



# Comune di Sant'Andrea Frius

## Provincia del Sud Sardegna

### PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

#### SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

**DATO ATTO CHE** l'articolo 1 del DPR n.81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022 individua il Piano triennale per i fabbisogni del personale tra i c.d. documenti assorbiti dal PIAO e che pertanto il presente piano costituisce sezione del PIAO 2023/2025;

**VISTO** l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

*“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. 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, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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.*

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

*4.(.....) Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”*

**VISTO** inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nella parte in cui prevede che *5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”*

**RILEVATO** che:



# Comune di Sant'Andrea Frius

## Provincia del Sud Sardegna

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- il Ministero per la pubblica amministrazione, in attuazione del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, il quale modifica l'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale" e l'articolo 6-ter, "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale", ha emanato le linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche, pubblicate sulla Gazzetta ufficiale il 14 Settembre 2022;
- le citate Linee di indirizzo aggiornano e integrano le linee di indirizzo del richiamato D.M. 8 maggio 2018, relativamente alla componente connessa alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili, nulla innovando invece in relazione agli aspetti finanziari e di gestione degli organici;
- le linee di indirizzo sono adottate con decreto di natura non regolamentare ai sensi del novellato articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e, definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore.

### **RICHIAMATI:**

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449;
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
  1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
  2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
  3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
  4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti



# Comune di Sant'Andrea Frius

## Provincia del Sud Sardegna

dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

**RICHIAMATO** inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

*1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino 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.*

*4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.*

**CONSIDERATO** che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

**PRESO ATTO** che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

**VISTA** la disciplina in materia di contenimento della spesa di personale e in particolare l'art.1 della L. 296/2006 (Legge finanziaria 2007), e s.m.i., commi 557 e segg., che recitano: "557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a)... b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. 557-bis. Ai fini dell'applicazione della presente norma, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione



# Comune di Sant'Andrea Frius

## Provincia del Sud Sardegna

*del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi vari a mente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente. 557-ter. In caso di mancato rispetto della presente norma, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n.112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133. 557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.”*

**VISTO** l'art. 33, c. 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni nella L. 28 giugno 2019, n. 58, il quale dispone:

*“2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere 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 di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”*

**VISTO** il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia

In particolare, ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:



# Comune di Sant'Andrea Frius

## Provincia del Sud Sardegna

a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

**VISTA** inoltre la circolare emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, esplicativa del predetto DM in attuazione dell'art. 33, comma 2, del DL 30.04.2019 n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

**EVIDENZIATO** che le richiamate disposizioni, DL n. 34/2019 e DM 17 marzo 2020, innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

**DATO ATTO** che il comune di Sant'Andrea Frius registra le seguenti risultanze contabili per quanto di interesse ai fini del calcolo percentuale di cui all'art. 4 del D M. 17 Marzo 2020 citato:

- la spesa complessiva di personale come rilevata dall'ultimo rendiconto approvato, rendiconto dell'anno 2021, calcolata sulla base dei macroaggregati di riferimento, e quantificata al netto dell'Irap secondo l'art. 2 comma 1 lett a) ammonta a € **410.613,31**;
- la media delle entrate correnti, quantificata ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. b, risulta pari a €. 1.945.239,27, come evidenziato nel prospetto seguente:

	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Media
Titolo 1	563.582,06	578.644,47	593.690,41	578.638,98
Titolo 2	1.283.403,33	1.409.833,12	1.296.782,28	1.330.006,24
Titolo 3	68.241,40	62.291,67	74.320,07	68.284,38
Totale	—	2.050.769,26	1.964.792,76	1.976.929,60
Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione anno 2021				<b>31.690,33</b>
Media delle entrate correnti del triennio 2019/2021 al netto del FCDE anno 2021				<b>1.945.239,27</b>

**RILEVATO** pertanto che sulla base dei parametri sopra indicati il valore soglia calcolato per l'Ente risulta, pari al 21,11 %:

$$\text{Rapporto tra } \frac{\text{Spesa del Personale Anno 2021:}}{\text{Media Entrate Correnti 2019-2021 al netto FCDE:}} = 0,21108$$



# Comune di Sant'Andrea Frius

## Provincia del Sud Sardegna

**PRESO ATTO** che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità, fissato per gli enti con più di 1000 abitanti e meno di 1999 abitanti, nel 28,60%;

**CONSIDERATO** che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi", nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

**PRESO ATTO** del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue: *"l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo."*

**PRESO ATTO** altresì che:

- il limite di incremento della spesa del personale nel rispetto della Tabella 2 del Decreto Ministeriale è pari a € 145.725,12;
- questo ente non ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019;

**ATTESO** che a seguito di ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale;

**RILEVATO** che il 1° maggio 2022 è stato collocato in quiescenza l'operaio specializzato, cat. Giuridica B1 assunto a tempo pieno e indeterminato, inquadrato nell'Area Tecnica Edilizia Privata;

**RITENUTO** pertanto di programmare il fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025 come segue:

Anno 2023

- assunzione a decorrere dal 1° Marzo 2023 di un istruttore direttivo tecnico, cat. D, con contratto di lavoro a tempo part time 30 ore settimanali e indeterminato mediante utilizzo di graduatoria di altri enti ovvero mediante concorso pubblico, fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

Anno 2024

- nessuna assunzione

Anno 2025

- nessuna assunzione;



# Comune di Sant'Andrea Frius

## Provincia del Sud Sardegna

**CONSIDERATO** che l'assunzione prevista per il 2023 prevede:

Figura professionale	Categoria	Procedura assunzionale	Tipologia rapporto	Area / Settore	Spesa prevista anno 2023 (10 mesi)	Spesa 2024-2025 (intero anno)
Istruttore direttivo tecnico	D	Utilizzo di graduatorie di altri enti/concorso	Contratto di lavoro subordinato Part Time 30 ore settimanali indeterminato	Tecnico	€ 24.387,52	€ 29.265,02
<b>Totale complessivo</b>					<b>€ 24.387,52</b>	<b>€ 29.265,02</b>
<b>di cui Irap</b>					<b>€ 1.528,54</b>	<b>€ 1.834,25</b>
<b>Spesa al netto Irap</b>					<b>€ 22.858,98</b>	<b>€ 27.430,77</b>

**RILEVATO** che la spesa derivante dalle assunzioni sopra indicate, ammontante per l'anno 2023 ad € 22.858,98 (10 mesi), al netto dell'Irap e, a regime per anno intero € 29.265,02, è compatibile con il limite della spesa sopra definita destinabile ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, e risulta altresì compatibile con i più generali limiti finanziari previsti dalla vigente normativa;

**ACCERTATO**, pertanto, che il piano delle assunzioni risulta coerente con la programmazione finanziaria e di bilancio dell'Ente e conseguentemente, nel limite delle risorse finanziarie a disposizione, risulta rispettoso dei vincoli connessi agli stanziamenti di bilancio e di tutte le limitazioni previste in materia di spesa di personale;

**RICHIAMATO** il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

**RICHIAMATO** l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

**CONSIDERATO CHE:**

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2023-2025 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2023-2025 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;



# *Comune di Sant'Andrea Frius*

## *Provincia del Sud Sardegna*

- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 562, della legge n. 296/2006;

**VISTO** in proposito il parere rilasciato in data 27/01/2023, con verbale n.03 e acquisito al protocollo dell'ente in data 27/01/2023 col numero 510 con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;

**CONSIDERATO** che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

**ACCERTATO** quanto sopra esposto il piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2023-2025 viene pertanto così definito:

### Anno 2023

- assunzione a decorrere dal 1° marzo 2023 di un istruttore direttivo tecnico, cat. D, con contratto di lavoro a tempo part time 30 ore settimanali e indeterminato mediante utilizzo di graduatoria di altri enti ovvero mediante concorso pubblico, fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

### Anno 2024

- nessuna assunzione;

### Anno 2025

- nessuna assunzione;

La programmazione del fabbisogno è stata redatta nel nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018, tale programmazione non prevede inoltre stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;

L'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 562 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;



*Comune di Sant'Andrea Frius*  
*Provincia del Sud Sardegna*



*Comune di Sant'Andrea Frius*  
*Provincia del Sud Sardegna*

**DOTAZIONE ORGANICA**

SETTORE AFFARI GENERALI/AMMINISTRATIVO

Qualifica	Cat.	Posti coperti alla data del .././2023		Posti da coprire per effetto del presente piano			Costo complessivo dei posti coperti e da coprire	IRAP	Costo complessivo con IRAP
		FT	PT	FT		PT			
				2023	2024	2025			
Istruttore direttivo Amministrativo contabile	D1	1		0	0	0	€ 32.916,93	€ 2.201,10	€ 35.118,03
Istruttore amministrativo	C3	1		0	0	0	€ 32.343,47	€ 2.162,63	€ 34.506,10
Polizia Locale	C3	1		0	0	0	€ 33.890,39	€ 2.257,05	€ 36.147,44
	<b>TOTALE</b>	<b>3</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>€ 99.150,79</b>	<b>€ 6.620,78</b>	<b>€ 105.771,57</b>



*Comune di Sant'Andrea Frius*  
*Provincia del Sud Sardegna*

**SETTORE FINANZIARIO**

Qualifica	Cat.	Posti coperti alla data del .././2023		Posti da coprire per effetto del presente piano			Costo complessivo dei posti coperti e da coprire	IRAP	Costo complessivo con IRAP
		FT	PT	FT		PT			
				2023	2024	2025			
Istruttore direttivo contabile	D3	1		0	0	0	€ 37.543,79	€ 2.510,32 €	€ 40.054,11
Istruttore contabile	C4	1		0	0	0	€ 33.555,39 €	€ 2.243,62	€ 35.799,02
	<b>TOTALE</b>	2		0	0	0	€ 71.099,18	€ 4.753,94	€ 75.853,12

**SETTORE SOCIALE**

Qualifica	Cat.	Posti coperti alla data del .././2023		Posti da coprire per effetto del presente piano			Costo complessivo dei posti coperti e da coprire	IRAP	Costo complessivo con IRAP
		FT	PT	FT		PT			
				2023	2024	2025			
Istruttore direttivo sociale	D1	1		0	0	0	€ 33.047,70 €	€ 2.201,10 €	€ € 35.248,80



*Comune di Sant'Andrea Frius*  
*Provincia del Sud Sardegna*

<b>Collaboratore amministrativo</b>	<b>B5</b>	1		0	0	0	€ 29.315,80	€ 1.960,14	€ 31.275,94
	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>		0	0	0	€ 62.363,50	€ 4.161,24	€ 66.524,74

**SETTORE EDILIZIA PUBBLICA**

Qualifica	Cat.	Posti coperti alla data del .././2023		Posti da coprire per effetto del presente piano			Costo complessivo dei posti coperti e da coprire	IRAP	Costo complessivo con IRAP
		FT	PT	FT	PT	PT			
				2023	2024	2025			
<b>Istruttore direttivo tecnico</b>	<b>D4</b>	1		0	0	0	€ 39.882,73 €	€ 2.666,63 €	€ 42.549,36
	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>		0	0	0	€ 39.882,73 €	€ 2.666,63 €	€ 42.549,36



# Comune di Sant'Andrea Frius

## Provincia del Sud Sardegna

### SETTORE EDILIZIA PRIVATA

Qualifica	Cat.	Posti coperti alla data del .././2023		Posti da coprire per effetto del presente piano			Costo complessivo dei posti coperti e da coprire	IRAP	Costo complessivo con IRAP
		FT	PT	PT 30 ore		PT			
				2023	2024	2025			
Istruttore direttivo tecnico	D1	0	0	1	0	0	€ 22.858,98 (dal 01.03.2023)	€ 1.528,54 € (dal 01.03.2023)	€ 24.387,52 (dal 01.03.2023)
Istruttore tecnico	C3	1		0	0	0	€ 31.797,68	€ 2.126,15	€ 33.923,84
Collaboratore amministrativo	B7	1		0	0	0	€ 39.039,08	€ 2.467,94 €	€ 41.507,02
	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>€ 93.695,74</b>	<b>€ 6.122,63</b>	<b>€ 99.818,38</b>

### TOTALE DIPENDENTI

	Posti coperti alla data del .././2023		Posti da coprire per effetto del presente piano			Costo complessivo dei posti coperti e da coprire	IRAP	Costo complessivo con IRAP
	FT	PT	PT		PT			
			2023	2024	2025			
<b>TOTALE DIPENDENTI</b>	<b>10</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>€ 366.191,65</b>	<b>€ 24.325,22</b>	<b>€ 390.517,17</b>



*Comune di Sant'Andrea Frius*  
*Provincia del Sud Sardegna*



# Comune di Sant'Andrea Frius

## Provincia del Sud Sardegna

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO 2021		
Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020		
<b>U.1.01.00.00.000</b>	<b>Redditi da lavoro dipendente</b>	410.613,31 €
<b>U.1.01.01.00.000</b>	<b>Retribuzioni lorde</b>	321.820,44 €
<b>U.1.01.01.01.000</b>	<b>Retribuzioni in denaro</b>	318.883,36 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	280.841,58 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	2.535,51 €
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	35.506,27 €
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	
<b>U.1.01.01.02.000</b>	<b>Altre spese per il personale</b>	2.937,08 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	2.937,08 €
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	
<b>U.1.01.02.00.000</b>	<b>Contributi sociali a carico dell'ente</b>	88.792,87 €
<b>U.1.01.02.01.000</b>	<b>Contributi sociali effettivi a carico dell'ente</b>	88.792,87 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	86.022,97 €
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	2.769,90 €
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	
<b>U.1.01.02.02.000</b>	<b>Altri contributi sociali</b>	0,00 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	



*Comune di Sant'Andrea Frius*  
*Provincia del Sud Sardegna*

U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	
<b>U.1.03.02.12.000</b>	<b>Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)</b>	0,00 €
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
	<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE</b>	<b>410.613,31 €</b>



# Comune di Sant'Andrea Frius

## Provincia del Sud Sardegna

	ANNO		
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>	2023		
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2021	1.730	b
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2021	410.613,31 € (l)	
Spesa di personale rendiconto di gestione 2020		€ 476.890,20	
	2019	€ 1.915.226,79	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2020	€ 2.050.769,26	
	2021	€ 1.964.792,76	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		1.976.929,60 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021	€ 31.690,33	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		1.945.239,27 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		21,11%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		28,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		32,60%
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (SE (a) < o = (b1))	(c)	145.725,12 €	
Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (SE (a) > (b1))	(c)		
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2023		33,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2	(d)	157.373,77 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	145.725,12 €	
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	622.615,32 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	(g)		
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)	145.725,12 €	
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	(h)	145.725,12 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	556.338,43 € (i)	



# Comune di Sant'Andrea Frius

## Provincia del Sud Sardegna

### NOTA BENE:

Se (a) è maggiore di (b1) ma è inferiore a (b2), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2018.

Se (a) è maggiore di (b1) e maggiore di (b2), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.

Se (c) è maggiore di (d), l'incremento di spesa (e) non può essere superiore a (d).

(f) è dato dalla somma della spesa di personale netta da ultimo rendiconto + (e).

Se (e+g) > (c), l'aumento di spesa è pari a (c), altrimenti è pari a (e+g).

Tab. 1

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	<b>29,50%</b>	a
1.000	1.999	<b>28,60%</b>	b
2.000	2.999	<b>27,60%</b>	c
3.000	4.999	<b>27,20%</b>	d
5.000	9.999	<b>26,90%</b>	e
10.000	59.999	<b>27,00%</b>	f
60.000	249.999	<b>27,60%</b>	g
250.000	1.499.999	<b>28,80%</b>	h
1.500.000	50.000.000	<b>25,30%</b>	i
Abitanti al 31.12 ▼			
<b>2020</b>	<b>1.709</b>		
VALORE SOGLIA		<b>28,60%</b>	<b>b</b>



# Comune di Sant'Andrea Frius

## Provincia del Sud Sardegna

Tab. 2

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORI SOGLIA				
		2020	2021	2022	2023	2024
0	999	<b>23,00%</b>	<b>29,00%</b>	<b>33,00%</b>	<b>34,00%</b>	<b>35,00%</b>
1.000	1.999	<b>23,00%</b>	<b>29,00%</b>	<b>33,00%</b>	<b>34,00%</b>	<b>35,00%</b>
2.000	2.999	<b>20,00%</b>	<b>25,00%</b>	<b>28,00%</b>	<b>29,00%</b>	<b>30,00%</b>
3.000	4.999	<b>19,00%</b>	<b>24,00%</b>	<b>26,00%</b>	<b>27,00%</b>	<b>28,00%</b>
5.000	9.999	<b>17,00%</b>	<b>21,00%</b>	<b>24,00%</b>	<b>25,00%</b>	<b>26,00%</b>
10.000	59.999	<b>9,00%</b>	<b>16,00%</b>	<b>19,00%</b>	<b>21,00%</b>	<b>22,00%</b>
60.000	249.999	<b>7,00%</b>	<b>12,00%</b>	<b>14,00%</b>	<b>15,00%</b>	<b>16,00%</b>
250.000	1.499.999	<b>3,00%</b>	<b>6,00%</b>	<b>8,00%</b>	<b>9,00%</b>	<b>10,00%</b>
1.500.000	50.000.000	<b>1,50%</b>	<b>3,00%</b>	<b>4,00%</b>	<b>4,50%</b>	<b>5,00%</b>
Abitanti al 31.12						
<b>2021</b>	<b>1.730</b>					
VALORI SOGLIA		<b>23,00%</b>	<b>29,00%</b>	<b>33,00%</b>	<b>34,00%</b>	<b>35,00%</b>

Tab. 3

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	<b>33,50%</b>	a
1.000	1.999	<b>32,60%</b>	b
2.000	2.999	<b>31,60%</b>	c
3.000	4.999	<b>31,20%</b>	d
5.000	9.999	<b>30,90%</b>	e
10.000	59.999	<b>31,00%</b>	f
60.000	249.999	<b>31,60%</b>	g
250.000	1.499.999	<b>32,80%</b>	h
1.500.000	50.000.000	<b>29,30%</b>	i
Abitanti al 31.12			
<b>2021</b>	<b>1.730</b>		
VALORE SOGLIA		<b>32,60%</b>	<b>b</b>