

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 FABBISOGNO DEL PERSONALE

Premessa

1) Premessa art. 6, comma 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di procedere annualmente all'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) il quale assorbe, tra gli altri, anche il Piano triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Pertanto, al fine di dare esecuzione alla sopra detta previsione normativa, si delinea di seguito il Piano triennale del fabbisogno di personale del Comune di Pontebba per il triennio 2024-2026.

Si richiamano preliminarmente, con riguardo al c.d. Capitale umano, i seguenti obblighi generali imposti dalla normativa vigente preordinati alle assunzioni di personale, ivi compreso il lavoro flessibile:

- adozione del piano triennale delle azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale e situazioni di soprannumero, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.Lgs. 165/2001;
- il piano dei fabbisogni del personale, che dovrà precedere all'assunzione a carico dell'anno 2024 (l'assunzione, se già presente nella pianificazione triennale precedente dovrà essere confermata nella nuova pianificazione triennale) oltre al rispetto dei termini degli adempimenti contabili aventi scadenze diverse nel corso dell'anno;
- rispetto dei vincoli di sostenibilità della spesa per il personale di cui all'art. 22, L.R. 18/2015.
- La violazione dei predetti obblighi è sanzionata con il divieto di procedere a nuove assunzioni.
- Di seguito si riportano, in aggiunta a quanto sopra, gli ulteriori obblighi il cui mancato rispetto provoca, per le Amministrazioni, la sanzione del divieto di procedere a nuove assunzioni:

- certificazione, entro 30 giorni dall'istanza del creditore, attestante la certezza, liquidità ed esigibilità del credito medesimo (art. 9, comma 3 bis, DL 29 novembre 2008, n. 185, convertito con L. 28 gennaio 2009, n. 2);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1 quinquies, D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito con L. 7 agosto 2016, n. 160);
- approvazione del Piano della Performance (art. 10, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150) (per gli enti che non sono tenuti a valorizzare la sezione 2.2 dello schema di PIAO approvato con DM n. 132/2022).

La mancata adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (art. 6, comma 7, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113); nel termine di trenta giorni dall'approvazione del bilancio di previsione comporta il divieto di assumere e affidare incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati nonché il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risulteranno avere concorso alla mancata adozione del PIAO.

2) I vincoli alla programmazione del fabbisogno di personale

La sostenibilità della spesa del personale è disciplinata dall'art. 22, L.R. 18/2015, così come novellata dall'art.6 della L.R. 20/2020, nonché dalle disposizioni contenute nella deliberazione di Giunta Regionale nr. 1885/2020, come aggiornata con successive deliberazioni della Giunta Regionale n. 1871/2021 e 1994/2021.

In ambito regionale, l'obbligo della sostenibilità della spesa di personale è definito come rispetto di un valore soglia in riferimento all'incidenza delle spese di personale del comune sulle entrate correnti del comune medesimo.

Rispetto al precedente criterio basato sulla spesa storica, il concetto di sostenibilità consente di salvaguardare maggiormente l'autonomia di entrata e di spesa dei comuni sancita dall'art. 119 della Costituzione. Esso si basa sulla capacità dell'ente di mantenere l'equilibrio pluriennale del bilancio tra entrate correnti e spese correnti (debito e personale), senza eccedere nella rigidità della spesa stessa.

Con l'entrata in vigore delle nuove norme sugli obblighi di finanza locale della Regione FVG è stata, infatti, effettuata un'operazione di semplificazione delle disposizioni applicabili agli enti locali in materia di contenimento della spesa e regole di reclutamento; in particolare, non sono più applicabili

a decorrere dal 1° gennaio 2021, come previsto dall'art. 19, comma 1, della legge regionale n. 20/2020, le seguenti norme in materia di:

- contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio del triennio 2011-2013, come previsto dall'art. 22, L.R. 18/2015 nel testo vigente fino al 31.12.2020;
- reclutamento di personale contenute nell'art. 4, comma 3, L. 12/2014;
- reclutamento di personale a tempo determinato contenute nel D.L. 78/2010, art. 9, comma 28;
- reclutamento di personale - utilizzo resti assunzionali - contenute nell'art. 14-bis, D.L. 4/2019;
- reclutamento del personale a tempo indeterminato e lavoro flessibile - budget regionale - contenute nell'art. 19, commi 1,2 e 3 della L.R. 18/2016
- reclutamento di personale – cessione spazi assunzionali a livello regionale – contenute nell'art. 56, comma 19-bis, L.R. 18/2016
- limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016, norma peraltro derogata, per il solo esercizio 2020, dall'art. 10, comma 17, L.R. 23/2019.

Con il CCRL 19/07/2023 non sono, altresì, più applicabili a decorrere dal 1° gennaio 2023 i precedenti limiti contrattuali:

- fondo per la remunerazione del lavoro straordinario, ex art. 17, comma 8, CCRL biennio economico 2000/2001- il nuovo contratto disapplica il limite del lavoro straordinario imposto dall'art. 17, comma 8, del CCRL 01/08/2002 fermo restando l'obbligo in capo agli enti del rispetto dei limiti massimi individuali per prestazioni straordinarie disposto dall'art. 17, comma 10, del CCRL 01/08/2023, pari a 180 ore
- delle indennità, ex art. 32, comma 7, CCRL triennio economico 2016/2018, fermo restando che la quantificazione di tali somme, calcolata in base alle norme legislative e contrattuali vigenti, è soggetta ai vincoli normativi relativi alla sostenibilità della spesa di personale nel tempo vigente.

Sempre con il CCRL 19/07/2023 viene ridefinito il limite del trattamento economico accessorio spettante al personale incaricato di posizione organizzativa: fermo restando, per gli enti locali, il limite minimo previsto dall'art. 44, comma 3, CCRL 07/12/2006 (€ 4.150,00) l'importo massimo della retribuzione di posizione per il personale degli enti locali titolare di P.O. può essere

incrementato (dagli originali € 10.350 per tredici mensilità), fino a euro 16.000,00 e le percentuali della retribuzione di risultati previsti dall'art. 44, comma 6 (da un minimo di 15% a un massimo del 35%).

In attuazione delle norme di legge regionale, con deliberazione della Giunta regionale n. 1185 del 14 dicembre 2020 sono stati definiti i valori soglia per i due vincoli di sostenibilità del debito e della spesa di personale. Con successiva deliberazione della Giunta Regionale n. 1871/2021 i valori soglia, differenziati per classe demografica, relativi all'indicatore di sostenibilità della spesa di personale, approvati con la precedente deliberazione n. 1185/2020, sono stati rideterminati, con decorrenza dall'esercizio finanziario 2022, come indicato nella seguente tabella

Classe demografica	Valore soglia regionale indicatore di sostenibilità della spesa di personale DGR 1885/2020	AGGIORNAMENTO Valore soglia regionale indicatore di sostenibilità della spesa di personale	Differenza
0-999	30,70	32,60	1,90
1.000-1.999	28,80	30,10	1,30
2.000-2.999	25,70	26,80	1,10
3.000-4.999	23,60	24,30	0,70
5.000-9.999	26,70	27,20	0,50
10.000-24.999	23,00	23,40	0,40
25.000-149.999	25,60	26,10	0,50
150.000-249.999	30,50	30,60	0,10

Ricognizione della dotazione organica e determinazione del fabbisogno del personale

Ai sensi dell'art. 89, comma 5, del D.Lgs. 18.08.2000 nr. 267 (TUEL) «gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari.».

In base al successivo art. 91, comma 1, del TUEL, le amministrazioni locali sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, obbligo non modificato dalla riforma contabile dell'armonizzazione; in particolare, sulla base del secondo periodo del comma 1 in argomento «Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, nr.

68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale».

Il Comune di Pontebba fa parte della Comunità di Montagna Canal del Ferro e Val Canale istituita dalla L.R. 21/2019 (art. 17) e che risulta dalla trasformazione di diritto, a far tempo dal 1° gennaio 2021, dell'Unione territoriale intercomunale, cosicché l'esercizio delle funzioni e servizi, anche comunali, già in capo all'Unione è proseguito senza soluzione di continuità, da parte della Comunità di montagna.

In questo senso, lo Statuto della Comunità di montagna Canal del Ferro e Val Canale, all'art. 4, dispone che la stessa esercita le funzioni già esercitate dalle sopresse Comunità Montane e Unioni Territoriali Intercomunali ad esse subentrate ai sensi della legge regionale 26/2014 (art. 4, comma 2, lett. c); in particolare, l'art. 26 della l.r. 26/2014 prevedeva per i Comuni l'esercizio in forma associata, tramite l'Unione cui aderivano, della funzione comunale, tra l'altro, in materia di "gestione del personale e coordinamento dell'organizzazione generale dell'amministrazione e dell'attività di controllo" (comma 1, lett. a).

Per effetto delle deliberazioni dell'Assemblea dei Sindaci nr. 4 del 26.05.2016, nr. 7 del 18.07.2016, nr. 10 del 03.08.2016 e nr. 26 del 14.12.2016, le funzioni comunali esercitate attraverso l'ex Unione, ora Comunità di Montagna sono le seguenti:

- a) funzione inerente al sistema locale dei servizi sociali di cui all' articolo 10 della legge regionale 31 marzo 2006, nr. 6 (Sistema integrato di interventi e servizi per la promozione e la tutela dei diritti di cittadinanza sociale), ferma restando la disciplina della forma associata del Servizio sociale dei Comuni di cui agli articoli da 17 a 21 della legge regionale 6/2006; b) polizia locale e polizia amministrativa locale;
- c) attività produttive, ivi compreso lo Sportello unico;
- d) catasto, a eccezione delle funzioni mantenute in capo allo Stato dalla normativa vigente;
- e) programmazione e pianificazione territoriale di livello sovracomunale, quale quella relativa all'ambito urbanistico, del commercio, del traffico, fatta salva l'eventuale ulteriore individuazione da parte dell'Assemblea dell'Unione
- f) pianificazione di protezione civile;
- g) statistica;
- h) elaborazione e presentazione di progetti a finanziamento europeo;

i) gestione dei servizi tributari;

le funzioni comunali esercitate avvalendosi degli uffici dell'ex Unione, ora Comunità di Montagna, sono le seguenti:

a) centrale unica di committenza;

b) servizi finanziari e contabili, controllo di gestione;

c) procedure autorizzatorie in materia di energia;

d) organizzazione dei servizi pubblici di interesse economico generale.

La funzione di gestione del personale e coordinamento dell'organizzazione generale dell'amministrazione e dell'attività di controllo è stata esercitata attraverso l'ex Unione, ora Comunità di Montagna fino al 31/12/2023; dal 01/01/2024 la funzione gestione del personale è esercitata dal Servizio Associato del Personale del gemonese a seguito della sottoscrizione della convenzione - ex art. 30 del D.Lgs 267/2000 e art 3, comma 1 L.R. 21/2019 - con il Comune di Gemona da parte della Comunità di Montagna, anche in nome e per conto degli Enti rappresentati ha sottoscritto una convenzione.

Si è disposta, con atto giuntale nr. 22 del 17.02.2022, esecutivo, la ridefinizione della struttura organizzativa e della dotazione organica del Comune, come di seguito rappresentate:

Area Amministrativa ed Affari Generali	Area Amministrativa ed Affari Generali
	Servizi demografici
	Cultura e Ricreazione
	Turismo
	Servizi Scolastici
	Biblioteche e musei
	Servizi Socio assistenziali e per l'handicap
	Segreteria
	Amministrazione generale
	Affari legali
Area Gestione del Territorio	Edilizia privata
	Urbanistica
	Espropri
	Trasporti scolastici
	Protezione Civile
	Lavori Pubblici
	Gestione del Demanio e del Patrimonio (Occupazione Suolo Pubblico, Boschi, Illuminazione Pubblica, Manutenzione edifici, Viabilità, Cimiteri, Verde Pubblico)
	Rifiuti solidi urbani
	Funzioni delegate LR 24/2006

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, ha carattere di dinamicità.

Nel corso dell'anno 2023 si sono verificati nel Comune i sottoriportati movimenti in entrata mentre non sono stati registrati movimenti in uscita di personale:

➤ assunzione in servizio dal 1° novembre 2023 di 1 unità di personale, cat. C1, full time, profilo istruttore tecnico, Area Gestione del Territorio.

A partire dall'anno scolastico 2022/2023, inoltre, il servizio di refezione scolastica, in precedenza gestito in economia con l'impiego di due dipendenti di Cat. B, è stato appaltato ad operatore economico esterno. A seguito dell'esternalizzazione di tale servizio una delle due unità di Cat. B

(cuoco) è stata messa a disposizione dell'appaltatore e l'altra (aiuto cuoco) è stata adibita al servizio di pulizia degli uffici comunali, precedentemente esternalizzato.

A seguito dei suddetti movimenti di personale, la dotazione organica del Comune risulta, allo stato, come di seguito rappresentata:

Categoria	Area Amministrativa ed Affari Generali		Area Gestione del Territorio		TOTALE	
	Previsti in dotazione organica	In servizio	Previsti in dotazione organica	In servizio	Previsti in dotazione organica	In servizio
Segretario*	* 1	* 1			* 1	* 1
A			** 1	** 1	** 1	** 1
B	*** 1	*** 1	6	6	7	7
C	2	****1	2	2	4	3
D	1	1	1	1	2	2
TOTALE	5	4	10	10	15	14

* in convenzione con il comune di Malborghetto-Valbruna per 15 ore settimanali

** part-time a 21 ore

*** messa a disposizione di appaltatore esterno (servizio refezione)

**** allo stato, il posto è vacante

Dalla ricognizione dell'attuale dotazione organica, così come riportata nella superiore Tabella 3, effettuata ai sensi degli articoli 6 e 33 del D.Lgs. 165/2001, non si rilevano situazioni di soprannumero di personale né, comunque, di eccedenza in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente; il Comune di Pontebba, pertanto, non deve avviare, nel corso dell'anno 2024, le procedure di cui all'art. 33 D.Lgs. 165/2001, relative alle dichiarazioni di esubero.

Al contrario, onde assicurare la funzionalità degli Uffici del Comune, con dipendenti incardinati stabilmente negli apparati burocratici, al fine di garantire il buon andamento dell'Amministrazione, si rende necessario procedere alla copertura dei posti inseriti in dotazione organica (v. Tab. 2) e risultanti attualmente scoperti, e precisamente:

1) Cat. C – Istruttore – Area Amministrativa-Affari generali:

- Attività: Gestione procedimenti elettorali (tenuta, aggiornamento delle liste elettorali, tenuta ed aggiornamento albo scrutatori, ecc.); gestione delle attività di competenza della Sottocommissione

Elettorale Circondariale; gestione elenco dei giudici popolari. Gestione leva. Supporto al servizio anagrafe/stato civile.

- Competenze:

➤ Conoscenze: delle norme e dei regolamenti riguardanti le predette attività, delle forme di raccordo tra il Comune ed enti terzi (es. Prefettura, Regione) per la gestione delle predette attività; Alfabetizzazione tecnico-digitale;

➤ Capacità (Saper fare): Autonomia nell'ambito di specifici processi amministrativi con relativa responsabilità di risultato e con una significativa ampiezza delle soluzioni possibili secondo l'esperienza di settore. Relazioni con l'utenza. Relazioni interne all'unità organizzativa di appartenenza. Costanti rapporti con altre unità organizzative al fine di gestire processi intersettoriali. Relazioni con istituzioni pubbliche e private esterne all'ente; capacità di leggere, comprendere, analizzare e prendere decisioni basate su un set di dati.

➤ Competenze trasversali (Saper essere): Adattabilità a scenari normativi in evoluzione; Empatia ed intelligenza emotiva (capacità di introspezione, di autocritica, di accettare e fare critiche costruttive), problem solving, capacità di comunicazione, scritta e orale, capacità di gestire le emozioni.

Nel corso del 2024 è prevista la cessazione dal servizio per quiescenza di n. 1 unità di personale cat B qualifica operaio. In ossequio al principio del mantenimento del turn over si provvederà alla sostituzione del personale cessato.

1) Cat. B – Operaio-autista – Area Gestione del Territorio:

Attività: Attività tipo specialistico nel campo tecnico e della manutenzione nei diversi settori di attività della viabilità, degli edifici, degli impianti, degli arredi e del verde pubblico, esercitate mediante l'utilizzo di apparecchiature tecniche, automezzi e/o apparecchiature informatiche, ovvero svolgendo attività di tipo strumentale a più ampi processi produttivi. Eventualmente da adibire al trasporto scolastico.

Competenze

➤ **Conoscenze tecniche:** Conoscenze delle norme e dei regolamenti riguardanti il servizio. Conoscenze operative di discipline specialistiche relative alla tipologia dei servizi erogati dall'unità di appartenenza. Conoscenze tecnico specialistico nell'utilizzo di attrezzature manuali e non, macchinari e veicoli di guida. Rispetto delle norme in materia di sicurezza e di codice della strada.

Eventuale possesso di abilitazioni specifiche per la guida di mezzi (a titolo esemplificativo e non esaustivo: mezzi movimentazione terra).

➤ **Capacità (saper fare):** Buona capacità di utilizzo degli strumenti tecnici ed automezzi necessari al corretto svolgimento dell'attività. Relazioni organizzative semplici di tipi interno ed esterno. Valuta nel merito i singoli casi concreti ed applica le istruzioni operative. Autonomia operativa nell'ambito di istruzioni e prescrizioni di massima con relativa responsabilità per la corretta esecuzione dell'attività direttamente svolta.

➤ **Competenze trasversali (Sapere essere - Soft Skills)** Orientamento al lavoro di gruppo e alla collaborazione, riconoscendo il ruolo e i compiti di ogni singolo attore, al fine del raggiungimento dell'obiettivo comune. Interagire con gli altri, comprendere il loro stato d'animo, al fine di creare un clima positivo, all'interno della squadra operativa.

➤ **Problem solving:** capacità di analizzare le problematiche proponendo anche soluzioni operative nella realizzazione delle attività di competenza, volte al raggiungimento di precisi obiettivi assegnati, al fine di garantire una gestione efficiente delle risorse affidate. Flessibilità Oraria e Capacità Comunicativa con l'utenza, in particolare in età scolare.

Alla luce di quanto sopra esposto è definita la seguente programmazione.

Programmazione triennale 2024-2026 del fabbisogno del personale

Al fine di mantenere lo standard qualitativo dei servizi offerti ai cittadini e garantire il buon andamento della Pubblica Amministrazione viene mantenuto il turnover del personale (ad esclusione del personale addetto alla cucina ora messo a disposizione della ditta appaltatrice) ponendo in essere tutte le strategie per il trasferimento del know-how e del know-that (anche con il reclutamento anticipato del personale rispetto all'effettiva cessazione del dimissionario), con massima e prioritaria attenzione a forme e soluzioni dirette alla riqualificazione professionale dei dipendenti, a privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali e di core business piuttosto che di quelle di supporto o di back office, valutando sempre e comunque soluzioni alternative alla mera copertura dei posti che si renderanno vacanti.

La previsione del fabbisogno del personale, consentirà di determinare per ciascun profilo anche la possibilità di procedere, fermo il rispetto delle percentuali previste per garantire il reclutamento dall'esterno, con le progressioni di carriera previste dalla legge regionale 18/2016 (art. 20).

Il Piano di reclutamento del personale dell'anno 2024 prevede le seguenti assunzioni a tempo indeterminato già previste con il piano triennale del fabbisogno 2024-2026:

PROGRAMMA ASSUNZIONALE 2024: TAB. 3

Cat.	Profilo professionale	Area	Quantità	Strategia di copertura del fabbisogno	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE
C	ISTRUTTORE	Amministrativa ed Affari generali	1	Mobilità/Attingimento da altre graduatorie/Concorso	Tempo indeterminato full time
B	OPERAIO*	Gestione del Territorio	1	Mobilità/Attingimento da altre graduatorie/Concorso	Tempo indeterminato full time

* si provvederà alla sostituzione successivamente al ricevimento delle formali dimissioni dal servizio.

Il reclutamento del personale avviene nel rispetto delle procedure selettive previste.

Si precisa che per procedure concorsuali, al fine di migliorare i servizi erogati ai cittadini e cogliere le possibilità offerte dalla normativa per una migliore qualificazione del personale dipendente, si ricomprendono le progressioni di carriera disciplinate dall'art. 20, comma 2 della L.R. 18/2016 e dei contratti vigenti ivi comprese, laddove ricorrano i presupposti normativi, le progressioni fra categorie mediante procedura comparativa.

Nelle more della valutazione e dell'espletamento delle procedure da adottare per la copertura dei posti vacanti, si autorizza il ricorso al lavoro flessibile (tempo determinato e/o interinale) laddove sussista la necessità di un arruolamento immediato al fine di garantire gli standard qualitativi e quantitativi nonché l'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

Si autorizza il ricorso al lavoro flessibile anche per far fronte a situazioni impreviste e/o imprevedibili nonché per supportare gli uffici in caso di personale assente (nel rispetto dei divieti normativamente e contrattualmente previsti), personale posto in aspettativa volontaria o personale cessato con diritto alla conservazione del posto ai sensi dell'art. 10, comma 8 CCRL 19/07/2023.

L'Amministrazione, inoltre, intende ricorrere a convenzionamenti con altri enti in applicazione dell'art. 27 del CCRL 19/07/2023 qualora i responsabili dei servizi valutino tale strumento opportuno o necessario al fine di migliorare/garantire i servizi dell'Ente, nei limiti della disponibilità di bilancio.

Si intende partecipare, qualora ne sussistano i presupposti, a progetti sperimentali di coworking con altri Enti.

ANNO 2025 - 2026

Per il biennio 2025-2026, si autorizza sin d'ora:

il mantenimento del turnover del personale (con esclusione del personale assegnato alla cucina ora posto in disponibilità della ditta appaltatrice del servizio) ponendo in essere tutte le strategie per il trasferimento del know-how e del know-that, (anche con il reclutamento anticipato del personale rispetto all'effettiva cessazione del dimissionario); la copertura dei posti che si renderanno vacanti anche mediante procedure di progressione fra le categorie (progressioni verticali) laddove ne ricorrano i presupposti nei limiti di quanto disposto dall'art. 20, comma 2, della L.R. 18/2016; il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o a tempo determinato laddove sussista la necessità di un arruolamento immediato al fine di garantire gli standard qualitativi e quantitativi nonché l'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa nonché per far fronte a situazioni impreviste e/o imprevedibili, per supportare gli uffici in caso di personale assente (nel rispetto dei divieti normativamente e contrattualmente previsti), personale posto in aspettativa volontaria o personale cessato con diritto alla conservazione del posto ai sensi dell'art. 10, comma 8 CCRL

19/07/2023; il ricorso a convenzionamenti con altri enti in applicazione dell'art. 27 del CCRL 19/07/2023 qualora i responsabili dei servizi valutino tale strumento opportuno o necessario al fine di migliorare/garantire i servizi dell'Ente, nei limiti della disponibilità di bilanci;

la partecipazione, qualora ne sussistano i presupposti, a progetti sperimentali di coworking con altri Enti

Si precisa espressamente che L'Amministrazione, nell'ambito del Piano dei fabbisogni, potrà procedere annualmente o in corso d'anno alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati e alla comparsa di nuove esigenze per effetto delle normali dinamiche del personale, garantendo comunque il rispetto dei vincoli di finanza pubblica e la neutralità finanziaria della rimodulazione.

ALTRE TIPOLOGIE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Progetto sportelli linguistici

Nell'ambito delle iniziative progettuali aventi ad oggetto l'uso della lingua tedesca nella pubblica amministrazione, anche per l'annualità 2024 è stata inoltrata richiesta di finanziamento del progetto. Per la realizzazione del progetto si intende reclutare n. 1 unità di personale cat. C1 a tempo determinato e tempo parziale 18ore/settimana. La durata del contratto sarà calcolata dal Servizio personale facendo sì che il costo non sbordi dal contributo che sarà assegnato. L'assunzione di personale è, pertanto, subordinata al finanziamento del progetto e la relativa spesa è interamente coperta dal contributo regionale. La spesa di personale, pertanto, si presenta neutra dal punto di vista di rispetto del tetto di spesa normativamente previsto.

Progetto cantieri lavoro

L'Amministrazione regionale, al fine di facilitare l'inserimento lavorativo e sostenere il reddito di soggetti disoccupati, interviene con finanziamenti parziali o totali per la realizzazione di cantieri di lavoro della durata da 65 a 174 giornate e con orario giornaliero di 6,30 ore. Sono progetti volti all'inserimento lavorativo di soggetti disoccupati, in attività temporanee e straordinarie poste in essere da Comuni o loro forme associative in ambito forestale e vivaistico, di rimboschimento, di sistemazione montana e di costruzione di opere di pubblica utilità, dirette al miglioramento dell'ambiente e degli spazi urbani.

Il Comune di Pontebba ha da sempre aderito a questi progetti e intende continuare con la partecipazione all'iniziativa regionale. Tali progetti sono in parte finanziati dall'amministrazione regionale. Questi progetti sono rivolti a residenti nella Regione FVG in stato di disoccupazione ai sensi della vigente normativa nazionale e regionale che non percepiscano alcun tipo di ammortizzatore sociale, non siano titolari di pensione assimilabile a reddito da lavoro o di assegno sociale, siano inseriti nelle graduatorie redatte dai Centri per l'impiego regionali.

4) Capacità assunzionale e risorse finanziarie

Per quanto attiene alle sopra dette fasce demografiche ed ai corrispondenti valori soglia, il Comune di Pontebba rientra nella fascia demografica "comuni da 1.000 a 1.999 abitanti" di cui alla deliberazione della Giunta Regionale n. 1871/2021, alla quale corrisponde un valore soglia del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti pari al 30,10% dei primi tre titoli delle entrate del Bilancio di previsione. Per quanto attiene alla metodologia di calcolo del rispetto del valore soglia si rimanda alla circolare regionale prot.00038197/P del 30.12.2020.

Di seguito vengono riportati i dati contabili riferiti alla verifica del conseguimento del valore soglia di sostenibilità della spesa di personale per il triennio 2024/2026:

BILANCIO DI PREVISIONE 2024/2026			
VERIFICA CONSEGUIMENTO DEL VALORE SOGLIA DI SOSTENIBILITA' DEBITI FINANZIARI:			
	2024	2025	2026
Indicatore 8.2 sostenibilità dei debiti finanziari (Allegato 1° indicatori sintetici B.P.2024/2026)	10,25%	8,13%	8,27%
Soglia classe demografica a cui appartiene l'Ente secondo il DGR nr.1885 del 14.12.2020	14,90%	14,90%	14,90%
Posizionamento dell'Ente rispetto alla soglia	<14,90%	<14,90%	<14,90%
VERIFICA CONSEGUIMENTO DEL VALORE SOGLIA DI SOSTENIBILITA' SPESA DI PERSONALE:			
	2024	2025	2026
SPESE PERSONALE MACR.1.1.0.0.0	716.359,00	714.059,00	714.059,00
SPESE PERSONALE MACR.1.3.2.12.0	31.264,20	11.805,20	2.500,00
RIMBORSI DOVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE a detrarre			
SPESE PER CANTIERI LAVORO	29.635,51	9.714,20	
RIMBORSO RICEVUTI PER SPESE DI PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE	64.350,00	64.350,00	64.350,00
SPESE PER ASSUNZIONI DI PERSONALE PER LE QUOTE FINANZIATE DA SPECIFICHE ENTRATE VINCOLATE PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI			
SPESE PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO A VALERE SULLE RISORSE DEL PNRR			

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE COMUNE DI PONTEBBA

Triennio 2024/2026

Sezione organizzazione e capitale umano

Sottosezione di programmazione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale – AGGIORNAMENTO 1

SPESE PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO A VALERE SULLE PROPRIE RISORSE DI BILANCIO PER ATTUAZIONE PROGETTI PNRR			
SPESE PER ARRETRATI DI ESERCIZI PRECEDENTI E RELATIVI A RINNOVI CONTRATTUALI			
SPESE PER ASSUNZIONI DI PERSONALE PER LE QUOTE FINANZIATA DA SPECIFICHE ENTRATE VINCOLATE PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI			
SPESE CONSEGUENTI ALL'ATTUAZIONE NORMA INTERPRETAZIONE AUTENTICA LR 13/2022 ARTICOLO 9, COMMA 48			
TOTALE SPESE	653.637,69	651.800,00	652.209,00
ENTRATE TIT.1	818.546,56	818.546,56	818.546,56
ENTRATE TIT.2	1.330.206,47	1.282.122,16	1.255.198,46
ENTRATE TIT.3	745.624,89	659.299,50	639.794,52
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			
a detrarre			
FCDE ASSESTATO NELLA PARTE CORRENTE DEL BILANCIO DI PREVISIONE	48.214,22	48.214,22	48.214,22
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PER CANTIERI DI LAVORO	29.635,51	9.714,20	
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE DI PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE	64.350,00	64.350,00	64.350,00
ENTRATE VINCOLATE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE E PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI			
ENTRATA CORRELATA ALLA SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO	-	-	-

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE COMUNE DI PONTEBBA

Triennio 2024/2026

Sezione organizzazione e capitale umano

Sottosezione di programmazione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale – AGGIORNAMENTO 1

DETERMINATO A VALERE SULLE RISORSE DEL PNRR			
ENTRATE CORRELATE 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	-	-	-
FONDO SVALUTAZIONE CREDITI SU TARI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER LA TARIFFA A NATURA CORRISPETTIVA			
TOTALE ENTRATE	2.752.178,19	2.637.689,80	2.600.975,32
INDICATORE DI SOSTENIBILITA'	23,75	24,71	25,08
VALORE SOGLIA CLASSE DI RIFERIMENTO	30,10	30,10	30,10
PREMIO IN RELAZIONE ALLA SOSTENIBILITA' DEL DEBITO (INDICATORE 8.2 BILANCIO DI PREVISIONE)	-	-	-
VALORE SOGLIA FINALE	30,10	30,10	30,10
SCOSTAMENTO	6,35	5,39	- 5,02

La spesa di personale è stata determinata in base alle indicazioni contenute nella circolare regionale prot.00038197/P del 30.12.2020.

Da quanto sopra descritto emerge che l'Ente rispetta il vincolo dettato dall'art. 22 della L.R. n. 18/2015 e smi, e può procedere ad assunzioni anche incrementando la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, sino ad una spesa complessiva che, rapportata alle entrate correnti, non risulti superiore al 30,10%.

Con riferimento a tutto quanto sopra esposto, si precisa, riassumendo:

→ come illustrato, l'Ente ha effettuato la ricognizione annuale delle eccedenze di personale, secondo quanto previsto dagli artt. 6 e 33, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, senza rinvenire situazioni né di eccedenza, né di soprannumerarietà nell'ambito dei contingenti delle categorie;

→ che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, la presente programmazione del fabbisogno di personale 2024/2026 è stata formulata in coerenza con gli strumenti di programmazione economico – finanziaria annuale e pluriennale, ovvero nello specifico lo schema del DUP 2024-2026 e lo schema di bilancio 2024-2026 approvati rispettivamente con deliberazione giunta n. 164 e 165 del 19/12/2023, il Piano Esecutivo di Gestione Semplificato 2024 – 2026 approvato con deliberazione giunta n. 1 del 11/01/2024 e il Bilancio di previsione 2024-2026 approvato mediante deliberazione del Consiglio comunale in data 25/01/2024 n. 9, nonché il DUP approvato con deliberazione consiliare n. 8 stessa data;

→ la presente programmazione del fabbisogno di personale 2024/2026 rispetta le norme assunzionali sotto il profilo finanziario;

→ sono rispettati da parte dell'Ente gli obblighi in tema di collocamento dei lavoratori disabili di cui alla l. 68/1999; si precisa infatti, per quanto concerne l'obbligo per cui i datori di lavoro pubblici e privati che occupano da 15 a 35 dipendenti devono avere alle loro dipendenze un lavoratore disabile (art. 3), che è impiegato presso il Comune un lavoratore disabile in regime part time 21 ore.

Da quanto precede consegue che il Comune di Pontebba rispetta tutti i requisiti per poter procedere alle assunzioni di personale.

Sul presente Piano triennale del fabbisogno del personale il Revisore dei conti ha espresso parere positivo, come da nota assunta al prot. com.le in data 24/01/2024 al n. 2024-576_A

VARIAZIONE 1

Il carattere di dinamicità proprio della programmazione del fabbisogno di personale, porta alla esigenza di aggiornare il programma assunzionale in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi.

Ricognizione della programmazione assunzionale adottata con PIAO 2024-2026 approvato con deliberazione giunta n. 22 del 22/02//2024.

In conformità a quanto stabilito con la programmazione assunzionale adottata con il PIAO 2024-2026 approvato con deliberazione giunta n. 22 del 22/02/2024 si è provveduto:

CONTRATTO DI LAVORO INTERINALE/TEMPO DETERMINATO:

Cat.	Profilo professionale	Unità Organizzativa	Quantità	Strategia di copertura del fabbisogno	PROVVEDIMENTO
C	Istruttore Amministrativo	Servizi DEMOGRAFICI	1	Nelle more della valutazione della strategia da adottare si è provveduto a potenziare il servizio demografico mediante reclutamento di personale a tempo determinato	<i>Scorrimento graduatoria altri Enti</i>

Con la presente variazione si prende atto che alla data odierna non sono pervenute cessazioni né richieste di aspettativa.

AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024-2026

Per far fronte alle esigenze di manutenzione del verde pubblico, della manutenzione delle strade nella stagione estiva, anche al fine di prevenire il rischio incendi notevolmente incrementato dalla crisi siccità che ha caratterizzato gli ultimi anni, viene prevista l'assunzione di n. 2 unità di personale cat. B qualifica operaio per il periodo 15 giugno – 15 settembre 2024;

Inoltre si rende necessario potenziare la squadra operai, anche in considerazione di situazioni di criticità dettate da accumuli di ferie arretrate che devono essere fruiti, per il periodo di anni 1 eventualmente rinnovabile.

Cat.	Profilo professionale	Unità Organizzativa	Quantità	Strategia di copertura del fabbisogno
B	Operaio	Area Gestione del Territorio	1	Potenziamento dell'organico per esigenze temporanee con figura professionale di categoria B qualifica operaio, tempo determinato per anni 1 e pieno. Procedura concorsuale/scorrimento graduatorie e/o lavoro interinale.
B	Operaio	Area Gestione del Territorio	2	Potenziamento dell'organico per esigenze stagionali con figura professionale di categoria B qualifica operaio 36 ore/settimana. Periodo 15/06/2024-15/09/2024 lavoro interinale/selezione pubblica

CAPACITÀ ASSUNZIONALE:

Come stabilito dall'art. 22 della L.R. 18/2015 così come novellata dall'art.6 della L.R. 20/2020, nonché quanto disposto con la deliberazione di Giunta Regionale nr. 1885/2020, come aggiornata con successive deliberazioni della Giunta Regionale n. 1871/2021 e 1994/2021.

VERIFICA CONSEGUIMENTO DEL VALORE SOGLIA DI SOSTENIBILITA' SPESA DI PERSONALE:

	2024	2025	2026
SPESE PERSONALE MACR.1.1.0.0.0	731.159,00	726.359,00	714.059,00
SPESE PERSONALE MACR.1.3.2.12.0	31.264,20	11.805,20	2.500,00
RIMBORSI DOVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE			
a detrarre			
SPESE PER CANTIERI LAVORO	29.635,51	9.714,20	
RIMBORSO RICEVUTI PER SPESE DI PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE	74.350,00	74.350,00	74.350,00
SPESE PER ASSUNZIONI DI PERSONALE PER LE QUOTE FINANZIATE DA SPECIFICHE ENTRATE VINCOLATE PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI			

SPESE PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO A VALERE SULLE RISORSE DEL PNRR			
SPESE PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO A VALERE SULLE PROPRIE RISORSE DI BILANCIO PER ATTUAZIONE PROGETTI PNRR			
SPESE PER ARRETRATI DI ESERCIZI PRECEDENTI E RELATIVI A RINNOVI CONTRATTUALI			
SPESE PER ASSUNZIONI DI PERSONALE PER LE QUOTE FINANZIATA DA SPECIFICHE ENTRATE VINCOLATE PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI			
SPESE CONSEGUENTI ALL'ATTUAZIONE NORMA INTERPRETAZIONE AUTENTICA LR 13/2022 ARTICOLO 9, COMMA 48			
TOTALE SPESE	658.437,69	654.100,00	642.209,00
ENTRATE TIT.1	818.546,56	818.546,56	818.546,56
ENTRATE TIT.2	1.330.206,47	1.282.122,16	1.255.198,46
ENTRATE TIT.3	745.624,89	659.299,50	639.794,52
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			
a detrarre			
FCDE ASSESTATO NELLA PARTE CORRENTE DEL BILANCIO DI PREVISIONE	48.214,22	48.214,22	48.214,22
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PER CANTIERI DI LAVORO	29.635,51	9.714,20	
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE DI PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE	74.350,00	74.350,00	74.350,00
ENTRATE VINCOLATE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE E PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI			
ENTRATA CORRELATA ALLA SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO A VALERE SULLE RISORSE DEL PNRR	-	-	-

ENTRATE CORRELATE 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	-	-	-
FONDO SVALUTAZIONE CREDITI SU TARI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER LA TARIFFA A NATURA CORRISPETTIVA			
TOTALE ENTRATE	2.742.178,19	2.627.689,80	2.590.975,32
INDICATORE DI SOSTENIBILITA'	24,01	24,89	24,79
VALORE SOGLIA CLASSE DI RIFERIMENTO	30,10	30,10	30,10
PREMIO IN RELAZIONE ALLA SOSTENIBILITA' DEL DEBITO (INDICATORE 8.2 BILANCIO DI PREVISIONE)	-	-	-
VALORE SOGLIA FINALE	30,10	30,10	30,10
SCOSTAMENTO	- 6,09	- 5,21	- 5,31

Il valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti applicabile al Comune di Pontebba viene rispettato in quanto è definito nel 30,10 % (non applicabile premio per sostenibilità del debito) dalla citata deliberazione regionale ed il Comune di Pontebba, sulla base delle previsioni per il triennio 2024-2026, presenta un valore soglia finale pari al 24,01% per il 2024; 24,89% per il 2025 e 24,79% per il 2026.

Con riferimento a tutto quanto sopra esposto, si precisa, riassumendo:

→ come illustrato, l'Ente ha effettuato la ricognizione annuale delle eccedenze di personale, secondo quanto previsto dagli artt. 6 e 33, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, senza rinvenire situazioni né di eccedenza, né di soprannumerarietà nell'ambito dei contingenti delle categorie;

→ che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, la presente programmazione del fabbisogno di personale 2024/2026 è stata formulata in coerenza con gli strumenti di programmazione economico – finanziaria annuale e pluriennale, ovvero nello specifico lo schema del DUP 2024-2026 e lo schema di bilancio 2024-2026 approvati rispettivamente con deliberazione giunta n. 164 e 165 del 19/12/2023, il Piano Esecutivo di Gestione Semplificato 2024 – 2026 approvato con deliberazione giunta n. 1 del 11/01/2024 e il Bilancio di previsione 2024-2026

approvato mediante deliberazione del Consiglio comunale in data 25/01/2024 n. 9, nonché il DUP approvato con deliberazione consiliare n. 8 stessa data;

→ la presente programmazione del fabbisogno di personale 2024/2026 rispetta le norme assunzionali sotto il profilo finanziario;

→ sono rispettati da parte dell'Ente gli obblighi in tema di collocamento dei lavoratori disabili di cui alla l. 68/1999; si precisa infatti, per quanto concerne l'obbligo per cui i datori di lavoro pubblici e privati che occupano da 15 a 35 dipendenti devono avere alle loro dipendenze un lavoratore disabile (art. 3), che è impiegato presso il Comune un lavoratore disabile in regime part time 21 ore.

Da quanto precede consegue che il Comune di Pontebba rispetta tutti i requisiti per poter procedere alle assunzioni di personale.

Sulla presente variazione n. 1 della sezione 3.3 PIAO 2024-2026 "Piano triennale del fabbisogno del personale" il Revisore dei conti del Comune di Pontebba ha espresso parere positivo, come da nota assunta al prot. comunale in data 22/04/2024 al n. 2942_A