

**Comune di Siapiccia (OR)**  
SERVIZIO PERSONALE

**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

## 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 15 anni 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 e una riduzione del valore medio delle retribuzioni. In tale contesto di criticità ormai strutturale, si inserisce il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025, che, in continuità con quello precedente 2022-2024, allo stato attuale prevede la sostituzione nel 1° semestre 2023 e auspicabilmente nel mese di Aprile di una risorsa che andrà in pensione il 31 marzo 2023.

## b) L'organizzazione dell'ente

Con le seguenti deliberazioni della Giunta Comunale:

- n. 4 del 07/03/2022 è stato adottato il Piano di Azioni Positive in materia di pari opportunità per il triennio 2022-2024;
- n. 5 del 08/02/2023 è stato adottato il Piano di Azioni Positive in materia di pari opportunità per il triennio 2023-2025;
- n. 7 del 04/03/2021 è stato adottato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2021-2023;
- n. 7 del 07/03/2022 è stata adottato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2022-2024;

dal quale ultimo, emerge l'attuale assetto organizzativo complessivo dell'Ente, che prevede:

### - **AREA AMMINISTRATIVA - CONTABILE**

FIGURA PROFESSIONALE	Cat.	Posti previsti	Posti coperti
Istruttore direttivo amministrativo	D1	1	1
Istruttore direttivo – Assistente Sociale	D1	1	1
Istruttore Direttivo Contabile	D1	1	1 – ( C1 che andrà in pensione )
Istruttore contabile	C1	1 (part time orizz. 18 ore)	1

## **AREA TECNICA**

FIGURA PROFESSIONALE	Cat.	Posti previsti	Posti coperti
Istruttore direttivo tecnico	D1	1	1
TOTALE COMPLESSIVO		5	5

La struttura è disegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance" degli stessi, 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 non sono state adottate scelte organizzative che hanno sostanzialmente modificato gli assetti storici dell'Ente.

L'attuale organigramma, infatti, non aveva subito modifiche dal 2013, anno nel quale vi è stata l'assunzione dell'Istruttore Direttivo Assistente Sociale.

Il personale in servizio ha un'età media di poco superiore ai 50 anni e risulta adeguatamente distribuito nelle singole aree e servizi, con carichi di lavoro adeguati a quella che è la dimensione dell'Ente. Un ambiente di lavoro sereno e ben organizzato consente di attivare un supporto reciproco nei momenti di eccessivo carico per i singoli servizi. Pieno il rispetto del Piano Triennale delle Azioni Positive in materia di pari opportunità di cui si è tenuto conto nella predisposizione del Piano Locale per il Lavoro Agile (POLA) approvato con deliberazione della Giunta n. 39 del 19/08/2022.

Il Comune di Siapiccia, considerato anche che il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza individua nelle persone, prima ancora che nelle tecnologie, il motore del cambiamento e dell'innovazione nella Pubblica amministrazione, aderisce alla spinta allo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici insieme alla semplificazione e alla digitalizzazione, che sono tra delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il decreto-legge 80/2021.

Sarà dunque favorita la conferma nel triennio in esame della transizione amministrativa, digitale ed ecologica promuovendo e agevolando l'accesso dei dipendenti tutti la formazione, il rafforzamento delle competenze individuali, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenziando strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese.

Come previsto dalle precedenti deliberazioni della Giunta Comunale n. 7 del 04/03/2021 e n. 7 del 07/03/2022, l'Ente ha con il necessario anticipo previsto il collocamento in pensione di una unità, con contestuale variazione della dotazione organica nella quale n. 1 posto di istruttore contabile (attualmente coperto da C1, posizione economica C4) sarà sostituito con n. 1 posto di istruttore direttivo contabile D1, con una previsione di spesa sostanzialmente identica. L'Ente pertanto nel corso dell'anno 2023 deve prevedere di assumere n. 1 unità per sostituire la cessazione descritta.

L'amministrazione comunale, nel pieno rispetto dei vincoli di spesa per il personale e di capienza del Fondo per il trattamento accessorio e la produttività, favorirà i percorsi di crescita professionale e ageolerà per quanto di propria competenza le procedure di progressione orizzontale dei dipendenti che ne hanno i requisiti per legge e per contrattazione nazionale e integrativa.

Si prevede che nel corso del 2023, relativamente al 1° semestre, il Responsabile dell'Ufficio Tecnico presti il 50% del suo orario di lavoro presso il Comune di Solarussa in virtù di una convenzione ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2004.

Per il corrente anno 2023, dunque, come descritto nella precedente piano triennale 2022-24 e nel precedente si sta affrontando il collocamento in pensione dell'Istruttore Contabile preposta all'Ufficio Ragioneria. Alla luce di quanto sopra descritto si da atto che:

- 1) E' prevista n. 1 assunzione di personale per l'anno 2023, e nello specifico n. 1 Istruttore Direttivo Contabile cat.D1 (Area dei Funzionari e delle E.Q. come da definizione del nuovo CCNL) mediante concorso pubblico per esami già bandito il 15/01/2023.
- 2) nel Comune di Siapiccia non sono presenti, per l'anno 2023, dipendenti o responsabili di servizio in soprannumero e/o in eccedenza.
- 3) l'Ente non deve avviare nel corso dell'anno 2023 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti.

#### **d) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato**

Come evidenziato nel paragrafo precedente nel triennio, e, più precisamente nel corso del 2022 la titolare del posto di Istruttore Contabile e reggente l'Ufficio Ragioneria, avrà maturato i requisiti contributivi previsti e ha presentato la richiesta di collocamento in pensione nei termini per potersi accedere con decorrenza 31/03/2023, come risulta dalla comunicazione di preavviso acquisita agli atti con prot. n. 2564/I del 29/09/2022.

Per non correre il rischio di lasciare scoperto il posto che si renderà vacante in data 15/01/2023 è stato pubblicato il bando di concorso pubblico per esami per n. 1 posto di istruttore direttivo contabile D1 (area funzionari e EQ secondo la definizione del nuovo CCNL) previamente approvato con determinazione del responsabile del servizio amministrativo n. 3 del 07/01/2023.

Entro la data del 15/02 p.v. perverranno le candidature e auspicabilmente entro il mese di aprile 2023, se si concretizzerà il collocamento in pensione della attuale unità in servizio nella data del 31 marzo, si provvederà all'assunzione del/la vincitore/trice. Qualora slittassero le tempistiche per il pensionamento in argomento, la decorrenza per la nuova assunzione verrà adeguata a tale eventualità.

Poiché, come detto, non si registrano variazioni nell'organigramma dell'Ente dal 2013 non si hanno, pertanto capacità assunzionali rinvenienti dalle cessazioni degli ultimi anni.

In sintesi, secondo quelle che sono le esigenze dell'Ente, esplicitate nei paragrafi precedenti, si prevede necessaria l'assunzione a tempo indeterminato:

- nel 2023 di n. 1 Istruttore Direttivo Contabile cat. D1 a tempo pieno per sostituire l'Istruttore Contabile che andrà in pensione.

#### **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 al momento non prevede per il triennio assunzioni a tempo determinato in senso stretto.

Una delle eventualità che potrebbero rendere necessaria assunzione di personale a tempo determinato è insita nella possibilità che si ritardi rispetto alle previsioni nella copertura del posto che si rende vacante nell'Ufficio Ragioneria per i motivi di cui al punto c) della superiore premessa segnatamente agli esiti del concorso pubblico.

Occorre inoltre prendere in considerazione che in data 27/01/2023 è pervenuta una richiesta di aspettativa non retribuita per la durata di anni 1 con decorrenza 01/03/2023 e scadenza 29/02/2024, ex Art. 39 del CCNL 21/05/2018 da parte della persona che copre il posto di Assistente Sociale, e che la stessa è addetta a servizi specifici per la figura professionale e con un carico di lavoro tale che non può essere sostituito dal personale in organico, salvo una parte non prevalente e che deve essere oggetto di verifica quali-quantitativa.

A un primo esame il Responsabile dell'Area Amministrativa, SocioCulturale e Finanziaria a cui fa capo l'ufficio dei servizi socio-culturali, a cui la Giunta con deliberazione n. 4 del 08/02/2023 ha fornito

direttive in proposito, dopo interlocuzioni con la stessa Assistente Sociale e il personale in organico della stessa area, a richiesta della Giunta per la stesura del presente Piano, ha comunicato che:

per quanto riguarda il ruolo e la figura specifica dell'Assistente Sociale si farà prioritariamente riferimento alla richiesta di disponibilità di personale da parte di altre amministrazioni pubbliche secondo quanto disposto dai commi 7 e seguenti dell'art.53 del D. L.vo 165/2001. Nello specifico si intende avvalersi della possibilità di incaricare assistente Sociale di un Comune limitrofo e possibilmente facente parte della Unione dei Comuni della Basse Valle del Tiro e Grighine per il numero massimo consentito dal comma 557, art. 1 della L. 311 del 30/12/2004, pari a 12 ore. Il Responsabile di Servizio valuterà se prendere in considerazione la necessità di incaricare ulteriore figura con medesima modalità per raggiungere complessive ore 24 in totale. Si potrà fare ricorso inoltre ad affidamento di servizio a Cooperativa o Ditta di servizi operanti nel settore.

Sempre in questa prima fase di valutazione (che potrà essere oggetto di rivalutazioni successive) il titolare della P.O. suggerisce la possibilità di estendere fino a un massimo di 6 ore settimanali l'orario dell'Istruttore Amministrativo Contabile cat. C1 della stessa area con incarico e relativa responsabilità di procedimento da retribuire con specifica responsabilità limitatamente alle istruttorie relative al Diritto allo Studio, e attività di collaborazione amministrativa con l'Assistente Sociale reggente.

Per quanto attiene la copertura finanziaria della sostituzione temporanea dell'Assistente Sociale, si farà fronte con i fondi presenti nei capitoli di spesa relativi alla retribuzione della stessa che successivamente all'approvazione del Bilancio di Previsione 2023/25 (ormai in fase avanzata di predisposizione) con opportuna variazione di Bilancio verranno spostati nelle quantità necessarie.

Non è dunque previsto un aggravio di spese per il personale che possa incidere sulla programmazione oggetto del presente elaborato.

In conclusione, si prevede di autorizzare per il triennio 2023/2025 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

#### **f) I costi del fabbisogno di personale**

Come evidenziato nella tabella sottostante il Comune prevede di rispettare anche per il 2023, il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla omologa spesa del 2008, come riportato nella tabella sottostante.

<b>PROSPETTO DIMOSTRATIVO RISPETTO VINCOLI DI SPESE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 562 DELLA L. 296/06</b>				
	<b>Anno 2008 ex art- 1 c.562 L.296/06</b>	<b>Previsione 2023</b>	<b>Previsione 2024</b>	<b>Previsione 2025</b>
Spese macroaggregato 101	173.125,00	180.647,20	180.647,20	180.647,20
Spese macroaggregato 103	34.639,00	22.418,54	22.418,54	22.418,54
Spese macroaggregato 102	10.541,00	13.518,54	13.518,54	13.518,54
Tot. Spese personale (A)	218.305,00	216.584,28	216.584,28	216.584,28
(-) componenti escluse (B)	13.374,00	13.646,65	13.646,65	13.646,65
(=) componenti assoggettate al limite di spesa (A-B)	204.931,00	202.937,63	202.937,63	202.937,63

I dati evidenziati nella tabella sopraindicata sono mutuati dalla programmazione del fabbisogno 2022/2024 approvata con deliberazione G.C. n. 7 del 07/03/2022, richiederanno dunque di essere adeguati alle previsioni del compilando Bilancio di Previsione 2023/2025.

<b>PERSONALE A TEMPO DETERMINATO</b>		
<b>Limite di spesa personale Anno 2009/Media 2009-2011</b>	<b>Spesa personale anno precedente (Anno 2022)</b>	<b>Spesa massima per il personale prevista (Anno 2023)</b>
€ 3.885,58	€ 0,00	€ 1.900,00

#### **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, che si concretizzerà nel corrente 2023 risulta essere compatibile sia con i vincoli di finanza pubblica, la spesa di personale, infatti, resta al di sotto della soglia rappresentata da quella omologa sostenuta nell'anno 2008, 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.

**Comune di Siapiccia (Prov.OR)**

**Servizio Personale**

**DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE**

**ALLA DATA DEL 31.12.2022**

Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2022		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT
<b>D</b>	<b>3</b>		<b>1</b>	
<b>C</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-1</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	
<b>Costo complessivo dei posti coperti e da coprire</b>			<b>€. 161.157,93</b>	

Il costo complessivo soprariportato è calcolato prendendo a base di calcolo il trattamento stipendiale del personale in organico da CCNL 2019/21 per 13 mensilità, al lordo degli oneri a carico dell'ente (36,38%).

Il costo non include il trattamento accessorio derivante dalla contrattazione decentrata e non include il costo derivante dai compensi da corrispondere al Segretario Comunale a scavalco.

Il costo come sopra indicato considera per praticità 12 mesi per la categoria D che si presume di assumere in quanto la differenza con la categoria che cesserà (C4) è inferiore a €. 100 all'anno come evidenziato nel prospetto a seguire.

# PIANO OCCUPAZIONALE 2023-2025

## ANNO 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento						Tempi di definizione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	.....	
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	CONTABILE	FT	X						30.04.2023
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>									€. 83,52	

\*FONTE CCNL 2019/21 tredici mensilità maggiorato del 36,38 % per totale oneri riflessi – COSTO DIFFERENZIALE RISPETTO ALLA SITUAZIONE PREVIGENTE AL 31/12/2022

## ANNO 2024

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	.....	
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>										

## ANNO 2025

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	.....	
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>										