



COMUNE DI SAMASSI

Via Municipio n. 1 09030 Samassi SU) - Telefono U.R.P. +39 070 93810225 - PEC protocollo@pec.comune.samassi.ca.it
www.comune.samassi.ca.it

PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

2023/2025

Aggiornamento n. 1 Deliberazione G.C. del

III° Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Per quanto riguarda il fabbisogno del personale relativamente al triennio 2023-2025 si dà atto che il limite di spesa per il personale attualmente calcolato ammonta, per il triennio 2023-2025, ad € 1.219.675,20 .

Lo spazio assunzionale per il triennio 2023-2025 risulta determinato come dal seguente prospetto:

SPESA PERSONALE 2023-2025 (al netto Irap)		
2023	2024	2025
1.053.098,13	1.072.624,18	1.027.406,76
57.752,87	100.367,50	100.367,50
1.110.851,00	1.172.991,68	1.127.774,26

SOGLIA SPESA 2023-2025 (importo capacità assunzionale calcolata su dati rendiconto 2021)		
2023	2024	2025
1.219.675,20	1.219.675,20	1.219.675,20

SPAZIO ASSUNZIONALE		
2023	2024	2025
166.577,07	147.051,02	192.268,45

Il PTFP è preceduto ed ha come base di partenza l'analisi dello stato e delle relative carenze di risorse umane nell'ente ed è effettuato considerando:

- la dimensione quantitativa delle “risorse personale”, per perseguire obiettivi di adeguatezza e di “corretto dimensionamento” delle strutture, in relazione al mantenimento dei servizi, al soddisfacimento delle esigenze che l'amministrazione è chiamata a fronteggiare ed al perseguimento degli obiettivi di programmazione;

- la dimensione qualitativa riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione anche tecnologica del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Si tratta di un investimento da effettuare con particolare attenzione, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento. La pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica sugli spazi che quantitativamente si liberano all'interno dell'organizzazione, ma anche sulle professioni che qualitativamente sono richieste per accompagnare l'evoluzione dell'ente, superando una logica di sostituzione delle cessazioni e adottando una prospettiva inter-funzionale nella definizione dei profili mancanti.

Stato dell'arte – Dipendenti in Servizio al 31/12/2022

Nella tabella seguente è rappresentata la consistenza del personale alla data del 31 dicembre 2022 con l'indicazione del personale in servizio suddiviso per area e per profilo professionale – vedi d)

Categoria	Profilo professionale	N.
A/A3	operatore tecnico generico	1
B/B1	esecutore messo comunale	1
B/B6	Esecutore tecnico	1
C/C1	Istruttori amministrativi tecnici e contabili	7
C/C2	Istruttori tecnici	2
C/C3	Istruttore amministrativo	1
C/C4	Istruttore amministrativo	1
C/C5	Istruttore amministrativo - contabile bibliotecario – vigilanza	4
C/C6	Istruttore amministrativo	1
D/D1	Istruttore direttivo vigilanza	1

D/D2	Istruttore direttivo tecnico + P.O.	1
D/D3	Istruttore direttivo contabile + P.O.- Istruttore direttivo ass-sociale	2
D/D5	Istruttore direttivo ass-sociale + P.O.	1
D/D6	Istruttore direttivo amministrativo + P.O.	1

Con la stagione dei rinnovi contrattuali del 2022, sia per il comparto delle Funzioni Centrali che per le Autonomie Locali sono state introdotte sostanziali novità in termini di classificazione del personale. Oltre alla nuova classificazione per aree professionali in sostituzione delle Categorie economiche-giuridiche, nell'ambito del contratto collettivo delle funzioni centrali è stata introdotta la nozione di famiglie professionali definite come ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze comune. Questo livello di ulteriore dettaglio, che non assume rilievo sul piano dell'inquadramento giuridico del personale, permette di specificare meglio i fabbisogni e consente procedure di reclutamento più mirate.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 55 del 07.06.2023 l'Ente ha approvato il catalogo dei profili e mansionario del personale dipendente in applicazione del nuovo CCNL f.l. 16-11-2022.

Programmazione delle assunzioni

Come da ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, si conferma che attualmente non si rilevano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale e non si prevedono neanche successivamente con l'adozione del P.I.A.O. 2023-2025 in argomento.

Preso atto che dalla data del 19.06.2023 cessa dal servizio il Funzionario di vigilanza, incardinato nell'Area Amministrazione generale e Vigilanza, ad esito di procedura di mobilità volontaria presso altro Ente, e che pertanto occorre procedere ad una riprogrammazione del fabbisogno del personale.

Considerato, inoltre, che nel corso de 2024 è previsto il collocamento a riposto dell'istruttore amministrativo assegnato al servizio personale e si ritiene necessario attivare la procedura concorsuale per il reclutamento di analoga figura nel 2023, in modo da garantire un passaggio graduale attraverso un periodo di affiancamento e formazione da parte del dipendente ancora in servizio.

Sulla base di quanto sopra e tenuto inoltre conto di sopravvenute esigenze gestionali, si rende necessario aggiornare il programma delle assunzioni per il periodo 2023-2025 che risulta complessivamente così definito:

PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO					SPESA 2023	SPESA 2024	SPESA 2025
Area Organizzativa	profilo	Modalità assunzionale	spesa annua (x13mesi)	mese decorrenza 2023	27.217,86	127.638,32	127.638,32
Area tecnica	Funzionario Tecnico	progressioni di carriera tra le aree ai sensi dell'art. 13 commi 6,7 e 8 del ccnl 16/11/2022	2.692,80 (costo della progressione e da istruttore a funzionario)	LUGLIO	1.346,40	2.692,80	2.692,80
Area tecnica	Istruttore Tecnico (assunzione prevista per copertura del posto di istruttore che dovesse rimanere vacante a seguito di esito positivo della procedura di progressione verticale)	concorso pubblico, previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria	30.276,47	NOVEMBRE	5046,08	30.276,47	30.276,47
Area Fin.Pers.Trib.	Istruttore Amministrativo - contabile	concorso pubblico, previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria	30.276,47	OTTOBRE	7569,12	30.276,47	30.276,47
Area Politiche sociali	Istruttore Amministrativo - contabile	concorso pubblico, previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria	30.276,47	OTTOBRE	7569,12	30.276,47	30.276,47
Area Amministrazione Generale e Vigilanza	Istruttore Vigilanza	concorso pubblico, previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria	34.116,11	NOVEMBRE	5687,14	34.116,11	34.116,11

Per le annualità **2024-2025** si dà atto che allo stato attuale non è prevista alcuna assunzione.

Per quanto riguarda la programmazione delle assunzioni a tempo prevede quanto segue :

PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO					SPESA 2023	SPESA 2024	SPESA 2025
Area Organizzativa	profilo	Modalità assunzionale	spesa 2 mensilità)	Periodo di riferimento	9.400,00	9.400,00	9.400,00
Area Amministrazione Generale e Vigilanza	Istruttore Vigilanza	- Selezione a tempo determinato per titoli e colloquio in subordine - Attivazione contratti ex art. 1, c. 557 L. 311/2004	4.700,00	LUGLIO-AGOSTO	4.700,00	4.700,00	4.700,00
Area Amministrazione Generale e Vigilanza	Istruttore Vigilanza	- Selezione a tempo determinato per titoli e colloquio in subordine - Attivazione contratti ex art. 1, c. 557 L. 311/2004	4.700,00	LUGLIO-AGOSTO	4.700,00	4.700,00	4.700,00

Si da atto del rispetto limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/ riferito alla propria capacità di spesa per lavoro flessibile commisurata in € 20.513,71annua, ridotta ad € 10.256,86 a seguito di cessione della quota del 50% all'Unione dei Comuni Terre del Campidano per triennio 2023-2025;

Per le annualità *2024-2025* si conferma il medesimo programma di assunzioni a tempodeterminato.