



Città di Iglesias

PIANO TRIENNALE Fabbisogno del personale 2026 - 2028

-Allegato al PIAO 2026 – 2028



3.3 Piano triennale dei fabbisogni, 2026-2028, del personale.

Il Piano del fabbisogno di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Il presente piano è assorbito all'interno del PIAO 2026/2028 sottosezione 3.3, come sopra nominata.

PARTE GENERALE

Per la parte dell'analisi del contesto interno ed esterno si rinvia alla sezione 1 e alla sezione 2 del PIAO 2026-2028.

Le persone e le competenze per il valore pubblico territoriale

Tra gli assi portanti della strategia di sviluppo delineata nel PNRR, un ruolo importante è assegnato alle misure finalizzate al rafforzamento delle competenze tecniche, professionali e manageriali del personale delle pubbliche amministrazioni.

“Riforma della PA” significa soprattutto riforma del suo capitale umano. A questo riguardo, il programma di riforma e investimenti contenuto nel PNRR si basa su due assi principali: accesso e competenze.

L'obiettivo è, in definitiva, adottare un quadro di modifica delle procedure e delle regole

per il reclutamento dei dipendenti pubblici, volto a valorizzare nella selezione non soltanto le conoscenze, ma anche e soprattutto le competenze e le capacità, oltre che a garantire a tutti parità di accesso, in primo luogo di genere.

In questo ambito riemerge il valore dell'analisi attiva e strategica dei fabbisogni superando lo schema del passato, dove la pianificazione si riduceva a una passiva sostituzione del personale cessante.

Infine, è stata registrata l'inadeguatezza dei sistemi di gestione delle risorse umane, incapaci di tenere alta la motivazione e di valorizzare l'apporto dei dipendenti più capaci e meritevoli, anche alla luce di un trattamento economico che non prevede particolari differenziazioni in ragione delle variazioni nel costo della vita.

Da questo quadro, il PNRR ricava l'esigenza di concepire una nuova strumentazione che fornisca alle amministrazioni la capacità di pianificazione strategica delle risorse umane.

Le misure previste investono l'intero sistema pubblico, ma chiamano in causa anche le singole amministrazioni, alle quali viene richiesto un impegno diretto nel delineare le proprie strategie di sviluppo del personale sotto diversi punti di vista:

- a. programmazione dei fabbisogni, (con una ridefinizione delle competenze-chiave da ricercare all'esterno, partendo anche da una ridefinizione dei profili professionali);
- b. rafforzamento delle competenze del personale in servizio (attraverso l'eliminazione dei gap formativi rilevati);
- c. miglioramento delle condizioni di sicurezza e di benessere organizzativo, in un contesto di pari opportunità.

Con riferimento alla pianificazione strategica delle risorse umane si rimanda agli obiettivi strategici del DUP 2026-2028 (DCC n.74/2025) contenuti nella linea strategica n.15 denominata "Città trasparente: miglioramento della macchina amministrativa. Trasparenza, Anticorruzione, Legalità".

In riferimento al rafforzamento delle competenze del personale si rimanda al Piano della formazione 2026 – 2028, assorbito anch'esso, come il presente piano, nell'ambito del PIAO 2026-2028.

Infine, in un'ottica di complementarietà dei piani, si rimanda anche al Piano delle azioni positive 2026-2028 confluito anch'esso nel PIAO del comune di Iglesias 2026-2028

Quadro normativo di riferimento

Normativa Generale

- art. 39, comma 1, della Legge 27/12/1997 n. 449 e successive modifiche ed integrazioni, il quale prevede che: *"Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle Amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale"*;
- art. 91 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 il quale ribadisce che: *"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”;

- art. 6 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 il quale stabilisce che: 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 dello stesso decreto;

- art. 33 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 che stabilisce l'obbligo per le pubbliche Amministrazioni di rilevare situazioni di eccedenza di personale;

- art. 28 comma 1-bis del D.L. 22/06/2023 n. 75 convertito, con modificazioni, dalla L. 10/08/2023 n. 112, il quale stabilisce: *“Gli enti locali possono prevedere, nel limite dei posti disponibili della vigente dotazione organica e in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei concorsi pubblici per il reclutamento di personale dirigenziale, una riserva di posti non superiore al 50 per cento da destinare al personale, dirigenziale e non dirigenziale ((in servizio presso i predetti enti)), che abbia maturato con pieno merito almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi cinque anni e che sia stato assunto a tempo determinato previo esperimento di procedure selettive e comparative a evidenza pubblica, o al personale non dirigenziale che sia in servizio a tempo indeterminato per lo stesso periodo di tempo. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente”;*

- il D. L. n. 202/2024 (c.d. Milleproroghe), del 27 dicembre 2024, che non ha disposto la proroga della deroga alla disciplina ordinaria in materia di mobilità volontaria nel pubblico impiego. Tale norma, vigente negli ultimi anni, consentiva alle amministrazioni pubbliche di procedere all'indizione di concorsi senza l'obbligo preliminare di esperire le procedure di mobilità volontaria. Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2026, tornerà pienamente applicabile la disciplina prevista dall'art. 30, comma 2-bis, del Decreto Legislativo n. 165/2001, che nel frattempo è stata modificata prevedendo di riservare alla mobilità volontaria una percentuale pari almeno al 15% delle facoltà assunzionali; soltanto i posti eventualmente non coperti all'esito della mobilità potranno essere coperti mediante altre procedure assunzionali. Qualora non venga attivata, per quella percentuale di posti, la mobilità entro l'anno di riferimento, le facoltà assunzionali dell'anno successivo si ridurranno in misura corrispondente.

Normativa in materia di facoltà assunzionali

- il testo dell'art. 33 del D.L. 34/2019 (cd decreto crescita) come modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160 e, successivamente, dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2020, i comuni possano 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 dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. La normativa citata dovrà poi essere coordinata con quanto prevederà la Legge di Bilancio;

- il D.P.C.M. 17/03/2020 pubblicato in data 27/04/2020, avente ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" adottato in attuazione del citato art. 33 del D.L. 34/2019 convertito nella legge 58/2019, che individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti;
- la successiva circolare 13/05/2020 pubblicata sulla G.U. 11/09/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;
- l'art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006 (aggiunto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014), il quale stabilisce che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno "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", vale a dire il triennio 2011-2013;
- l'art. 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020 convertito in L. 126/2020 che esclude dal metodo di calcolo delle spese di personale le spese di personale finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti;
- il parere n. 39639/2021 della Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che nel caso del regime limitativo delle assunzioni non basato sul turn over ma su criteri di sostenibilità finanziaria, come avviene per Regioni e Comuni, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario;
- l'art. 3 comma 5 del D.L. 22/04/23, n. 44, convertito con modificazioni dalla L. 21/06/2023 n. 74 che stabilisce: *"Le regioni, le province, i comuni e le città metropolitane, fino al 31 dicembre 2026, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione, che sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che sia in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione"*;

- la Legge di Bilancio 2025, n. 207 del 30/12/2024 (art. 1, commi 126 e 127) ha determinato il superamento della neutralità della mobilità volontaria, apportando modifiche all'art. 14, comma 7, del d.l. n. 95/2012, convertito dalla legge n. 135/2012, pertanto le cessazioni dal servizio per processi di mobilità sono calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over.

Trattenimento in servizio oltre i 67 anni

L'articolo 1, comma 165, della legge di bilancio per il 2025 (Legge 207 del 30.12.2024), ha introdotto la possibilità, per tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di trattenere in servizio, non oltre il compimento del settantesimo anno di età e nel limite massimo del 10 per cento delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, il personale, dirigenziale e non dirigenziale, di cui, ad esclusiva valutazione dell'amministrazione, si renda necessario continuare ad avvalersi anche per far fronte ad attività di tutoraggio e di affiancamento ai nuovi assunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili.

Nel merito della questione, è intervenuto il Ministro per la pubblica amministrazione il quale ha emesso un documento contenente le indicazioni applicative finalizzate alla corretta applicazione della sopra citata facoltà indirizzato genericamente *“Alle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*, fattispecie in cui naturalmente ricade anche il Comune di Iglesias.

Come specificato nel sopra citato documento a firma del Ministro tale misura, pur configurandosi come importante novità nel pubblico impiego, deve necessariamente agire nel rispetto di alcuni principi desumibili dalla norma e nello specifico:

- non attribuisce in nessun caso al lavoratore alcun diritto o automatismo al trattenimento in servizio e di conseguenza non sarà previsto che tale istituto scaturisca da un'istanza da parte del lavoratore stesso, che pertanto non potrà presentare richieste in tal senso;
- coerentemente con quanto espresso nel punto precedente, attribuisce esclusivamente alla parte datoriale il potere di individuare il personale di cui ritiene necessario il trattenimento in servizio;
- stabilisce che le esigenze organizzative possono essere quelle di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e quelle riconducibili ad esigenze funzionali non diversamente assolvibili, da intendersi come espletabili solamente dal personale individuato. Ogni richiesta di trattenimento in servizio dovrà pertanto essere specificamente inquadrata in una delle fattispecie citate, pena il rigetto della stessa;
- condiziona la possibilità di trattenimento alla valutazione del merito. Nel senso che non potranno essere trattenuti in servizio dipendenti che non abbiano conseguito una valutazione della performance ottima o eccellente (o giudizio corrispondente secondo l'ordinamento del comune di Iglesias);
- condiziona il trattenimento al consenso dell'interessato, che dovrà ovviamente essere acquisito in forma scritta.

In ogni caso, il numero dei dipendenti cui sarà applicata tale facoltà, non potrà superare il limite del 10% delle facoltà assunzionali massime previste dalla normativa, e la durata dell'opzione dovrà essere individuata in fase di approvazione del provvedimento di trattenimento in servizio, salvo successive proroghe dovute a mutamenti organizzativi/gestionali.

Consistenza del personale al 31 dicembre 2025 suddiviso per inquadramento professionale

La consistenza del personale in servizio al 31 dicembre 2025 era la seguente:

AREA	PROFILI PROFESSIONALI	POSTI COPERTI AL 31/12/2025				TOTALE
		TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	di cui TEMPO PARZIALE	COMANDO ASPETTATIVA	
DIRIGENTI	Dirigente Amministrativo	1	1			5
	Dirigente Tecnico				1	
	Dirigente Polizia locale	1				
	Dirigente contabile		1			
FUNZIONARIE ELEVATA QUALIFICAZIONE	Avvocato (ex Funzionario Avvocato)	1				35
	Specialista in attività Amministrative e Contabili (ex Funzionario Amministrativo Contabile)	1			1	
	Specialista in attività amministrative e contabili (EX Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile)	11			1	
	Specialista in attività contabili (EX Istruttore Direttivo Contabile)	1				
	Specialista dell'area tecnica (EX Istruttore Direttivo Tecnico)	11				
	Specialista dell'area vigilanza (EX Istruttore Direttivo di vigilanza)	1				
	Assistente Sociale	6				
	Specialista in attività socio assistenziali (ex Pedagogista)	1				
ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo Contabile (ex Istruttore Amministrativo Contabile)	16				62
	Istruttore Amministrativo (ex Istruttore Amministrativo)	6				
	Istruttore Contabile (ex Istruttore Contabile)	5				
	Istruttore tecnico (ex Istruttore Tecnico)	12				
	Istruttore informatico	0				
	Istruttore tecnico (ex Perito Agrario)	1				
	Agente di polizia locale (ex Agente Polizia Locale)	21			1	
OPERATORI ESPERTI	Collaboratore servizi generali e/o ausiliari (ex Collaboratore Amministrativo) EX B3	6		1		23
	Collaboratore tecnico manutentivo (ex Capo Operaio)	1				
	Collaboratore amministrativo (ex Esecutore Amministrativo) EX B1	11	1	1		
	Operatore socio sanitario (ex Coadiutore ai servizi sociali)	0				
	Collaboratore servizi generali e/o ausiliari (ex Messo Notificatore)	2				
	Collaboratore tecnico manutentivo (Operaio qualificato)	2				
OPERATORI	Operatore (ex Usciere/comMESSO)	3				5
	Operatore (ex Centralinista)	1				
	Operatore (ex Operaio)	1				
TOTALE		123	3	2	4	130

Riepilogo assunzioni e cessazioni del personale al 31 dicembre 2025:

AREA	PROFILI PROFESSIONALI	CESSAZIONI 2025		ASSUNZIONI 2025	
		TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO
DIRIGENTI	Dirigente Amministrativo			0	
	Dirigente Tecnico			0	
	Dirigente Polizia locale			1	
	Dirigente contabile				
FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	Avvocato (ex Funzionario Avvocato)				
	Specialista in attività Amministrative e Contabili (ex Funzionario Amministrativo Contabile)	1			
	Specialista in attività amministrative e contabili (EX Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile)			1	
	Specialista in attività contabili (EX Istruttore Direttivo Contabile)				
	Specialista dell'area tecnica (EX Istruttore Direttivo Tecnico)	2		6	
	Specialista dell'area vigilanza (EX Istruttore Direttivo di vigilanza)		1	1	
	Assistente Sociale				
	Specialista in attività socio assistenziali (ex Pedagogista)				
ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo Contabile (ex Istruttore Amministrativo Contabile)	9		1	
	Istruttore Amministrativo (ex Istruttore Amministrativo)	2		8	
	Istruttore Contabile (ex Istruttore Contabile)			5	
	Istruttore tecnico (ex Istruttore Tecnico)	2		1	
	Istruttore informatico				
	Istruttore tecnico (ex Perito Agrario)				
	Agente di polizia locale (ex Agente Polizia Locale)				
OPERATORI ESPERTI	Collaboratore servizi generali e/o ausiliari (ex Collaboratore Amministrativo) EX B3	4			
	Collaboratore tecnico manutentivo (ex Capo Operaio)				
	Collaboratore amministrativo (ex Esecutore Amministrativo) EX B1	1		6	
	Operatore socio sanitario (ex Coadiutore ai servizi sociali)	1			
	Collaboratore servizi generali e/o ausiliari (ex Messo Notificatore)				
	Collaboratore tecnico manutentivo (Operaio qualificato)				
OPERATORI	Operatore (ex Usciere/comMESSO)			1	
	Operatore (ex Centralinista)				
	Operatore (ex Operaio)				
TOTALE		22	1	31	0

Vincoli assunzionali

Nella redazione del presente Piano Triennale dei fabbisogni di personale si prende atto che:

- la dotazione organica, come fissato nelle linee di indirizzo ministeriali 14.9.2022, per la pianificazione dei fabbisogni di personale, è costituita dalla dotazione organica del personale in servizio al netto dei/delle dipendenti che cessano dal servizio ai/alle quali

vanno aggiunti i contenuti del piano assunzionale;

- è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile come previsto dall'art. 3, comma 3 ultimo periodo, del D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014;

La vigente normativa prevede che non possono procedere ad assunzioni di personale di qualsiasi tipo le Amministrazioni che:

- 1) non hanno conseguito un risultato di competenza non negativo come risultante dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto di gestione (art. 1 comma 821 Lg. 30/12/2018 nr. 145);
- 2) non hanno effettuato la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale o situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.);
- 3) non hanno approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 4) non hanno adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);
- 5) non hanno rispettato gli obblighi previsti in materia di certificazione del credito (art. 9 comma 3 bis D.L. 29/11/2008 nr. 185);
- 6) non hanno ridotto le spese di personale rispetto al valore medio del triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 7) non hanno rispettato gli obblighi previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato (art. 9, comma 1 quinquies D.L. 113/2016 come modificato dall'art. 1, comma 904 Lg. 145/2018).

In particolare il comune di Iglesias, con riferimento ai suddetti parametri:

- ha rispettato tutti i vincoli di finanza pubblica ed i relativi adempimenti;
- non ha rilevato situazioni di eccedenza di personale, in base all'art. 33, commi 1 e 2 del D.Lgs. 165/2001, a seguito della ricognizione annuale effettuata con il coinvolgimento dei Dirigenti responsabili, giusta deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 30.01.2026;
- ha approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto legislativo 30

marzo 2001, n. 165), assorbito nel PIAO;

- ha adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150), assorbito nel PIAO;
- ha rispettato gli obblighi previsti in materia di certificazione del credito (art. 9 comma 3 bis D.L. 29/11/2008 nr. 185);
- ha rispettato gli obblighi previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato (art. 9, comma 1 quinquies D.L 113/2016 come modificato dall'art. 1, comma 904 Lg. 145/2018), documenti approvati nei termini di legge;
- ha rispettato il principio del "contenimento della spesa per il lavoro flessibile" in relazione a quanto previsto dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 convertito dalla L.122/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. 90/2014 convertito dalla L. 114/2014, disposizioni che costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano gli enti locali ed il cui mancato rispetto costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale;
- ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art.1, comma 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- ha approvato con Delibera di Consiglio Comunale n.74 del 16.12.2025 il Documento Unico di Programmazione 2026 – 2028, sezione strategica e sezione operativa che, nel capitolo Sezione Operativa, definisce le Linee di indirizzo in materia di programmazione triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2026 - 2028 e le relative priorità, sottolineando la correlazione tra pianificazione strategica, programmazione operativa e politiche del personale;
- ha approvato, con Delibera di Consiglio Comunale n.75 del 16.12.2025, il Bilancio di Previsione 2026 – 2028;
- ha approvato, con Delibera di Giunta Comunale n.2 del 09.01.2026, il Piano Esecutivo di Gestione 2026 – 2028.

Sostenibilità Finanziaria

La sostenibilità finanziaria della spesa di personale viene quindi verificata sulla base dei valori soglia indicati dal D.P.C.M. 17/03/2020.

Il Comune di Iglesias è collocato, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del citato decreto, nella fascia dei Comuni con popolazione compresa tra i 10.000 a 59.999 abitanti, per i quali il valore

soglia di virtuosità del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 27%.

Poiché la spesa di personale di riferimento alla data di approvazione del piano dei fabbisogni si riferisce all'ultimo rendiconto approvato, ovvero al rendiconto per l'anno 2024, il rapporto tra spese di personale con riferimento al rendiconto 2024 e media delle entrate correnti relativamente agli anni 2022-2023-2024 è pari a **12,15%** come risulta dalla tabella [allegata sotto la lettera A\)](#) (**determinazione del valore soglia**);

Pertanto si può ritenere che il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti rispetto agli esercizi di riferimento colloca questa Amministrazione tra i comuni con un'incidenza bassa della spesa di personale sulle entrate correnti, in quanto il valore soglia stabilito dalla tabella 1 dell'art. 4 del citato D.P.C.M. 17/03/2020 è il 27%.

Conseguentemente il secondo comma dell'art. 4 del sopra citato DPCM prevede che il Comune che si colloca al di sotto del rispettivo valore soglia può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia.

A prescindere dall'astratto ammontare del valore soglia ipotizzabile per il comune di Iglesias, il valore cui fare concretamente riferimento sarà sempre comunque data dalla disponibilità finanziaria prevista nel bilancio dell'ente.

Tetto complessivo alla spesa del personale

Il principio cardine in materia di contenimento della spesa per il personale degli enti locali è rappresentato da quanto previsto dall'articolo 1, commi 557-e seguenti della legge n.296/2006.

In particolare l'articolo 1, comma 557, prevede che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno debbano assicurare 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:

- razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;

- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

L'articolo 1, comma 557-quater della predetta legge n.296/2006, introdotto dall'articolo 3, comma 5-bis del decreto legge 24 giugno 2014, n.90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n.114, prevede che ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti debbano assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013.

Al netto delle specifiche deroghe previste, il valore medio del triennio 2011/2023 della spesa di personale del Comune di Iglesias è pari ad euro 5.426.915,35 come ricalcolato nella [tabella allegata sotto la lettera "B"](#) per costituirne parte integrante e sostanziale.

Dai prospetti di Bilancio previsionale 2026-2028, si evince che la spesa per il personale, comprensiva delle assunzioni proposte, ai sensi dell'art. 1 comma 557 L. n. 296/2006, è pari per l'anno 2026 a € 4.981.076,22 per l'anno 2027 a € 5.061.032,90 e per l'anno 2028 a € 5.061.032,90.

Pertanto, ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, il limite è rispettato.

Assunzioni eterofinanziate

Nel quadro normativo della sostenibilità finanziaria si inseriscono, altresì, alcune specifiche disposizioni tese a sterilizzare dai conteggi le spese eterofinanziate per specifiche finalità; in particolare l'articolo 57, comma 3-septies del decreto legge n.104/2020, convertito con modificazioni dalla legge n.126/2020, prevede che a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento; in caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.

Risulta rilevante per l'Amministrazione comunale, rispetto a quanto precede, la disciplina introdotta dalla legge n.178/2020 in materia di raggiungimento di livelli essenziali di prestazioni nei servizi sociali, richiamandosi della stessa legge, in particolare:

- l'articolo 1, comma 797, a norma del quale “Al fine di potenziare il sistema dei servizi sociali comunali, gestiti in forma singola o associata, e, contestualmente, i servizi di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n.147, nella prospettiva del raggiungimento, nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente, di un livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali definito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 5.000 in ogni ambito territoriale di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a), della legge 8 novembre 2000, n.328, e dell'ulteriore obiettivo di servizio di un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 4.000, è attribuito, a favore di detti ambiti, sulla base del dato relativo alla popolazione complessiva residente:
- un contributo pari a 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000;
- l'articolo 1, comma 798, ai sensi del quale, tra l'altro, entro il 28 febbraio di ogni anno, ciascun ambito territoriale di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a), della legge 8 novembre 2000, n. 328, anche per conto dei comuni appartenenti allo stesso, invia al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, secondo le modalità da questo definite, un prospetto riassuntivo che indichi, per il complesso dell'ambito e per ciascun comune, con riferimento all'anno precedente e alle previsioni per l'anno corrente il numero medio di assistenti sociali in servizio nell'anno precedente assunti dai comuni che fanno parte dell'ambito o direttamente dall'ambito. Si fa riferimento al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo la definizione di equivalente a tempo pieno, effettivamente impiegato nei servizi territoriali e nella loro organizzazione e pianificazione;
- l'articolo 1, comma 799, prevedente tra l'altro che il contributo di cui al comma 797 è attribuito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali a valere sul Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale, di cui all'articolo 1, comma 386, della legge 28 dicembre 2015, n. 208. Qualora, a seguito delle richieste da parte degli ambiti territoriali, le somme prenotate risultino eccedenti rispetto alla quota massima stabilita ai sensi del secondo periodo, si procede comunque all'attribuzione delle somme relative ai contributi già riconosciuti negli anni precedenti e ancora dovuti e alla riduzione proporzionale dei contributi di nuova attribuzione in relazione alla capienza della quota disponibile. I

contributi di cui al comma 797 non spettano in caso di mancata o tardiva trasmissione delle informazioni previste dal comma 798;

- dall'articolo 1, comma 800, ai sensi del quale con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono definite le modalità in base alle quali il contributo attribuito all'ambito territoriale è da questo suddiviso assegnandolo ai comuni che ne fanno parte ed eventualmente all'ambito stesso.

Le assunzioni di personale etero – finanziate, come sopra determinate, non rientrano ai fini della determinazione degli spazi assunzionali di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019, come espressamente previsto dall'art. 57, c. 3- septies del D.L. 104/2020, convertito con L. 126/2020.

Pertanto, tali assunzioni etero finanziate vengono inserite nel piano del fabbisogno di personale 2026-2028 ai soli fini della verifica di disponibilità di bilancio.

Le predette risorse devono quindi essere scorporate dal computo del rapporto spesa – entrate ai fini del rispetto dei parametri vigenti.

Programmazione Strategica - La dotazione organica in termini finanziari

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di “dotazione organica”. Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale approvate con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 08/05/2018 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27/07/2018, dispongono che la dotazione organica va espressa in termini finanziari e che per gli enti locali la relativa spesa non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge (tale limite è la spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

Il Comune di Iglesias, con il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2026/2028, provvede anche a rideterminare la dotazione organica del personale, non solo in termini di quantità ma anche di valore finanziario, considerando la stessa uno strumento concreto e flessibile, strettamente connesso alle esigenze dell'ente, in relazione ai bisogni derivanti dalla realtà locale.

Con il piano dei Fabbisogno di personale per il triennio 2026-2028 si intende:

- garantire la sostituzione di alcune figure prossime al collocamento a riposo e/o fuoriuscite per mobilità ovvero dimissioni volontarie;

- dotarsi di personale con competenze trasversali necessarie ad un'organizzazione più flessibile e dinamica, a fronte anche delle novità introdotte dal nuovo CCNL di comparto, sottoscritto il 16/11/2022.

La dotazione organica sia in termini di quantità che in termini finanziari è illustrata [all'allegato indicato sotto la lettera "C"](#) per costituirne parte integrante e sostanziale

Rilevazione dei fabbisogni

Il presente piano definisce la programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2026-2028 applicando le indicazioni del Decreto ministeriale 8 maggio 2018, delle Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche approvate dal Ministro per la P.A. di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze (G.U. 14.9.2022), tenuto conto dei contenuti del DUP 2026-2028 e degli esiti della ricognizione annuale del personale.

Previsione delle cessazioni 2026-2028

Un importante intervento in materia di cessazioni è quello introdotto con i commi 162 e seguenti dell'art. 1 della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (finanziaria 2025), i quali hanno modificato in maniera incisiva le facoltà delle P.A. in merito alla risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, abrogando il comma 11 dell'articolo 72 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112 che consentiva al datore di lavoro la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro al raggiungimento dei requisiti minimi per la pensione anticipata.

Conseguentemente, ad oggi, le uniche tipologie di cessazione sulle quali l'amministrazione ha una reale possibilità di incidere sono le risoluzioni per limiti di età, che diventano pertanto l'unica causa di cessazione tecnicamente programmabile.

Nel corso del triennio 2026-2028, alla data di redazione del presente piano, sono previste sulla base di dati certi per il collocamento in quiescenza in via obbligatoria, e/o per dimissioni volontarie, le seguenti cessazioni di personale:

PROFILI PROFESSIONALI	AREA	cessazioni 2026	cessazioni 2027	cessazioni 2028
Specialista in attività amministrative e contabili (EX Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile)	FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE		1	
Istruttore Amministrativo Contabile (ex Istruttore Amministrativo Contabile)	ISTRUTTORI	1		1
Istruttore Amministrativo (ex Istruttore Amministrativo)				
Istruttore Contabile (ex Istruttore Contabile)		1		
Istruttore tecnico (ex Istruttore Tecnico)		1		
Istruttore informatico				
Agente di polizia locale (ex Agente Polizia Locale)		1	2	1
Collaboratore tecnico manutentivo (ex Capo Operaio)	OPERATORI ESPERTI		1	
Collaboratore amministrativo (ex Esecutore Amministrativo) EX B1		2		
Collaboratore tecnico manutentivo (Operaio qualificato)				1
Operatore (ex Operaio)	OPERATORI	1		
TOTALE		7	4	3

PARTE FUNZIONALE

Programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato

La programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato per il triennio 2026/2028 è illustrata **nell'allegato indicato sotto la lettera D)** per costituirne parte integrante e sostanziale.

Sono autorizzate, sin da ora per ciascuna delle annualità 2026/2028, le sostituzioni di corrispondenti o equivalenti profili professionali, a decorrere dalla data di cessazione, senza maggiori costi per l'Ente.

Piano triennale e strategie

La modalità di selezione per le assunzioni pianificate per il triennio 2026/2028 con accesso dall'esterno potrà essere, a seconda delle esigenze contingenti, scelta tra una di quelle normativamente consentite, tra cui, al livello esemplificativo e non esaustivo:

1. procedura selettiva, mediante concorso pubblico ovvero scorrimento di proprie graduatorie vigenti, ex art. 35 del D.lgs. n. 165/2001;

2. scorrimento di graduatorie concorsuali vigenti presso il comune di Iglesias ovvero scorrimento, in convenzione, di graduatorie di altri Enti, ex art. 9 della Legge n. 3/2003;
3. stabilizzazione ai sensi dell'art. 3, co. 5, D.L. 44/2023, convertito con modificazioni nella L. 74/2023 riservata ai soli soggetti coinvolti nel programma Lavor@bile di cui alle L. R. n. 9/2016, n. 48/2018, n. 22/2022 e n. 17/2023, e iscritti negli elenchi ai sensi dell'art. 1, L. 68/99, come programmata nel PIAO 2025/2027;
4. selezioni per mobilità volontaria tra P.A., ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 30, comma 2-bis, del D.Lgs. 165/2001;
5. riserva posti D.L. N.75/2023, convertito in legge 112/2023 art. 28, comma 1bis riserva di posti nei concorsi di qualifica dirigenziale;
6. mobilità interna tra unità organizzative della medesima amministrazione;
7. progressioni tra le aree (sviluppo di carriera);
8. applicazione della fattispecie di cui all'articolo 1, comma 165, della legge di bilancio per il 2025 (Legge 207 del 30.12.2024) - Trattenimento in servizio oltre i 67 anni su espressa richiesta della parte datoriale.

Con riferimento a quest'ultima tipologia si individuano qui di seguito i requisiti e criteri per la valutazione del personale allo scopo del raggiungimento della finalità in oggetto (Trattenimento in servizio oltre i 67 anni su espressa richiesta della parte datoriale):

- a) raggiungimento dei requisiti pensionistici e rispetto dei target richiesti con riferimento alla valutazione del merito;
- b) svolgimento di mansioni e compiti non assegnati ad altri dipendenti e che richiedono particolare competenza, diligenza o esperienza;
- c) capacità del dipendente di far fronte alle diverse esigenze rappresentate dall'utenza o poste dall'esercizio delle funzioni amministrative tipiche anche raccordando le azioni di più uffici o aree organizzative dell'ente;
- d) capacità di trasmissione dei saperi e delle competenze ai nuovi assunti.

L'ambito di operatività di questo istituto riguarda i processi riorganizzativi di strutture compresi quelli di innovazione tecnologica e di ammodernamento. Esso deriva, pertanto, da esigenze "funzionali" dell'amministrazione.

I parametri soggettivi richiesti attengono, inoltre, a:

- a) particolare esperienza acquisita dal dipendente in determinati specifici ambiti;
- b) coinvolgimento in progetti a termine di particolare rilevanza, valutata in relazione all'efficiente andamento dei servizi;

c) alto livello di responsabilità attribuito.

L'attuazione delle azioni assunzionali previste nel presente PTFP 2026/2028, compresa l'individuazione delle procedure di reclutamento, è demandata al Dirigente del Servizio "Risorse Umane" ovvero al Segretario Generale qualora il contesto lo richieda.

Contenimento della spesa per lavoro flessibile e facoltà assunzionali a tempo determinato

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile devono avvenire "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale", fermo restando il principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale (comma 557 e ss., legge n. 296/2006). Ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, la spesa per il lavoro flessibile non può superare la spesa omologa sostenuta nell'anno 2009, pari a euro 350.038,88 (dal calcolo vanno escluse le spese per il personale dirigente in servizio ex art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000).

Il personale attualmente in servizio presso l'Ente con contratto a tempo determinato è il seguente:

- 2 dirigenti ex art. 110 c.1;
- 1 dirigente ex art. 110 c.2
- 1 dipendente dell'Area degli Istruttori, assunto ex art. 90 del D.Lgs. 267/2000;

Con l'ipotesi di assunzione a tempo determinato da realizzarsi nel 2026 ([come da tabella allegata sotto la lettera "E"](#) per costituirne parte integrante e sostanziale) si prevede una spesa ulteriore pari a € 100.966,57.

Pertanto, l'Ente si pone ben al di sotto del limite previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, il quale prevede, per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale, il rispetto del limite di spesa sostenuta per il lavoro flessibile, nell'anno 2009, che per il Comune di Iglesias è pari a €. 350.038,88.

Per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale si farà ricorso al lavoro a tempo determinato, sulla base delle preminenti esigenze dei servizi, fermo restando il rispetto del limite della spesa sostenibile.

Si precisa, per completezza di informazioni, che le assunzioni di personale dirigente ex art. 110 comma 1 non rientrano nei limiti di spesa di cui all'art. 9 comma 28 D.L. 78/2010.

La spesa per il personale, comprensiva delle assunzioni proposte, calcolata ai sensi dell'art.

2 del D.M. del 17/3/2020 (spesa per assegni ed oneri, al netto dell'IRAP), è contenuta entro gli stanziamenti del Bilancio di previsione 2026/2028.

Nell'ambito del Programma Nazionale Inclusione e lotta alla Povertà 2021-2027, di cui all'“Avviso pubblico approvato con decreto del capo dipartimento n.268 del 7 agosto 2024, finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse per le azioni di incremento della capacità degli ATS di rispondere alle esigenze dei cittadini, garantendo adeguati servizi sociali alla persona e alla famiglia, in un'ottica di integrazione con i vari livelli di governo e del rispetto del principio di sussidiarietà - triennio 2025-2027”, per cui è stata prevista l'assunzione, a decorrere dall'anno 2025, di specifiche figure professionali a tempo determinato nel Piano triennale del fabbisogno di personale approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 126 del 9/04/2025.

Tali assunzioni, non avendo potuto aver luogo nell'anno 2025, saranno espletate a decorrere dall'anno 2026, a seguito del completamento delle procedure concorsuali a livello centrale per regione.

Le assunzioni a tempo determinato per 36 mesi, alla data attuale, si riferiscono a complessive 4 unità (n. 1 area dei funzionari elevata qualificazione - profilo professionale psicologo, n. 1 unità – area dei funzionari elevata qualificazione - funzionario profilo professionale educatore socio pedagogico Funzionario Assistente sociale, n. 1 area dei funzionari elevata qualificazione - funzionario profilo professionale Funzionario Amministrativo e n. 1 area dei funzionari elevata qualificazione - funzionario profilo professionale Funzionario Contabile).

Dette assunzioni a tempo determinato sono eterofinanziate.

Considerazioni finali

Con la pianificazione delle sopracitate assunzioni l'Ente intende ottimizzare l'utilizzo delle risorse umane e l'accrescimento professionale, introducendo il principio della multifunzionalità della prestazione lavorativa e garantendo la valorizzazione del personale nel rispetto delle pari opportunità.

Particolare attenzione verrà data alla formazione, per l'accrescimento professionale dei dipendenti in servizio nonché a favore dei neoassunti, per i quali non sempre è possibile un periodo di affiancamento.

Per il Piano della formazione 2026 – 2028 si rimanda a quanto contenuto nel PIAO 2026 – 2028 in quanto detto Piano della formazione è interamente assorbito, ai sensi di legge, in esso.

