



**COMUNE DI SANT'ANTONIO DI GALLURA**

**PIANO INTEGRATO**  
**ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**  
**2024/2026**

**I Integrazione alla Sezione 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE**

**Approvata con deliberazione di Giunta Comunale n.29 del 20/06/2024**

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Il PTFP è preceduto ed ha come base di partenza l'analisi dello stato e delle relative carenze di risorse umane nell'ente ed è effettuata considerando:

- la **dimensione quantitativa** della "risorse personale", per perseguire obiettivi di adeguatezza e di "corretto dimensionamento" delle strutture, in relazione al mantenimento dei servizi, al soddisfacimento delle esigenze che l'amministrazione è chiamata a fronteggiare ed al perseguimento degli obiettivi di programmazione;
- la **dimensione qualitativa** riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione anche tecnologica del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

#### 3.3.1 Stato dell'arte – Dipendenti in Servizio al 31/12/2023

Nella tabella seguente è rappresentata la consistenza del personale alla data del 31 dicembre 2023 con l'indicazione del personale in servizio suddiviso per area e per profilo professionale

Area di classificazione	Categoria	Profilo professionale	N.
<b>Operatori esperti</b>	<b>B</b>	Operai Specializzati/Collaboratori Professionali Amministrativi/Messi Comunali/Esecutori Amministrati Professionali	1
<b>Istruttori</b>	<b>C</b>	Istruttori Amministrativi/Contabili/Tecnici/Agenti di Polizia Locale	6
<b>Funzionari/ Elevata Qualificazione</b>	<b>D</b>	Funzionari Amministrativi/ Contabili/ Tecnici/ Responsabile AA.GG., Responsabile finanziario/Tributi, Responsabile Area Socioculturale Responsabile Area Tecnica/Polizia Locale	4
<b>Segretario</b>		Segretario e Responsabile Anticorruzione e Trasparenza	1

Con la stagione dei rinnovi contrattuali del 2022, sia per il comparto delle Funzioni Centrali che per le Autonomie Locali sono state introdotte sostanziali novità in termini di classificazione del personale.

Oltre alla nuova classificazione per **aree professionali** in sostituzione delle Categorie economiche-giuridiche, nell'ambito del contratto collettivo delle funzioni centrali è stata introdotta la nozione di **famiglie professionali** definite come ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze similari o da una base

## Allegato alla Deliberazione di G.C. n°29 del 20/06/2024

professionale e di conoscenze comune. Nel corso dell'annualità 2023, sono stati adeguati i contratti di lavoro e le nuove aree professionali con i rispettivi profili professionali.

Questo livello di ulteriore dettaglio, che non assume rilievo sul piano dell'inquadramento giuridico del personale, permette di specificare meglio i fabbisogni e consente procedure di reclutamento più mirate.

### **3.3.2. Programmazione strategica delle risorse umane**

Ai fini della Programmazione del Fabbisogno del personale bisogna seguire i seguenti riferimenti normativi:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che 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;
- l'art.91 del D.Lgs. n.267/2000 ribadisce tale obbligo anche per gli organi di vertice delle amministrazioni locali;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, , le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria - per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art.39 della L.n. 449/1997es.m.i.;
- a norma dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art.16 della L. n.183/2011, è previsto dal 01/01/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;
- l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai

## Allegato alla Deliberazione di G.C. n°29 del 20/06/2024

cittadini e alle imprese, le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione;

- il comma 6, del citato articolo 6 (...), che ha stabilito che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni, e che nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- il decreto del ministro per la P.A. di concerto con il ministro dell'Economia e finanze, emanato il 30 giugno 2022, che definisce il contenuto del PIAO anche per gli enti di minori dimensioni;
- il DPR 24 giugno 2022 recante l'individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, tra i quali figura il Piano dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs 165/2001;
- il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";
- l'art. 33 comma 2 del D.L. n. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58 nel quale si prevede una nuova disciplina in materia di capacità assunzionale dei Comuni, con l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- il Decreto del 17 marzo 2020, avente ad oggetto "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*", con il quale si dispone la normativa di dettaglio in merito alle nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali, ed in particolare:

Le recenti riforme del lavoro pubblico investono, tra gli altri aspetti, le modalità di selezione, valutazione e carriera dei dipendenti pubblici che si saldano, a loro volta, alla formazione e alla riprogettazione del sistema dei profili professionali secondo un modello articolato per competenze, ossia conoscenze, capacità tecniche e capacità comportamentali, che diventano il contenuto descrittivo delle famiglie professionali e delle singole posizioni di lavoro presenti all'interno dell'organizzazione. In questo contesto la mappatura dei processi è elemento funzionale per la costruzione - da parte di ciascuna amministrazione - del proprio modello organizzativo di riferimento; la mappatura dei processi, funzionale all'analisi della propria organizzazione lo è anche per altre finalità, quali il controllo di gestione o l'analisi delle aree di rischio in relazione ai fenomeni corruttivi.

La programmazione dei fabbisogni di personale deve tener conto di modello organizzativo volto a non concludere la descrizione del profilo all'assolvimento delle mansioni previste dalla posizione di lavoro che i dipendenti ricoprono al momento di ingresso nel pubblico impiego, bensì a riconoscerne e accompagnarne l'evoluzione, verso una caratterizzazione fondata sulla specificità dei saperi, sulla qualità della prestazione e sulla motivazione al servizio.

## Allegato alla Deliberazione di G.C. n°29 del 20/06/2024

I fabbisogni di personale dovranno rispondere più ad esigenze strategiche che contingenti, prefigurando le professionalità e i ruoli del futuro che, alle capacità tecniche, dovranno affiancare capacità organizzative, relazionali e attitudinali con anche competenze trasversali rispetto a diversi ambiti di lavoro.

Le competenze non si esauriscono nelle conoscenze acquisite o maturate nel tempo, ma consistono anche nel "come" le conoscenze vengono utilizzate nello svolgimento del lavoro e, quindi, nelle capacità, nelle abilità, nelle attitudini, e sono influenzate dai valori e dalle motivazioni che i singoli debbono possedere per interpretare in maniera efficace, flessibile e, dunque, dinamica il proprio ruolo nell'organizzazione.

### 3.3.3. Capacità assunzionale

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti. Con il presente Decreto:

- all'art. 1 viene definita come decorrenza delle nuove regole la data del 20 aprile 2020;
- all'art. 3 vengono suddivisi i comuni in fasce demografiche;
- all'art. 4 vengono individuati i valori soglia di massima spesa del personale per fascia demografica, determinato dal rapporto fra spesa del personale dell'ultimo esercizio considerato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione (intendendosi il FCDE assestato – da ultimo CdC Campania del 111 del 27/07/2020);

La Circolare esplicativa emanata a firma congiunta dei Ministri della Pubblica Amministrazione, dell'Economia e dell'Interno chiarisce che le: **Entrate correnti** da considerare siano quelle relative al Titolo I, II e III (al netto dell'FCDE) come riportate negli aggregati BDAP con l'unica eccezione rappresentata dalla contabilizzazione nelle entrate correnti anche della TARI ( sempre al netto del FCDE diparte corrente) per i comuni che abbiano optato per la tariffa corrispettiva riscossa dal soggetto affidatario del servizio di gestione dei rifiuti urbani, **Spese di personale** da considerare, siano quelle relative alle voci riportate nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000 (redditi da lavoro dipendente ) nonché i codici di spesa U1.03.02.12.001 (acquisto servizi da agenzie interinali); U1.03.02.12.002 (quota LSU in carico all'ente); U1.03.02.12.003 (cococo e cocopro); U1.03.02.12.999(altre forme di lavoro flessibile);

Il Comune di Sant'Antonio di Gallura, collocandosi nella fascia demografica tra 1.000 a 1.999 abitanti, si posiziona al di sotto del valore soglia di cui all'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020 (rispetto al limite del 28,60%) avendo un valore, dopo l'inserimento nel prospetto di seguito presentato, delle entrate correnti dei rendiconti 2021-2022-2023, spesa del personale al netto Irap del Rendiconto 2023 e fondo crediti dubbia esigibilità del Bilancio di Previsione 2024-2026, pari al 22,36%. Con tale percentuale è in grado di sfruttare tutta la capacità assunzionale data dal DPCM, considerato inoltre che "la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo

Allegato alla Deliberazione di G.C. n°29 del 20/06/2024

indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art.1 commi 557 quater e 562 L.296/2006”; L’incremento massimo di spesa, tenendo conto delle percentuali previste dalla tabella 2 del DPCM e della circostanza che, per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali della tabella 2, fermo restando il limite del valore soglia massimo di cui all’art.4 comma 1 di ciascuna fascia demografica, che per il Comune di Sant’Antonio è di euro 150.059,88, ossia fino al raggiungimento della somma massima di euro 578.802,39 (calcolato sommando la spesa del 2018, dato storicizzato, + 35% della stessa). Si ricorda che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (art. 7, comma 1).come di seguito rilevato:

<b>Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.</b>					
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020					
<b>Abitanti</b>	1453	<b>Prima soglia</b>	<b>Seconda soglia</b>	<b>Incremento massimo ipotetico s</b>	
<b>Anno Corrente</b>	2024	28,60%	32,60%	%	I
<b>Entrate correnti</b>		<b>FCDE</b>	51.170,00 €	35,00%	150.059,88 €
Ultimo Rendiconto	2.293.335,70 €	<b>Media - FCDE</b>	2.097.064,65 €	<b>Incremento spesa - I FASCIA</b>	
Penultimo rendicont	2.174.200,25 €	<b>Rapporto Spesa/Entrate</b>		%	I
Terzultimo rendicont	1.977.168,00 €	22,36%		27,88%	130.752,91 €
<b>Spesa del personale</b>		<b>Collocazione ente</b>			
Ultimo rendiconto	469.007,58 €	Prima fascia			
Anno 2018	428.742,51 €	<b>FCDE</b>			
<b>Margini assunzionali</b>					
0,00 €					
<b>Utilizzo massimo margini assunzionali</b>		<b>Incremento spesa</b>			
0,00 €		130.752,91 €			

### 3.3.4. Strategia di copertura del Fabbisogno

Nel Piano del Fabbisogno quale sezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, approvato con deliberazione di G.C. n.5 del 01/02/2024, per il Triennio 2024/2026 non erano state previste nuove assunzioni, oltre alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno del contratto di lavoro di un Agente di polizia Locale.

Allegato alla Deliberazione di G.C. n°29 del 20/06/2024

Di seguito l'attuale organigramma dell'Ente:

<b>Area Finanziaria</b>
• N°1 Funzionario - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
• N° 1 Istruttore Amministrativo Contabile – Area degli Istruttori
<b>Area Tecnica/Polizia Municipale</b>
• N°1 Funzionario - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
• N° 1 Istruttore Tecnico – Area degli Istruttori
• N°2 Agenti di Polizia Locale – Area degli Istruttori
• N°1 Operaio - Area degli Operatori esperti
<b>Area Servizi Socio Culturali</b>
• N°1 Funzionario - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
• N° 1 Istruttore Amministrativo Contabile – Area degli Istruttori
<b>Area Affari Generali</b>
• N°1 Funzionario - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
• N° 1 Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori

Atteso che nel mese di aprile 2024, le esigenze dell'Ente sono mutate in seguito a

- dimissioni volontarie di un Istruttore di Vigilanza per scorrimento di graduatoria da parte di altro Ente, con diritto alla conservazione del posto per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova;
- cessione in scavalco-condiviso (ex art. 23 CCNL 2019-2021 del 16/11/2022) al Comune di Tempio Pausania, per 18 ore settimanali, fino al 30 ottobre 2024, di quota parte dell'orario di lavoro di un Istruttore Amministrativo inserito nell'Area Affari Generali.

si è reso necessario, in sostituzione delle due figure oggetto di dimissioni e scavalco, al fine di proseguire l'attività degli uffici in carenza di organico e garantire la continuità e regolarità dell'azione amministrativa, provvedere ad una rettifica della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026, come di seguito, rimanendo, per tale tipologia di assunzione, entro il limite di spesa del 2009, di euro 57.319,19 e utilizzando le economie derivanti dalle cessazioni di cui sopra:

**PERSONALE A TEMPO DETERMINATO**

Posti da ricoprire	Profilo	Modalità di copertura	Area	Tempistica di copertura	Durata
N°1	Istruttore di vigilanza a tempo	Utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti di altro ente/Convenzioni con	Tecnica/Polizia Locale	Giugno 2024	luglio/novembre 2024

Allegato alla Deliberazione di G.C. n°29 del 20/06/2024

	pieno o parziale – Area degli Istruttori	altri Enti/ Concorso/Scavalco in eccedenza			
N°1	Istruttore Amministrativo a tempo parziale – Area degli Istruttori	Utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti di altro ente/Convenzioni con altri Enti/ Concorso/Scavalco in eccedenza	Affari Generali	Giugno 2024	luglio/novembre 2024

Inoltre, in previsione del verificarsi delle cessazioni definitive (mancata reintegrazione dell'istruttore di vigilanza ed eventuale mobilità volontaria, presso l'Ente in cui presta servizio a scavalco, dell'istruttore Amministrativo) occorre contemporaneamente, prevedere le conseguenti assunzioni a tempo indeterminato per garantire la continuità dei servizi:

**PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**

Posti da ricoprire	Profilo	Modalità di copertura	Area	Tempistica di copertura
N°1	Istruttore Amministrativo tempo pieno	Mobilità fra Enti/ Utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti di altro ente/Concorso	Affari Generali	<b>Da ottobre 2024</b>
N°1	Istruttore di vigilanza tempo pieno	Mobilità fra Enti / Utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti di altro ente/Concorso	Tecnica/Polizia Locale	<b>Da ottobre 2024</b>