

Comune di Seneghe

Provincia di Oristano



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025 -2027

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) Verifica del rispetto delle norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Allegato D) al PIAO 2025-2027

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 27 del 31.03.2025

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 turn-over. 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. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001, in particolare, in materia di dotazione organica 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. 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 rilevano 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.";
- 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

decorrenza 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" e integrate in data 02.08.2022;
- 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".
- l'art. 1, comma 557 della L. 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- l'art. 33, co. 2 del D.L. 34 del 30.04.2019 in base al quale a decorrere dalla data individuata dal decreto ministeriale i comuni possono accedere 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 decreto ministeriale del 17.03.2020 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo determinato dei comuni";
- la Circolare del Ministero dell'Interno del 13.05.2020 esplicativa del decreto attuativo del 17.03.2020;
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08.05.2018.

Il decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del PIAO, il presente Piano triennale di fabbisogno del personale è stato assorbito nel PIAO come Allegato D.

b) L'organizzazione dell'ente

Con le deliberazioni della Giunta Comunale:

- n. 10 del 22.02.2024 è stato approvato il Piano triennale del fabbisogno del personale 2024-2026 confluito nel PIAO 2024-2026 come allegato D);
- n. 85 del 17.10.2024 è stato aggiornato il Piano triennale del fabbisogno del personale 2024-2026;
- n. 103 del 30.11.2023 di Riorganizzazione della struttura organizzativa dell'Ente con il ripristino dell'Area Segreteria e la rimodulazione dell'Area Servizi alla Persona in Area Amministrativa e Sociale ed il trasferimento di alcuni servizi, procedimenti e personale da quest'ultima all'Area Segreteria dalla quale emerge l'attuale assetto organizzativo complessivo dell'Ente, che prevede:
- un'**Area Amministrativa e Sociale** che ha la seguente dotazione di personale:
 - un Funzionario Assistente Sociale P.T. (33 ore/sett);
 - un Funzionario Amministrativo F.T. (vacante);
 - un Istruttore Amministrativo F.T.;

- un Istruttore Amministrativo contabile F.T.;
- un'**Area Finanziaria** che ha la seguente dotazione di personale:
 - un Funzionario Contabile F.T. – Responsabile del Servizio;
 - due Istruttori Contabile F.T.;
- un'**Area Tecnica** che ha la seguente dotazione di personale:
 - un Funzionario Tecnico F.T. (vacante);
 - un Funzionario Tecnico P.T. 50%;
 - un Istruttore Tecnico amministrativo F.T.;
 - un Istruttore Tecnico amministrativo F.T. (in condivisione al 50% con l'Area Segreteria);
 - un Istruttore di Vigilanza P.T. 50%;
- un'**Area Segreteria** che dispone del seguente personale:
 - un Operatore Amministrativo F.T.;

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'efficientamento dei processi e delle funzioni, e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto all'Ente locale.

c) Le scelte organizzative

Negli ultimi anni l'Ente ha visto rinnovata notevolmente la dotazione di personale, con l'assunzione di diverse figure, è stato, inoltre, nominato, dopo oltre 3 anni di vacanza del posto, un Segretario titolare in Convenzione con un altro Comune. È stata approvata alla fine del 2023 la citata Riorganizzazione della struttura organizzativa dell'Ente con il ripristino dell'Area segreteria e la rimodulazione dell'Area servizi alla persona in Area Amministrativa e sociale. Nel corso del 2024 sono stati assunti 4 nuovi dipendenti, uno dei quali si è dimesso durante il periodo di prova per tornare all'Ente di provenienza, mentre si è trasferita per mobilità volontaria verso altro Ente un Funzionario Amministrativo, che nella presente programmazione si prevede di sostituire con una figura di Funzionario Tecnico e una figura di Funzionario Amministrativo.

d) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Atteso, che in applicazione delle regole introdotte dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in Legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto attuativo del 17.03.2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:

- il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 18,61%;
- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in *Tabella 1* è pari al **28,60%** e quella prevista in *Tabella 3* è pari al **32,60%**;
- il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027;
- con l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex. Art. 5, co. 1, questa restituisce un valore superiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a un incremento del **35%** rispetto alla spesa sostenuta nel 2018

Dato atto che:

- la programmazione di fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17.03.2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del D.M. 17.03.2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell’art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 convertito in Legge 58/2019, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

Fabbisogno di personale a tempo indeterminato:

per l’anno 2025

- *Assunzione di n.1 Funzionario Amministrativo, ex cat. D, a tempo pieno e indeterminato – Area Amministrativa e Sociale* per la sostituzione del Funzionario Amministrativo transitato ad altro Ente per mobilità volontaria il 01.04.2024. Modalità di assunzione: tramite concorso pubblico con eventuale preventiva verifica della disponibilità di graduatorie concorsuali vigenti e utilizzabili per effettuazione di scorrimento delle medesime e/o avviso di mobilità esterna tra Enti (art. 30 D. Lgs. 165/2001).
- *Assunzione di n.1 Funzionario Tecnico, ex cat. D, a tempo pieno e indeterminato – Area Tecnica* per la sostituzione del Funzionario direttivo tecnico transitato ad altro Ente per dimissioni il 01.09.2024. Modalità di assunzione: tramite concorso pubblico con eventuale preventiva verifica della disponibilità di graduatorie concorsuali vigenti e utilizzabili per effettuazione di scorrimento delle medesime e/o avviso di mobilità esterna tra Enti (art. 30 D. Lgs. 165/2001).

per l’anno 2026

Nessuna

per l’anno 2027

Nessuna

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 € 52.643,57. Sono previste le seguenti spese di personale a tempo determinato:

- *Assunzione di n.1 Funzionario tecnico, ex cat. D, per max n. 12 ore/sett. ex art. 1, c. 557, l. 311/2004 per almeno 4 mesi, eventualmente prorogabili quale supporto all’Ufficio Tecnico;*
- *Integrazione oraria a tempo determinato all’Istruttore di vigilanza Area degli Istruttori, ex Cat C, per n. 16 ore/sett. per almeno 3 mesi rinnovabili come supporto amministrativo all’Area Tecnica;*

- Assunzione di n.1 Funzionario tecnico, ex cat. D, per 36 ore/sett. ex art. 110, c. 1, d.lgs. 267/2000 per almeno 6 mesi, eventualmente prorogabili quale supporto all'Ufficio Tecnico nelle more della definizione del Concorso per il Funzionario di ruolo;

Per quanto concerne tali risorse per il triennio 2025, 2026, 2027 possono essere effettuate anche assunzioni ricorrendo alle diverse tipologie di lavoro a tempo determinato o flessibile, nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa del personale, in premessa richiamate, nella misura minima indispensabile ad espletare attività obbligatorie per legge, oppure per far fronte ad esigenze di forza maggiore, per supplire a cessazioni dal servizio al momento non prevedibili, per sostituire personale assente per lunghi periodi a causa di malattie, puerperio, etc., mediante attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni (comma 557, articolo unico della L.30.12.2004, n. 311).

f) I costi del fabbisogno di personale

Come evidenziato nella tabella sottostante il Comune ha rispettato, per il 2024, il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto al tetto di spesa del 2011-2013, e che si prevede di rispettarla anche per il 2025. Il dato per il 2025 è calcolato per l'intero costo potenzialmente sostenibile per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, ossia:

- n. 1 Funzionario tecnico, ex cat. D, a tempo pieno e indeterminato
- n. 1 Funzionario Amministrativo, ex cat. D, a tempo pieno e indeterminato
-

SPESE DI PERSONALE COMPLESSIVE		
Limite di spesa personale media triennio 2011-2013	Spesa personale anno precedente (Anno 2024)	Spesa massima per il personale prevista (Anno 2025)
€ 586.511,71	€ 465630,31	€ 570.067,63

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO		
Limite di spesa personale Anno 2009	Spesa personale anno precedente (Anno 2024)	Spesa massima per il personale prevista (Anno 2025)
€ 52.643,57	€ 0	€ 0

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 2025-2027, risulta essere compatibile sia con i vincoli di finanza pubblica, la spesa, infatti, resta al di sotto della soglia rappresentata dal tetto di spesa del personale del 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.

h) Verifica del rispetto delle norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Verificato che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione di fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto

determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. 296/2006;

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni del personale, è compatibile con il rispetto dell'Art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010;

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinques, del D.L. 113/2016, convertito in Legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. n. 66 del 26.04.2014, convertito nella L. n. 89 del 23.06.2014 di integrazione dell'art. 9, comma 3- bis, del D.L. n. 185 del 29.11.2008, convertito in L. n. 2 del 28.01.2009;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Si attesta che il Comune di Seneghe non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

Si dà atto, inoltre, che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, con esito negativo.

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

Cat.	Posti coperti alla data del 01.03.2025		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT
Funzionari	2	1	2	
Istruttori	6	1		
Operatori	1			
TOTALE	9	2	2	

PIANO OCCUPAZIONALE 2025-2027

ANNO 2025

[illegible]

ANNO 2026

[illegible]**ANNO 2027**[illegible]