

3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale 2026-2028

In questa sede, fatte salve eventuali successivi modifiche che dovessero rendersi necessarie, si approva la programmazione delle assunzioni per il triennio 2026-2028.

3.3.1 Dotazione organica al 31/12/2025

La struttura organizzativa dell'Ente è articolata in 6 Aree, dirette da 6 Responsabili ai quali vengono delegate dal Sindaco le funzioni dirigenziali, e all'interno delle quali sono collocati i servizi, sulla base dell'assetto organizzativo disposto dalla Giunta comunale.

Al 31/12/2025 l'Ente presentava la seguente consistenza di personale, suddiviso per inquadramento professionale:

Area Amministrativa: Responsabile Dott.ssa Maria Elena Careddu

Inquadramento professionale	Unità lavorative
Area dei Funzionari e della elevata qualificazione (ex cat. D)	1 (E.Q.)
Area degli Istruttori (ex cat. C)	5
Area degli operatori esperti (ex cat. B3)	2 (di cui 1 a t.d. al 83,33%)
Area degli operatori (ex cat. A-B1)	1

Area Economico-Finanziaria: Responsabile Dott.ssa Lorena Gambaretto

Inquadramento professionale	Unità lavorative
Area dei Funzionari e della elevata qualificazione (ex cat. D)	2 (di cui 1 E.Q.)
Area degli Istruttori (ex cat. C)	4 (di cui 1 a t.d. al 83,33%)
Area degli operatori esperti (ex cat. B3)	0
Area degli operatori (ex cat. A-B1)	0

Area Socio-Culturale: Responsabile Dott.ssa Antonella Malu

Inquadramento professionale	Unità lavorative
Area dei Funzionari e della elevata qualificazione (ex cat. D)	2 (di cui 1 E.Q.)
Area degli Istruttori (ex cat. C)	2
Area degli operatori esperti (ex cat. B3)	0
Area degli operatori (ex cat. A-B1)	0

Area Lavori Pubblici e Servizi al Territorio: Responsabile Dott. Francesco Biancu

Inquadramento professionale	Unità lavorative
Area dei Funzionari e della elevata qualificazione (ex cat. D)	1 (di cui 1 E.Q.)
Area degli Istruttori (ex cat. C)	5 (di cui 1 al 50%)
Area degli operatori esperti (ex cat. B3)	2

Area degli operatori (ex cat. A-B1)	0
-------------------------------------	---

Area Urbanistica: Responsabile Dott.ssa Ing. Simona Lepori

Inquadramento professionale	Unità lavorative
Area dei Funzionari e della elevata qualificazione (ex cat. D)	2 (di cui 1 E.Q.)
Area degli Istruttori (categoria C)	3 (di cui 1 al 50%)
Area degli operatori esperti (categoria B3)	0
Area degli operatori (categoria A-B1)	0

Area Vigilanza: Responsabile Dott. Pier Gavino Cau

Inquadramento professionale	Unità lavorative
Area dei Funzionari e della elevata qualificazione (ex cat. D)	2 (di cui 1 E.Q.)
Area degli Istruttori (ex cat. C)	2
Area degli operatori esperti (ex cat. B3)	0
Area degli operatori (ex cat. A-B1)	0

Area Staff del Sindaco: Responsabile Geom. Francesco Lai

Inquadramento professionale	Unità lavorative
Area dei Funzionari e della elevata qualificazione (ex cat. D)	0
Area degli Istruttori (ex cat. C)	1
Area degli operatori esperti (ex cat. B3)	0
Area degli operatori (ex cat. A-B1)	0

Oltre che dei suddetti dipendenti l'Ente si avvale della collaborazione degli Agenti di Polizia locale assunti durante la stagione turistica, nonché di due collaboratori autonomi per il supporto nell'attuazione dei progetti del PNRR, grazie al finanziamento triennale ottenuto dall'Agenzia per la coesione territoriale.

3.3.2 Programma delle cessazioni nel triennio 2026-2028

Nel triennio 2026-2028 non sono previste cessazioni.

3.3.3 Stima fabbisogni di personale nel triennio 2026-2028 e modalità di reclutamento

Sulla base delle attuali esigenze e tenuto conto delle assunzioni già effettuate nel 2025 si prevede il reclutamento delle seguenti figure professionali, con l'indicazione dell'Area di iniziale assegnazione e l'anno presunto di assunzione in servizio:

Anno 2026

Profilo professionale	Unità	Modalità di reclutamento	Area di assegnazione
Istruttori di Vigilanza stagionali (per complessivi 25 mesi)	5/6	Scorrimento graduatoria interna o esterna / Concorso pubblico	Vigilanza
Funzionario Tecnico (sostituzione posto vacante)	1 (T.I.)	Scorrimento graduatoria esterna / Concorso pubblico	Lavori Pubblici
Istruttore Contabile	1 (T.I.)	Scorrimento graduatoria esterna / Concorso pubblico	Economico Finanziaria
Funzionario Tecnico	2 (T.D.)	Scavalco d'ecedenza	Lavori Pubblici
Operai stagionali	3/4	Lavoro somministrato	Lavori Pubblici

Anno 2027

Profilo professionale	Unità	Modalità di reclutamento	Area di assegnazione
Istruttori di Vigilanza stagionali (per complessivi 25 mesi)	5/6	Scorrimento graduatoria interna o esterna / Concorso pubblico	Vigilanza
Operai stagionali	3/4	Lavoro somministrato	Lavori Pubblici
Istruttore Amministrativo	1 (T.D.)	Art. 90 D.Lgs. 267/2000	Staff del Sindaco

Anno 2028

Profilo professionale	Unità	Modalità di reclutamento	Area di assegnazione
Istruttori di Vigilanza stagionali (per complessivi 25 mesi)	5/6	Scorrimento graduatoria interna o esterna / Concorso pubblico	Vigilanza
Operai stagionali	3/4	Lavoro somministrato	Lavori Pubblici

La suddetta programmazione è suscettibile di ulteriori integrazioni in relazione alla eventuale cessazione di ulteriori figure allo stato attuale non previste o a nuove esigenze sopravvenute ed è oggetto di costante ricognizione in relazione alle effettive esigenze che l'Ente presenta in fase attuativa. Il reclutamento delle figure a tempo determinato viene effettuato previa valutazione tecnica del Responsabile in relazione alla durata di ciascuna unità lavorativa, compatibilmente con le risorse stanziare a tal fine dal Consiglio comunale.

Il Responsabile del Servizio Personale è autorizzato ad attivare e concludere le procedure di

reclutamento delle suddette figure programmate, nonché, senza necessità di aggiornare la presente sezione del PIAO, di quelle che si dovessero rendere necessarie per sostituire personale in organico anticipatamente cessato o personale a tempo determinato dimissionario o assente dal servizio con diritto alla conservazione del posto, fatta salva ogni diversa determinazione dell'organo esecutivo preventivamente informato.

Ogni assunzione è, in ogni caso, subordinata alla verifica preventiva del rispetto dei vincoli di finanza pubblica al tempo vigenti.

3.3.4 Verifica del rispetto dei vincoli di finanza pubblica

L'Ente è attualmente sottoposto a 3 tipologie di vincoli finanziari, che costituiscono altrettanti limiti alle assunzioni di personale.

Un primo limite è stabilito dall'art. 1, comma 557 della Legge 296/2006, che impone agli Enti locali il mancato superamento dell'importo delle spese di personale sostenute mediamente nel triennio 2011-2013, al netto delle spese detraibili, pena il divieto di assunzioni a qualunque titolo.

Un secondo limite è stabilito dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, che, limitatamente alle assunzioni a tempo determinato, prevede il mancato superamento delle spese di personale sostenute nel 2009, al netto di quelle successivamente assorbite dai programmi di stabilizzazione realizzati in attuazione dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017.

Un terzo limite è dato dalla propria capacità assunzionale, disciplinata dalle norme contenute all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e dal decreto interministeriale 17 marzo 2020, adottato dal Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno (per l'attuazione del quale è stata emanata la circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta ufficiale l'11 settembre 2020, contenente i principali indirizzi applicativi del decreto), che determina la sostenibilità assunzionale di ciascun Ente sulla base del rapporto tra spese di personale e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio (al netto dello stanziamento del Fondo crediti di dubbia esigibilità dell'ultimo anno del triennio) e prevede degli incrementi massimi di spesa qualora l'Ente presenti il suddetto rapporto in misura inferiore a dei valori soglia differenziati per fasce di abitanti.

Di seguito si rappresentano i prospetti dettagliati relativi ai suddetti 3 limiti di spesa del personale.

Tab. 1 - Limiti spese generali di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge 296/2006

PREVISIONI 2026-2028		COMPETENZA	COMPETENZA	COMPETENZA	COMPETENZA
		MEDIA 2011-2013	2026	2027	2028

Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato/somministrato	(+)	1.514.920,78	1.666.892,97	1.692.564,00	1.692.564,00
IRAP	(+)	74.963,96	109.697,02	111.420,70	109.318,43
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	(+)	9.418,98	13.000,00	13.000,00	13.000,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	(+)				
Altre spese (Incarichi Unione)	(+)		24.732,53	24.732,53	24.732,53
TOTALE		1.599.303,72	1.814.322,52	1.841.717,23	1.839.614,96
A DETRARRE					
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari, regionali o privati (Progetto Lavorabile + Progetto Lavoras + finanziamento segretari)	(-)	0,00	23.900,00	23.900,00	23.900,00
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale	(-)	4.711,58	0,00	0,00	0,00
Spese derivanti da rinnovi contrattuali	(-)		89.650,55	89.650,55	89.650,55
Spese per le missioni	(-)	319,57	0,00	0,00	0,00
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	(-)	28.077,86	31.828,82	31.828,82	31.828,82
Spese sostenute per il personale per il quale è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	(-)	19.960,11	36.500,00	36.500,00	36.500,00
Spese per il personale stagionale di polizia locale	(-)	57.195,68	73.991,49	73.991,49	73.991,49
Rimborso censimento ISTAT ex art. 50, c. 2 e 7, D.L. 78/2010	(-)	7.260,00			
Spese progetto condono da danno ambientale	(-)	22.800,42			
Compensi incentivi ICI	(-)	9.908,30	500,00	500,00	500,00
Diritti di rogito	(-)	10.953,66	8.000,00	8.000,00	8.000,00
Spese di personale a tempo indeterminato effettuate, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, in deroga al limite (solo per i Comuni virtuosi)	(-)		245.715,68	282.585,52	282.585,52
TOTALE DETRAZIONI		161.187,18	510.086,54	546.956,38	546.956,38
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE DETRAZIONI		1.438.116,54	1.304.235,98	1.294.760,85	1.292.658,58
VERIFICA LIMITI			LIMITE RISPETTATO	LIMITE RISPETTATO	LIMITE RISPETTATO

Tab. 2 - Limiti spese di personale a tempo determinato ai sensi dell'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010

PREVISIONI 2026-2028	COMPETENZA	COMPETENZA	COMPETENZA	COMPETENZA
	2009	2026	2027	2028
COSTO DEL PERSONALE	262.748,50	176.937,09	154.501,19	154.501,19
TETTO DI SPESA	€ 262.748,50	67,34%	58,80%	58,80%
VERIFICA LIMITI	MAX 100%	LIMITE RISPETTATO	LIMITE RISPETTATO	LIMITE RISPETTATO

Capacità assunzionale ai sensi del D.L. 34/2019 e del D.M. 17 marzo 2020

In attuazione di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo 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 assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch'essa definita dal Decreto attuativo. Più in dettaglio, il Decreto individua per ciascuna fascia demografica due distinte percentuali: una prima percentuale che definisce il valore-soglia, il cui rispetto abilita il Comune alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni, e una più alta percentuale che definisce il valore di rientro, come riferimento per i Comuni che hanno una maggiore rigidità strutturale della spesa di personale in relazione all'equilibrio complessivo del Bilancio. In sintesi, alla verifica del rapporto di incidenza tra spese di personale ed entrate correnti, e tenuto conto dei valori-soglia individuati dal DM 17 marzo 2020, ciascun Comune può determinare la propria capacità assunzionale a tempo indeterminato applicando le regole differenziate per le tre casistiche di seguito elencate:

1. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa (per i quali il rapporto spesa/entrate, è inferiore al valore-soglia individuato dal Decreto per la propria fascia demografica), che possono utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato;
2. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti intermedia, (per i quali il rapporto spesa/entrate è superiore al valore-soglia individuato dal Decreto per la propria fascia demografica, ma inferiore al valore di rientro), che devono fare attenzione a non peggiorare il valore di tale incidenza;
3. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti elevata, (per i quali il rapporto spesa/entrate è superiore al valore di rientro individuato dal Decreto per la propria fascia demografica), che devono attuare politiche di contenimento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti.

Inoltre, è consentito detrarre sia dalle entrate correnti che dalle spese di personale gli importi oggetto

di specifico finanziamento (nel nostro caso entrate e spese per il progetto Lavor@abile pari, nel 2026 a € 23.900,00), nonché le quote a carico di altri Comuni e dello Stato per la segreteria convenzionata (nel nostro caso stimata, nel 2026, in € 36.500,00).

Per quanto riguarda la determinazione delle spese di personale l'articolo 2 del Decreto attuativo e la Circolare applicativa individuano in dettaglio le voci che contribuiscono a determinare i valori del rapporto spesa di personale/entrate correnti. In particolare, 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 (ove ancora in essere), per la somministrazione di lavoro, per gli incarichi di cui all'articolo 110 del TUEL, 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.

Il valore soglia virtuoso dei Comuni, come il nostro, ricadenti nella fascia di popolazione 3.000 – 4.999 abitanti, è inferiore al 27,20%. Il nostro Comune presenta, sulla base dei dati preconsuntivi, un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti pari al 21,14%, ossia una soglia altamente virtuosa. I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia stabilito per la propria fascia demografica possono 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, come rappresentato nelle tabelle seguenti.

Infine, l'art. 7 del suddetto decreto ministeriale consente di detrarre dal tetto di spesa generale previsto dall'art. 1, comma 557 della Legge 296/2006, la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5. Nell'attuale programmazione, per il triennio 2026-2028, tale spesa, come evidenziato nel prospetto sopra esposto ammonta a € 245.715,68 per il 2026 e € 282.585,52 per il 2027 e 2028.

Di seguito si rappresentano i prospetti relativi ai suddetti dati.

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	3842	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa - I FASCIA	
Anno Corrente	2026	27,20%	31,20%	%	€
				30,76%	512.243,80 €
Entrate correnti		FCDE 2024 ASSESTATO	493.960,87 €		
Ultimo Rendiconto 2024	9.495.014,40 €	Media - FCDE	8.004.725,00 €		
Penultimo rendiconto 2023	8.309.663,35 €	Rapporto Spesa/Entrate		Spesa massima 2025	
Terzultimo rendiconto 2022	7.691.379,86 €	21,14%		2.177.285,20 €	

			Spesa del personale 2026	Spesa del personale 2027	Spesa del personale 2028
Redditi da lavoro dipendente	Macroaggregato 101		1.667.541,40 €	1.670.445,08 €	1.670.445,08 €
Spesa per il Segretario in convenzione	Eventuale spesa trasferita all'ente Capofila				
	Eventuale importo ricevuto		36.500,00 €	36.500,00 €	36.500,00 €
Somministrazione	BDAP U1.03.02.12.001		34.000,00 €	34.000,00 €	34.000,00 €
Quota LSU in carico all'Ente	BDAP U1.03.02.12.002				
Collaborazioni coordinate e a progetto	BDAP U1.03.02.12.003				
Altre forme di lavoro flessibile	BDAP U1.03.02.12.999				

Totale spesa del personale		Collocazione ente		10% della capacità (ai fini dell'applicazione dell'art.1, comma 165, della Finanziaria 2025)
Spesa personale rendiconto 2024	1.691.851,07 €			
Anno 2026	1.665.041,40 €	Prima fascia		51.224,38 €
Anno 2027	1.667.945,08 €			
Anno 2026	1.667.945,08 €			

Capacità assunzionale
512.243,80 €

3.3.5 Strategie di formazione professionale

L'ente ha delegato la funzione relativa alla formazione professionale all'Unione dei Comuni Riviera di Gallura, che effettua la programmazione dei percorsi formativi sulla base dell'analisi dei fabbisogni condotta presso gli uffici dei Comuni associati.

La formazione *in house* in forma associata mira a progettare dei percorsi formativi basati sulle esigenze effettive del personale interessato, al fine di beneficiare di input maggiormente funzionali alle proprie necessità di approfondimento sugli argomenti maggiormente caratterizzanti le attività principali degli uffici.

L'Ente ritiene che la formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze dei dipendenti costituiscano uno strumento base di arricchimento professionale idoneo ad incentivare l'approfondimento delle argomentazioni trattate e a stimolarne la motivazione. Elementi questi indispensabili per perseguire il miglioramento continuo dei processi interni e della qualità dei processi organizzativi dell'ente e, di conseguenza, dei servizi alla comunità amministrata.

I corsi vengono svolti principalmente in modalità *webinar*, al fine di rendere più agevole la realizzazione e la partecipazione degli interessati, e conseguire risparmi di spesa.

Compatibilmente con le risorse disponibili e tenendo conto delle argomentazioni maggiormente richieste dagli uffici, la formazione è rivolta a tutti i dipendenti, cercando di assicurare una rotazione tra i vari settori comunali.

Nella programmazione della formazione dovrà tenersi conto delle direttive ministeriali in materia, con particolare riferimento alla Direttiva del Ministro della pubblica amministrazione del 14/01/2025. In attuazione della suddetta direttiva, la promozione della formazione costituisce un obiettivo di performance di ciascun Responsabile, che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.

Per conseguire gli obiettivi formativi necessari per l'attuazione dei processi di innovazione promossi dal (e necessari per l'attuazione del) PNRR, le amministrazioni si avvalgono in primo luogo delle risorse messe a disposizione a titolo gratuito dal Dipartimento della funzione pubblica attraverso la piattaforma "Syllabus: nuove competenze per le pubbliche amministrazioni" (Syllabus).

3.3.6 Situazioni di soprannumero ed eccedenze di personale

L'Ente, allo stato attuale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, non presenta situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale.

La presente sottosezione è sottoposta all'esame del Revisore unico dei conti per il rilascio del prescritto parere.