

Comune di Siapiccia (Prov. OR)
SERVIZIO PERSONALE

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2022 - 2024**

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 2022-2024, che allo stato attuale prevede la sostituzione nel 2023 di una risorsa che andrà in pensione nel corso del 2022. Inoltre, facendo ricorso alle risorse umane rinvenibili all'interno dell'Ente e nel pieno rispetto del Piano di Azioni Positive in materia di pari opportunità per il triennio 2022-2024, si prevede di avviare nel corso dell'anno 2022 una procedura comparativa ai sensi D.L. 80/2021 che innova l'art. 52, c.1-bis del D.Lgs 165/2001, per la copertura del posto di Istruttore Amministrativo-Contabile cat. C1 p. time 50% da reperirsi all'interno dell'ente (c.d. progressione verticale) derivante dalla trasformazione del posto di collaboratore Amministrativo-Contabile cat. B3 p. time 50%.

b) L'organizzazione dell'ente

Con le seguenti deliberazioni della Giunta Comunale:

- n. ____ del _____ è stato adottato il Piano di Azioni Positive in materia di pari opportunità per il triennio 2022-2024;
- n. 7 del 04/03/2021 è stato 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 contabile	C 1	1	1
Collaboratore professionale amministrativo – contabile	B3	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" 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 non sono state adottate scelte organizzative che hanno sostanzialmente modificato gli assetti storici dell'Ente.

L'attuale organigramma, infatti, non ha 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 nel triennio in esame la 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 dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 04/03/2021 l'Ente per il 2022 prevede il collocamento in pensione di una unità, con contestuale variazione della dotazione organica nella quale n. 1 posto di istruttore contabile (attualmente coperto da C3) sarà sostituito con n. 1 posto di istruttore direttivo contabile D1, con una previsione di spesa sostanzialmente identica in quanto il differenziale retributivo viene compensato dalla diminuzione di indennità per specifiche responsabilità da rimodulare. L'Ente pertanto nel corso dell'anno 2023 prevede di assumere n. 1 unità per sostituire la cessazione descritta. Nei limiti di quanto previsto dalla normativa vigente, in evoluzione per via della attesa prossima approvazione del nuovo CCNL si prende in considerazione la possibilità di effettuare nel 2022 n. 1 progressione verticale per il posto suddetto da trasformare in quanto le risorse umane per la copertura dello stesso sono già individuabili all'interno dell'Ente.

Analogamente si potrà procedere per trasformare il posto in D.O. attualmente "collaboratore amministrativo-contabile B3" in "Istruttore amministrativo-contabile C1".

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 agevolerà 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 2022 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 2022, dunque, come descritto nella precedente piano triennale 2021-23 occorrerà affrontare il collocamento in pensione dell'Istruttore Contabile, prevedendone con ogni consentito

anticipo la vacanza del posto che potrebbe mettere in seria difficoltà il buon andamento degli Uffici e dell'attività amministrativa nel suo complesso. Alla luce di quanto sopra descritto si da atto che:

- 1) non sono previste assunzioni di personale per l'anno 2022;
- 2) nel Comune di Siapiccia non sono presenti, per l'anno 2022, dipendenti o responsabili di servizio in soprannumero e/o in eccedenza;
- 3) l'Ente non deve avviare nel corso dell'anno 2022 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti.
- 4) l'Ente intende avviare nel corso dell'anno 2022 una procedura comparativa ai sensi D.L. 80/2021 che innova l'art. 52, c.1-bis del D.Lgs 165/2001, per la copertura del posto di Istruttore Amministrativo-Contabile cat. C1 p.time 50%, da reperirsi all'interno dell'ente (c.d. progressione verticale).

d) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Come evidenziato nel paragrafo precedente nel triennio, e, più precisamente nel corso del corrente 2022 la titolare del posto di Istruttore Contabile e reggente l'Ufficio Ragioneria, avrà maturato i requisiti contributivi previsti e presenterà la richiesta di collocamento in pensione nei termini per potervi accedere con decorrenza 2023; pertanto si prevede avendo effettuato con esito positivo la verifica della compatibilità dei costi rispetto all'impianto normativo vigente, di variare la dotazione organica sostituendo la figura dell'Istruttore Contabile cat. C con la figura dell'Istruttore Direttivo Contabile Cat. D. Con ogni consentito anticipo per evitare la vacanza del posto saranno avviate le attività per la copertura del posto privilegiando la mobilità e la possibilità di attingere da graduatorie valide di altri enti per il profilo richiesto. Nei limiti di quanto previsto dalla normativa vigente, in evoluzione per via della attesa prossima approvazione del nuovo CCNL si prende in considerazione la possibilità di effettuare n. 1 progressione verticale per il posto suddetto da trasformare in quanto le risorse umane per la copertura dello stesso (in attesa della copertura dall'esterno da attuarsi nel 2023) sono già individuabili all'interno dell'Ente.

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.

Secondo quelle che sono le esigenze dell'Ente, esplicitate nel paragrafo precedente, sarebbe necessaria l'assunzione a tempo indeterminato:

- nel 2022 di n. 1 istruttore amministrativo contabile cat C1 a tempo parziale 50% da individuarsi tramite procedura comparativa ex DL 80/2021 tra le professionalità già presenti all'interno dell'ente.
- nel 2023 di n. 1 Istruttore Direttivo Contabile cat. D1 a tempo pieno per sostituire l'Istruttore Contabile che andrà in pensione nel 2022.

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 con qualsiasi fattispecie contrattuale. Tuttavia, si prevede di autorizzare per il triennio 2022/2024 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, per il 2022, il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla omologa spesa del 2008 e che si prevede di rispettarla anche per il 2023, come riportato nella tabella sottostante.

PROSPETTO DIMOSTRATIVO RISPETTO VINCOLI DI SPESE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 562 DELLA L. 296/06				
	Anno 2008 ex art- 1 c.562 L.296/06	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
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	13.418,54	13.518,54	13.518,54
Tot. Spese personale (A)	218.305,00	216.484,28	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	202.837,63	202.937,63	202.937,63

I dati evidenziati nella tabella soprariportata sono riferiti all'ultimo Bilancio di Previsione approvato (2021/2023), richiederanno dunque di essere adeguati alle previsioni del compilando Bilancio di Previsione 2022/2024.

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO		
Limite di spesa personale Anno 2009/Media 2009-2011	Spesa personale anno precedente (Anno 2021)	Spesa massima per il personale prevista (Anno 2022)
€ 3.885,58	€ 0,00	€ 0,00

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 2022-2024, che dovrebbe concretizzarsi nel 2022 e 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 31.12.2021

Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2021		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT
D	3		1	0
C	1		-1	1
B3	0	1	0	-1
TOTALE	4	1	0	0
Costo complessivo dei posti coperti e da coprire			€. 152.347,08	

Il costo complessivo soprariportato è calcolato prendendo a base di calcolo il trattamento stipendiale del personale in organico da CCNL 2016/18 per 13 mensilità, al lordo degli oneri a carico dell'ente.

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.

PIANO OCCUPAZIONALE 2022-2024

ANNO 2022

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			30.06.2022
C	ISTRUTTORE	AMM/CONT	PT50%				X			31.05.2022
COSTO COMPLESSIVO										€ 2.017,88*

*FONTE CCNL 2016/18 tredici mensilità maggiorato del 36,38 % per totale oneri riflessi – COSTO DIFFERENZIALE RISPETTO ALLA SITUAZIONE PREVIGENTE AL 31/12/2021

ANNO 2023

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.	
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	CONTABILE	FT	X						ENTRO 30.09.2022
COSTO COMPLESSIVO										€ 1.072,10**

** COSTO DIFFERENZIALE RISPETTO ALLA SITUAZIONE VIGENTE AL 31/12/2022 se non si coprisse il nuovo posto nel 2022 mediante progressione di carriera

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.	
COSTO COMPLESSIVO										€ 2.017,88*

*FONTE CCNL 2016/18 tredici mensilità maggiorato del 36,38 % per oneri riflessi – COSTO DIFFERENZIALE RISPETTO ALLA SITUAZIONE PREVIGENTE AL 31/12/2021