

Comune di Riola Sardo (Prov. OR)
SERVIZIO FINANZIARIO

**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 eventuali eccedenze di personale, ex 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:

- Assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile, Area dei Funzionari, a tempo pieno e indeterminato (assunzione effettuata in attuazione fabbisogno 2022-2024);
- Assunzione di n.1 dipendente – Istruttore direttivo tecnico, Area dei Funzionari a tempo pieno e indeterminato – mediante concorso pubblico (anche mediante attingimento da graduatorie esistenti);
- Assunzione di n.1 dipendente - Istruttore Direttivo contabile, Area dei Funzionari, a tempo pieno e indeterminato – mediante selezione interna di progressione tra Aree.

b) L'organizzazione dell'ente

Con le seguenti deliberazioni della Giunta Comunale:

- n. 60 del 19.09.2022 è stata approvata l'attuale dotazione organica;
- n. 1 del 19.01.2023 è stata approvata la Revisione e approvazione della struttura organizzativa del Comune;

dalle quali emerge l'attuale assetto organizzativo complessivo dell'Ente, che prevede:

- un'**Area Amministrativa** che dispone di:
 - un Funzionario Amministrativo (Responsabile del Servizio);
 - un Istruttore Amministrativo;
 - un Operatore Esperto Amministrativo;
- un'**Area Socio Assistenziale** che dispone di:
 - un Funzionario Assistente Sociale (Responsabile del Servizio);
- un'**Area Finanziaria** che dispone di:
 - un Funzionario Amministrativo-contabile;
 - un Istruttore Contabile;
- un'**Area Tecnica** che del seguente personale:
 - un Funzionario tecnico (Responsabile del Servizio);
 - un Istruttore di Vigilanza;
 - un Operatore Esperto Amministrativo;
 - due Operatori Esperti Operai;

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 biennio 2021-2022 sono state adottate diverse scelte organizzative che hanno sostanzialmente modificato alcuni assetti storici dell'Ente.

Nel 2017 è andata in pensione l'Istruttore Direttivo Contabile, Responsabile del Servizio finanziario, che non è stato sostituito fino a gennaio 2023 con l'assunzione di un Istruttore Amministrativo-contabile.

Nel corso del 2022 si è trasferito per mobilità volontaria verso altro Ente un Istruttore Direttivo Tecnico che fino al 2021 era anche Responsabile del Servizio Urbanistica, Edilizia e Polizia Locale, che è stato sostituito a dicembre del 2022 con un Istruttore Tecnico che si è però dimesso il 15 giugno 2023.

Nel gennaio 2023 è stata creata un'unica Area Tecnica che ha assorbito il Servizio Urbanistica, Edilizia e Polizia Locale e il Servizio LL.PP e Manutenzioni.

Considerato il considerevole carico di lavoro in capo all'Ufficio Tecnico, la Giunta ha programmato la sostituzione dell'Istruttore Tecnico dimissionario con un Funzionario Tecnico a tempo pieno e indeterminato e con un Funzionario Tecnico part time al 50% a valere sui fondi per i piccoli Comuni per l'attuazione del PNRR.

Al fine di valorizzare le professionalità interne si prevede di utilizzare la previsione del nuovo CCNL che consente di prevedere la progressione tra Aree (progressione verticale) nel limite dello 0,55% del monte salari 2018 pari a € 2790,61 e che quindi sono sufficienti per coprire la progressione stessa.

Per il 2024 è previsto il pensionamento del Funzionario Responsabile del servizio Amministrativo, occorre, pertanto, prevedere la sua sostituzione con un profilo analogo di Funzionario Amministrativo-Contabile.

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 Riola Sardo (fascia C - Comuni da 2.000 a 2.999 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 27,6%.

L'Amministrazione intende procedere mediante selezione interna di progressione tra Aree (progressione verticale) alla valorizzazione del personale interno che ha maturato un'esperienza ed una professionalità tali da poter ricoprire ruoli di Aree superiori a quelle attuali.

Il CCNL del 16 novembre 2022 ha tracciato una distinzione molto netta tra le due diverse tipologie di procedure di progressione verticale:

- **procedure "ordinarie"**, la cui disciplina, ancorché richiamata nei contratti (si veda art. 15, comma 1 del richiamato CCNL), trae origine unicamente dalla legge (considerata anche la riserva di legge in materia);
- **procedure "speciali"**, temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è invece prevista nel CCNL (si veda art. 13 commi 6, 7, 8), con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e con

rinvio a regolazioni di maggior dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti, previo confronto sindacale.

Sulla base delle richiamate discipline, gli enti hanno dunque la possibilità di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale.

Se decidono in tal senso, tutte le risorse stanziare sono destinate a progressioni verticali speciali della fase transitoria.

È il caso di precisare che tali risorse possono essere previste in forza di una disposizione di contratto collettivo nazionale e, quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto.

Ovviamente, gli enti continuano ad avere la possibilità di stanziare, in coerenza con i propri fabbisogni, anche le ordinarie risorse assunzionali, sussistendone le condizioni (in particolare per quanto concerne il rispetto dei parametri di sostenibilità finanziaria).

In tal caso, essi operano, tuttavia, nell'ambito delle previsioni di legge che regolano le assunzioni di personale. Dovranno, pertanto, garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno di cui è pianificata la copertura (cioè nella misura minima del 50% dei posti da coprire, finanziati con ordinarie risorse assunzionali).

Fabbisogno di personale a tempo indeterminato:

per l'anno 2023

Assunzione di n.1 dipendente – Istruttore direttivo tecnico, Area dei Funzionari a tempo pieno e indeterminato – mediante concorso pubblico (anche mediante attingimento da graduatorie esistenti);

Assunzione di n.1 dipendente - contabile, Area dei Funzionari, a tempo pieno e indeterminato – mediante selezione interna di progressione tra Aree come da disciplina “c.d. speciale” prevista nel CCNL del 16.11.2022, art. 13 commi 6, 7, 8;

per l'anno 2024

Assunzione di n.1 dipendente – Istruttore direttivo amministrativo-contabile, Area dei Funzionari, a tempo pieno e indeterminato – mediante concorso pubblico (anche mediante attingimento da graduatorie esistenti di altri Enti);

per l'anno 2025

Non sono previste nuove assunzioni

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 € 50.529,53, come attestato dal Responsabile Finanziario con determinazione n. 228/13 del 22.06.2022, 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.

Si prevede, per quanto concerne tali risorse e relativamente all'anno 2023:

- *la cessione all'Unione dei Comuni Costa del Sinis Terra dei Giganti di spazi assunzionali per lavoro flessibile di € 25.000,00 per il 2023;*
- *l'assunzione di n. 1 dipendente Istruttore tecnico , Area degli istruttori, a tempo determinato e part time a n. 12 ore settimanali per n. 6 mesi, tramite rapporto di collaborazione esterna di dipendenti di altri Comuni (comma 557 Legge n°311/2004), nelle more di conclusione della procedura concorsuale e affiancamento al personale neo assunto;*
- *l'assunzione di n. 1 dipendente Istruttore di vigilanza, Area degli Istruttori, a tempo pieno e determinato per n. 2 mesi, o tramite rapporto di collaborazione esterna di dipendenti di altri Comuni (comma 557 Legge n°311/2004), relativamente al progetto ministeriale "Spiagge Sicure 2022", fino ad un massimo di € 6.000,00 con quota spese di personale aggiuntiva rispetto al tetto 2009 a valere sulle risorse del progetto;*
- *l'assunzione di n. 1 dipendente Istruttore direttivo tecnico, Area dei Funzionari, a tempo determinato e part time per n. 36 mesi a n. 18 ore settimanali, tramite apposita selezione o utilizzo di graduatorie di altri Enti per il supporto alla gestione dei fondi del PNRR di cui all'art. 31-bis D.L. 6.11.2021, n. 152 con quota spese di personale aggiuntiva rispetto al tetto 2009 a valere sulle risorse della misura;*

f) I costi del fabbisogno di personale

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, e che si prevede di rispettarla anche per il 2023. Il dato per il 2023 è calcolato per l'intero costo potenzialmente sostenibile per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, ossia due istruttori direttivi –Area dei Funzionari a tempo pieno e la progressione dell'istruttore contabile a Funzionario.

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.

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)
€ 536.704,46	€ 372.902,63	€ 491.608,99

Per il personale a tempo determinato la spesa presunta non sarà superiore ad € 45.000,00, come riportato nella tabella relativa al personale a tempo determinato, di cui € 25.000,00 sono rappresentati, come precisato sopra dalla cessione di spazi assunzionali all'Unione dei Comuni Costa del Sinis Terra dei Giganti.

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO		
Limite di spesa personale Anno 2009	Spesa personale anno precedente (Anno 2022)	Spesa massima per il personale prevista (Anno 2023)
€ 50.529,53	€ 39.300,00	€ 45.000,00

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, risulta essere compatibile sia con i vincoli di finanza pubblica, la spesa, infatti, resta al di sotto della soglia rappresentata dalla media degli anni 2011-2013, sia con i vincoli di bilancio dell'Ente, sia con i parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020 che ha determinato il limite di spesa per le nuove assunzioni, che come si evince dall'Allegato 1 sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a € 142.067,41 (lett. i).

Questo ente ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019 pari a € 32.659,96 (lett. l);

Rilevato quindi che dal confronto tra i valori (i) e (l) il più favorevole è quello derivante da (i) pari a € 142.067,41;

Rilevato che:

- tale ultimo importo è inferiore al valore corrispondente alla lettera (o) in All. 1);
- per l'anno 2023 il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € 645.521,74.

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

Cat.	Posti coperti alla data del 30.06.2023		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT
D	4		1	
C	3			
B3	1			
B	3			
TOTALE	11	0	1	0
Costo complessivo dei posti coperti e da coprire			€ 491.608,99	

