



COMUNE DI BANARI
(Provincia di Sassari)

Allegato al PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022

Sezione Organizzazione e Capitale Umano

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024

Aggiornamento

La pianificazione del fabbisogno di personale per il triennio di programmazione 2022/2024 è contenuta nella Delibera della Giunta Comunale n.5 del 07.02.2022, adottata successivamente all'accertamento della insussistenza di condizioni di eccedenza o soprannumero di personale con riferimento all'anno 2022 (D.G.C. n.4 del 07.02.2022). La Delibera della Giunta Comunale n.29 del 13.04.2022 ha invece approvato il Piano di azioni positive per le pari opportunità 2022/2024 come previsto nell'articolo 48 del Decreto legislativo n.198/2006.

L'aggiornamento del Piano con riferimento specialmente all'anno 2022, si rende necessario a causa della sopravvenuta vacanza con decorrenza dal 18.10.2022 dell'unica figura con profilo professionale tecnico all'interno dell'ente. La presente programmazione è pertanto orientata a coprire il posto di Istruttore direttivo tecnico, categoria D, posizione economica D1.

La pianificazione del fabbisogno di personale è disciplinata da varie norme, alcune riferite alla generalità delle pubbliche amministrazioni, altre specificamente agli enti locali, in particolare:

- l'articolo 39 della Legge n.449 del 1997 dispone: "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 del fabbisogno di personale;

- l’articolo 91 del Decreto legislativo n.267 del 2000 individua la competenza all’adozione della programmazione triennale del fabbisogno di personale nell’organo di vertice delle amministrazioni locali;
- l’articolo 6, comma 2, del Decreto legislativo n.165 del 2001 prevede che il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, indica le risorse finanziarie necessarie per l’attuazione del piano nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e delle risorse connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l’articolo 6, comma 3, del D.Lgs. n.165/2001 citato, prevede che ciascuna amministrazione indichi, in sede di definizione del piano, la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione nell’ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale approvate con D.P.C.M. 18 maggio 2018 esplicano il nuovo concetto di dotazione organica nei termini del “valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile” intendendo come limite massimo quello definito dalla normativa vigente;

Recentemente la pianificazione dei fabbisogni di personale è stata interessata da importanti provvedimenti di normazione primaria e secondaria, si fa riferimento in primo luogo all’articolo 6 del Decreto legge n.80 del 2021 che istituisce, nell’ottica della semplificazione e ottimizzazione delle attività programmatiche e pianificazione, il Piano integrato di attività e organizzazione, obbligatorio per tutte le pubbliche amministrazioni, inclusi i piccoli enti locali seppur con un contenuto più “leggero”. In secondo luogo, ci si riferisce al Decreto ministeriale del Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economia e delle finanze, con il quale sono state definite le Linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche. La data di vigenza delle nuove linee guida decorre dal 14.09.2022, data di pubblicazione del provvedimento in Gazzetta Ufficiale. L’articolo 1 del decreto precisa che tali linee di indirizzo sono volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella definizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, “anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva”. Si prevede altresì all’interno delle linee di indirizzo, al termine del paragrafo 1, che gli enti territoriali adotteranno la metodologia operativa ivi definita, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, sempre nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Dal momento che non è ancora conclusa la tornata di contrattazione collettiva 2019/2021 con riferimento al comparto di appartenenza, e che la figura vacante riveste fondamentale importanza all’interno dell’ente, anche con riguardo all’attuazione

del PNRR, si ritiene, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, di rimandare alla pianificazione 2023/2025 l'adeguamento alla metodologia operativa di orientamento contenuta nelle linee guida.

Ripercorrendo la normativa istitutiva e di attuazione del Piano integrato di attività e organizzazione, ci si rende conto di alcune incongruenze, specialmente, per quanto d'interesse, con riguardo agli adempimenti obbligatori riferibili alle pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, che richiedono senza dubbio uno sforzo interpretativo per poter ricondurre l'adempimento, non a un mero obbligo formale e aggiuntivo, quanto, piuttosto, a un utile momento di raccordo di tutta la pianificazione e programmazione dell'ente.

Il Decreto ministeriale 132 del 30.06.2022, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.209 del 07.09.2022, esplicita, all'articolo 4, i contenuti della Sezione Organizzazione e capitale umano, indicando alla lettera c) quelli espressamente previsti per il Piano triennale dei fabbisogni di personale che devono riprendere:

1. la capacità assunzionale dell'amministrazione calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
2. la programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale;
3. le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
4. le strategie di formazione del personale;
5. le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali.

Seppure il successivo articolo 6 al comma 3, limita l'obbligo di predisposizione del piano con riferimento ai piccoli enti, esclusivamente alla programmazione delle cessazioni del servizio e alla stima dell'evoluzione dei fabbisogni, si ritiene che lo spirito della norma istitutiva sia meglio rappresentato inserendo in un unico atto tutti i punti sopraelencati, che rimangono in ogni caso obbligatori per qualsiasi ente, piuttosto che prevederli in atti diversi e cronologicamente distinti.

Pertanto, nel pieno rispetto delle norme, si è provveduto a ricalcolare la capacità assunzionale dell'ente sulla base dei dati dell'ultimo rendiconto approvato, relativo all'anno 2021.

L'articolo 33, comma 2, del Decreto legge n.34/2019 prevede che i comuni possano 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. Il successivo Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020 definisce i valori soglia per fascia demografica ai sensi del citato articolo 33, comma 2. Il Comune di Banari rientra nella fascia demografica a) comuni con meno di 1.000 abitanti e, pertanto il rapporto tra le spese del personale e le entrate correnti deve rispettare il valore soglia del 29,5%.

Ai sensi dell'articolo 5 del D.P.C.M. 17.03.2020, i Comuni appartenenti alla fascia a) che si collocano al di sotto del valore soglia possono, inoltre, incrementare annualmente, per assunzioni a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 in misura percentuale non superiore al 33% nel 2022, al 34% nel 2023, al 35% nel 2024, fermo restando il rispetto del valore soglia e dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione contabile.

La capacità assunzionale del Comune di Banari ricalcolata, rispetto alla pianificazione, con i dati desunti dal Rendiconto del 2021 è riportata nella seguente tabella:

	Importi		Note
Spesa di personale Rendiconto 2021		318.495,24	Importi comprensivi della quota relativa alla convenzione di segreteria, inclusi i relativi arretrati contrattuali, alla convenzione con il Comune di Muros ai sensi dell'articolo 14 CCNL 22.01.2004 ed esclusi gli importi relativi al Progetto Lavorabile che rientra nel concetto di spesa etero-finanziata ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies del Decreto legge n.104/2020.
Entrate Rendiconto 2019	1.159.769,99	1.166.359,89	
Entrate Rendiconto 2020	1.232.644,34		
Entrate Rendiconto 2021	1.106.665,34		L'importo è stato depurato dell'entrata relativa al finanziamento dell'assunzione a tempo determinato nell'ambito del Progetto Lavorabile
FCDE previsione assestata 2021		10.858,52	
Rapporto Spesa personale/Entrate correnti		0,28	Valore soglia 0,295

La proiezione della spesa di personale per l'anno 2022, che tiene conto della spesa prevista per la quota parte di competenza della convenzione di segreteria ed è riportata al netto delle spese per la prosecuzione dell'assunzione a tempo determinato di un collaboratore B1 part-time, finanziata dalla Regione Sardegna, nell'ambito del Progetto Lavorabile, è pari a Euro 321.292,52 e si colloca al di sotto del valore soglia pari a Euro 340.872,90 calcolato, come detto, applicando la percentuale del 29,50% al rapporto tra la spesa del personale e la media delle entrate correnti del triennio considerato al netto dello stanziamento assestato 2021 del fondo crediti di dubbia esigibilità.

La spesa per il posto da ricoprire è prevista nel Bilancio di previsione 2022/2024 e non incide in modo innovativo sul rispetto dell'equilibrio pluriennale in quanto non si tratta di un posto di nuova istituzione.

Con riferimento alla spesa di personale a tempo determinato, sulla quale inciderebbero le modalità temporanee di copertura del posto, si deve evidenziare la norma vincolistica espressa nell'articolo 9, comma 28, del Decreto legge n.78/2010, che ancora la spesa di personale assunto con forme di lavoro flessibile al tetto del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (al 100% per gli enti che rispettano il limite generale del tetto di spesa del personale ex comma 562, articolo 1, legge n.296/2006. Il Comune di Banari riscontra l'assenza di assunzioni con forme di lavoro flessibile nell'anno 2009, viene però di ausilio la pronuncia della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, n.15/2018 che, con riferimento alla tematica appena accennata, ha espresso la seguente massima: *“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”*. Si rileva la possibilità, per consolidato orientamento della giurisprudenza contabile, di procedere ad una eventuale assunzione a tempo determinato nelle more della copertura definitiva del posto.

Il presente piano pertanto rileva il fabbisogno assunzionale di n.1 Istruttore Direttivo Tecnico, Categoria D, posizione economica D1, da collocare nel Settore Tecnico-Vigilanza con eventuale incarico di posizione organizzativa e relativa responsabilità del Settore.

La sopravvenuta vacanza del posto, strategico per l'ente, richiede la tempestiva copertura dello stesso a tempo pieno e indeterminato. La modalità più celere di copertura di tale posto consiste nell'assunzione da elenco di idonei di cui all'articolo 3bis del Decreto legge n.80/2021. Il Comune di Banari, con delibera della Giunta Comunale n.16 del 14.02.2022 ha aderito all'accordo per la gestione associata, in seno all'A.S.M.E.L., della formazione di elenchi di idonei per le assunzioni di personale. Devono altresì prevedersi soluzioni alternative in caso di esito negativo della procedura.

Si precisa che l'ente ha provveduto all'invio della comunicazione obbligatoria prevista nell'articolo 34-bis, comma 4, del Decreto legislativo n.165/2001, ricevuta da parte degli organismi preposti in data 06.10.2022. Si procederà pertanto ad avviare le procedure assunzionali condizionandole all'esito negativo della procedura di mobilità intercompartimentale che si concluderà in data 20.11.2022 (45 giorni dal 06.10.2022).

Sulla base della normativa vigente e del fabbisogno dell'ente si programma:

Avvio procedura assunzionale: ANNO 2022

Profilo: Istruttore Direttivo Tecnico, categoria D, posizione economica D1, assunzione a tempo pieno e indeterminato.

Strategia di copertura del posto: mediante assunzione da elenco di idonei gestito in forma associata, come da delibera della Giunta Comunale n.16 del 14.02.2022.

Nel caso di esito negativo si procederà con le altre modalità consentite dalla normativa: passaggio diretto da altre amministrazioni, assunzione da graduatoria di altro ente, concorso pubblico.

Si potrà altresì procedere alla copertura del posto a tempo determinato, per garantire il funzionamento dei servizi e la continuità dell'attività istituzionale del settore tecnico vigilanza nelle more dell'assunzione a tempo indeterminato, con N.1 istruttore direttivo tecnico, cat. D, mediante convenzione ai sensi dell'articolo 14 CCNL 22.01.2004 e/o articolo 1, comma 557, legge n.311/2004 o con N.1 istruttore tecnico, cat. C, mediante convenzione ai sensi dell'articolo 14 CCNL 22.01.2004 e/o articolo 1, comma 557, legge n.311/2004 o mediante somministrazione di lavoro con eventuale incarico di responsabilità in capo a un componente dell'organo esecutivo ai sensi dell'articolo 53, comma 23, legge n.388/2000. Alternativamente, sempre nelle more dell'assunzione a tempo indeterminato, si potrà procedere con incarico ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del Decreto legislativo n.267/2000.

Rimane fermo quanto già stabilito nel Piano adottato con Delibera della Giunta n.5 del 07.02.2022 che si riporta di seguito:

ANNI 2022, 2023 e 2024

- sono consentite le assunzioni a tempo determinato nei limiti richiesti e consentiti per l'attuazione del PNRR;
- sono sempre consentite le assunzioni per la sostituzione a tempo determinato del personale dipendente.

Con riferimento alle assunzioni a tempo determinato nei limiti richiesti e consentiti per l'attuazione del PNRR, in data 12 ottobre 2022 è stato diramato dal Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali il comunicato stampa n.2 che annuncia il parere favorevole espresso nell'ambito della Conferenza sullo schema di decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri con cui si provvede a disporre la ripartizione del fondo di 30 milioni di euro (per ciascuno degli anni dal 2022 al 2026), destinato ai Comuni con meno di 5.000 abitanti per l'assunzione, con contratto a tempo determinato, di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità, per un periodo anche superiore a trentasei mesi, al fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). Il Comune, sulla base delle direttive di cui alla delibera della Giunta n.42 del 18.05.2022 ha inviato la candidatura per l'accesso al suddetto fondo (articolo 31 bis, comma 5 del Decreto legge n.152/2021) per l'assunzione di un istruttore direttivo tecnico, per la realizzazione del progetto PNRR M2C4 Investimento 2.2 CUP J57H20001250001 – Lavori di messa in sicurezza strade rurali e strade urbane.

Con l'obiettivo di creare fin da ora le condizioni necessarie per procedere all'assunzione nel momento immediatamente successivo alla assegnazione del suddetto Fondo si ritiene di programmare la seguente assunzione, condizionandola alla effettiva assegnazione delle risorse e alla conseguente variazione degli stanziamenti di bilancio. L'importo complessivamente richiesto è pari a Euro 41.227,40 per 26 mesi. Tale importo rispetta il limite finanziario previsto nel comma 1 dell'articolo 31bis, pari a complessivi Euro 41.814,10 e, per espressa previsione normativa contenuta nello stesso comma, è posto in deroga all'articolo 9, comma 28, del Decreto legge n.78/2010 e non rileva ai fini della capacità assunzionale di cui all'articolo 33 del Decreto legge n.34/2019, né del limite generale di spesa del personale (spesa storica consuntivo 2008) espresso nell'articolo 1, comma 562, Legge n.296/2006.

Avvio procedura assunzionale: ANNO 2022/2023 (sulla base della data di assegnazione delle risorse del fondo di cui all'articolo 31bis, comma 5, D.l. n.152/2021)

Profilo: Istruttore direttivo tecnico, Ingegnere civile, categoria D, posizione economica D1, assunzione a tempo parziale 50% e determinato per un massimo di 26 mesi. In ogni caso la durata non potrà eccedere la durata di completamento del PNRR e comunque il 31 dicembre 2026. La spesa per l'assunzione dovrà essere integralmente finanziata a valere sul fondo di cui all'articolo 31bis, comma 5, citato.

Strategia di copertura del posto: mediante assunzione da elenco di idonei gestito in forma associata, come da delibera della Giunta Comunale n.16 del 14.02.2022 o con le altre modalità previste nelle disposizioni normative speciali per il reclutamento del personale del PNRR da parte delle amministrazioni pubbliche.

Si demanda, infine, con riguardo alla programmazione delle cessazioni dal servizio, al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025, l'individuazione del profilo professionale da assumere e delle strategie di copertura del posto che si renderà vacante presumibilmente con decorrenza 01.03.2023 per la cessazione dal servizio dell'istruttore amministrativo, categoria C, attualmente collocato nel Settore Tecnico-Vigilanza.

La formazione del personale è gestita in forma associata in seno all'Unione di Comuni Meilogu.

Si attesta la perdurante insussistenza di condizioni di eccedenza o soprannumero di personale come accertate con delibera della Giunta comunale n.4 del 07.02.2022.