

SOMMARIO

1. Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente
2. Programmazione strategica delle risorse umane
 - 2.1 Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa
 - 2.2 Stima del trend delle cessazioni
3. Evoluzione dei fabbisogni: strategia di copertura del fabbisogno e ed eventuale riallocazione delle risorse
4. Formazione del personale

1. RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE

Prioritariamente appare doveroso effettuare una ricognizione dell'assetto organizzativo del Comune di Campolongo Tapogliano.

La Giunta comunale con delibera n. 66 del 12/07/2018, in attuazione delle linee guida di cui al DM 8/5/2018, ha provveduto ad effettuare una ricognizione dell'assetto organizzativo dell'ente, nonché a definire i nuovi profili professionali necessari per la propria struttura.

Con deliberazione giuntale n. 116 dd. 30/12/2020 è stato da ultimo modificato l'assetto organizzativo del Comune anche alla luce della recente cessazione di diritto dell'UTI Agro Aquileiese.

Con **deliberazione giuntale n. 61 del 09/06/2023** è stato approvato il "Piano Integrato Attività ed Organizzazione per il triennio 2023-25", tra i cui allegati è confluito anche il Piano del fabbisogno di personale triennio 2023/2025.

Al 31/12/2023 il numero totale dei dipendenti del Comune di Campolongo Tapogliano era pari a 7. Si riporta di seguito una tabella nella quale viene suddiviso il personale rispetto all'orario di lavoro (*full time – part time*).

ORARIO DI LAVORO	N. DIPENDENTI
Part time 30 ore	1
Full time 36 ore	6
Totale	7

Nella tabella seguente è stata inserita la descrizione qualitativa del personale dipendente a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente al triennio considerato 2024-26 suddivisa per categorie di inquadramento e ai relativi profili professionali.

Categoria	Profilo	Tempo indeterminato		
		Uomini	Donne	Totale
D	Amministrativo/contabile/tecnico	1	2	3
C	Amministrativo/contabile/tecnico	/	2	2
B	Collaboratore amministrativo/tecnico Operaio/cuoco/inserviente	2	/	2
Totale		3	4	7

1.1 VERIFICA DELLE SCOPERTURE DI QUOTE D'OBBLIGO PER IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DEI DISABILI DI CUI ALLA L. N. 68/1999

Il Comune di Campolongo Tapogliano non è assoggettato all'obbligo di garantire le quote minime di personale disabile L. 68/99 in quanto il numero di dipendenti è complessivamente inferiore a 15 dipendenti.

Qualora la situazione nel triennio 2024-26 dovesse mutare l'ente provvederà a adeguarsi a quanto previsto dalla normativa vigente in caso di nuova assunzione.

1.2 PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Il Comune di Campolongo Tapogliano nel corso del 2023 non ha assunto personale a tempo determinato.

1.3 RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE

Il Comune di Campolongo Tapogliano nel corso del 2023, al fine di soddisfare esigenze proprie del comune, ha previsto l'utilizzo di soggetti disoccupati in progetti di cantieri di lavoro a seguito del decreto di concessione e impegno economico della Regionale autonoma FVG e nel rispetto del valore soglia riferito alla sostenibilità della spesa di personale.

Progetto	Periodo	N. soggetti impiegati
1	04/10/2022 – 30/06/2023	2
2	16/10/2023 – 30/06/2024	2

Nel corso del triennio 2024-26, e in particolare nel corso del 2024, l'ente si riserva la facoltà di avviare nuovi progetti di cantieri di lavoro in base alle necessità e nel rispetto del valore soglia riferito alla sostenibilità della spesa di personale, senza previa variazione del Piano in oggetto.

1.4 PERSONALE SOMMINISTRATO

Come emerge dalla lettura dell'art. 2 del CCRL dd. 25.07.2001 che testualmente recita “*Gli enti possono stipulare contratti di fornitura di lavoro temporaneo secondo la disciplina della legge 196/97 per soddisfare esigenze di carattere non continuativo, e/o a cadenza periodica, per attività connesse ad esigenze straordinarie, o per particolari punte di attività o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio, o attraverso le modalità di reclutamento ordinario...*”; il ricorso a forme di lavoro flessibile è previsto nella misura massima del 7% del personale in servizio a tempo indeterminato arrotondato per eccesso all'unità superiore.

Nel corso del 2023, il Comune di Campolongo Tapogliano non si è avvalso di personale somministrato.

1.4 VERIFICA DELL'ASSENZA DI SOPRANNUMERO O DI ECCEденZE DI PERSONALE EX ART. 33, COMM 2, D.LGS 165/2001

Con la delibera di approvazione del PIAO 2024-26 viene verificata l'assenza di soprannumero e di eccedenza di personale ex art. 33, comm 2, D.Lgs 165/2001. Si riporta di seguito il rispettivo punto della delibera:

Il Comune delibera (...) di dare atto che dalla ricognizione di cui al comma 1 dell'art.33 D. Lgs. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12/11/2011 n.172 nell'organico di questo Ente non risultano situazioni di soprannumero o comunque di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente.

2. PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

2.1 Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

L'evoluzione normativa ha spostato l'attenzione da limiti di consistenza di personale in termini numerici a limiti in termini di spesa. In particolare, per gli enti appartenenti al comparto unico della Regione Friuli Venezia Giulia gli obblighi per il reclutamento e per il contenimento della spesa di personale sono definiti dalla L.R. 18/2015, come modificata dalla L.R. 20/2020, secondo un principio di sostenibilità della spesa complessiva di personale, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, che impongono di mantenere la medesima entro un valore soglia, come rapporto percentuale tra la spesa di personale e la media degli accertamenti riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Gli enti locali che si collocano sotto la soglia articolata per fascia demografica possono incrementare la spesa di personale, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al predetto valore soglia, ovvero a fronte di eventuali sforamenti adottano le misure necessarie per conseguire il predetto valore entro cinque anni, a decorrere dall'anno successivo a quello in cui è rilevato il superamento.

Con deliberazione della Giunta Regionale n. 1994 dd. 23.12.2021 sono stati ridefiniti i valori soglia di cui alla L.R. 18/2015 che per la classe demografica cui il Comune di Campolongo Tapogliano appartiene, vengono rideterminati nel 30,10%.

Per quanto sopra esposto la dotazione organica per gli anni 2024-26, intesa quale dotazione di spesa di personale potenziale invalicabile dal piano triennale di fabbisogno di personale, nel rispetto delle nuove norme regionali in materia e tenuto conto delle poste di entrata corrente e del FCDE iscritte nel Bilancio di previsione 2024/2026, approvato con delibera di consiglio n. 42 del 16/12/2023 e comunicate dal responsabile del Servizio finanziario, viene così quantificata:

Comune di Campolongo Tapogliano
PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-26

MONITORAGGIO INDICATORE SOSTENIBILITA' SPESA DI PERSONALE - DATI BILANCIO PREVISIONE 2024-2025-2026			
COMUNE DI CAMPOLONGO TAPOGLIANO			
TIPOLOGIA	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
SPESE	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
a sommare			
VOCE PDC U.1.01.00.00.000	€ 311.727,01	€ 302.753,01	€ 302.753,01
VOCE PDC U.1.03.02.12.000	€ 8.553,33	€ 0,00	€ 0,00
RIMBORSI DOVUTI PER PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC.	€ 50.589,90	€ 56.023,08	€ 56.023,08
a detrarre			
SPESE PER CANTIERI DI LAVORO	€ 8.553,33	€ 0,00	€ 0,00
RIMBORSI RICEVUTI PER PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC.	€ 32.895,00	€ 32.895,00	€ 32.895,00
SPESE PER ASSUNZIONI DI PERSONALE PER LE QUOTE FINANZIATE DA SPECIFICHE ENTRATE VINCOLATE PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
SPESE PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO A VALERE SULLE RISORSE DEL PNRR	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
SPESE PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO A VALERE SULLE PROPRIE RISORSE DI BILANCIO PER ATTUAZIONE PROGETTI PNRR	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
SPESE PER ARRETRATI DI ESERCIZI PRECEDENTI E RELATIVI A RINNOVI CONTRATTUALI	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
SPESE CONSEGUENTI ALL'ATTUAZIONE NORME INTERPRETAZIONE AUTENTICA LR 13/2022, ARTICOLO 9, COMMA 48	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE SPESE	€ 329.422,00	€ 325.881,00	€ 325.881,00
ENTRATE ESERCIZIO 2024			
a sommare			
VOCE PDC E.1.00.00.00.000	€ 460.418,92	€ 460.418,92	€ 460.418,92
VOCE PDC E.2.00.00.00.000	€ 545.524,58	€ 536.981,25	€ 536.981,25
VOCE PDC E.3.00.00.00.000	€ 206.339,42	€ 205.035,29	€ 204.850,09
ENTRATA DA TARI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER LA TARIFFA A NATURA CORRISPETTIVA, AI SENSI DELL'ARTICOLO 1, COMMA 668, DELLA LEGGE 27 DICEMBRE 2013, N. 147	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
a detrarre			
FCDE STANZIATO NELLA PARTE CORRENTE DEL BILANCIO DI PREVISIONE	13.983,94	€ 13.968,17	€ 13.968,17
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESA CANTIERI DI LAVORO	€ 8.553,33	€ 0,00	€ 0,00
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE	32.895,00	€ 32.895,00	32.895,00
ENTRATE VINCOLATE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE E PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
ENTRATA CORRELATA ALLA SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO A VALERE SULLE RISORSE DEL PNRR	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
ENTRATA CORRELATA AL CONTRIBUTO PREVISTO DAL DL 152/2021 PER I COMUNI CON POPOLAZIONE INFERIORE A 5.000 ABITANTI PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO PER ATTUAZIONE PROGETTI PNRR	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
FONDO SVALUTAZIONE CREDITI SU TARI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER LA TARIFFA A NATURA CORRISPETTIVA	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
IMPORTO TABELLA P DI CUI ALL'ARTICOLO 9, COMMA 16, LR 22/2022	€ 55.566,20	€ 55.566,20	€ 55.566,20
TOTALE ENTRATE	€ 1.101.284,00	€ 1.100.006,00	€ 1.099.821,00
INDICATORE DI SOSTENIBILITA'	29,91%	29,63%	29,63%
VALORE SOGLIA PER LA CLASSE DI RIFERIMENTO (EVENTUALMENTE INCREMENTATO DEL PREMIO IN RELAZIONE ALLA SOSTENIBILITA' DEL DEBITO)	30,10%	30,10%	30,10%
PREMIO IN RELAZIONE ALLA SOSTENIBILITA' DEL DEBITO (INDICATORE 8.2 BILANCIO DI PREVISIONE)	5,00%	5,00%	5,00%
VALORE SOGLIA FINALE	35,10%	35,10%	35,10%
SCOSTAMENTO	-5,19%	-5,47%	-5,47%

I suddetti importi di spesa costituiscono il limite massimo di spesa potenziale di personale sostenibile dal Comune di Campolongo Tapogliano nel rispetto del valore soglia del 30,10% stabilito dalla Regione.

La programmazione contenuta nel presente piano è redatta nel rispetto della spesa di personale potenziale invalicabile come sopra definita ed è compatibile con gli stanziamenti di bilancio 2024/2026.

2.2 Stima del trend delle cessazioni

Attualmente non è possibile effettuare un'analisi predittiva precisa ed attendibile relativa alle future cessazioni tenuto conto, da un lato, che negli ultimi anni il turnover è aumentato a causa delle modifiche intervenute nel mercato del lavoro, dell'aumento esponenziale del numero di concorsi pubblici attivi e delle scelte non prevedibili da parte dei singoli lavoratori, e, dall'altro, a causa della continua evoluzione del quadro normativo di riferimento che modifica i requisiti per l'accesso al pensionamento.

Per una corretta analisi del fabbisogno di personale appare utile partire riepilogando le cessazioni dell'ultimo triennio 2021-23, al fine di comprendere i posti che in data 01/01/2024 risultano ancora vacanti.

Cessazioni 2021	Note
N. 1 "Operaio specializzato – autista di scuolabus" (cat B), cessato in data 31/12/2021	Sostituito in data 04/04/2022
Cessazioni 2022	Note
N. 1 "Operaio specializzato - autista di scuolabus" (cat B), cessato in data 12/07/2022	Sostituito in data 01/11/2022

A seguito dell'analisi condotta non risultano posti vacanti residui da dover coprire nel triennio 2024/2026 e alla data odierna non sono al momento note ulteriori cessazioni.

Si stimano le seguenti cessazioni nel triennio 2024/2026 per accesso al trattamento pensionistico (si sottolinea, come indicato nel precedente paragrafo, l'incertezza della previsione legata anche alla mancanza della verifica dell'ECOCERT):

- N. 1 istruttore amministrativo cat. C (cessazione stimata anno 2025)
- N. 1 istruttore amministrativo cat. C (cessazione stimata anno 2026)

3. EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI: STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO E ED EVENTUALE RIALLOCAZIONE DELLE RISORSE

Preliminarmente alla stesura del presente documento l'Amministrazione, con la collaborazione del Segretario comunale, sentiti i Responsabili di posizione organizzativa, ha effettuato una ricognizione generale del fabbisogno di risorse umane all'interno dell'organizzazione dal punto di vista quantitativo e qualitativo. Ciò ha permesso di individuare le competenze da inserire e di definire la programmazione del personale per il triennio 2024/26 con particolare riferimento all'anno 2024.

Rispetto alle suddette necessità si evidenzia la necessità di provvedere:

1. Nel corso del 2024:

- alla copertura dei suddetti posti vacanti entro il 31/12/2024;

Comune di Campolongo Tapogliano
PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-26

- a garantire il mantenimento del personale in servizio, assicurando una pronta copertura del turn over, autorizzando sin d'ora l'attivazione di ulteriori ed eventuali procedure di reclutamento idonee a sopperire a cessazioni intercorse, non previste o prevedibili e garantire continuità al servizio, quindi a parità di spesa, senza la previa variazione del piano.

1. **Nel corso del 2025**

- alla conferma delle assunzioni programmate nel 2024 e non portate a conclusione;
- a garantire il mantenimento del personale in servizio, assicurando una pronta copertura del turn over procedendo all'attivazione delle procedure di reclutamento più idonee a garantire continuità al servizio, senza la previa variazione del piano.

2. **Nel corso del 2026** si rende necessario provvedere alle seguenti assunzioni:

- alla conferma delle assunzioni programmate nel 2024-25 e non portate a conclusione;
- a garantire il mantenimento del personale in servizio, assicurando una pronta copertura del turn over procedendo all'attivazione delle procedure di reclutamento più idonee a garantire continuità al servizio, senza la previa variazione del piano;

Di seguito si riporta lo schema riepilogativo della programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato riferite al triennio 2024/2026.

FABBISOGNO 2024 - 2026 PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO COMPRESO EX

ART. 110 COMMA 1 D.LGS 267/2000 – FABBISOGNO ANNO 2024

Cat.	Profilo	Fabbisogno n. unità	N. unità già in forza 01/01/2024	Cessazioni previste	N. unità da reclutare - 2024	Modalità di reclutamento
D	Amministrativo e/o contabile Tecnico e/o informatico	3	3	/	/	
C	Amministrativo e/o contabile e/o tecnico	2	2	/	/	
PLA	Agente di polizia locale	/	/	/	/	
B	Operaio/operaio specializzato/operaio autista scuolabus	2	2	/	/	
Totale		7	7	/	/	
PERSONALE FUORI DALLA DOTAZIONE ORGANICA OPERANTE PRESSO L'ENTE						
Segretario Generale in convenzione			1			

COMANDI, DISTACCHI, CONVENZIONI, UTILIZZI CONDIVISI, SCAVALCHI

DESCRIZIONE
Convenzione CUC
Convenzione Corpo di Polizia Municipale
Convenzione personale
Convenzione Servizio tributi
Convenzione Servizio finanziario
Convenzione Servizio commercio
Servizio sociale di ambito (Comune Capofila Cervignano del Friuli)

Con l'approvazione del presente piano, la Giunta Comunale autorizza, fermo restando il rispetto del limite della dotazione organica, la stipulazione di convenzioni per l'utilizzo condiviso di personale ex art. 27 CCRL 19/07/2023 e art. 28 della legge 18/2016 e s.m.i. configurandosi quali atti del privato datore di lavoro qualora il responsabile di servizio ne ravvisi l'opportunità, previa informativa.

RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE TRIENNIO 2024/2026

L'amministrazione si riserva di avvalersi di forme di lavoro flessibile nelle more della sostituzione del personale cessato e comunque nel rispetto delle causali previste dall'art. 36 del D.Lgs n. 165/2001 e del valore soglia riferito alla sostenibilità della spesa di personale di cui ai punti precedenti.

Si stabilisce quale direttiva per i responsabili di servizio che, preliminarmente alla richiesta o all'avvio delle procedure finalizzate all'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo determinato o al conferimento di incarichi di collaborazione coordinata o continuativa o all'avvio di lavoratori con contratto di somministrazione o all'avvio di rapporti di lavoro accessorio, venga effettuata una compiuta valutazione sull'impossibilità di avvalersi di personale interno per sopperire alla esigenza temporanea verificata, anche attraverso una razionalizzazione e/o semplificazione delle attività.

ULTERIORI STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Si evidenzia per completezza che il Comune intestatario al momento dell'approvazione del PIAO 2024-26 non ha previsto strategie di copertura di fabbisogno del personale ulteriori rispetto alle assunzioni di cui sopra, riportate nell'apposita tabella del fabbisogno 2024-26.

Il Comune si riserva altresì la possibilità di provvedere, in caso di necessità, all'aggiornamento del Piano mediante la copertura dei fabbisogni anche attraverso altre modalità, come il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti
- meccanismi di progressione di carriera interni
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o affiancamento)
- scorrimento graduatorie
- ricorso a bandi di concorso

4. FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Le scelte del Comune di Campolongo Tapogliano in materia di formazione del personale vengono programmate da ciascun TPO Responsabile di settore sulla base delle esigenze rilevate di volta in volta e soddisfatte nei limiti delle risorse disponibili, dando priorità alla formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro (generale e specifica per le singole mansioni) e in materia di *privacy* che viene garantita e attuata da tutti i dipendenti.

Si evidenzia che nel corso del 2023, l'ente si è attivato nella promozione della formazione continua di tutto il personale dipendente, ad esempio, in data 19/07/2023, a seguito delle novità introdotte in materia, tutto il personale è stato invitato seguire il *webinar* di M. Catalano "Corso di formazione obbligatoria 2023: codice di comportamento dei dipendenti pubblici".

Inoltre l'ente ha previsto diverse misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato, tra i quali rientrano, per esempio, i ricorsi a:

- permessi di studio previsti dall'art. 47 del CCRL 2002 – diritto allo studio. I dipendenti del Comune che vogliono usufruirne devono presentare domanda e, nel rispetto dei requisiti e della percentuale massima che l'ente può consentire, possono aver diritto al riconoscimento di 150 ore da utilizzare nell'anno solare e da dedicare a percorsi di studio;
- tempo di lavoro part time. I dipendenti del Comune nel rispetto di determinate percentuali, possono richiedere la diminuzione dell'orario di lavoro.
- lavoro agile. Una delle novità che il Comune di Campolongo Tapogliano ha introdotto con l'approvazione del PIAO 2023-25, e in particolare con quella del POLA, è la possibilità per i dipendenti di poter richiedere di lavorare in modalità agile. Questo tipo di lavoro consentirà ai dipendenti di conciliare al meglio la vita privata a quella lavorativa.