



**COMUNE DI CARLOFORTE**  
Provincia del Sulcis Iglesiente

**ALLEGATO C**

**Area Economico \_Finanziaria, Tributi, Attività Produttive, Affari Generali, Personale, Cultura e Beni culturali e Pubblica Istruzione**

## **RELAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2026-2028**

### **PREMESSA**

Il Ministro per la semplificazione, in ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. 75/2017, in data 8 maggio 2018 ha adottato il Decreto Ministeriale a titolo "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA*" (pubblicate in GURI n. 173/2018) al fine di orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale.

Nelle suddette Linee di indirizzo, si precisa che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance;
- l'adozione del piano è sottoposta alla preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi;
- il concetto della dotazione organica è da intendersi superato. Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire la programmazione del fabbisogno e condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. La nuova formulazione dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, impone una coerenza tra il piano dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici diventando lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance. Il Piano diventa pertanto uno strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e gestione delle risorse umane;
- La nuova dotazione organica individua una spesa potenziale massima imposta come vincolo dalla normativa vigente. Nel rispetto degli indicatori di spesa potenziale massima, gli enti potranno procedere annualmente alla rimodulazione quantitativa e qualitativa della propria consistenza di personale garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, e:
  - a) coprendo i posti vacanti nei limiti della facoltà assunzionali previste dalla legge;
  - b) indicando nel piano, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano;
- la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite, non può essere superiore alla spesa potenziale massima;
- Nel Piano vanno indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso e in particolare:
  - spese personale a tempo indeterminato (comprese quelle sostenute per il personale in comando). Nel caso di personale part time derivante da trasformazione di rapporto a tempo pieno va indicata sia la spesa sostenuta sia quelle espandibile nel caso di ritorno a tempo pieno.
  - Spese per personale assegnato temporaneamente ad altri enti al fine di valutare gli effetti in caso di rientro;
  - Spese per personale flessibile anche al fine di verificare il rispetto dei limiti di cui al D.L 78/2010 e D.L. 66/2014. Tali rapporti incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul Piano;
  - Risparmi derivanti da cessazioni da rapporti di lavoro a tempo determinato relativi all'anno precedente;
  - Assunzioni di categorie protette che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;
  - Spese connesse a eventuali procedure di mobilità.

## 1. L'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE E IL PERSONALE IN SERVIZIO

L'assetto organizzativo dell'Ente è piuttosto semplice: accanto agli organi di indirizzo politico previsti e disciplinati dalla legge (Consiglio comunale, Giunta e Sindaco) c'è l'apparato amministrativo composto dal Segretario Comunale e da sei strutture organizzative di massima dimensione denominate Aree.

Queste ultime, a loro volta, possono essere articolate in strutture semplici denominate Uffici individuati da ciascun Responsabile nell'ambito delle risorse umane assegnate dall'organo politico.

In un simile contesto, gli organi di governo sono preposti alle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, attraverso la definizione degli obiettivi e dei programmi da attuare e la verifica della rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti.

A tale ruolo si affianca quello dei Responsabili di Elevata Qualificazione EQ ai quali spetta l'adozione degli atti e dei provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo, necessari ai fini di dare concreta attuazione agli atti di indirizzo politico.

Un modello organizzativo quindi che definisce i ruoli e le responsabilità ovvero da un lato un attore preposto a definire e monitorare le strategie mentre dall'altro un soggetto preposto alla realizzazione delle strategie nel rispetto dell'ordinamento giuridico e secondo un'ottica manageriale.

### 1.1 La struttura organizzativa

L'attività tecnica gestionale spetta ai Responsabili di Elevata Qualificazione EQ nominati dal Sindaco e coordinati dal Segretario comunale.

Ai Responsabili compete la direzione degli uffici, la gestione tecnica e amministrativa dell'Ente, e in generale il compito di trasformare l'indirizzo politico in azione amministrativa.

La struttura organizzativa è stata rideterminata con atto della giunta comunale n. 147 del 09/10/2024 e si articola in sei Aree come segue:

AREA 1 \_Polizia Locale, Vigilanza e controllo del territorio, Sicurezza Urbana

AREA 2 \_Economico \_Finanziaria, Tributi, Attività Produttive, Affari Generali, Personale, Cultura, Beni culturali ed Istruzione

AREA 4 \_Servizi Socioassistenziali, Spettacolo, Sport, Turismo, Contenzioso, Servizi Demografici, Elettorale e Statistica

AREA 5 \_Pianificazione Territoriale, Edilizia Privata, Politiche energetiche, S.U.A.P.E.

AREA 6 \_Lavori Pubblici, Edilizia Pubblica e Patrimonio

AREA 7 \_Manutenzione, Servizi Pubblici, Ambiente, Informatica

Con decreti sindacali nn. 1, 2, 3, 4, 7, 12, 14 e 15 del 2022, sono stati conferiti, per l'esercizio 2022, incarichi di posizione organizzativa e nel 2023 con decreti sindacali nn. 2, 3, 7 e 13, ai sensi dell'art. 16 del CCNL stipulato il 16.11.2022 sono stati conferiti gli incarichi di responsabili dei servizi con elevata Qualificazione EQ, per l'anno 2023;

Con decreti sindacali n. 1, 6, stati conferiti gli incarichi di responsabili dei servizi con elevata Qualificazione EQ, per l'anno 2024 con decreto 9 sono stati conferiti gli incarichi di responsabili dei servizi con elevata Qualificazione EQ, per 5 dipendenti e 1 con mansioni superiori per l'anno 2024;

Con decreto sindacale n. 1 del 07.01.2025, stati conferiti gli incarichi di responsabili dei servizi con elevata Qualificazione EQ, per l'anno 2025;

Con decreto sindacale n. 1 del 07.01.2026, stati conferiti gli incarichi di responsabili dei servizi con elevata Qualificazione EQ, per l'anno 2026 che attualmente sono i seguenti:

INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	NOMINATIVO
AREA POLIZIA LOCALE, VIGILANZA E CONTROLLO DEL TERRITORIO, SICUREZZA URBANA	Dott.. Salvatore Pomata
AREA ECONOMICO _FINANZIARIA, TRIBUTI, ATTIVITÀ PRODUTTIVE, AFFARI GENERALI, PERSONALE, CULTURA, BENI CULTURALI E PUBBLICA ISTRUZIONE	Rag. Rosaria Robuschi
AREA SERVIZI SOCIOASSISTENZIALI, SPETTACOLO, SPORT, TURISMO, CONTENZIOSO, SERVIZI DEMOGRAFICI, ELETTORALE E STATISTICA	Dott. Giancarlo Lapicca
AREA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, EDILIZIA PRIVATA, POLITICHE ENERGETICHE, S.U.A.P.E.	Arc. Paolo Parodo
AREA LAVORI PUBBLICI, EDILIZIA PUBBLICA E PATRIMONIO	Ing. Nicola Fois

I Responsabili EQ rispondono del risultato della loro attività sotto il profilo dell'efficacia (soddisfacimento dei bisogni) e dell'efficienza (completo e tempestivo reperimento delle risorse e contenimento dei costi di gestione), rispondendo delle procedure di reperimento ed acquisizione dei fattori produttivi, salvo che queste ultime non siano assegnate ad altro Responsabile di Settore. In particolare, rispondono al Sindaco ed alla Giunta riguardo al grado di raggiungimento degli obiettivi e dotazioni assegnate.

### Dipendenti in servizio

Alla data odierna risultano pertanto in servizio n. 45 dipendenti a tempo indeterminato oltre il Segretario comunale reggente, come meglio specificato nelle tabelle sottostanti secondo la nuova classificazione prevista dall'art. 12 del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali del 16.11.2022;

Area degli Operatori	0
Area degli Operatori esperti	18
Area degli Istruttori	17
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	11
<b>Totali</b>	<b>46</b>

## 2. SPESE DI PERSONALE E CAPACITA' ASSUNZIONALI

### La spesa di personale

Le scelte organizzative devono essere effettuate nel rispetto dei limiti di spesa del personale e in particolare dell'articolo 1, comma 557-quater della legge 296/2006 e s.m.i. la quale stabilisce che la spesa non può essere superiore a quella media del triennio 2011-2012-2013. Tale spesa va determinata nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato con circolare 9/2006.

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa (Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13.) ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.
- la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Sono escluse dal conteggio:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- incentivi per la progettazione;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012;
- Spese sostenute per categorie protette ex legge n. 68/1999 (solo quota d'obbligo);

- Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Spese per nuove assunzioni che hanno incrementato la spesa storica (art 7 co1 DM 17.3.2020).

### Capacità assunzionale

La capacità assunzionale, ossia la possibilità di procedere con nuove assunzioni dall'esterno (diverse dai processi di mobilità tra enti soggetti a limitazioni delle assunzioni) va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando quanto previsto dalle normative in corso, in particolare il D.M. 17 marzo 2020. Al fine di rendere omogenei i dati delle cessazioni con quelli delle assunzioni, è stato preso in considerazione lo stipendio tabellare della categoria di ingresso, come determinato dal nuovo contratto collettivo sulle Funzioni Locali, a cui viene aggiunta la tredicesima mensilità. Gli oneri accessori infatti hanno incidenza diversa per il personale in regime di TFS o di TFR.

Le posizioni di livello economico oggetto di progressione orizzontale non sono state considerate nel calcolo perché le assunzioni dall'esterno avvengono nella prima posizioni di ingresso e comunque la differenza stipendiale è reperita in misura maggiore sul fondo del salario accessorio.

Nella tabella sottostante è riportato lo stipendio tabellare annuo per categoria, comprensivo di tredicesima e di indennità di vacanza contrattuale, secondo il nuovo CCNL 2022\_2024 del 23.02.2026:

Categoria	Tabellare da CCNL	Tredicesima	Importo annuo con tredicesima
Area degli Operatori	19.753,07	1.646,09	21.399,16
Area dei Operatori esperti	20.583,23	1.715,27	22.298,50
Area degli Istruttori	23.138,75	1.928,23	25.066,98
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	25.114,11	2.092,85	27.206,96

Nei paragrafi che seguono sono riportati i dati relativi alla capacità assunzionale del Comune di Carloforte, calcolata sulla base delle cessazioni dell'anno precedente e tenuto conto dei resti assunzionali del triennio precedente.

### Capacità assunzionale 2026

Per quanto concerne la capacità assunzionale dell'anno 2026, nel paragrafo che segue è riportata la capacità assunzionale di competenza tenuto conto delle cessazioni del 2025.

Il riepilogo della capacità assunzionale viene allegata alla presente relazione nella "Proposta programma triennale di fabbisogno del personale" (Allegato A\_B).

### Capacità assunzionali 2027 e 2028

Per l'anno 2028 non è ancora possibile prevedere il fabbisogno del personale in quanto per quanto riguarda le cessazioni, alcune prevedibili per raggiunti limiti di anzianità contributiva, non sono ancora state definite e pertanto dovranno essere oggetto di successiva valutazione.

Di conseguenza dovrà essere rivista la facoltà assunzionale utilizzabile negli anni 2027 e 2028 del triennio 2026-2028.

## 3. FABBISOGNO DI PERSONALE

La programmazione del fabbisogno del personale (a tempo indeterminato e determinato) ha cercato di individuare le risorse umane necessarie a raggiungere gli obiettivi strategici contenuti nel DUP e del piano delle performance tenuto conto del personale in servizio e dei mutamenti occorsi negli ultimi anni alla struttura organizzativa.

### Fabbisogno personale a tempo indeterminato

Per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'ente risulta necessario potenziare l'organico mediante l'assunzione, nell'anno 2026, di:

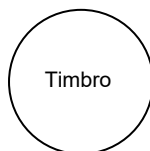
- Livello Area degli Istruttori: n. 1 Agente Polizia Locale (concorso esterno);

- Livello Area degli Istruttori: n. 3 Istruttore amministrativo e tecnico (passaggio da tempo parziale da 30 ore a full – time a 36 ore);
- Livello Area degli Operatori esperti: n. 3 Ausiliari del traffico (part – time a 18 ore con scorrimento graduatoria in validità);
- Livello Area degli Operatori Esperti n. 1 Operaio (full-time per stabilizzazione progetto Flexsecurity)

La capacità assunzionale necessaria sarebbe pari a **Euro 108.893,98** che è compatibile con i valori della capacità assunzionale dell'ente per l'anno 2026, come sopra descritta.

#### 4. COSTI DELLA DOTAZIONE ORGANICA E DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Le scelte organizzative sono state effettuate nel rispetto dei limiti di spesa del personale e in particolare dell'articolo 1, comma 557-quater della legge 296/2006 e s.m.i. la quale stabilisce che la spesa non può essere superiore a quella media del triennio 2011-2012-2013. Tale spesa va determinata nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato con circolare 9/2006, considerata al lordo degli oneri riflessi ed Irap, con esclusione oneri per rinnovi contrattuali. Le componenti di spesa sono individuate ex art. 1, c. 557 e 562, legge n. 206/2006 e nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Corte Conti, sez. Autonomie n. 13/2015.



La Responsabile dell'Area

Rag.ra Rosaria Robuschi