000,00	1.000,00
ALTRE SPESE	51.417,95	41.556,75	22.429,62	102.744,27	92.251,92	86.960,33
IRAP	64.585,90	62.084,20	30.164,78	47.549,26	51.703,09	51.703,09
<b>totale parziale</b>	<b>1.143.574,91</b>	<b>1.208.099,08</b>	<b>945.631,22</b>	<b>1.070.611,89</b>	<b>1.117.250,16</b>	<b>1.111.958,57</b>
eventuali esclusioni di spesa						
SPESE PER RINNOVI CONTRATTUALI+ACCANTONAMENTI RINNOVI CONTRATTUALI	1.194,33			76.642,20	77.388,56	77.388,56
SPESE CATEGORIE PROTETTE	18.917,17	17.327,24	3.712,00	22.289,13	22.289,13	22.289,13
SPESE FORMAZIONE	3.342,81	2.892,00	2.102,00	8.725,33	8.725,33	8.725,33
SPESE MISSIONI	1.180,00	2.185,70	2.569,00	735,00	735,00	735,00
SPESE FINANZIATE DA UE O PRIVATI	127.130,54	197.038,52	14.115,39	1.500,00	1.500,00	1.500,00
ISTAT	15.000,00	1.295,08		2.000,00	2.000,00	2.000,00
SPESE ELETTORALI + straord. Covid	14.038,25	10.293,52	9.552,14	40.000,00	40.000,00	40.000,00
SPESE INCENTIVI PROGETTAZIONE	25.936,01	14.930,93	1.299,61	16.000,00	16.000,00	16.000,00
DIRITTI ROGITO	7.491,08	5.523,33	4.905,69	10.000,00	10.000,00	10.000,00
ONERI RIFLESSI CATEGORIE PROTETTE	13.571,69	10.325,72	2.619,86	6.733,10	6.733,10	6.733,10
IRAP	6.516,77	1.668,48	158,24	850,00	850,00	850,00
<b>detrazione incremento PO e nuove assunzioni per DM 17/03/2020</b>				94.433,04	183.885,82	183.885,82
<b>totale esclusioni di spesa</b>	<b>234.318,65</b>	<b>263.480,52</b>	<b>41.033,93</b>	<b>279.907,80</b>	<b>370.106,94</b>	<b>370.106,94</b>
<b>totale annuo</b>	<b>909.256,26</b>	<b>944.618,56</b>	<b>904.597,29</b>	<b>790.704,09</b>	<b>747.143,22</b>	<b>741.851,63</b>
totale spesa triennio 2011/2013	2.758.472,11					
media spesa triennio 2011/2013	919.490,70					
<b>saldo</b>				<b>128.786,62</b>	<b>172.347,49</b>	<b>177.639,08</b>

(V. DELIBERA G.C. N. 124 DEL 30/12/2021)

41.823,76

**86.962,86**