

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027 -02.12.2024

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

La consistenza del personale in servizio al 31 dicembre 2023 era la seguente:

INQUADRAMENTO	PROFILO	TEMPO INDETERMINATO O DETERMINATO		TEMPO PIENO O PARZIALE		TOTALE
		Ind.	Det.			
DIRIGENTE		Ind.	Det.			
area dei funzionari (ex categoria D)	12 unità	Ind. n.12	Det.	p.11 unità	Pt 1 unità	12 unità
Area degli istruttori (ex categoria C)	22 unità	Ind. n.22	Det.	p.20 unità	Pt 2 unità	22 unità
Area degli operatori esperti esperti ex categoria B3	7 unità	Ind. n.6	Det.	p.6 unità	Pt /	6 unità
Area degli operatori esperti esperti ex categoria B1	3 unità	Ind.n.3	Det.	p.3 unità	Pt /	3 unità
Area degli operatori categoria A	/	Ind. /	Det.	p.	Pt /	
TOTALE	44 unità	Ind. n. 44	Det.	p.41 unità	Pt 3 unità	44 unità

Nel corso del 2024 il PTFP 2024/2026 per l'annualità 2024 ha previsto :

- l'assunzione di una unità col profilo di istruttore geometra, area degli istruttori , tramite l'espletamento di un concorso/ utilizzo graduatorie altri enti/mobilità/
- la sostituzione dell'agente di polizia locale dimissionario che aveva richiesto la conservazione del posto per il periodo di prova presso il nuovo Ente , tramite scorrimento della vigente graduatoria dell'Ente ;
- l'incremento orario , col passaggio dal contratto part-time al 50 % al full time dell'unità lavorativa col profilo di istruttore tecnico geometra, area degli istruttori , attualmente incardinato presso l'Area Urbanistica , Suape Ambiente;
- l'incremento orario, col passaggio dal contratto part-time al 50 % al full time dell'unità lavorativa assistente sociale , finanziando la maggior spesa tramite i fondi della Legge 178/2020 (Legge di Bilancio per il 2021) all'articolo 1, comma 797 e seguenti, che ha introdotto un **livello essenziale delle prestazioni di assistenza sociale** definito da un operatore ogni 5.000 abitanti ed un ulteriore obiettivo di servizio definito da un operatore ogni 4.000 abitanti.;
- Per poter garantire il funzionamento della Comunità montana del Nuorese , che gestisce in forma associata alcune funzioni , la giunta comunale ha adottato la deliberazione G.C. n. 11/2024 recante " D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni " Cessione spazi assunzionali alla Comunità Montana del Nuorese " , quantificando , quantificando suddetti spazi nella misura di euro 25.000,00
- la sostituzione dell'unità vacante registratasi a seguito della mobilità in uscita di un istruttore geometra , area degli istruttori , con contratto a tempo pieno ed indeterminato, viste le nuove assegnazioni organizzative , effettuata assumendo una unità col profilo di istruttore amministrativo , area degli istruttori , con contratto a tempo pieno ed indeterminato , attingendo dalla vigente graduatoria approvata giusta determinazione n.412/2022
- una unità col profilo di funzionaria sociologa , area dei funzionari , incardinata presso l'area socio culturale turismo e sport , collocata in congedo dal 31/08/2024, verrà sostituita con un funzionario direttivo (sociologo) , area dei funzionari E.Q. (ex cat . D1) con contratto a tempo

indeterminato e parziale (50 %) tramite l'espletamento di un concorso/ utilizzo graduatorie altri enti/mobilità)

- all'attivazione delle progressioni verticali in deroga ex articolo 13 , comma 7 CCNI 16/11/2022, programmando il passaggio di due unità full time dal profilo di operatore esperto al profilo di istruttore e il passaggio di una unità full time dal profilo di istruttore al profilo di funzionario. il fabbisogno è finanziato ai sensi dell'art. 1 , comma 612 L. 234/2021 tramite un fondo previsto per legge commisurato al 0,55% del Monte salari 2018.

Sulla base dell'esame della dotazione organica e delle comunicazioni effettuate dai responsabili, si attesta **che non vi sono dipendenti in sovrannumero o in eccedenza.**

Le capacità assunzionali dell'Ente sono le seguenti:

- spesa del personale 2023, al netto delle assunzioni etero finanziate effettuate dal 13 ottobre 2020;
- entrate correnti del triennio 2023, 2022, 2021;
- Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità del bilancio preventivo assestato del 2023;
- Rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti di cui all'articolo 33 del D.L. n. 34/2019;
- Margine disponibile Capacità assunzionali al 1 gennaio 2025 come certificato dal responsabile del servizio finanziario :
- anno 2025 iniziale (euro 35.402,87)
- Anno 2025 (euro 35.402,87)
- Anno 2026 (euro 35.402,87)

Il Comune di Dorgali ha un'economia articolata e abbastanza integrata.

Negli ultimi anni, la scelta delle diverse amministrazioni, è stata quella di stipulare una convenzione con un altro comune per diminuire gli oneri finanziari di un segretario comunale a tempo pieno.

Questa amministrazione, visto il decreto di pensionamento della Segretaria dott.ssa A. M. Piredda, aveva provveduto , in accordo col Comune di Orani, a sciogliere la convenzione di segreteria precedente e intende provvedere all'individuazione di un segretario comunale a tempo pieno.

Pertanto si prevede che, con la soluzione provvisoria di un segretario a scavalco proveniente attualmente dall'Amministrazione provinciale di Nuoro , si provveda, una volta individuato , a conferire l'incarico a tempo pieno ad un segretario comunale, fino a nuova eventuale diversa programmazione.

L'amministrazione , dato atto che nel triennio 2025 /2027 è previsto nell'annualità 2026 il collocamento in congedo di una unità col profilo di istruttore amministrativo, area degli istruttori , ha in programma di effettuare una assunzione di unità lavorativa col medesimo profilo (istruttore amministrativo , area degli istruttori) .

L'Ente per l'anno 2025 avendo la disponibilità di capacità assunzionali per contratti a tempo indeterminato per un importo pari ad euro 35.402,87 , visto che non sono previste cessazioni non intende utilizzarle , potendo contare pertanto su una disponibilità residua pari ad euro 35.402,97.

Si rappresenta che nel presente PTFP 2025 l'importo destinato alle assunzioni a tempo indeterminato è pari ad euro 0,00 mentre l'importo destinato alle assunzioni a tempo determinato è pari ad euro 89.000,00 .

In esecuzione della deliberazione G.C. n. 109/2023 recante " Destinazione dei proventi derivanti da sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni delle norme del Codice della Strada per l'anno 2024 ex art 208 D.Lgs. n.285/92 " si specifica che si è provveduto finanziare la spesa per il personale a tempo determinato col profilo di agente di polizia locale , area istruttori , come indicato nella tabella , il cui importo ammonta ad euro 89.000,00 (risorse eterofinanziate)

L'Ente per l'anno 2026 ha la disponibilità di capacità assunzionali per assunzioni a tempo indeterminato pari ad euro 35.402,87 , al momento è programmata una assunzione di una unità

lavorativa col profilo di istruttore amministrativo in sostituzione di una cessazione che ha il medesimo profilo , mentre l'importo destinato alle assunzioni a tempo determinato è pari ad euro 89.000,00.

In esecuzione della deliberazione G.C. n. 16/2023 recante " Destinazione dei proventi derivanti da sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni delle norme del Codice della Strada per l'anno 2026 ex art 208 D.Lgs. n.285/92 " si specifica che si è provveduto a programmare la spesa per il personale a tempo determinato col profilo di istruttore di vigilanza , come indicato nella tabella, il cui importo ammonta ad euro 89.000,00 (risorse eterofinanziate)

L'Ente per l'anno 2027 ha la disponibilità di capacità assunzionali per assunzioni a tempo indeterminato pari ad euro 35.402,87 , al momento non sono programmate assunzioni , mentre l'importo destinato alle assunzioni a tempo determinato è pari ad euro 89.000,00 . .

In esecuzione della deliberazione G.C. n. 109/2023 recante " Destinazione dei proventi derivanti da sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni delle norme del Codice della Strada per l'anno 2027 ex art 208 D.Lgs. n.285/92 " si specifica che si è provveduto a programmare la spesa per il personale a tempo determinato col profilo di istruttore di vigilanza , come indicato nella tabella, il cui importo ammonta ad euro 89.000,00(risorse eterofinanziate)

Nel corso del triennio 2025/2027 sono previste sulla base di dati certi per il collocamento in quiescenza in via obbligatoria le seguenti cessazioni di personale:

anno 2025, numero cessazioni 0 ;

anno 2025, numero cessazioni 1 (un istruttore amministrativo , area degli istruttori)

anno 2026, numero cessazioni 0 ;

Totale delle cessazioni previste nel triennio 2025/2027: n. 1 unità ;

Alla luce di tali considerazioni, l'ente programma le seguenti assunzioni a tempo indeterminato per il triennio 2025/2027.

ANNO 2025

INQUADRAMENTO	PROFILO	TEMPO PIENO O PARZIALE		TOTALE	Importo <
DIRIGENTE					
Ex CATEGORIA D area funzionari	Funzionario E.Q: ex istruttore direttivo	p.1	pt		€ 0,00
Ex CATEGORIA D area funzionari	Funzionario E.Q: ex istruttore direttivo incremento 50%	p.1			€ 0,00
Ex CATEGORIA C – area istruttori -	Istruttore tecnico	p.1	pt		€ 0,00
Ex CATEGORIA C – area istruttori -	Istruttore tecnico (incremento 50 %)	p.1	pt		€ 0,00
Ex CATEGORIA C – area istruttori -	Polizia locale	p. 1	pt		€ 0,00
Ex CATEGORIA C – area istruttori -	Istruttore amm.vo	P 1			€ 0,00
Ex CATEGORIA B- area operatori esperti	Collaboratore amministrativo – messo	p.	Pt 1		€ 0,00

	comunale – part.time 50%				
Ex CATEGORIA B1		p.	pt		
Ex CATEGORIA A –area operatori		p.	pt		
TOTALE		p.	pt	0 unità	€ 0,00

ANNO 2026

INQUADRAMENTO	PROFILO	TEMPO PIENO O PARZIALE		TOTALE	Importo
DIRIGENTE					
Ex CATEGORIA D area funzionari		p.	pt		€
Ex CATEGORIA C- area istruttori	Istruttore amministrativo	p.1	pt	1	€ 32.444,25
Ex CATEGORIA B –area operatori esperti		p.	pt		
Ex CATEGORIA A- area operatori		p.	pt		
TOTALE		p.1	pt		€ 32.444,25

ANNO 2027

INQUADRAMENTO	PROFILO	TEMPO PIENO O PARZIALE		TOTALE	Importo
DIRIGENTE				/	
Ex CATEGORIA D area funzionari		p.	pt		/
Ex CATEGORIA C –area istruttori		p.	pt		/
Ex CATEGORIA B- area operatori esperti		p.	pt		/
Ex CATEGORIA A- area operatori		p.	pt		/
TOTALE		p.	pt	/	/

Sono inoltre programmate le seguenti assunzioni a tempo determinato anno 2025:

INQUADRAMENTO	PROFILO	TEMPO PIENO O PARZIALE		DURATA	TOTALE
DIRIGENTE					
Ex CATEGORIA D area funzionari		p.	Pt		
Ex CATEGORIA C –area istruttori	Agente di polizia locale ex Istruttore amm.vo vigilanza-5/6 unità	Pieno : n. 30 mensilità	pt	Cinque/sei mesi per ciascun contratto	€ 89.000,00
Ex CATEGORIA B3 – area operatori esperti		p.			
CATEGORIA B1- area operatori esperti		p.	pt		
CATEGORIA A- area operatori		p.	pt		
TOTALE		p.	pt		€ 89,000,00

Si da atto che essendo rispettati i vincoli dettati dalla legge n. 68/1999, c.d. assunzioni delle categorie protette, non si rende necessario effettuare assunzioni attingendo alle categorie protette .

Le assunzioni a tempo indeterminato saranno effettuate utilizzando le seguenti procedure:

anno 2025

Procedura di assunzione	Ex Ctg D Area funzionari	Ex Ctg C Area istruttori	Ex Ctg B Area operatori esperti	Ex Ctg B1 Area operatori esperti	Ex Ctg A Area operatori
Procedura di assunzione :					
Mobilità volontaria					
Concorso pubblico					
Scorrimento di graduatorie dell'ente					
Scorrimento di graduatorie di altri enti					
Trasformazione a tempo pieno					
Concorso con riserva					
Albi di idonei					
Avviamento					
Stabilizzazioni					
Progressioni verticali					
Contratto di formazione e lavoro					

Anno 2026

Procedura di assunzione	Ex Ctg D Area funzionari	Ex Ctg C Area istruttori	Ex Ctg B3 Area operatori esperti	Ex Ctg B1 Area operatori esperti	Ex Ctg A Area operatori
Procedura di assunzione					
Mobilità volontaria		X			
Concorso pubblico		X			
Scorrimento di graduatorie dell'ente		X			
Scorrimento di graduatorie di altri enti		X			
Trasformazione a tempo pieno					
Concorso con riserva					
Albi di idonei					
Avviamento					
Stabilizzazioni					
Progressioni verticali					
Contratto di formazione e lavoro					

Anno 2027

Procedura di assunzione	Ex Ctg D Area funzionari	Ex Ctg C Area istruttori	Ex Ctg B3 Area operatori esperti	Ex Ctg B1 Area operatori esperti	Ex Ctg A Area operatori
Procedura di assunzione					
Mobilità volontaria					
Concorso pubblico					
Scorrimento di graduatorie dell'ente					
Scorrimento di graduatorie di altri enti					
Trasformazione a tempo pieno					
Concorso con riserva					
Albi di idonei					
Avviamento					
Stabilizzazioni					
Progressioni verticali					
Contratto di formazione e lavoro					

Le assunzioni a tempo determinato saranno effettuate utilizzando le seguenti procedure:

Anno 2025

Procedura di assunzione	Ex Ctg D Area funzionari	Ex Ctg C area istruttori	Ex Ctg B3 area operatori esperti	Ex Ctg B1 area operatori esperti	Ex Ctg A Area operatori
Selezione comparativa ex articolo 110 TUEL					
Concorso pubblico		X			
Scorrimento di graduatorie dell'ente		X			
Scorrimento di graduatorie di altri enti		X			
Albi di idonei					
Avviamento					
Scavalco eccedenza ex art. 1, comma 557 L. 311/2004		X			

Anno 2026

Procedura di assunzione	Ex Ctg D area funzionari	Ex Ctg C area istruttori	Ex Ctg B3 Area operatori esperti	Ex Ctg B1 area operatori esperti	Ex Ctg A Area operatori
Selezione comparativa ex articolo 110 TUEL					
Concorso pubblico		X			
Scorrimento di graduatorie dell'ente		X			
Scorrimento di graduatorie di altri enti		X			
Albi di idonei					
Avviamento					

Anno 2027

Procedura di assunzione	Ex Ctg D area funzionari	Ex Ctg C area istruttori	Ex Ctg B3 area operatori esperti	Ex Ctg B1 area operatori esperti	Ex Ctg A area operatori
Selezione comparativa ex articolo 110 TUEL					
Concorso pubblico		X			
Scorrimento di graduatorie dell'ente		X			
Scorrimento di graduatorie di altri enti		X			
Albi di idonei					
Avviamento					

Comune di Dorgali

Piano Azioni Positive 2025/2027

Quadro normativo di riferimento.

I Decreti Legislativi 196/2000, 165/2001 e 198/2006 e per ultima la Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche del 23 maggio 2007, prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un Piano di azioni positive per la “rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”. In accordo a quanto previsto dalla normativa sopra citata, il presente Piano Triennale di Azioni Positive 2024-2026, elaborato dall'Ufficio Amministrativo, è finalizzato a favorire l'integrazione del principio della pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'Ente e a favorire l'esercizio dei diritti di pari opportunità per donne e uomini.

Monitoraggio dell'Organico.

Riepilogo Lavoratori:

- Area funzionari (ex Categoria D) : Uomini: 7 – Donne: 4 – Totale: 11
- Area istruttori (ex Categoria C) : Uomini: 9 – Donne: 13 – Totale: 22
- Area degli operatori esperti (ex Categoria B) : Uomini: 2 – Donne: 7 – Totale: 9
- TOTALE: Uomini: 18 – Donne: 24 – Totale: 42

- Lavoratori con funzioni di responsabilità: Dipendenti nominati Responsabili di servizio a cui sono state attribuite le funzioni previste dall'art. 107 del D. Lgs. n. 267/2000: Uomini: 3 – Donne: 3 – Totale: 6

- Segretario Comunale: n. 1 uomo (alla data attuale) scavalco di eccedenza in Convenzione con altro Comune

Si ritiene che non occorra favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, non sussiste un rilevante divario fra generi. Si prende atto, infatti, che attualmente l'organico è costituito da n. 17 uomini e da n. 21 donne.

Per quanto riguarda, invece, la presenza femminile negli organi elettivi comunali essa è caratterizzata da una sostanziale parità:

- Sindaca : donna
- Consiglio Comunale: n. 8 uomini – n. 8 donne
- Giunta Comunale: n. 3 uomini – n. 2 donne

Obiettivi Generali.

1. “Rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”;
2. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro;
3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
4. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Specifiche Azioni Positive

Dall'analisi della situazione lavorativa presso questo Comune, nella quale sussiste un generale equilibrio tra i diversi incarichi e le diverse professionalità, si confermano le n. 3 Azioni Positive riconducibili ai diversi obiettivi evidenziati.

AZIONE 1

Titolo: Banca delle Ore

Destinatari: Tutte/i le/1 lavoratrici/ori

Obiettivo: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Intervento: Orario di lavoro flessibile.

Descrizione intervento: In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori, e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordi con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.

Periodi di realizzazione: Ogni volta che un Dipendente manifesti la necessità.

AZIONE 2

Titolo: Formazione permanente del Dipendente

Destinatari: Tutte/i le/1 lavoratrici/ori

Obiettivo: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.

Intervento: Partecipazione a Corsi/Seminari di Formazione e/o di aggiornamento.

Descrizione intervento: Incremento della partecipazione del Personale di sesso femminile ai Corsi/Seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali.

Periodi di realizzazione: Ogni volta che un Dipendente manifesti la necessità

AZIONE 3

Titolo: Garanzia di condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti.

Destinatari: Tutte/i le/1 lavoratrici/ori

Obiettivo: Garantire relazioni interpersonali caratterizzate dal rispetto della persona.

Intervento: Garanzia di un ambiente di lavoro sicuro e sereno.

Descrizione intervento: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui tempi delle molestie sul luogo di lavoro.

Periodi di realizzazione: Entro il Triennio in considerazione.

Durata del Piano.

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. Pubblicazione e diffusione. Il Piano sarà pubblicato sul Sito Istituzionale del Comune e sarà trasmesso all'assessorato Competente della Provincia di Nuoro ed alla Consigliera di Parità.