



COMUNE DI BANARI
Provincia di Sassari

Stralcio PIAO 2026/2028 SEMPLIFICATO – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
(Approvato con deliberazione G.C. n.27 del 10.05.2026)

SEZIONE TERZA

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa del Comune di Banari, è articolata in 3 Settori per attività costituenti centri di responsabilità tra loro integrati per assicurare il buon andamento dei servizi:

- Settore Finanziario-Amministrativo;
- Settore Socio-Culturale;
- Settore Tecnico-Vigilanza

La responsabilità della gestione amministrativa, finanziaria e tecnica di ogni area è attribuita ad un Responsabile che la esercita mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.

Il Segretario comunale sovrintende alla gestione del comune e allo svolgimento delle funzioni dei responsabili, perseguendo livelli ottimali di efficacia e di efficienza; svolge inoltre funzioni di consulenza giuridico amministrativa per gli organi del comune.

SETTORE FINANZIARIO-AMMINISTRATIVO

(SERVIZIO DI PROGRAMMAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA, SERVIZIO PERSONALE, SERVIZIO TRIBUTI, SERVIZIO AFFARI GENERALI)

Responsabile: Angela Pala – Funzionario amministrativo contabile (tempo pieno e indeterminato)

Risorse umane: Giuseppe Carta, Istruttore amministrativo

SETTORE SOCIO-CULTURALE

(SERVIZI SOCIALI, SERVIZIO PUBBLICA ISTRUZIONE E CULTURA, SERVIZIO SPORT, TEMPO LIBERO E PROMOZIONE DEL TERRITORIO)

Responsabile: Lara Murgia, Funzionario specialista in attività culturali e socio assistenziali (tempo pieno e indeterminato)

Risorse umane: Istruttore 50%, da assumere nel 2025

SETTORE TECNICO-VIGILANZA

(SERVIZIO LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONI, SERVIZIO URBANISTICA, AMBIENTE E TERRITORIO, SERVIZIO EDILIZIA PRIVATA, SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE)

Responsabile: Silvia Sussarellu – Funzionario tecnico manutentivo (a tempo pieno e indeterminato)

Risorse umane: Istruttore 50%; Alfonsina Ruda, Agente di polizia locale; Pistidda Gavino Luigi, Operatore esperto tecnico

Segue una elencazione dei profili tratta dalla ridefinizione richiesta dall’art. 12 del nuovo CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 come ridefiniti con deliberazione della Giunta Comunale n. 59 del 15.09.2023:

N. Dipendenti	Tabella B – Trasposizione automatica		Specificazione profili professionali		
	Categoria CCNL 31.03.1999 e s.m.i	Area CCNL 16.11.2022	Profilo professionale previgente	Profilo professionale ex CCNL 16.11.2022	Compiti e mansioni di competenza come da funzionigramma approvato con Delibera della Giunta Comunale n.56/2015 e specifiche funzioni successivamente attribuite
1	D	Funzionari e Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo contabile	Funzionario amministrativo contabile	Preposto a: Servizio di programmazione economico-finanziaria Servizio personale Servizio tributi Servizio Affari generali Servizio Demografici Transizione al Digitale
1	C	Istruttori	Istruttore amministrativo	Istruttore amministrativo	Addetto a: Servizi Demografici Servizio tributi Servizio Affari generali
1	D	Funzionari e Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo pedagoga	Funzionario specialista in attività culturali e socio assistenziali	Preposto a: Servizi sociali Servizio sport, tempo libero e promozione del territorio Servizio pubblica istruzione e cultura
1	D	Funzionari e Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	Funzionario tecnico manutentivo	Preposto a: Servizio lavori pubblici e manutenzioni Servizio urbanistica, ambiente e territorio Servizio edilizia privata Servizio polizia locale
1	C	Istruttori	Istruttore amministrativo	Istruttore amministrativo	Addetto a: Servizio lavori pubblici e manutenzioni Servizio urbanistica, ambiente e territorio Servizio edilizia privata Servizio pubblica istruzione e cultura
1	C	Istruttori	Istruttore di polizia locale	Agente di polizia locale	Addetto a: Servizio di polizia locale

1	B	Operatori esperti	Collaboratore tecnico	Operatore Esperto tecnico	Operaio addetto a: Servizio lavori pubblici e manutenzioni
7					

DECLARATORIE riferibili ai profili presenti nel Comune di Banari

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

Appartengono a quest’area i lavoratori inseriti nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell’ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche che presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali.

Specifiche professionali:

- conoscenze per lo svolgimento di attività di tipo operativo, tecnico-manutentivo o attività di natura amministrativa di supporto;
- capacità di gestione di relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale;
- responsabilità di portare a termine compiti, di risolvere problemi di routine e di completare attività di lavoro adeguando i propri comportamenti alle circostanze che si presentano.

Requisiti di base per l’accesso:

- assolvimento dell’obbligo scolastico accompagnato da una specifica qualificazione professionale.

AREA DEGLI ISTRUTTORI

Appartengono a quest’area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell’ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde, inoltre, dei risultati nel proprio contesto di lavoro.

Specifiche professionali:

- conoscenze teoriche esaurienti;
- capacità pratiche necessarie a risolvere problemi di media complessità, in un ambito specializzato di lavoro;
- responsabilità di procedimento o infraprocedimentale, con eventuale responsabilità di coordinare il lavoro dei colleghi.

Requisiti di base per l’accesso:

- scuola secondaria di secondo grado.

AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE

Appartengono a quest’area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi che nel quadro di indirizzi generali, assicurano il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l’integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative.

Appartengono, altresì, a quest’area i lavoratori che svolgono attività, negli ambiti educativi, dell’insegnamento, della formazione, dell’assistenza della cura diretta all’utenza.

Specifiche professionali:

- conoscenze altamente specialistiche;
- competenze gestionali e socio-relazionali, adeguate ad affrontare, con elevata consapevolezza critica, problemi di notevole complessità;

- capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo;
- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni.

Requisiti di base per l'accesso:

- laurea (triennale o magistrale), eventualmente accompagnata da iscrizione ad albi professionali.

Criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione con direzione di struttura

Nelle more dell'adozione dei criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione con direzione di struttura, si applicano i criteri già definiti per l'attribuzione degli incarichi di Posizione Organizzativa con le Delibere della Giunta Comunale nn.1 e 2 del 20.01.2020.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

La normativa applicabile al lavoro agile si rinviene in primo luogo nella legge n.124/2015. Successivamente, a causa della situazione emergenziale pandemica da COVID-19, e ai conseguenti necessari provvedimenti restrittivi finalizzati alla tutela della salute pubblica, il lavoro agile è stato ripensato come nuova modalità organizzativa del lavoro, tanto da essere stato regolamentato in sede di Contrattazione collettiva di comparto. Il CCNL 16/11/2022 completa infatti il quadro normativo in materia, agli articoli 63 e seguenti.

L'ente sta valutando le particolari condizioni e le attività che possano consentire una maggiore efficienza qualora rese in smart working, e, in particolare, le situazioni richiedenti speciali accorgimenti di conciliazione vita-lavoro così da proporre, nel 2025, una propria regolamentazione in sede di confronto sindacale ai fini dell'adozione.

3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE E DOTAZIONE ORGANICA

La pianificazione del fabbisogno di personale è disciplinata da varie norme, alcune riferite alla generalità delle pubbliche amministrazioni, altre specificamente agli enti locali, in particolare:

- l'articolo 39 della Legge n.449 del 1997 dispone: “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 del fabbisogno di personale;
- l'articolo 91 del Decreto legislativo n.267 del 2000 individua la competenza all'adozione della programmazione triennale del fabbisogno di personale nell'organo di vertice delle amministrazioni locali;
- l'articolo 6, comma 2, del Decreto legislativo n.165 del 2001 prevede che il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, indica le risorse finanziarie necessarie per l'attuazione del piano nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e delle risorse connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'articolo 6, comma 3, del D. Lgs. n.165/2001 citato, prevede che ciascuna amministrazione indichi, in sede di definizione del piano, la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale adottate con D.P.C.M. 18 maggio 2018 esplicano il nuovo concetto di dotazione organica nei termini del “valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile” intendendo come limite massimo quello definito dalla normativa vigente;
- le linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche, emanate con Decreto 22.07.2022 del Ministro della pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, che aggiornano le precedenti linee di indirizzo con riferimento alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili professionali.

Le linee di indirizzo da ultimo richiamate, sono volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella definizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, “anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva”. Si prevede altresì all’interno delle linee di indirizzo, al termine del paragrafo 1, l’adozione da parte degli enti territoriali della metodologia operativa ivi definita, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, sempre nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Il nuovo Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni Locali, stipulato in data 16.11.2022, ha previsto l’entrata in vigore, con decorrenza dal 1° aprile 2023, del nuovo ordinamento professionale, stabilendo per l’attuazione dello stesso l’inquadramento nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data, secondo la tabella B di trasposizione allegata al CCNL.

La delibera della Giunta comunale n.59 del 15.09.2023 ha approvato i nuovi profili professionali dell’ente, delineando le competenze richieste per le specifiche funzioni da svolgere all’interno della particolare struttura organizzativa configurata con la Delibera della Giunta comunale n. 56 del 26.10.2015.

La pianificazione dei fabbisogni di personale è stata interessata da importanti provvedimenti di normazione primaria e secondaria, si fa riferimento in primo luogo all’articolo 6 del Decreto legge n.80 del 2021 che istituisce, nell’ottica della semplificazione e ottimizzazione delle attività programmatiche e pianificazione, il Piano integrato di attività e organizzazione, obbligatorio per tutte le pubbliche amministrazioni, inclusi i piccoli enti locali seppur con un contenuto più “leggero”.

Ripercorrendo la normativa istitutiva e di attuazione del Piano integrato di attività e organizzazione, ci si rende conto di alcune incongruenze, specialmente, per quanto d’interesse, con riguardo agli adempimenti obbligatori riferibili alle pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, che richiedono senza dubbio uno sforzo interpretativo per poter ricondurre l’adempimento, non a un mero obbligo formale e aggiuntivo, quanto, piuttosto, a un utile momento di raccordo di tutta la pianificazione e programmazione dell’ente.

Il Decreto ministeriale 132 del 30.06.2022, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.209 del 07.09.2022, esplicita, all’articolo 4, i contenuti della Sezione Organizzazione e capitale umano, indicando alla lettera c) quelli espressamente previsti per il Piano triennale dei fabbisogni di personale che devono riprendere:

- 1. la capacità assunzionale dell’amministrazione calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 2. la programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell’evoluzione dei fabbisogni di personale;
- 3. le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 4. le strategie di formazione del personale;
- 5. le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali.

Il successivo articolo 6, al comma 3, limita l’obbligo di predisposizione del piano con riferimento ai piccoli enti, esclusivamente alla programmazione delle cessazioni del servizio e alla stima dell’evoluzione dei fabbisogni, si ritiene, tuttavia, per esigenze di completezza, di inserire nel PIAO l’intera pianificazione dei fabbisogni, seguendone la struttura indicata per gli enti di maggiori dimensioni.

1. La capacità assunzionale

Si è provveduto a ricalcolare la capacità assunzionale dell’ente sulla base dei dati dell’ultimo rendiconto approvato dalla Giunta, e in deposito per la successiva approvazione da parte del Consiglio, relativo all’anno 2025.

L’articolo 33, comma 2, del Decreto legge n.34/2019 prevede che 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. Il successivo Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020 definisce i valori soglia per fascia demografica ai sensi del citato articolo 33, comma 2. Il Comune di Banari rientra nella fascia demografica a) comuni con meno di 1.000 abitanti e, pertanto il rapporto tra le spese del personale e le entrate correnti deve rispettare il valore soglia del 29,5%.

La capacità assunzionale del Comune di Banari calcolata con i dati desunti dal Rendiconto del 2025 è riportata nella seguente tabella:

	Importi		Note
Spesa di personale Rendiconto 2025		310.110,79	Importi comprensivi della quota relativa alla convenzione di segreteria, pari a Euro 32.232,67 ed esclusi gli importi relativi al Progetto Lavorabile (Euro 18.924,63) al Progetto PNRR 1.7.2 (Euro 31.867,08) allo straordinario

			elettoriale (Euro 1.163,94) al welfare finanziato con risorse RAS (Euro 6.610,63) che rientrano nel concetto di spesa etero-finanziata ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies del Decreto legge n.104/2020.
Entrate Rendiconto 2023	1.317.909,19	1.344.238,58	
Entrate Rendiconto 2024	1.348.711,63		
Entrate Rendiconto 2025	1.366.094,93		L'importo è stato depurato delle entrate destinate alla copertura delle spese etero-finanziate sopra esposte, complessivamente pari a Euro 58.566,28.
FCDE previsione assestata 2025		14.097,71	Rapporto € 310.110,79/€ 1.330.140,87
Rapporto Spesa personale/Entrate correnti		0,233	Valore soglia 0,295 pari a Euro 392.391,56

La proiezione della spesa di personale per il triennio 2026/2028 tiene conto della spesa prevista per la quota parte di competenza della convenzione di segreteria, ed è riportata al netto delle spese per la prosecuzione dell'assunzione a tempo determinato e parziale, finanziata dalla Regione Sardegna, nell'ambito del Progetto Lavorabile e al netto della spesa necessaria per l'attuazione del progetto Consolidamento della rete dei facilitatori digitali, dove si prevede l'assunzione della figura del Facilitatore digitale con contratto di somministrazione di lavoro. La spesa per le assunzioni indicate nel precedente capoverso non rientra nel limite previsto dall'articolo 33 del Decreto legge n.34/2019, né del limite generale di spesa del personale (spesa storica consuntivo 2008) espresso nell'articolo 1, comma 562, Legge n.296/2006, in quanto etero-finanziata e destinata specificatamente all'assunzione delle figure professionali indicate.

La spesa complessivamente prevista, al netto delle componenti etero-finanziate è pari a Euro 352.560,74 per ciascuno degli anni 2026, 2027 e 2028 e si colloca al di sotto del valore soglia pari a Euro 392.391,56 calcolato, come detto, applicando la percentuale del 29,50% al rapporto tra la spesa del personale e la media delle entrate correnti del triennio considerato al netto dello stanziamento assestato 2025 del fondo crediti di dubbia esigibilità.

Verifica del limite di spesa storica (anno 2008)

La verifica del limite di spesa storica, previsto nell'articolo 1, comma 562, della Legge n.296/2006, è riportata nella seguente tabella:

	2026	2027	2028
Macroaggregato 1 e 3	€ 362.283,92	€ 348.950,62	€ 348.950,62
IRAP	€ 23.496,20	€ 23.496,20	€ 23.496,20
Segreteria convenzionata	€ 32.850,00	€ 32.850,00	€ 32.850,00
Spese personale lorde	€ 418.630,12	€ 405.296,82	€ 405.296,82
Poste escluse			
Diritti di rogito	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 1.500,00
Incentivi funzioni tecniche	€ 10.003,00	€ 10.003,00	€ 10.003,00
Straordinario elettorale	€ 4.127,76	€ 4.127,76	€ 4.127,76
Oneri rinnovi contrattuali CCNL precedenti	€ 35.725,80	€ 35.725,80	€ 35.725,80
Oneri rinnovi contrattuali CCNL 2022-2024	€ 16.980,88	€ 16.980,88	€ 16.980,88

inclusa IVC riassorbita			
Progetto lavorabile (finanziamento RAS)	€ 27.074,00	€ 27.074,00	€ 27.074,00
Contratto di somministrazione Facilitatore digitale (finanziamento RAS)	€ 13.333,30		
	€ 108.744,74	€ 95.411,44	€ 95.411,44
Spese personale nette	€ 309.885,38	€ 309.885,38	€ 309.885,38
Spesa storica 2008 (art.1, co.562, L.n.296/2006 e art.11-bis, co.2 D.l.n.135/2018)	€ 327.450,76		

Con riferimento alla spesa di personale a tempo determinato, sulla quale inciderebbero le modalità temporanee di copertura del posto, si deve evidenziare la norma vincolistica espressa nell'articolo 9, comma 28, del Decreto legge n.78/2010, che ancora la spesa di personale assunto con forme di lavoro flessibile al tetto del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (al 100% per gli enti che rispettano il limite generale del tetto di spesa del personale ex comma 562, articolo 1, legge n.296/2006. Il Comune di Banari riscontra l'assenza di assunzioni con forme di lavoro flessibile nell'anno 2009, viene però di ausilio la pronuncia della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, n.15/2018 che, con riferimento alla tematica appena accennata, ha espresso la seguente massima: *“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”*. Si rileva la possibilità, per consolidato orientamento della giurisprudenza contabile, di procedere ad eventuali assunzioni a tempo determinato nel caso di assenze e/o cessazioni non programmabili.

2. La programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale

Nel corso del 2028 si prevedono due cessazioni dal servizio per maturazione del diritto alla pensione. La eventuale copertura dei posti a tempo indeterminato, non inciderà in modo innovativo sul rispetto dell'equilibrio pluriennale in quanto non si tratta di posti di nuova istituzione, si valuteranno nel corso del triennio le modalità di copertura definitiva, si autorizzano, le eventuali necessarie assunzioni a tempo determinato nelle more della copertura del posto o di eventuali differenti valutazioni.

La presente pianificazione del fabbisogno di personale per il triennio di programmazione 2026/2028 riprende i fabbisogni espressi nel Documento unico di programmazione 2026/2028 adottato con Deliberazione del Consiglio comunale n.43 del 29.12.2025, in funzione di due finanziamenti regionali, uno relativo agli obiettivi del Programma Lavor@bile, l'altro, di consolidamento della rete dei facilitatori digitali avviata nel 2025 con le risorse della misura 1.7.2 del PNRR.

Si deve, in questa sede, preliminarmente osservare, che il DUP 2026/2028 prevede:

“È autorizzata, sulla base delle comunicazioni regionali prot. nn.2031 del 08.07.2025 e 2742 del 09.09.2025, la prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo parziale (con un aumento orario da 24 a 30 ore settimanali) e determinato finanziato nell'ambito del Programma di interventi integrati per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità – Sardegna Lavor@bile, di cui all'articolo 8, comma 46, della Legge Regionale n.48/2018. La prosecuzione del rapporto di lavoro è prevista esclusivamente in attuazione del suddetto Programma regionale e nei limiti del finanziamento assegnato. Se ne autorizza la prosecuzione a tempo determinato nelle more dell'assunzione a tempo indeterminato e parziale (30 ore settimanali) con i criteri e le modalità di cui all'art.11 della L.R. n.17/2021 e successive disposizioni attuative. Si ribadisce che, in quanto assunzione etero-finanziata e orientata all'attuazione del programma regionale di interventi di sostegno all'occupazione di persone disabili, sono derogabili i limiti di spesa imposti dalle normative di settore.”

Da un'attenta valutazione del caso specifico, della normativa applicabile e in considerazione del fatto che il finanziamento regionale garantisce la copertura finanziaria dell'assunzione fino al 31.12.2027, si è desunto di non poter procedere all'assunzione a tempo indeterminato e parziale (30 ore settimanali) con i criteri e le modalità di cui all'art.11 della L.R. n.17/2021 e successive disposizioni attuative. Secondo quanto dispone l'articolo 24 del Decreto legge n.201/2011, infatti, il limite ordinamentale di età è un limite non superabile qualora il dipendente abbia già conseguito un diritto a pensione esercitabile. In caso contrario il rapporto di lavoro deve essere prolungato oltre tale età al fine di consentire al dipendente di conseguire il primo diritto utile a pensione e la sua decorrenza. L'amministrazione sarebbe, pertanto, tenuta a proseguire il rapporto di lavoro con il dipendente pur in assenza della relativa copertura finanziaria, tale prosecuzione, come evidenziato nel parere DFP-0014638-P-04/03/2021, non costituisce un trattenimento vietato dalla legge: *“Ciò si verifica, innanzitutto, quando il dipendente non matura alcun diritto a pensione al compimento dell'età limite ordinamentale o al compimento del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia. In tali casi, come chiarito dalla giurisprudenza costituzionale (Corte costituzionale, sentenze n.33 del 2013 e n.282 del 1991) l'amministrazione deve proseguire il rapporto di lavoro con il dipendente oltre il raggiungimento dei 70 anni di età (limite al quale si applica l'adeguamento alla speranza di vita)”*.

Si prevede, pertanto, la prosecuzione del rapporto di lavoro esclusivamente in attuazione del Programma di interventi integrati per l’inserimento lavorativo delle persone con disabilità – Sardegna Labor@bile, di cui all’articolo 8, comma 46, della Legge regionale n.48/2018 e nei limiti del finanziamento assegnato (tempo determinato fino al 31.12.2027 e parziale per 30 ore settimanali). Sulla base di quanto disposto nel DUP, si è provveduto alla proroga del contratto a tempo determinato e parziale fino al 30.05.2026.

La seconda esigenza assunzionale espressa nel DUP 2026/2028, atta a garantire la continuità di servizio di facilitazione digitale nei termini consentiti dall’assegnazione finanziaria, prevede:

“È autorizzata la proroga del progetto PNRR 1.7.2 Rete dei punti di facilitazione digitale, nei limiti di capienza delle economie 2025. Si prorogherà il contratto di somministrazione di lavoro secondo l’uso maggiormente efficiente delle risorse, prevedendo la migliore combinazione ore di lavoro/durata del contratto nel rispetto delle esigenze dell’utenza del servizio. La somministrazione di lavoro, pur annoverandosi, tradizionalmente, nella spesa di personale, non soggiace ai limiti imposti in materia, in quanto spesa etero-finanziata (articolo 57, comma 3-septies del Decreto legge n.104/2020) e necessaria per la realizzazione del progetto (articolo 1 del Decreto legislativo n.80/2021). In linea con quanto previsto nell’avviso pubblico si stabilisce la proroga del contratto di somministrazione di lavoro a decorrere dal 01.01.2026 e non oltre il 30.04.2026, termine di scadenza del progetto, salvo rifinanziamenti della misura, individuando un monte ore settimanale massimo di 30”.

Sulla base di quanto detto, è stato prorogato il contratto di somministrazione di lavoro fino a capienza delle risorse residue e, quindi, fino al 31.01.2026 per un monte ore settimanali pari a 24.

La Legge Regionale n.1 del 2026, all’articolo 12, comma 9, ha stanziato le risorse destinate al consolidamento della Rete regionale dei punti di facilitazione digitale, in attuazione di tale norma, con Delibera della Giunta regionale n.7/18 del 18.02.2026 le risorse sono state destinate al consolidamento dei punti di facilitazione attivati attraverso risorse PNRR alla data del 31.12.2025. L’ente ha partecipato al relativo avviso pubblico e ha ottenuto l’assegnazione di Euro 13.333,30. La Giunta comunale, con Delibera n.14 del 26.03.2026, ha definito di garantire l’erogazione del servizio di facilitazione e formazione digitale per un minimo di 15 ore settimanali, con un’operatività non inferiore a cinque mesi e, comunque, nel limite delle risorse assegnate.

Si prevede, pertanto, l’assunzione, mediante somministrazione di lavoro, di un istruttore con funzioni di facilitazione digitale per un impegno orario tra le 15 e le 18 ore settimanali, per un periodo minimo di cinque mesi e fino a capienza delle risorse assegnate.

FABBISOGNI DI PERSONALE

TEMPO INDETERMINATO	
2026	Non sono previste nuove assunzioni
2027	Non sono previste nuove assunzioni
2028	Non sono previste nuove assunzioni

TEMPO DETERMINATO – prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo parziale (30 ore settimanali) e determinato finanziato nell’ambito del Programma di interventi integrati per l’inserimento lavorativo delle persone con disabilità – Sardegna Labor@bile, di cui all’articolo 8, comma 46, della Legge Regionale n.48/2018	
2026-2027	n.1 Area degli Operatori – Profilo Operatore esperto – part-time al 83,33% per il periodo di copertura del finanziamento, attualmente prevista al 31.12.2027.

TEMPO DETERMINATO – Consolidamento della rete dei facilitatori digitali nell’ambito del finanziamento di cui all’articolo 12, comma 9, della Legge Regionale n.1/2026	
2026	n.1 unità con contratto di somministrazione di lavoro – Area degli Istruttori, Profilo professionale Istruttore con funzioni di facilitatore

	digitale come sopra definite. Impegno orario dalle 15 alle 18 ore settimanali, per il periodo di durata e copertura finanziaria garantita dal finanziamento regionale attualmente stabilita in Euro 13.333,33.
--	--

3. Strategie di copertura del fabbisogno

ANNO 2026

TEMPO DETERMINATO

Operatore esperto prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo parziale (30 ore settimanali) e determinato, finanziato nell’ambito del Programma di interventi integrati per l’inserimento lavorativo delle persone con disabilità – Sardegna Lavor@bile, di cui all’articolo 8, comma 46, della Legge Regionale n.48/2018.

Istruttore con funzioni di facilitazione digitale, mediante somministrazione di lavoro in attuazione del progetto Consolidamento della rete regionale dei facilitatori digitali (L.R. 1/2026 articolo 12, comma 9). Profilo professionale Istruttore con funzioni di facilitatore digitale, ossia, con competenze che spaziano dalla comunicazione all’ambito sociale e tecnico, comprese una buona capacità di insegnamento e di semplificazione, capacità relazionali e organizzative nel sapersi rapportare con le diverse tipologie di utenti (es. persone tipicamente “escluse”, non autosufficienti e/o con diversi profili di vulnerabilità socio-economica) oltre che in possesso di conoscenze in materia digitale. Impegno orario quantificato in minimo 15 e massimo 18 ore settimanali fino a capienza delle risorse finanziarie (salvo rifinanziamento della misura) e in ogni caso esclusivamente per il periodo di durata del finanziamento. Attivazione entro maggio 2026.

ANNO 2025/2026/2027

TEMPO DETERMINATO

Nel caso di assenze e/o cessazioni non programmabili, per garantire il funzionamento dei servizi e la continuità dell’attività istituzionale dell’ente, mediante convenzione ai sensi dell’articolo 14 CCNL 22.01.2004 e/o articolo 1, comma 557, legge n.311/2004 o negli altri modi consentiti dalla legge, part-time o full-time a seconda della capacità finanziaria.

Nello specifico, si rende necessario attivare una forma di lavoro flessibile nel 2025, mediante uno degli istituti suddetti, per sopperire parzialmente alla cessazione per dimissioni del dipendente a tempo pieno e indeterminato di cui si è detto.

Con riferimento alla spesa di personale a tempo determinato, sulla quale inciderebbero le modalità temporanee di copertura del posto, si deve evidenziare la norma vincolistica espressa nell’articolo 9, comma 28, del Decreto legge n.78/2010, che ancora la spesa di personale assunto con forme di lavoro flessibile al tetto del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009 (al 100% per gli enti che rispettano il limite generale del tetto di spesa del personale ex comma 562, articolo 1, legge n.296/2006. Il Comune di Banari riscontra l’assenza di assunzioni con forme di lavoro flessibile nell’anno 2009, viene però di ausilio la pronuncia della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, n.15/2018 che, con riferimento alla tematica appena accennata, ha espresso la seguente massima: *“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l’ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l’ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall’art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall’ordinamento”*. Si rileva la possibilità, per consolidato orientamento della giurisprudenza contabile, di procedere ad una eventuale assunzione a tempo determinato nelle more della copertura definitiva del posto.

La struttura organizzativa dell’ente è rappresentata nella seguente tabella:

SETTORE FINANZIARIO AMMINISTRATIVO (Responsabile Angela Pala)	<u>Personale assegnato</u> N. 1 Funzionario amministrativo contabile (ex D) N. 1 Istruttore amministrativo (ex C)
Servizio di programmazione economico-finanziaria	
Servizio personale	
Servizio tributi	

Servizio affari generali	
Servizi demografici	
SETTORE SOCIO-CULTURALE (Responsabile Lara Murgia)	<u>Personale assegnato</u> N. 1 Funzionario specialista in attività culturali e socio-assistenziali (ex D) N. 1 Istruttore amministrativo (ex C) (50%)
Servizi sociali	
Servizio pubblica istruzione e cultura	
Servizio sport, tempo libero e promozione del territorio	
SETTORE TECNICO VIGILANZA (Responsabile Silvia Sussarellu)	<u>Personale assegnato</u> N. 1 Funzionario tecnico-manutentivo (ex D) N. 1 Istruttore amministrativo (ex C) (50%) N.1 Agente di polizia locale (ex C) N. 1 Operatore esperto tecnico (ex B)
Servizio lavori pubblici e manutenzioni	
Servizio urbanistica, ambiente e territorio	
Servizio edilizia privata	
Servizio di polizia locale	

4. Le strategie di formazione del personale

Gli assi portanti per il 2026-2028 sono:

- a) organizzare l’offerta di formazione in coerenza con il nuovo Piano strategico nazionale che ci fornisce una articolata serie di indicazioni di massima sulle logiche da adottare e il focus da centrare come traduzione dei contenuti del PNRR;
- b) adottare la logica del PIAO (Piano integrato delle attività e dell’organizzazione) individuando obiettivi annuali e pluriennali.
- c) progettare, programmare e organizzare l’offerta formativa “in riferimento allo sviluppo delle competenze, in particolare alle competenze necessarie per il cambiamento e innovazione nell’ente e agli obiettivi mission e di servizio dell’ente. A tal punto ci si avvale anche del supporto della Piattaforma “**Syllabus**” del Dipartimento della Funzione Pubblica e dell'**Accademia dei Comuni digitali**, un'azione realizzata nell'ambito dell'Accordo tra la Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento per la trasformazione digitale e l’ANCI;
- d) accogliere le indicazioni del PNRR per organizzare percorsi formativi articolati per target mirati (al fine di aumentare la qualificazione dei contenuti), se possibile certificati dentro un sistema di accreditamento;
- e) adottare la logica di rete per usare al meglio sinergie nel progettare ed erogare formazione (risorse, idee, sperimentazioni) con università, aziende private presenti, associazione di enti etc. In tale ambito l’ente darà corso alla realizzazione di forme di gestione associata con altri enti locali, **in particolare tramite l’Unione dei Comuni** che già da anni raccoglie i fabbisogni formativi dei Comuni aderenti e predispone un programma formativo adeguato.

Gli obiettivi strategici per il 2026-2028 sono, coerentemente a quanto previsto nella **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione – del 14.01.2025 “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”**:

- formazione/aggiornamento a tutti i dipendenti in materia di sicurezza sul lavoro e antincendio e specifica formazione agli addetti;
- formazione/aggiornamento a tutti i dipendenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- formazione in materia di affidamento/esecuzione di lavori, forniture, servizi;
- formazione in altre materie sulla base delle necessità che verranno segnalate dagli uffici e vagliate in base alle disponibilità finanziarie.
- sviluppare le competenze trasversali per il personale di comparto;

- garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali. In particolare il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione previsti negli obiettivi strategici M1_4.4.1 Completamento della transizione digitale dell'Ente per il miglioramento dei servizi resi (anche interni) in un'ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti dell'Ente;
- rafforzare le competenze manageriali e gestionali per i funzionari responsabili di servizi;
- predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata, e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività;

La formazione del personale è gestita come funzione associata in seno all'Unione di Comuni Meilogu.

L'ente, in autonomia e senza oneri aggiuntivi, ha effettuato l'abilitazione al programma di formazione per il personale della pubblica amministrazione "Syllabus", e ha successivamente provveduto a censire e abilitare i dipendenti interessati. Nel corso del 2025, sentiti i dipendenti e sulla base delle funzioni assegnate, si è provveduto a predisporre un piano di formazione da fruire in autonomia sulla piattaforma Syllabus.

5. Le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali

Come previsto nel combinato disposto degli articoli 6 e 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001, l'Ente procede annualmente alla verifica delle eventuali eccedenze di personale.

La ricognizione deve essere eseguita sia con riguardo alla condizione di soprannumero che si rileva da una verifica numerico/formale condotta sulla dotazione organica dell'ente e resa palese dall'eventuale presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica; sia con riguardo alla condizione di eccedenza che si rileva, in primis, dalla condizione finanziaria non rispondente alle norme ed ai vincoli imposti dal legislatore in materia di spese di personale.

Con riferimento al primo aspetto, si richiamano la Delibera della Giunta comunale n.56 del 26.10.2015 di rideterminazione della dotazione organica che stabilisce l'attuale configurazione organizzativa. Si attesta al riguardo l'assenza di situazioni di soprannumero.

Il secondo aspetto da verificare, riguarda la condizione di eccedenza di personale, data dall'impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale che, per gli enti non soggetti al Patto di stabilità nell'anno 2015, non deve superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008, ai sensi dell'art.1 comma 562 della Legge 296 del 2006 (legge finanziaria 2007), come modificato dall'art. 3, comma 120, Legge n. 244 del 2007, poi dall'art. 14, comma 10, Legge n. 122 del 2010, poi dall'art. 4-ter, comma 11, Legge n. 44 del 2012. Con riferimento a ciò, l'art. 1, comma 762, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), ha previsto che dal 2016 tutte le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale, che fanno riferimento al patto di stabilità interno, si intendono riferite ai nuovi obiettivi di finanza pubblica del "pareggio di bilancio"; ferme restando le disposizioni di cui all'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno. È stata accertato dalla Responsabile del Settore Finanziario – Amministrativo che, ai fini di quanto previsto dall'art. 1, comma 562, della L.296/2006, la spesa di personale stimata per l'anno 2026, pari a Euro 309.885,38 è inferiore rispetto al limite di spesa del 2008 di Euro 327.450,76, riportato al netto delle differenze retributive P.O. (articolo 11-bis, comma 2, Decreto legge n.135/2018) per cui il Comune rispetta il vincolo di cui alla citata disposizione. Si può pertanto attestare che l'Ente non versa in situazione di eccedenza di personale.