



COMUNE DI CASTIONS DI STRADA

Provincia di Udine

Via Roma, 43

33050 CASTIONS DI STRADA

COPIA

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

Numero 54 Del 09-09-2024

**Oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026 _
MODIFICA ALLA SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE DEL CAPITALE
UMANO"- SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE "PIANO TRIENNALE
DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE"**

L'anno **duemilaventiquattro** il giorno **nove** del mese di **settembre** alle ore **19:00** nella Casa Comunale.

Convocata dal Sindaco si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Signori:

PETRUCCO IVAN	SINDACO	P
COMAND ELISA	VICESINDACO	P
DOMINI SONIA	ASSESSORE	P
VALVASON IVAN	ASSESSORE	P
SARTORI DAVIDE	ASSESSORE	P
DAL BELLO SIMONE	ASSESSORE	P

La seduta della Giunta si svolge in modalità mista – ART. 5 del Regolamento per il Funzionamento della Giunta Comunale. (GC 39 DEL 20.05.2022)

.

Partecipa il Segretario Comunale Comunale Dott.ssa Candotto Rita
Constatato legale il numero degli intervenuti il sig.PETRUCCO IVAN in qualità di SINDACO assume la presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a prendere in esame la proposta di deliberazione riguardante l'oggetto sopra indicato ed assumere i provvedimenti relativi.

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026_ MODIFICA ALLA SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO"- SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE"

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

-l'art. 6 del DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, nella legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto, per tutte le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole ed istituzioni educative, l'adozione ogni anno, entro il 31 gennaio, del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

CHE il PIAO ha durata triennale con aggiornamento annuale, è di competenza della Giunta Comunale ed assorbe e sostituisce, in ottica di semplificazione, una serie di documenti di programmazione che le Pubbliche Amministrazioni erano tenute ad adottare:

- Il Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 - Il Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 del D.Lgs 165/2001
- Il Piano delle razionalizzazioni delle dotazioni strumentali, di cui all'art. 2 della L. 244/2007 - Il Piano della performance, di cui all'art. 10, del D.Lgs. 150/2007
- Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, di cui agli artt. 1 e 60 della L. 190/2012 - Il Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14 della L. 124/2015
- Il Piano delle azioni positive, di cui all'art. 48, della L. 198/2006

RICHIAMATA la deliberazione giuntale n. 7 del 12.02.2024 con cui è stato approvato il P.I.A.O "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026";

DATO ATTO che nella sezione 3 del P.I.A.O "Organizzazione e Capitale Umano" – Sottosezione 3.3 di programmazione "Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale" è stato richiamato il piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026 in cui si evidenziava nel punto.3 "Rilevazione dei fabbisogni", la presenza di n. 1 posto nella cat. PLA e di n. 1 posto vacante nella cat. PLB della dotazione organica;

EVIDENZIATO che dal 01.08.2024 il posto di cat. PLA si è reso vacante, mentre il posto cat. PLB è stato coperto in data 29.04.2024;

PRESO ATTO che, dalle valutazioni effettuate volte a garantire l'efficienza della struttura organizzativa dell'Ente, risulta necessario procedere ad effettuare una modifica nella pianta organica trasformando il posto vacante da categoria PLA a categoria PLB;

CONSIDERATO che occorre procedere alla più rapida copertura del posto, in quanto risulta strategica per il buon andamento dell'azione amministrativa dell'Ente al fine di governare le fondamentali competenze del settore;

RITENUTO di aggiornare il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2024-2026 nel seguente modo:

- Prevedere l'assunzione di n.1 "Agente di Polizia Locale" categoria PLB, con assegnazione al Servizio di Polizia Locale in convenzione con i Comuni di Mortegliano (Capofila), Lestizza e Talmassons;

VISTI:

- il parere favorevole in merito alla regolarità tecnica rilasciato dal Segretario comunale, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000;
- Il parere favorevole in merito alla regolarità contabile rilasciato dal Responsabile del Servizio Economico Finanziario, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000;
- il parere favorevole rilasciato dall'Organo di revisione, per quanto di competenza, relativamente alla Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano", Sottosezione 3.3 "Piano triennale del fabbisogno del personale";

VISTA la competenza della Giunta per l'adozione del presente atto, come previsto dall'art. 11, comma 1, del DM 132/2022;

DATO ATTO che il P.I.A.O deve essere pubblicato nel sito web dell'Ente nelle apposite sezioni di Amministrazione trasparente, nonché nel portale dedicato, appositamente predisposto dal Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, come stabilito all'art. 7 del DM 132/2022;

CON voti unanimi e favorevoli espressi nelle forme di legge

DELIBERA

- 1- **DI MODIFICARE ED AGGIORNARE** la sezione 3 del P.I.A.O “Organizzazione e Capitale Umano” - Sottosezione di programmazione “Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale” ;
- 2- **DI MODIFICARE** la pianta organica trasformando il posto vacante dal 01.08.2024 da categoria PLA a categoria PLB;
- 3- **DI PREVEDERE** l'assunzione di n.1 “Agente di Polizia Locale” categoria PLB, con assegnazione al Servizio di Polizia Locale attualmente in convenzione con i Comuni di Mortegliano (Capofila), Lestizza e Talmassons
- 4- **DI DARE ATTO** che il presente aggiornamento della Piano Triennale dei fabbisogni di personale è adottato previo parere favorevole dall'Organo di revisione per quanto di competenza;
- 5- **DI DARE MANDATO** all'area amministrativa di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione “Amministrazione trasparente”;
- 6- **DI DARE MANDATO** all'Area amministrativa di provvedere all'invio della presente deliberazione e degli allegati:
 - all'OIV;
 - al Revisore dei conti;
 - ai dipendenti comunali;
 - alle OOSS e alla RSU
- 7- **DI DARE MANDATO** al Segretario comunale di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 come approvato, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell'art. 6, comma 4, del citato D.L. n.80/2022;
- 8- **DI DICHIARARE**, con votazione separata palese favorevole unanime, il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 1 c. 19 della L.R. 21/03, come sostituito dall'art. 17, comma 12, L.R. 17/2004.

Letto, approvato e sottoscritto.

F.to Il Presidente
PETRUCCO IVAN

F.to L'Assessore Anziano
COMAND ELISA

F.to Il Segretario Comunale
Dott.ssa Candotto Rita

Ai sensi dell'art.1 comma ~~15~~ / 19 della vigente L.R. 21/2003 attesto che la presente deliberazione
è stata affissa all'Albo Pretorio e vi rimarrà, per quindici giorni consecutivi e precisamente
~~vi rimarrà~~
dal 11-09-2024 al 26-09-2024.

Data 11-09-2024

F. to L'Impiegato Addetto

Reg.Pubbl.nr. **374/2024**

 Comunicato ai capigruppo a sensi del 16° comma dell'art.1 della vigente L.R. n.21/03 il 11-09-2024 Prot. n. **8993/2024**

**ALLEGATO "A" COME PARTE INTEGRANTE E SOSTANZIALE ALLA DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE N. 54 DEL 09-09-2024**

**OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026
MODIFICA ALLA SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE DEL CAPITALE
UMANO"- SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE "PIANO
TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE"**

PARERE TECNICO (art. 49 c.1 del D.Lg.svo 267/2000)

Si esprime parere **Favorevole** in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento.

Castions di Strada, 05-09-2024

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Rita Candotto

Parere sfavorevole – MOTIVAZIONI:

Il SEGRETARIO COMUNALE: _____

Art.49 del D.Lgs.vo n. 267/2000 (Pareri dei responsabili dei servizi).c.1. Su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla Giunta e al Consiglio che non sia mero atto di indirizzo deve essere richiesto il parere, in ordine alla sola regolarità tecnica, del responsabile del servizio interessato e, qualora comporti riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, del responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile. I pareri sono inseriti nella deliberazione.

PARERE CONTABILE (art. 49 c.1 del D.Lg.svo 267/2000)

Sulla proposta di deliberazione in oggetto

- ☐ Si esprime parere **Favorevole** in ordine alla regolarità contabile del presente provvedimento, tenuto conto che i riflessi diretti ed indiretti
- ☐ Attesta che il parere non è stato espresso in quanto dal contenuto della proposta non si evincono riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio

Castions di Strada, 05-09-2024

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
F.to Dott.ssa Nadia Callegarin

Parere sfavorevole - MOTIVAZIONI:

Il Responsabile del Servizio: _____

Art.49 del D.Lgs.vo n. 267/2000 (Pareri dei responsabili dei servizi).c.1. Su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla Giunta e al Consiglio che non sia mero atto di indirizzo deve essere richiesto il parere, in ordine alla sola regolarità tecnica, del responsabile del servizio interessato e, qualora comporti riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, del responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile. I pareri sono inseriti nella deliberazione.

**3.3 PIANO TRIENNALE
DEL FABBISOGNO DEL
PERSONALE**

1. PRESUPPOSTI NORMATIVI

Si riporta di seguito la normativa di riferimento:

- L'art. 39, comma 1, della L. 449/1997 prevede che *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale (...)”*.
- L'art. 89, comma 5, del D.Lgs. 267/2000 dispone, tra l'altro, che gli Enti Locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e delle esigenze d'esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.
- L'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 che stabilisce: *“Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.”*
- L'art. 6 del D.Lgs. n. 165 del 03.03.2001, così come modificato e integrato dal D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017, che disciplina la materia inerente l'organizzazione degli uffici e stabilisce che la programmazione del fabbisogno di personale sia adottata in coerenza con gli strumenti di programmazione economico finanziaria, il quale prevede altresì al comma 3 che ogni amministrazione provveda periodicamente a indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e al comma 6 che in assenza di tale adempimento non si possa procedere a nuove assunzioni.
- L'art. 33 del D.Lgs. n. 165 del 03.03.2001, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183 del 12.11.2011, il quale stabilisce che: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.”*.
- L'art. 35 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 6 del D. Lgs. n. 75/2017, nella parte in cui prevede che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da parte di ciascuna amministrazione sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art. 6, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017.
- Le Linee di indirizzo approvate con DM 08.05.2018 pubblicate in G.U. il 27.07.2018 emanate ai sensi dell'art 6-ter. D.Lgs. n. 165/2001 per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali, che prevedono in particolare che il PTFP debba svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, articolati a loro volta in obiettivi generali che identificano le priorità strategiche delle Pubbliche Amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati e obiettivi specifici di ogni PA.
- L'art 9 comma 1-*quinques* D.L 113/2016 convertito in L. n. 160/2016 che contempla il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, ivi

	compresi i rapporti di co.co.co e di somministrazione, nonché il divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati elusivi delle disposizioni in argomento, qualora non vengano rispettati i termini di approvazione del bilancio di previsione, dei rendiconti, del bilancio consolidato e dei termini per l'invio alla banca dati delle Amministrazioni pubbliche (BDAP); – L'art. 20 della L.R. n. 18/2016, recante la disciplina della assunzione del personale non dirigente e nel dettaglio i successivi articoli 23 “<i>Mobilità di Comparto</i>”, 24 “<i>Mobilità intercompartimentale</i>” e 26 “<i>Procedure selettive</i>”. Richiamati i seguenti obblighi generali imposti dalla normativa vigente preordinati alle assunzioni di personale, ivi compreso il lavoro flessibile: 1. Adozione del Piano triennale del fabbisogno di personale; 2. Dichiarazione annuale da parte dell'Ente, con apposito atto ricognitivo, dell'assenza di personale in soprannumero o in eccedenza (art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e art. 22 della L.R. 18/2016); 3. Approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006); 4. Obbligo di certificazione ai creditori che il credito è certo, liquidato ed esigibile (art. 9, comma 3-bis, del D.L. 185/2008 conv. nella L. 2/2009); 5. Adozione del Piano della Performance (art. 10, comma 5, del D.Lgs. 150/2009 e Titolo II, Capo V, della L.R. 18/2016); 6. Rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato (art. 9, comma 1-<i>quinques</i>, del DL 113/2016 conv. nella L. 160/2016); 7. Rispetto dei termini di comunicazione dei Piani triennali dei fabbisogni (30 giorni dalla loro adozione) (art. 60 del D.Lgs. 165/2001); 8. Non trovarsi in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 267/2000 e quindi soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale. Dato atto, rispetto agli obblighi sopra riportati, che: 1. Il Piano triennale del fabbisogno di personale viene approvato con la sottosezione 3.3 “<i>Piano triennale del fabbisogno del personale</i>” del presente PIAO; 2. E' stata effettuata la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale dalla quale è emerso che non risultano eccedenze di personale o situazioni in soprannumero, in relazione alle fisiologiche esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente medesimo (art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e art. 22 della L.R. 18/2016); 3. Il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità viene approvato con la sottosezione 2.1.1 “<i>Piano azioni positive</i>” del presente PIAO; 4. L'Amministrazione non risulta inadempiente all'obbligo di certificazione disomme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali (art. 9, comma 3-bis, del D.L. 185/2008 conv. nella L. 2/2009); 5. Sono state assegnate le risorse ai Responsabili di servizio e nella sezione 2.2 “<i>Performance</i>” del presente PIAO viene approvato il Piano della Performance, con contestuale assegnazione delle risorse ai Responsabili di Servizio; 6. Il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 è stato approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 5 dd. 16.01.2024 L'Ente non è tenuto ad approvare il bilancio consolidato. Per quanto riguarda il rendiconto, la scadenza per l'anno 2024 è fissata al 30.04, pertanto il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di somministrazione, nonché
--	---

	il divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati elusivi delle disposizioni in argomento, permane fino a quando non viene adempiuto l'obbligo violato; 7. A seguito dell'approvazione del presente atto da parte della Giunta comunale si provvederà, entro il termine di 30 giorni, alla comunicazione dei contenuti del presente piano mediante caricamento nell'applicazione SICO predisposta per gli adempimenti previsti dall'art. 60 del D.Lgs. 165/2001; 8. L'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 267/2000, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale. 2. VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA Nella Regione Friuli Venezia Giulia, a partire dalla legge regionale n. 18/2016, è stata effettuata una profonda revisione della dirigenza e del personale degli enti del Comparto Unico, con conseguenti riflessi sull'assetto organizzativo e sulle dotazioni organiche degli enti. Da qui la necessità del dovuto coordinamento tra le diverse fonti normative. Con la legge regionale 6 novembre 2020, n. 20 la Regione Autonoma F.V.G. è intervenuta nuovamente modificando la legge regionale 17 luglio 2015 n. 18, contenente la disciplina generale in materia di finanza locale, intervenendo in particolare negli obblighi di finanza pubblica. Il legislatore regionale ha ritenuto di avvalersi del concetto di sostenibilità finanziaria, introdotto anche dal legislatore statale, per definire i nuovi obblighi di finanza pubblica a carico degli enti locali della Regione, ritenendo che, rispetto al precedente criterio basato sulla spesa storica, sia maggiormente idoneo a salvaguardare l'autonomia di entrata e di spesa dei comuni sancita dall'articolo 119 della Costituzione. In particolare, il legislatore nazionale ha rivisto e superato il concetto di dotazione organica, per lasciar spazio al piano triennale di fabbisogno di personale che diventa <i>"lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane"</i> (punto 2.1 delle Linee Guida, DM 8/5/2018). Il concetto di dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa massima sostenibile, che non può essere valicata dal piano triennale di fabbisogno di personale. Ai sensi della L.R. 18/2015 gli enti locali della Regione devono assicurare i seguenti vincoli finanziari: – Concorso finanziario (art. 2, commi 2 e 2-bis); – Equilibrio di bilancio in applicazione della normativa statale (art. 19) – Sostenibilità del debito (art. 21) e sostenibilità della spesa di personale (art. 22). A partire dall'anno 2020, la Regione FVG ha introdotto il concetto di sostenibilità della spesa del personale, inteso come rispetto di un valore soglia in riferimento all'incidenza delle spese di personale del Comune, al loro degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, sulle entrate correnti del medesimo. Con deliberazione della Giunta Regionale n. 1885 dd. 14.12.2020 sono stati definiti, distinti per classe demografica, i valori soglia sia dell'indicatore di sostenibilità dei debiti finanziari sia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, fissando la validità dei nuovi vincoli di finanza pubblica per il periodo 2021-2025, considerando l'anno 2021, come anno sperimentale. Successivamente, la deliberazione di Giunta Regionale n. 1994 dd. 23.12.2021 ha ricalcolato, distinto per classe demografica, il valore soglia di sostenibilità della spesa del personale rispetto alle entrate correnti. Il valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti applicabile a questo Ente (Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti) è 24,30%.
--	---

Come specificato nella circolare della **Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche dell'immigrazione della Regione FVG n. 38197 del 30/12/2020**, non sono più applicabili, in particolare, le seguenti norme in materia di:

- a) contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio del triennio 2011-2013, come previsto dall'articolo 22 della legge regionale n. 18/2015 nel testo vigente fino al 31 dicembre 2020;
- b) reclutamento di personale contenute nell'articolo 4, comma 2, della legge 12/2014;
- c) reclutamento del personale a tempo indeterminato contenute, con riferimento fino all'esercizio 2020, nell'articolo 56, comma 19, della legge regionale 18/2016;
- d) reclutamento di personale a tempo determinato contenute nel decreto legge n. 78/2010, articolo 9, comma 28;
- e) reclutamento di personale – utilizzo resti assunzionali – contenute nell'articolo 14-bis del decreto legge n. 4/2019;
- f) reclutamento di personale a tempo indeterminato e lavoro flessibile - budget regionale – contenute nell'articolo 19, commi 1, 2 e 3 della legge regionale n. 18/2016;
- g) reclutamento di personale – cessione spazi assunzionali a livello regionale – contenute nell'articolo 56, comma 19 bis della legge regionale n. 18/2016. Pertanto con le nuove regole non rileva più la disciplina degli spazi assunzionali e le assunzioni prescindono anche dalle eventuali cessazioni.
- h) limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016 (Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75), norma peraltro derogata, per il solo esercizio 2020, dall'articolo 10, comma 17 della legge regionale 23/2019.

Pertanto con le nuove regole non rileva più la disciplina degli spazi assunzionali e le assunzioni prescindono anche dalle eventuali cessazioni. L'ente può assumere se sostiene nel tempo la spesa di personale come stabilito dalla normativa regionale.

Per quanto sopra esposto la dotazione organica per gli anni 2024-2026, 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 in entrata corrente e del FCDE iscritte nel Bilancio di previsione 2024-2026, viene così quantificata:

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno 2024			
	2024	2025	2026
FASCIA			
D			
Spesa di personale al netto IRAP - previsione 2024	819.880	835.330	835.330
Entrate correnti - iscritte a bilancio di			

	previsione			
	Titolo I	1.373.408,00 €	1.351.507,00€	1.351.507,00€
	Titolo II	1.711.946,80 €	1.608.743,67 €	1.607.472,96 €
	Titolo III	805.073,00 €	1.003.200,00 €	1.003.200,00 €
	totale	3.890.427,80 €	3.963.450,67 €	3.962.179,96 €
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	246.805,82 €	289.551,23 €	289.551,23 €
	Rimborsi per cantieri lavoro	15.600,00 €	15.600,00 €	15.600,00 €
	Importo tabella P di cui art.9 comma 16 LR 22/2022	158.296,00 €	158.296,00 €	158.296,00 €
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	3.469.725,98 €	3.500.003,44 €	3.498.732,73 €
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	23,63%	23,87%	23,88%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 GR	24,30%	24,30%	24,30%
	Incremento bassa incidenza oneri indebitamento	0,00%	0,00%	0,00%
	Incremento TEORICO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))	23.263,41 €	15.170,84 €	14.862,05 €
	Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	881.609,34 €	888.966,76 €	888.657,98 €

	3. RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI 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. La dotazione organica del Comune risulta così determinata e rappresenta la dotazione minima imprescindibile per l'erogazione dei servizi con riferimento alla quale procedere alla programmazione del fabbisogno compatibilmente con i vincoli della finanza pubblica:		
	Numero di posti di dotazione organica per categoria	Profilo professionale	Ricognizione dei posti coperti:
	n. 3 Cat. D	Istruttore direttivo	n. 3
	n. 9 Cat. C	Istruttore amministrativo	n. 1* vacante dal 01.07.2024
		Istruttore amm.vo-contabile	n. 4 * di cui 1 vacante
		Istruttore contabile	n. 1
		Istruttore tecnico	n. 3
	n. 4 Cat. B	Collab.re amm.vo-terminalista	n. 1 part-time
		Operaio spec.to-autista	n. 3
	n. 2 Cat. PLB	Agente di Polizia Locale	n. 2 * di cui uno vacante
3.1 Cessazione e posti vacanti Rispetto alle assunzioni programmate con il piano del fabbisogno triennio 2024-2026 come da documento allegato al DUP adottato con deliberazione consiliare n.34 del 30.11.2023, alla data odierna risulta un posto vacante di cat. PLB a tempo pieno da coprire nel corso del 2024, oltre a n. 2 posti di categoria C.. Cessazioni anno 2024 Al momento sono note n.2 cessazione per l'anno 2024 Cessazioni anno 2025-2026 Al momento non sono note cessazioni per gli anni 2025 e 2026			
3.2 Assunzioni La programmazione delle assunzioni è la seguente:			
Assunzioni anno 2024			
In riferimento alle cessazioni di personale (per mobilità volontaria e dimissioni dal servizio) e per i posti vacanti di procedere alla relativa copertura			
Copertura di altre posizioni che si dovessero rendere vacanti per ragioni oggi			

	non prevedibili
	Stipula convenzione per l'utilizzo di personale ai sensi dell'art. 7 CCRL 26.11.2004, dell'art. 28 della L.R. 18/2016 e s.m.i. e dell'art. 1, comma 557, della L. 311/2004, che saranno attivate dal Responsabile del Servizio quale privato datore di lavoro per sostituire temporaneamente dipendenti assenti con diritto alla conservazione del posto o per far fronte ad esigenze eccezionali o temporanee o per garantire il mantenimento degli standard quantitativi o qualitativi di servizio o per esigenze di carattere temporaneo da attivarsi al verificarsi delle singole necessità,
	Assunzioni anni 2025 e 2026
	In riferimento alle cessazioni di personale (per mobilità volontaria e dimissioni dal servizio) e per i posti vacanti di procedere alla relativa copertura Stipula convenzione per l'utilizzo di personale ai sensi dell'art. 7 CCRL 26.11.2004, dell'art. 28 della L.R. 18/2016 e s.m.i. e dell'art. 1, comma 557, della L. 311/2004, che saranno attivate dal Responsabile del Servizio quale privato datore di lavoro per sostituire temporaneamente dipendenti assenti con diritto alla conservazione del posto o per far fronte ad esigenze eccezionali o temporanee o per garantire il mantenimento degli standard quantitativi o qualitativi di servizio o per esigenze di carattere temporaneo da attivarsi al verificarsi delle singole necessità,
	Per la presente sezione è stato ottenuto il parere del Revisore dei Conti (prot. comunale n. 6615 d.d. 04.07.2023) per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di cui alla L.R. 18/2015, ottenendone parere positivo. Della presente sezione viene data informazione alla RSU ed alle OO.SS. ai sensi dell'art. 7 del CCRL FVG 01.08.2022. La presente sezione riporta all'interno del PIAO quanto già previsto contabilmente all'interno del DUP. Nel caso di modifiche alle necessità dell'Ente che non alterassero le strategie complessive nella gestione e nell'organizzazione del personale, saranno adottati aggiornamenti solo nella sezione del PIAO stesso. 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 uno strumento 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.