

Comune di Cabras (Prov. OR)

AREA 2 – SERVIZI ALLA PERSONA BENI CULTURALI AFFARI GENERALI

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2023 - 2025**

Indice:

- a) Premessa
- b) L'organizzazione dell'ente
- c) Le scelte organizzative
- d) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- e) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- f) I costi del fabbisogno di personale
- g) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica
- h) Ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001

a) Premessa

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane. Gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turnover. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

Le principali norme in materia di programmazione del personale di seguito evidenziate sono:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. 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. 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;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.";
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

- con Decreto 08/05/2018, 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”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: “per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”.

In tale contesto di criticità ormai strutturale, si inserisce il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025, che allo stato attuale prevede l’assunzione delle seguenti figure nell’anno 2023:

- Stabilizzazione di n. 1 Istruttore amministrativo contabile, Area Istruttori, a tempo pieno e indeterminato (assunzione effettuata in attuazione fabbisogno 2022-2024);
- Stabilizzazione di n. 1 Esecutore operativo, Area Operatori Esperti, a tempo pieno e indeterminato (assunzione effettuata in attuazione fabbisogno 2022-2024);
- Assunzione di n. 2 Istruttori di Vigilanza, Area Istruttori, a tempo pieno (assunzione effettuata in attuazione fabbisogno 2022-2024);
- Assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo, Area dei Funzionari, a tempo pieno e indeterminato (assunzione effettuata in attuazione fabbisogno 2022-2024);
- Assunzione di n. 4 Istruttori di Vigilanza, Area Istruttori, a tempo pieno e determinato per mesi 3, eventualmente prorogabili nel rispetto dei limiti di spesa di cui all’art. 78/2010 (in servizio dal 26.06.2023);
- Assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo, Area dei Funzionari, a tempo pieno e determinato, da assegnare allo staff del Sindaco, ai sensi dell’art. 90 del D.Lgs. 267/2000, da individuare a mezzo incarico *ad intuitu personae* con decreto sindacale, fino alla scadenza del mandato del Sindaco;
- Assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo, Area dei Funzionari, a tempo pieno e determinato a cui attribuire l’incarico di responsabilità della Direzione dell’Area Marina Protetta, ai sensi dell’art. 110, co. 2 del D.Lgs. 267/2000, fino alla scadenza del mandato del Sindaco, secondo le linee guida operative pervenute al prot. n. 14445 del 07.06.2023 e prot. n. 14534 del 08.06.2023;
- Somministrazione di un lavoratore equiparato all’Area degli Istruttori, nel rispetto dei limiti di spesa di cui all’art. 78/2010.

b) L’organizzazione dell’ente

Con le seguenti deliberazioni della Giunta Comunale:

- n. 99 del 15.05.2019 è stata approvata la nuova macrostruttura dell’Ente e riorganizzazione degli Uffici Comunali”;
- n. 268 del 23.12.2021 è stato approvato il piano annuale e triennale delle azioni positive a favore delle pari opportunità, ai sensi del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- n. 272 del 29.12.2021, è stato approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, modificata con deliberazione G.C. 55 del 30.03.2022, n. 147 del 11.07.2022, n. 295 del 21.12.2022 e n. 301 del 28.12.2022;
- n. 9 del 02.02.2022, n. 200 del 08.09.2022 e n. 216 del 21.09.2022, è stato modificato il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 ad invarianza di spesa;
- n. 5 del 13.01.2023 recante “Articolo 208 del d.lgs. 30 aprile 1992, n. 285. Destinazione dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni al codice della strada. Esercizio Finanziario 2023.” è stata destinata la somma di 23.624,10 al finanziamento delle assunzioni a tempo determinato;

L’attuale assetto organizzativo dell’Ente prevede:

1) Area 1 – Servizi Demografici e alla Cittadinanza, che dispone di:

- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo, Area Funzionari con incarico di EQ a cui è assegnata la Responsabilità del Servizio;
- n. 4 Istruttori amministrativi, Area Istruttori;
- n. 1 Istruttore amministrativo, Area Istruttori in utilizzo congiunto con l'Area 2;
- n. 3 Collaboratori Amministrativi, Area Operatori Esperti;
- n. 2 Esecutori Operativi, Area Operatori Esperti;

Area 2 – Servizi alla Persona, Beni Culturali e Affari Generali, che dispone di:

- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile, Vice Segretario, Area Funzionari con incarico di EQ a cui è assegnata la Responsabilità del Servizio;
- n. 3 Istruttori Direttivi Assistente Sociale, Area Funzionari;
- n. 1 Istruttore Direttivo Assistente Sociale, Area Funzionari, in comando presso la RAS;
- n. 3 Istruttori Direttivi Amministrativi, Area Funzionari;
- n. 5 Istruttori amministrativi contabili, Area Istruttori;
- n. 1 Istruttore amministrativo, Area Istruttori;

Area 3 – Servizi Finanziari, che dispone di:

- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile, Area Funzionari con incarico di EQ a cui è assegnata la Responsabilità del Servizio;
- n. 6 Istruttori amministrativi contabili, Area Istruttori;

Area 4 – Pianificazione e Gestione del Territorio, che dispone di:

- n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico, Area Funzionari con incarico di EQ a cui è assegnata la Responsabilità del Servizio;
- n. 4 Istruttori Direttivi Tecnici, Area Funzionari;
- n. 4 Istruttori tecnici, Area Istruttori;
- n. 1 Collaboratore Amministrativo, Area Operatori Esperti;
- n. 6 Collaboratori Tecnici, Area Operatori Esperti;

Area 5 – Polizia Municipale - SUAPE, che dispone di:

- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo di Vigilanza, Area Funzionari con incarico di EQ a cui è assegnata la Responsabilità del Servizio;
- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo, Area Funzionari;
- n. 3 Istruttori amministrativi, Area Istruttori;
- n. 7 Istruttori di Vigilanza, Area Istruttori.

La struttura è disegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance" dei servizi, l'efficiamento dei processi e delle funzioni, e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto all'Ente locale.

c) Le scelte organizzative

Nel corso del quinquennio 2018-2022 è sono state adottate scelte organizzative che hanno sostanzialmente modificato la struttura dell'Ente e la sua organizzazione, soprattutto con la riduzione delle Aree di Responsabilità da undici a sei.

d) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Il DM 17 marzo 2020 ha dato attuazione alle disposizioni dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58; in particolare ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la

media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia. Il Ministero per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e il Ministero dell'Interno, ha emanato poi la circolare esplicativa n. 1374 del 8 giugno 2020 che ha fornito chiarimenti in merito all'applicazione del citato DM. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni appartenenti alla classe demografica del Comune di Cabras (fascia E - Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti) non possono avere un rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità superiore al 26,9%.

e) Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

Per quanto riguarda il personale a tempo determinato assunto con qualsiasi forma compatibile con la normativa vigente, l'Ente può disporre ai sensi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010, di un budget relativamente ai costi del personale a tempo determinato pari ad € 228.250,93, ossia il 100% della spesa sostenuta nel 2009 con la stessa destinazione, avendo rispettato i parametri dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006.

Fino al 29.05.2023 erano in servizio le seguenti figure:

- n. 1 Istruttore Direttivo, Area dei Funzionari, a tempo pieno e determinato, assegnato allo staff del Sindaco, ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 267/2000;
- 1 Istruttore Direttivo, Area dei Funzionari, a tempo pieno e determinato assegnato alla Direzione dell'Area Marina Protetta, ai sensi dell'art. 110, co. 2 del D.Lgs. 267/2000;
- 1 Istruttore Direttivo Assistente Sociale, Area dei Funzionari, a tempo parziale 18 ore settimanali e determinato, ai sensi dell'art. 110, co. 1 del D.Lgs. 267/2000, assegnato all'Area 2;
- 1 Istruttore Direttivo Tecnico, Area dei Funzionari, a tempo pieno e determinato, ai sensi dell'art. 110, co. 1 del D.Lgs. 267/2000, assegnato all'Area 4;
- 1 tirocinio conclusosi in data 05.04.2023 assegnato all'Area Marina Protetta.

Sono altresì in servizio:

- n. 1 collaboratore coordinato e continuativo in qualità di Direttore della Scuola Civica di Musica fino al 31.07.2023;
- n. 1 lavoratore in regime di somministrazione equiparato all'Area degli Istruttori, assegnato all'Area 2, fino al 31.08.2023.

Si prevede, per quanto concerne tali assunzioni:

- il mantenimento della somministrazione di un lavoratore equiparato all'Area degli Istruttori, nel rispetto dei limiti di spesa di cui all'art. 78/2010;
- il mantenimento della figura del Direttore della Scuola Civica Intercomunale di Musica, per garantire il funzionamento della Scuola Civica di Musica, da programmare in Consiglio Comunale;
- l'assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo, Area dei Funzionari, a tempo pieno e determinato, da assegnare allo staff del Sindaco, ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 267/2000, a mezzo incarico *ad intuitu personae* con decreto sindacale, fino alla scadenza del mandato del Sindaco;
- l'assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo, Area dei Funzionari, a tempo pieno e determinato a cui attribuire l'incarico di responsabilità della Direzione dell'Area Marina Protetta, ai sensi dell'art. 110, co. 2 del D.Lgs. 267/2000, fino alla scadenza del mandato del Sindaco, secondo le linee guida operative pervenute al prot. n. 14445 del 07.06.2023 e prot. n. 14534 del 08.06.2023.

f) I costi del fabbisogno di personale

I costi del fabbisogno del personale sono indicati nei prospetti di calcolo allegati di seguito elencati:

- Allegato C-1_ Limite spesa dettaglio 2023-2024-2025;
- Allegato C-2_ Rapporto Spesa personale entrata 2023-2024.

Si precisa che tra le spese escluse sono stati indicati gli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (arretrati anni precedenti) calcolati con lo stesso metodo adottato in fase di determinazione della spesa media del triennio 2011-2013.

Come evidenziato nella tabella sottostante il Comune ha rispettato, per il 2022, il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla media del triennio 2011/2013, mentre, per il 2023, intende avvalersi della deroga prevista dal D.M 17.03.2020. Il dato per il 2023 è calcolato per l'intero costo potenzialmente sostenibile per le assunzioni a tempo indeterminato già effettuate nell'anno 2023, non tenendo conto di eventuali cessazioni anticipate dal servizio di personale a tempo indeterminato.

SPESE DI PERSONALE COMPLESSIVE		
Limite di spesa personale media triennio 2011-2013	Spesa personale anno precedente (Anno 2022)	Spesa massima per il personale prevista (Anno 2023)
€ 2.445.957,79	€ 2.352.637,64	€ 2.503.112,48

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO		
Limite di spesa personale Anno 2009	Spesa personale anno precedente (Anno 2022)	Spesa massima per il personale prevista (Anno 2023) senza cessione all'Unione
€ 228.250,93	€ 170.506,70	€ 163.052,80

g) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

Come evidenziato nel paragrafo precedente il programma di assunzioni previsto per il triennio 2023-2025, che si è già concretizzato nel 2023 risulta essere compatibile con i vincoli di finanza pubblica, in applicazione della deroga prevista dal D.M. 17.03.2020 che determina il limite di spesa per le nuove assunzioni.

h) Ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001

Da una ricognizione effettuata, non si rilevano eccedenze di personale.

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL 30.06.2023

Ex Cat.	Area	Posti coperti alla data del 30.06.2023		Posti da coprire per effetto del presente piano	
		Tempo pieno	Tempo parziale	Tempo pieno	Tempo parziale
D	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	19			
C	Area degli Istruttori	32			
B3	Area degli Operatori Esperti	10			
B	Area degli Operatori Esperti	2			
TOTALE		63	0		
		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire		2.503.112,48	

PIANO OCCUPAZIONALE TEMPO DETERMINATO E FLESSIBILE 2023-2025

ANNO 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	Area	Tempo Pieno / Part-Time	Modalità di reclutamento						Tempi di definizione procedura	
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Tempo det/ Tempo indet.		
C	N. 4 Istr. di Vigilanza – Area Istruttori	Area 5	T.P.	X						T.D.	Entro 30.06.2023
D	N. 1 Istruttore direttivo – Area Funzionari ai sensi dell'art. 90 del TUEL ad <i>"intuitu personae"</i> con decreto sindacale	Staff Sindaco	T.P.							T.D.	Entro 31.07.2023
D	N. 1 Istruttore direttivo – Area Funzionari a cui attribuire Resp. Direzione AMP, art. 110, co. 2 del TUEL	Area 6 - AMP	T.P.							T.D.	Entro 31.08.2023
	Somministrazione equip. Area Istruttori	Area 2	T.P.								Entro 30.09.2023

ANNO 2024

Cat.	Profilo professionale da coprire	Area	Tempo Pieno / Part-Time	Modalità di reclutamento						Tempi di attivazione procedura	
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Tempo det/ Tempo indet.		
C	N. 4 Istr. di Vigilanza – Area Istruttori	Area 5	T.P.	X						T.D.	Entro 30.06.2024
	Somministrazione equip. Area Istruttori	Area 2	T.P.								Entro 30.09.2024

ANNO 2025

Cat.	Profilo professionale da coprire	Area	Tempo Pieno / Part-Time	Modalità di reclutamento						Tempi di attivazione procedura	
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Tempo det/ Tempo indet.		
C	N. 4 Istr. di Vigilanza – Area Istruttori	Area 5	T.P.	X						T.D.	Entro 30.06.2025
	Somministrazione equip. Area Istruttori	Area 2	T.P.								Entro 30.09.2025