



COMUNE DI POMPU

Provincia di Oristano

PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DEL PERSONALE PTFP ANNI 2021-2023

Premessa

La Riforma della Pubblica Amministrazione, avviata dalla Legge Delega 7 agosto 2015 n. 124, è stata promossa attraverso l'adozione di diversi decreti attuativi e in particolare, per quanto interessa ai fini del presente Piano, dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 in vigore dal 22 giugno 2017, recante modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

In attuazione delle disposizioni contenute nel succitato decreto legislativo, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha successivamente emanato con il Decreto 8 maggio 2018 le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”* (pubblicate in GU n. 173/2018), che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare il tradizionale concetto di dotazione organica, la quale si traduce in concreto nella definizione di una *“dotazione di spesa potenziale massima”* sostenibile, prevista dalla normativa vigente.

Tale riforma introduceva di fatto un nuovo modello di reclutamento dinamico basato sui fabbisogni e non più sui posti vacanti in pianta organica, con l'obiettivo di reclutare le professionalità che davvero sono utili al miglioramento dei servizi per la collettività. Elemento fondante è stato la centralità attribuita al piano triennale del fabbisogno di personale, considerato lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali, agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

In questo quadro normativo si inserisce il Decreto Legge n.34/2019 (noto Decreto Crescita), convertito con modificazioni, con Legge n.58 del 2019, in materia di assunzione di personale da parte dei Comuni.

Il cosiddetto Decreto Crescita, all'art.33 ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole basate sul turn over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

1. La struttura organizzativa dell'Ente

L'organizzazione gestionale del comune di Pompu è articolata in tre aree, all'interno delle quali sono stati individuati uffici e servizi. Ogni area dispone di autonomia progettuale e operativa nell'ambito degli indirizzi della direzione politica dell'Ente, nonché delle risorse e delle competenze necessarie al raggiungimento dei risultati, perseguendo il massimo di efficienza, di efficacia e di economicità.

Gli uffici, i servizi e gli incarichi di posizione organizzativa sono stati individuati come di seguito riportato:

- *“Area Amministrativa e Sociale”*
- *“Area Tecnica e Manutentiva”*
- *“Area Finanziaria Personale e Tributi”*

Alla guida delle aree sono preposti il Sindaco (Area amministrativa e sociale), il Segretario Comunale reggente (Area Finanziaria, Personale e Tributi) ed un dipendente appartenenti alla categoria D, assunto a tempo determinato in base all'art.110 D.Lgs.267/2000 (Area tecnico/manutentiva), ai quali il Sindaco, con proprio decreto, ha conferito la titolarità di *“Posizione organizzativa”*, con compiti di direzione e coordinamento.

1.1 Attuale dotazione organica di dipendenti

La dotazione organica nel 2020 del Comune di Pompu è la seguente:

Profilo professionale	Posizione iniziale di categoria	N. unità	Orario Sett.	Note
Istruttore direttivo contabile	D1	1	Full Time	Tempo Indeterminato
Istruttore direttivo ass. sociale	D4	1	Full Time	Tempo Indeterminato
Istruttore amministrativo tecnico	C5	1	Part time	Tempo Indeterminato
Agente di Polizia Municipale	C1	1	Part time	Tempo Indeterminato
Esecutore tecnico	B1	1	Full time	Tempo Indeterminato
Istruttore Direttivo tecnico	D1	1	Part time	Art. 110 TUEL
Istruttore Informatico (responsabile tributi)	C5	1	Part time	Art. 1 L. 311/2004 c. 557
Istruttore Amministrativo	C1	1	Part time	Art. 1 L. 311/2004 c. 557
Totali		8		

In totale lavorano presso il Comune di Pompu 5 dipendenti a tempo indeterminato, a cui si affiancano 3 dipendenti part time a tempo determinato.

2. Capacità assunzionale e spesa del personale

Per i Comuni con popolazione inferiore ai mille abitanti, un tempo non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, restano in vigore le disposizioni contenute nell'art. 1, comma 562, della legge 296/2006, ai sensi del quale le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008.

Tuttavia il Decreto Crescita ha notevolmente modificato le modalità per il calcolo della capacità assunzionale. Il Decreto attuativo DM 17/03/2020 ha fissato la decorrenza del nuovo sistema a partire dal 20 aprile u.s.. La circolare del 13/05/2020, pubblicata in Gazzetta Ufficiale lo scorso 11 settembre, ha dato indicazione delle modalità applicative da adottare.

Secondo la nuova disciplina i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del FCDE assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale.

Il nuovo regime assunzionale articola il comparto dei Comuni sulla base dei parametri di sostenibilità finanziaria in tre distinte fattispecie:

1. Comuni con un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa, che possono utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato;
2. Comuni con un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti intermedia, che devono fare attenzione a non peggiorare il valore di tale incidenza;
3. Comuni con un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti elevata, che devono attuare politiche di contenimento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti.

Per i Comuni con meno di 1.000 abitanti i valori soglia previsti sono:

- incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa: al di sotto del 29,50%;
- incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti media: compresa tra 29,50% e 33,50%;
- incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti elevata: oltre il 33,50%.

2.1 Analisi della situazione del Comune di Pompu

Il Comune di Pompu attualmente si trova nella fattispecie della suddetta incidenza elevata, ma va evidenziato che tale appartenenza alla fascia non virtuosa non è legata tanto al costo particolarmente elevato del personale, quanto piuttosto ad una erronea codifica sulle entrate, che ha di fatto generato tale rapporto. Negli anni precedenti il 2020 infatti il trasferimento Regionale "Fondo Unico", che rappresenta per i piccoli Comuni la maggior entrata di bilancio, veniva codificata per metà del trasferimento come entrata corrente e per metà con entrata in conto capitale, anziché per intero come entrata corrente.

A partire dal 2020 si è apportata la dovuta correzione, ma il calcolo tiene conto della media delle entrate dell'ultimo triennio estrapolate dal rendiconto approvato, dunque attualmente si effettua il calcolo sulle annualità 2017-2018-2019. Già dall'anno prossimo tale rapporto vedrà un progressivo miglioramento, che sarà solo graduale perché il correttivo varrà solo per 1 annualità (su 3 anni che vengono conteggiati nella media). Si può ragionevolmente presumere dunque di poter rientrare nel 2021 nella fascia intermedia e raggiungere la fascia più virtuosa nel 2022, in base alle simulazioni elaborate.

I Comuni con incidenza tra spesa di personale ed entrate correnti più elevata rispetto ai valori soglia sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto per convergere, al massimo nell'anno 2025, verso il predetto valore soglia. La Circolare del 13/05/2020 chiarisce che a tal fine gli enti possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente "anche" applicando un turn over inferiore al 100%.

Si prevede una riduzione obbligatoria del turn over al 30% solo per gli enti che entro il 2025 non abbiano raggiunto la soglia obiettivo, per gli anni successivi fino al raggiungimento della stessa.

Per i Comuni non virtuosi le assunzioni non sono dunque precluse in termini assoluti: la norma prevede che possano effettuare assunzioni a condizione che garantiscano il rientro del rapporto nella fascia intermedia entro il 2025.

Il Comune di Pompu nel corso del 2019 ha avuto le seguenti cessazioni di personale dipendente:

- 1 Istruttore Direttivo Amministrativo, assunto a tempo pieno e indeterminato, cessato causa pensionamento;
- 1 Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile, assunto a tempo parziale per 30 ore settimanali e indeterminato, ceduto tramite mobilità al Comune di Oristano.

A fronte delle cessazioni avvenute si è proceduto a Dicembre 2019 all'assunzione di 1 Istruttore Direttivo Contabile, a tempo pieno e indeterminato.

Pertanto risulta ancora a disposizione dell'ente capacità assunzionale, ma in modo prudenziale si è stabilito di non utilizzarla nel corso del 2020, alla luce dei risultati pochi virtuosi ottenuti col calcolo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, e di rinviarne l'utilizzo all'anno 2021.

Si evidenzia inoltre che nel corso del 2020:

- si è sciolta la convenzione con il Comune di Oristano, stipulata per l'Istruttore Direttivo Amministrativo Finanziario, part time per 15 ore la settimana, ex dipendente del Comune di Pompu e cessato per mobilità;
- è cessato al 31/08/2020 il contratto part time di 12 ore settimanali con un istruttore contabile, ai sensi del comma 557 Art.1 L.311/2004, finalizzata al supporto dell'ufficio finanziario nella fase di cessione del dipendente suddetto e nell'inserimento del nuovo istruttore direttivo contabile assunto a dicembre 2019;
- ad Aprile è stato assunto un Istruttore Informatico esperto in materia di tributi, ex Art.1 L.311/2004 c.557, part time per 6 ore settimanali, per supportare l'ufficio finanziario nella gestione dei tributi;
- nel mese di Luglio è stato assunto un istruttore amministrativo, sempre mediante co.557 art.1 L.311/2004, part time 12 ore settimanali, per supportare l'ufficio amministrativo con particolare riferimento all'Area dei Servizi Demografici, per un periodo di 6 mesi.

2.2 Fabbisogno di personale triennio 2021-2023

Alla luce delle considerazioni più sopra esposte, il Piano dei fabbisogni del personale del comune di Pompu può essere riassunto attraverso la previsione del seguente piano assunzionale per il periodo 2021-2023:

a) Personale a tempo indeterminato

- **Anni 2021 - 2022 - 2023** : Eventuale copertura dei posti vacanti , nei limiti consentiti dalle vigenti disposizioni di legge;

Nell'ottica di un miglioramento graduale del rapporto spese personale ed entrate correnti, si ipotizza di poter utilizzare la capacità assunzionale residua derivante dalle cessazioni avvenute nel 2019 attraverso i seguenti interventi sul personale a tempo indeterminato:

- aumento da 30 a 36 ore dell'Istruttore Tecnico C5 a tempo indeterminato presente in organico, presumibilmente da Giugno 2021;
- eventuale sostituzione dell'istruttore amministrativo / di vigilanza (part time 30 ore), che ha richiesto il nulla-osta per mobilità e che potrebbe dunque spostarsi presso altro ente; in tal caso si procederà con una nuova assunzione di un istruttore amministrativo per 36 ore (tramite concorso o scorrimento di graduatorie disponibili) e si ipotizza l'utilizzo di un vigile urbano part time;
- valutare la possibilità di istituire nuovamente almeno una posizione organizzativa, sfruttando eventualmente parte della capacità assunzionale.

Tali variazioni verranno valutate nel corso del 2021, nel rispetto della normativa vigente.

b) Personale a tempo determinato

Relativamente alla spesa per il personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, l'art. 9, 28° comma, del D.L. 31/05/2010 n° 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30/07/2010 n° 122 e successive modifiche ed integrazioni, ha stabilito che, per enti come il Comune di Pompu, la stessa non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. La spesa sostenuta da questo Ente in tale esercizio ammonta a **€ 106.658,19**.

Nel rispetto del limite di spesa previsto, per ciò che concerne il personale a tempo determinato, si programmano i seguenti interventi:

- conferma dell'istruttore direttivo tecnico ex art.110, sempre per 18 ore settimanali;
- conferma della collaborazione dell'istruttore informatico esperto in materia di tributi, sempre per 6 ore settimanali;
- terminerà a gennaio 2021 il contratto ex co.557 con l'istruttore amministrativo, ma si potrebbe valutare una proroga per altri 6 mesi riducendo l'orario da 12 a 6 ore settimanali.

Di seguito si riporta l'ipotesi di spesa prevista nel corso del triennio per all'assunzione delle seguenti unità di personale a tempo determinato:

- **Anno 2021:**

Cat.	Profilo professionale	PT/FT	Unità	Durata	Spesa	Note
D1	Istruttore Direttivo Tecnico Art. 110 comma 1 D.lgs 267/2000	18 ore sett.	1	12 mesi	€ 26.247,00	Previsto ed incluso nella programmazione 2020/2022
C2	Istruttore Direttivo Amministrativo Art. 1 L. 311/2004 c. 557	1 mese X 12 h/sett. + 6mesi x 6 h/sett	1	7 mesi	€ 3.558,98	Previsto ed incluso nella programmazione 2020/2022 per 1 mensilità. Ampliamento della previsione
C4	Istruttore Informatico (responsabile tributi) Art. 1 L. 311/2004 c. 557	06 ore sett.	1	12 mesi	€ 5.639,91	Previsto ed incluso nella programmazione 2020/2022
					TOTALE SPESA € 35.445,89	

Si sottolinea che, per effetto delle disposizioni contenute nell'art. 16, comma 1-quater del D.L. 24/06/2016 n° 113, convertito con modificazioni dalla Legge 07/08/2016 n° 160, le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.lgs 18 agosto 2000, n. 267, sono escluse dalle limitazioni di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010.

- **Anno 2022:**

Cat.	Profilo professionale	PT/FT	Unità	Durata	Spesa	Note
D1	Istruttore Direttivo Tecnico Art. 110 comma 1 D.lgs 267/2000	18 ore sett.	1	12 mesi	€ 26.247,00	Previsto ed incluso nella programmazione 2020/2022
C4	Istruttore Informatico	06 ore sett.	1	12 mesi		

	(responsabile tributi) Art. 1 L. 311/2004 c. 557				€ 5.639,91	
					TOTALE SPESA € 31.886,91	

- **Anno 2023:**

Cat.	Profilo professionale	PT/FT	Unità	Durata	Spesa	Note
D1	Istruttore Direttivo Tecnico Art. 110 comma 1 D.lgs 267/2000	18 ore sett.	1	12 mesi	€ 26.247,00	Previsto ed incluso nella programmazione 2020/2022
C4	Istruttore Informatico (responsabile tributi) Art. 1 L. 311/2004 c. 557	06 ore sett.	1	12 mesi	€ 5.639,91	
					TOTALE SPESA € 31.886,91	

2.2 I costi del fabbisogno di personale e la compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

Il Fabbisogno del personale relativo a ciascuno degli anni compresi nel periodo 2021 - 2023, di cui si riporta sotto il dettaglio, rispetta i limiti di spesa imposti dalla normativa vigente, che per il Comune di Pompu sono pari a quelli sostenuti nell'anno 2008, per un importo di €. **253.621,02**:

Previsione spesa personale triennio 2021/2023				
voci di spesa	anno 2008 consuntivo	anno 2021 preventivo	anno 2022 preventivo	anno 2023 preventivo
Spese per personale diretti e indiretti	138.546,94	144.505,05	141.879,54	141.879,54
Oneri contributivi a carico dell'ente	32.095,92	37.536,59	36.826,28	36.826,28
irap	9.682,42	11.730,40	11.507,23	11.507,23
Totale personale		193.772,04	190.213,06	190.213,06
Cantieri occupazione L.R. 2/2007	73.295,74			
totale parziale	253.621,02	193.772,04	190.213,06	190.213,06
eventuali esclusioni di spesa		-	-	-
Aumenti contrattuali	==			
	-			-
	-			-
totale esclusioni di spesa	0,00			
Totale annuo (limite di spesa)	253.621,02	253.621,02	253.621,02	253.621,02
saldo		59.848,98	63.407,97	63.407,97

Il Responsabile del procedimento
Dott.ssa Silvia Coni

Il Responsabile del servizio
F.to Dott. Marco Marcello
