

## Organizzazione dell'Ente e del suo personale

### Personale in servizio al 31.12.2024

AREA STRATEGICA	AREA OPERATIVA	PERSONALE IN SERVIZIO
1. - AMMINISTRAZIONE COMUNALE  - SERVIZIO SOCIALE  - PROMOZIONE DELL'ATTIVITA' CULTURALE, SPORTIVA, RICREATIVA	AREA AMMINISTRATIVA	D5 n. 1 C1 n. 1 C1 n.1
	AREA CONTABILE	D1 n. 1 C4 n. 1
2. - GESTIONE E VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO  - SICUREZZA DEL CITTADINO	AREA TECNICA	D6 n. 1 C2 n. 1 C1 n. 1 – P/T B2 n. 1

Le unità organizzative attuali sono le seguenti:

- 1) Area Amministrativa – Responsabile Eleonora Chiara Siddi
- 2) Area Contabile – Responsabile Anita Pili
- 3) Area Tecnica – Responsabile Gianluigi Zedda

### Numero dipendenti in servizio al 31.12.2024

Anno di riferimento	Dipendenti	Spesa per il personale	Spesa corrente	Incidenza spesa personale su spesa corrente
Anno precedente (2024)	10	€ 372.724,17	€ 1.457.550,32	25,57%
Anno precedente – 1 (2023)	10	€ 361.313,07	€ 1.674.290,12	21,58%
Anno precedente – 2 (2022)	10	€ 372.712,00	€ 1.444.300,00	25,81%
Anno precedente – 3 (2021)	10	€ 461.358,00	€ 1.397.649,03	33,01%
Anno precedente – 4 (2020)	10	€ 385.522,00	€ 1.353.192,00	24,49%

### Programmazione triennale del fabbisogno di personale

La programmazione del fabbisogno di personale deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica.



Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	161.475,30 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	0,00 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	161.475,30 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	622.833,30 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	562.208,13 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2026 (o)	562.208,13 €

In merito alla programmazione del personale, la Giunta Comunale ha approvato:

1) Delibera G.C. 12 del 20.02.2025 "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025- 2027 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021. APPROVAZIONE".

2) Delibera G.C. 54 del 19.06.2025 "NULLA OSTA COMANDO IN USCITA DIPENDENTE PRESSO ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO SEDE DI NUORO".

3) Delibera G.C. 56 del 25.06.2025 "MODIFICA PIAO SEZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025/2027 E PIANO DELLE ASSUNZIONI 2025/2027."

Alla luce di quanto sopra premesso, la Giunta, valutato il fabbisogno e la situazione organica attuale, esplicita le azioni di reclutamento che si intendono attivare che si riassumono nel seguente prospetto:

#### Area Amministrativa

Categoria	Posizione economica	Profilo Professionale	Fabbisogno	Personale in servizio	Posti da ricoprire
D	D5	Istruttore Direttivo Assistente sociale	1	1	
C	C4	Istruttore Amministrativo	1	1	
C	C1	Istruttore Amministrativo	1	1	

#### Area Contabile

Categoria	Posizione economica	Profilo Professionale	Fabbisogno	Personale in servizio	Posti da ricoprire
D	D1	Istruttore Direttivo contabile	1	1	
C	C4	Istruttore Amministrativo/tributi	1	1	

#### Area Tecnica

Categoria	Posizione economica	Profilo Professionale	Fabbisogno	Personale in servizio	Posti da ricoprire
D	D6	Istruttore Direttivo tecnico	1	1	
C	C2	Istruttore Tecnico geometra	1	1	
B	B2	Operaio generico	1	1	1
C	C1	Istruttore di Polizia locale	1	1	.

PROGRAMMA ASSUNZIONALE 2026/2028

**Nel corso del 2025 è stata espletata l'assunzione n. 1 operaio in sostituzione del dipendente in quiescenza dal 2024 con decorrenza dal 01.01.2025.**

In conformità a quanto disciplinato dall' art.32, comma 5 del Tuel il quale prevede che "I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte", si prevede di cedere 3 ore alla settimana di una categoria Istruttore esperto Ex C all'Unione dei Comuni del Montiferru e dell'Alto Campidano dal 1/03/2025 al 31/12/2025.

Si precisa al riguardo che la Corte dei Conti Toscana con parere n. 158/2023, ritiene che laddove la cessione di capacità assunzionale abbia luogo a beneficio di Unioni di Comuni, come previsto dal ridetto art.32 Tuel, il Comune, in virtù dell'art.7, comma 1, D.M. 17 marzo 2020, non debba includere i relativi importi nel computo del limite di spesa di cui all'art. 1, commi 557-quarter e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, dal momento che per il Comune la cessione della capacità assunzionale equivale, quoad effectum, alla avvenuta utilizzazione della stessa mediante assunzione diretta, tenuto conto che una volta ceduta la capacità assunzionale non può più essere utilizzata dal Comune cedente.

## **ANNO 2026**

Nessuna assunzione.

In conformità a quanto disciplinato dall' art.32, comma 5 del Tuel il quale prevede che "I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte", si prevede di cedere 3 ore alla settimana di una categoria Istruttore esperto Ex C all'Unione dei Comuni del Montiferru e dell'Alto Campidano dal 1/01/2026 al 31/12/2026.

Comando in uscita per n.1 dipendente area Tecnica inquadrato nella posizione di vigile urbano per 8 mesi gennaio-agosto.

Sostituzione del Comando in uscita attraverso selezione in entrata di graduatorie vigenti approvate dagli altri Enti per 8 mesi gennaio-agosto.

## **ANNO 2027**

Nessuna assunzione.

In conformità a quanto disciplinato dall' art.32, comma 5 del Tuel il quale prevede che "I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte", si prevede di cedere 3 ore alla settimana di una categoria Istruttore esperto Ex C all'Unione dei Comuni del Montiferru e dell'Alto Campidano dal 1/01/2027 al 31/12/2027.

## **ANNO 2028**

Nessuna assunzione.

Si procederà all'aggiornamento del programma del fabbisogno del personale in relazione a nuove e diverse esigenze e tenendo conto delle limitazioni e/o vincoli derivanti da eventuali modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa. Le procedure di assunzione e/o sostituzione del personale, anche con l'attivazione dei contratti a termine che dovessero rendersi necessari, dovranno essere attivate secondo le indicazioni che verranno stabilite all'occorrenza e tenendo conto dei limiti normativi vigenti. La spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2026/2028 è inferiore alla spesa potenziale massima e la previsione di Piano Occupazionale risulta rispettosa delle norme in tema di contenimento della spesa e delle disposizioni in tema di assunzioni. La ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale è stata effettuata e ha dato esito negativo. I costi della contrattazione collettiva integrativa per l'anno 2025 sono compatibili con l'art. 23 del D.Lgs 75/2017 ossia rispettano il limite del fondo risorse decentrate 2016, e con i vincoli di bilancio, come attestato anche nella Relazione tecnico-finanziaria dalla Responsabile del Servizio Finanziario. L'Ente ha rispettato gli equilibri di bilancio per l'anno 2024 e rispetta nell'esercizio 2025 tutti gli equilibri di bilancio, finanziari ed economici, richiesti dalla normativa contabile in vigore. L'importo annuale del fondo risorse

decentralizzate 2025 pari a pari a € 66.377,91 di cui € 47.395,71 risorse stabili ed € 18.982,20 per risorse variabili, trova copertura in appositi stanziamenti del Bilancio di Previsione 2025/2027.