

Comune di Cervignano del Friuli  
Provincia di Udine



AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE  
DI FABBISOGNO DI PERSONALE

2025 – 2027

Allegato 5 del PIAO 2025-27

Marzo 2025

## 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 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 Cervignano del Friuli.

La *Giunta comunale con delibera n. 98 del 15/05/2019*, 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. 32 dd. 25 febbraio 2021* 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. 34 del 21/02/2024* è stato approvato il "Piano Integrato Attività ed Organizzazione per il triennio 2024-26", tra i cui allegati è confluito anche il Piano del fabbisogno di personale triennio 2024/2026. Il suddetto PIAO e, in particolare, il PTFP 2024-26 è stato da ultimo modificato e aggiornato per effetto della *deliberazione giuntale n. 249 del 09/10/2024*.

Al 31/12/2024 il numero totale dei dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Cervignano del Friuli era pari a 122, di cui 38<sup>1</sup> appartenenti alla pianta organica aggiuntiva POA. A questo numero devono essere aggiunti il Segretario Comunale e i dipendenti a tempo determinato presso il servizio sociale POA (n. 2). Si riporta di seguito una tabella nella quale viene suddiviso il personale rispetto all'orario di lavoro (*full time – part time*) e rispetto al tipo di contratto (*tempo indeterminato – determinato*).

ORARIO DI LAVORO	N. DIPENDENTI con contratto a tempo indeterminato	N. DIPENDENTI con contratto a tempo determinato
Part time 24 ore	1	/
Part time 30 ore	9	/
Part time 32 ore	2	/
Full time	110	2
Totale	122	2

Nella tabella seguente è stata inserita la descrizione qualitativa del personale dipendente a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente al triennio considerato 2025-27 suddivisa per categorie di inquadramento e ai relativi profili professionali.

Categoria	Profilo	Tempo indeterminato		
		Uomini	Donne	Totale
D	Amministrativo e/o contabile – Tecnico – assistente sociale Psicologo	9	33 <sup>2</sup>	42
C	Amministrativo e/o contabile e/o tecnico Tecnico informatico Collaboratore socio assistenziale	9	38	47

<sup>1</sup> Si evidenzia che i dipendenti della POA sono 38 di cui uno in aspettativa.

<sup>2</sup> All'interno della tabella della ripartizione del personale al 31/12/2024 il numero delle dipendenti cat. D donne è stato indicato come n.33, è da evidenziare che n. 1 era in aspettativa.

B	Collaboratore amministrativo/tecnico Operaio specializzato e/o autista scuolabus Operatore Assistenti domiciliari	11	7	18
A	Operatore/centralinista Operaio	2	2	4
PLB	Ufficiale Tenente di polizia locale	1	1 <sup>3</sup>	2
PLA	Agente di polizia locale	5	4	9
Totale		37	85	122

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

Prendendo a riferimento l'ultimo prospetto informativo di gennaio 2025, inviato telematicamente al Centro per l'impiego di Udine, si evince che la quota d'obbligo, di cui alla L. N. 68/99, al 31/12/2024 non viene rispettata per n. 2 scoperture.

L'ente prontamente ha inviato al Centro per l'impiego di Udine la richiesta di avviamento numerico per la copertura di n. 1 quota d'obbligo di cui alla L. 68/99 e, al momento, la procedura si sta concludendo con l'assunzione di un collaboratore amministrativo cat. B.

Al fine di adeguarsi a quanto previsto dalla normativa vigente in caso di nuova assunzione, per la copertura della restante quota d'obbligo rimasta scoperta, il Comune di Cervignano del Friuli provvederà ad adeguarsi prontamente inviando una richiesta di avviamento numerico per la copertura della quota d'obbligo di cui alla L. 68/99 al CPI.

Per completezza si indica che, al 31/12/2024, i lavoratori disabili L.68/99 erano n. 5 a tempo pieno (art. 1 – L.68/99) e n. 1 a tempo part time 30 ore (L.68/99 art.18).

### **1.2 PERSONALE A TEMPO DETERMINATO**

Come già in parte emerso in una delle precedenti tabelle, il Comune di Cervignano del Friuli alla data del 31/12/2024 aveva in essere n. 2 contratti di lavoro a tempo determinato presso il servizio sociale del comune – Pianta organica aggiuntiva POA: n. 2 assistenti sociali cat. D.

Nel corso dell'anno si sono conclusi altri n. 3 rapporti di lavoro a tempo determinato presso il servizio sociale POA, di cui:

- n. 2 assistenti sociali cat. D trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- n. 1 istruttore amministrativo cat. C.

---

<sup>3</sup> All'interno della tabella della ripartizione del personale al 31/12/2024 il numero delle donne PLB è stato indicato come n.1, è da evidenziare che in tale data n. 1 era in comando presso altro ente fino al 01/01/2025.

Si evidenzia altresì che il comune di Cervignano del Friuli nel corso del 2024 si è avvalso dell'operato a tempo determinato di n. 1 dipendente di altro comune in comando presso il proprio corpo di Polizia Locale e che al 31/12/2024 non vi era alcun dipendente di altro comune in comando presso il proprio ente.

### 1.3 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.

Di seguito si riporta la fotografia al 31/12/2024 del personale somministrato presso il comune di Cervignano del Friuli:

SERVIZIO	NR. DIPENDENTI SOMMINISTRATI	PROFILO
Biblioteca	1	Istruttore amministrativo
Servizio Sociale	1	Collaboratore amministrativo
	3	Assistente Sociale
Commercio	1	Istruttore amministrativo
	6	

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

Con la delibera di approvazione del PIAO 2025-27 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 Cervignano del Friuli appartiene, vengono rideterminati nel 23,40%.

Per quanto sopra esposto la dotazione organica per gli anni 2025-27, 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 2025/2027, approvato con deliberazione consiliare n. 68 del 18/12/2024 e variato con deliberazione consiliare n. 6 del 25/03/2025 e comunicate dal responsabile del Servizio finanziario, viene così quantificata:

SEZIONE 1			
Servizio finanza locale			
Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche dell'immigrazione			
<b>COMUNE DI CERVIGNANO DEL FRIULI</b>			
<b>MONITORAGGIO INDICATORE SOSTENIBILITA' SPESA DI PERSONALE</b>			
<b>- DATI PER APPROVAZIONE PIAO 2025-2026-2027-</b>			
<b>ESERCIZIO</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
<b>SPESE</b>	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
<b>TIPOLOGIA</b>			
<b>a sommare</b>			
VOCE PDC U.1.01.00.00.000	€ 5.882.089,13	€ 5.675.355,95	€ 5.675.871,95
VOCE PDC U.1.03.02.12.000	€ 256.000,00	€ 83.000,00	€ 83.000,00

Comune di Cervignano del Friuli  
PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-27

RIMBORSI DOVUTI PER PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC. <i>PDC U.1.09.01.01.001</i>	€ 14.959,39	€ 665,00	€ 665,00
<b>a detrarre</b>			
SPESE PER CANTIERI DI LAVORO	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
RIMBORSI RICEVUTI PER PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC. - PDCF: 3.05.02.01.001	€ 395.908,60	€ 346.299,94	€ 346.299,94
SPESE PER ASSUNZIONI DI PERSONALE PER LE QUOTE FINANZIATE DA SPECIFICHE ENTRATE VINCOLATE PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	€ 270.190,77	€ 159.640,77	€ 159.640,77
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			
<b>TOTALE SPESE</b>	<b>€ 5.486.949,15</b>	<b>€ 5.253.080,24</b>	<b>€ 5.253.596,24</b>
<b>ENTRATE</b>	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
TIPOLOGIA			
<b>a sommare</b>			
VOCE PDC E.1.00.00.00.000	€ 5.712.098,50	€ 5.711.098,50	€ 5.711.098,50
VOCE PDC E.2.00.00.00.000	€ 24.351.315,65	€ 22.725.042,23	€ 22.769.927,58
VOCE PDC E.3.00.00.00.000	€ 5.949.640,99	€ 6.212.954,36	€ 6.157.695,90
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			
<b>a detrarre</b>			
FCDE ASSESTATO NELLA PARTE CORRENTE DEL BILANCIO DI PREVISIONE	€ 453.125,93	€ 465.863,66	€ 465.863,66
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESA CANTIERI DI LAVORO	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE:	€ 395.908,60	€ 346.299,94	€ 346.299,94
ENTRATE VINCOLATE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE E PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	€ 270.190,77	€ 159.640,77	€ 159.640,77
ENTRATA CORRELATA ALLA SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO A VALERE SULLE RISORSE DEL PNRR			

Comune di Cervignano del Friuli  
PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-27

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			
FONDO SVALUTAZIONE CREDITI SU TARI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER LA TARIFFA A NATURA CORRISPETTIVA			
IMPORTO TABELLA P DI CUI ALL'ARTICOLO 9, COMMA 16, LR 16/2023	565.177,62	565.177,62	565.177,62
<b>TOTALE ENTRATE</b>	<b>€ 34.328.652,22</b>	<b>€ 33.112.113,10</b>	<b>€ 33.101.739,99</b>
INDICATORE DI SOSTENIBILITA'	15,98%	15,86%	15,87%
VALORE SOGLIA PER LA CLASSE DI RIFERIMENTO	23,40%	23,40%	23,40%
PREMIO IN RELAZIONE ALLA SOSTENIBILITA' DEL DEBITO (INDICATORE 8.2 BILANCIO DI PREVISIONE)	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>5%</b>
VALORE SOGLIA FINALE	26,40%	26,40%	28,40%
<b>SCOSTAMENTO</b>	<b>-10,42%</b>	<b>-10,54%</b>	<b>-12,53%</b>

I suddetti importi di spesa costituiscono il limite massimo di spesa potenziale di personale sostenibile dal Comune di Cervignano del Friuli nel rispetto del valore soglia del 23,40% 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 2025/2027.

## 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, al fine di comprendere i posti che in data 01/01/2025 risultano ancora vacanti presso il Comune di Cervignano del Friuli, appare utile partire riepilogando le cessazioni del biennio 2021-2022 rimaste in sospeso nel corso del 2024 e analizzare nel dettaglio le cessazioni del biennio 2023-2024.

<b>Cessazioni 2021 – rimaste in sospeso nel 2024</b>	<b>Note</b>
N. 1 Agente di polizia locale cat PLA cessato in data 31/10/2021	Posto coperto in data 01/01/2024
<b>Cessazioni 2022 – rimaste in sospeso nel 2024</b>	<b>Note</b>
<b>N.1 Responsabile del servizio sociale POA cat. D</b>	<b>In aspettativa dal 06/02/2022</b>
N. 1 Agente di polizia locale cat PLB in comando dal 31/12/2022	Rientro dal comando in data 01/01/2025
<b>Cessazioni 2023</b>	<b>Note</b>



Comune di Cervignano del Friuli  
PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-27

N. 1 istruttore amministrativo contabile cat. C – Casa di riposo - cessato in data 24/02/2023	Posto coperto in data 01/09/2023
N. 1 Assistente sociale cat D – POA cessato in data 15/06/2023	Posto coperto in data 01/07/2023
N. 1 istruttore amministrativo contabile cat. C – Servizio Tributi - cessato in data 31/12/2023	Posto coperto in data 01/07/2024
N. 1 istruttore amministrativo contabile cat. C – POA - cessato in data 15/01/2023	Posto coperto in data 04/12/2023
<b>N. 1 Agente di polizia locale cat PLA cessato in data 31/07/2023</b>	<b>Ipotesi di copertura con modalità previste dalla legge - anno 2025</b>
N. 1 Agente di polizia locale cat PLA cessato in data 31/07/2023	Posto coperto in data 01/03/2024
N. 1 istruttore amministrativo cat. C – Ruò - cessato in data 30/11/2023	Posto coperto in data 01/09/2023 per affiancamento e poi cessato in data 30/11/2023
N. 1 istruttore amministrativo cat. C – Ruò - cessato in data 30/11/2023	Posto coperto in data 01/12/2023
N. 1 istruttore tecnico informatico cat. C cessato in data 31/10/2023	Posto coperto in data 01/09/2023 per affiancamento
N. 1 operaio cat. B cessato in data 15/09/2023	Posto coperto in data 15/10/2024
<b>Cessazioni 2024</b>	<b>Note</b>
<b>N. 1 istruttore amministrativo cat. C – Biblioteca cultura e sport - cessato in data 31/08/2024</b>	<b>Posto coperto attualmente con interinale e ipotesi di copertura con modalità previste dalla legge - anno 2025</b>
N. 1 istruttore amministrativo cat. C – Segreteria contratti e affari generali - cessato in data 02/06/2024	Posto coperto in data 09/07/2024
N. 1 istruttore tecnico informatico cat. C - cessato in data 29/02/2024	Posto coperto in data 16/09/2024
<b>N. 1 istruttore amministrativo cat. C – Demografico - cessato in data 30/06/2024</b>	<b>Posto soppresso</b>
N. 1 istruttore amministrativo cat. C – RUO - cessato in data 15/09/2024	Posto soppresso in data 15/03/2025
N. 1 Agente di polizia locale cat PLA cessato in data 29/02/2024	Posto coperto con interscambio dal 01/03/2024
N. 1 istruttore amministrativo cat. C – Demografico - cessato in data 07/01/2024	Posto coperto in data 01/03/2024
N. 1 istruttore amministrativo cat. C – Segreteria contatti e affari generali - cessato in data 31/08/2024	Posto coperto in data 16/10/2024
N. 1 istruttore amministrativo contabile cat. C – Ragioneria - cessato in data 07/11/2024	Posto coperto in data 01/01/2025
<b>N. 1 istruttore amministrativo contabile cat. C – Ragioneria - cessato in data 01/12/2024 PIAZZA</b>	<b>Posto da sopprimere dal 01/06/2025 se, entro tale data, non rientra il dipendente avente diritto alla conservazione del posto</b>

Comune di Cervignano del Friuli  
PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-27

N. 1 istruttore direttivo tecnico cat. D – Urbanistica, edilizia privata e ambiente - cessato in data 01/04/2024	Posto trasformato in istruttore tecnico cat. C e coperto in data 01/11/2024
<b>N. 1 istruttore amministrativo contabile cat. C – Servizi agli ospiti – Casa di riposo - cessato in data 02/09/2024</b>	<b>Posto soppresso</b>

Pertanto, con l'approvazione del PIAO 2025-27 e in particolare di questo piano triennale del Fabbisogno di personale si sopprimono i seguenti posti, come anticipato dalla tabella:

- N. 1 istruttore amministrativo cat. C – Demografico - cessato in data 30/06/2024;
- N. 1 istruttore amministrativo contabile cat. C – Servizi agli ospiti – Casa di riposo - cessato in data 02/09/2024;
- N. 1 istruttore amministrativo contabile cat. C – Ragioneria - cessato in data 01/12/2024 (da sopprimere dopo il 01/06/2025 solo se, entro tale data, non rientra il dipendente avente diritto alla conservazione del posto).

Dopo aver definito le cessazioni degli anni precedenti ed evidenziato i posti che risultano ancora vacanti, si procede alla stima delle **CESSAZIONI 2025/2027**.

In riferimento al triennio 2025/2027 alla data odierna sono al momento note le seguenti ulteriori cessazioni:

N. 1 istruttore amministrativo contabile cat. C presso l'Ufficio Ragioneria a decorrere dal 16/03/2025 (ultimo giorno di servizio 15/03/2025) **SENZA** diritto alla conservazione del posto.

Si stimano altresì le cessazioni nel triennio 2025/2027 per accesso al trattamento pensionistico, tenendo in considerazione che la legge di Bilancio 2025, ha completamente cambiato gli scenari: a partire dal 01/01/2025 il limite ordinamentale, precedentemente fissato a 65 anni, è stato innalzato alla maturazione della pensione di vecchiaia (ad oggi 67 anni) ed è stata abrogata la facoltà per la PA di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro qualora il dipendente abbia maturato i requisiti di accesso alla pensione anticipata, anche prima del raggiungimento dell'età ordinamentale.

Pertanto, dal 2025:

- Comune di Cervignano del Friuli procederà alla risoluzione unilaterale da parte dell'ente solo al raggiungimento della pensione di vecchiaia;
- il dipendente si potrà dimettere o al raggiungimento dei requisiti necessari o rimanere in servizio fino al raggiungimento della pensione di vecchiaia.

Da quanto emerso, i nominativi certi che andranno in quiescenza nel Comune di Cervignano del Friuli, sono:

- N. 1 Assistente sociale cat D – POA (cessazione dal 01/04/2025)
- N. 1 istruttore amministrativo contabile cat. C -POA (cessazione dal 01/05/2025)

### **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 2025/27 con particolare riferimento all'anno 2025.

Rispetto alle suddette necessità si evidenzia la necessità di provvedere:

1. **Nel corso del 2025:**

- alla copertura dei suddetti posti vacanti entro il 31/12/2025;
- alla **variazione** di n. 1 profilo, su indicazione del responsabile del servizio e a seguito del pensionamento del dipendente (01/05/2025), di istruttore amministrativo contabile cat. C presso il servizio sociale POA in n. 1 posto di istruttore contabile cat. C al fine di soddisfare le esigenze proprie del servizio;
- alla **variazione** di n. 1 profilo, su indicazione del responsabile del servizio e a seguito dell'analisi del carico di lavoro di istruttore amministrativo contabile cat. C presso l'ufficio Ragioneria (cessato in data 15/03/25) in n. 1 posto di istruttore contabile cat. C al fine di soddisfare le esigenze proprie del servizio;
- alla **variazione** di n. 1 profilo, su indicazione del responsabile del servizio e a seguito dell'analisi del carico di lavoro, di istruttore amministrativo cat. C presso il servizio Biblioteca, cultura e sport in n. 1 posto di istruttore amministrativo contabile cat. C al fine di soddisfare le esigenze proprie del servizio;
- all'**istituzione**, su indicazione del responsabile del servizio e a seguito dell'analisi del carico di lavoro, di un nuovo posto di istruttore amministrativo contabile cat. C presso il servizio sociale POA necessario a soddisfare le esigenze proprie del servizio;
- all'**istituzione**, su indicazione del responsabile del servizio e a seguito dell'analisi del carico di lavoro, di un nuovo posto di assistente sociale cat. D presso il servizio sociale POA necessario a soddisfare le esigenze proprie del servizio;
- 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 2026**

- alla conferma delle assunzioni programmate nel 2025 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 2027** si rende necessario provvedere alle seguenti assunzioni:

- alla conferma delle assunzioni programmate nel 2025-26 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;

Si evidenzia altresì che:

- l'Ambito Territoriale Agro Aquileiese ha aderito all'avviso pubblico "Manifestazione di interesse per le azioni di incremento della capacità degli ATS" approvato con Decreto del Capo Dipartimento n. 268 del 07/08/2024.

Comune di Cervignano del Friuli  
PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-27

- con Decreto n. 40 del 14/03/2025 del Direttore Generale del Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie - Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alla povertà, così come modificato dal decreto del Direttore Generale n. 59 del 25/03/2025, è stata disposta l'accettazione delle 544 istanze di adesione presentate dagli ambiti territoriali sociali ATS. Sono stati inoltre definiti i criteri per il riparto delle figure professionali da assumere dai singoli ATS, suddivise per specifico profilo, e le relative assegnazioni.
- con l'approvazione del presente piano, allegato al PIAO 2025-27, il Comune di Cervignano del Friuli, in quanto ente capofila del servizio sociale dei comuni dell'Ambito Territoriale Agro Aquileiese, si impegna ad assumere a tempo determinato, con durata triennale, le seguenti figure professionali (assegnate con Decreto n. 40 del 14/03/2025 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali):
  - n. 1 Funzionario amministrativo;
  - n. 1 Funzionario contabile – economico finanziario/funzionario esperto di rendicontazione;
  - n. 2 Funzionario psicologo;
  - n. 2 Funzionario educatore professionale socio pedagogico/Pedagogista.

Le procedure concorsuali necessarie ad individuare le risorse sopracitate sono a carico del Ministero.

A conclusione delle procedure concorsuali, le assunzioni verranno formalizzate dal Comune di Cervignano del Friuli (indicativamente da settembre 2025).

L'assunzione del personale sarà finanziata interamente con fondi del PN Inclusion e lotta alla povertà 2021-2027. Il costo delle nuove assunzioni, essendo eterofinanziate per il triennio, rende neutrale, dal punto di vista finanziario, l'impatto di tale aggiornamento. Pertanto, come previsto, l'assunzione è in deroga ai vincoli comunali.

Di seguito si riporta lo schema riepilogativo della programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato riferite al triennio 2025/2027.

**FABBISOGNO 2025 - 2027 PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO COMPRESO EX ART. 110 COMMA 1 D.LGS 267/2000 – FABBISOGNO ANNO 2025**

Cat.	Profilo	Fabbisog no n. unità 16/03/202 5	N. unità già in forza 16/03/2025	Cessazioni previste 16/03/2025	N. unità da reclutare 16/03/20 25	Modalità di reclutamento
<b>D</b>	<b>Amministrativo e/o contabile Tecnico – assistente sociale Psicologo</b>	<b>44</b>	<b>42</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<p><u>Assunzione di N. 1 Assistente sociale (dal 01/04/2025)</u> <b>Modalità di reclutamento prevista della legge:</b> scorrimento graduatoria del Comune di Cervignano del Friuli</p> <p><u>Assunzione di N. 1 Assistente sociale (dal 01/09/2025)</u> <b>Modalità di reclutamento prevista della legge:</b> scorrimento graduatoria del Comune di Cervignano del Friuli – POSTO NUOVO</p> <p><u>Assunzione di N. 1 Istruttore direttivo Amministrativo – Ufficio Commercio (dal 01/09/2025)</u> <b>Modalità di reclutamento prevista della legge:</b> mobilità/scorrimento graduatorie/concorso (la più idonea a garantire continuità al servizio)</p>

Comune di Cervignano del Friuli  
PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-27

PLB	Ufficiale Tenente di polizia locale	2	2	/	/	
C	Amministrativo e/o contabile e/o tecnico, tecnico informatico Collaboratore socio assistenziale	50	48	1	4	<p><u>Assunzione di N. 1 Istruttore amministrativo contabile – POA (dal 01/04/2025) – POSTO NUOVO</u> <b>Modalità di reclutamento prevista dalla legge:</b> mobilità/scorrimento graduatorie/concorso (la più idonea a garantire continuità al servizio)</p> <p><u>Assunzione di N. 1 Istruttore amministrativo contabile – Biblioteca, cultura e sport (dal 01/06/2025)</u> <b>Modalità di reclutamento prevista dalla legge:</b> mobilità/scorrimento graduatorie/concorso (la più idonea a garantire continuità al servizio)</p> <p><u>Assunzione di N. 1 Istruttore contabile – POA (dal 01/05/2025)</u> <b>Modalità di reclutamento prevista dalla legge:</b> mobilità/scorrimento graduatorie/concorso (la più idonea a garantire continuità al servizio)</p> <p><u>Assunzione di N. 1 Istruttore contabile – Uff. Ragioneria (dal 01/06/2025)</u> <b>Modalità di reclutamento prevista dalla legge:</b> mobilità/scorrimento graduatorie/concorso (la più idonea a garantire continuità al servizio)</p>
PLA	Agente di polizia locale	10	9	/	1	<p><u>Assunzione di n. 1 Agente di polizia locale (dal 01/07/2025)</u> <b>Modalità di reclutamento prevista dalla legge:</b> mobilità/scorrimento graduatorie/concorso (la più idonea a garantire continuità al servizio)</p>
B	Collaboratore amministrativo/tecnico Operaio specializzato e/o autista scuolabus Operatore Assistenti domiciliari	20	18	/	2	<p><u>Assunzione di n. 2 Collaboratore amministrativo cat. B per la copertura di n. 2 quote d'obbligo di cui alla L. 68/99</u></p>
A	Operatore/centralinista Operaio	4	4	/	/	
		130	123	2	9	
<b>PERSONALE FUORI DALLA DOTAZIONE ORGANICA OPERANTE PRESSO L'ENTE</b>						
Segretario Generale in convenzione						1

**COMANDI, DISTACCHI, CONVENZIONI, UTILIZZI CONDIVISI, SCAVALCHI**

DESCRIZIONE
Convenzione Segreteria (Segretario Comunale)
Convenzione servizio finanziario in scadenza al 31/12/2025
Convenzione servizio Commercio
Convenzione CUC
Convenzione Corpo di Polizia Municipale
Convenzione personale
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 2025/2027**

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 di Cervignano del Friuli al momento dell'approvazione del PIAO 2025-27 non ha previsto strategie di copertura di fabbisogno del personale ulteriori rispetto alle assunzioni di cui sopra, riportate nell'apposita tabella del fabbisogno 2025-27.

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)

#### **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.

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. Si evidenzia in particolare la direttiva sulla *Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti* del 14 gennaio 2025 emanata dal Ministro per la PA in coerenza con le direttive del 23 marzo 2023, in materia di formazione e del 28 novembre 2023, in materia di leadership e valutazione della performance individuale.

Pertanto, 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.

Le scelte del Comune di Cervignano del Friuli 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, come quella 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.

A tal fine la piattaforma Syllabus viene considerata un'ottima opportunità di formazione messa a disposizione dal Dipartimento per la Funzione Pubblica, a titolo gratuito, a tutti i dipendenti e responsabili di settore delle PA. La piattaforma rende progressivamente disponibili percorsi formativi customizzati sulle esigenze dei dipendenti delle amministrazioni centrali e locali, volti primariamente a rafforzare le competenze di base, e approfondimenti e aggiornamenti rispetto a tematiche più specifiche o di natura specialistica, fruibili in apprendimento autonomo.

Recentemente, con delibera giunta è stato approvato anche il Protocollo d'Intesa con la fondazione COMPA FVG per la fruizione di servizi formativi, consulenziali e di supporto per gli enti del Comparto Unico. Il presente Protocollo d'Intesa disciplina la fruizione da parte dell'Ente dei servizi offerti gratuitamente da ComPA FVG su mandato della Regione Friuli Venezia Giulia e in particolare della formazione gratuita erogata tramite la piattaforma per la formazione LMS di cui ComPA FVG si è dotata.

L'amministrazione, in continuità con quanto operato negli anni precedenti, si riserva di poter ricorrere anche ad altre risorse formative, soprattutto nei casi in cui siano rilevati fabbisogni formativi su tematiche specifiche per le quali sia necessaria una formazione ad hoc per contenuti, livelli di padronanza o specializzazione e modalità didattiche individuate.

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 13/07/2023 è stata richiesta a tutte le TPO responsabili di settore la disponibilità a formare in base alle necessità il personale dell'ente nelle materie di loro competenza;
- in data 19/07/2023, a seguito delle novità introdotte in materia, tutto il personale è stato invitato a seguire il *webinar* di M. Catalano "Corso di formazione obbligatoria 2023: codice di comportamento dei dipendenti pubblici".

Inoltre l'ente ha previsto anche per il 2025-27 diverse misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione, formazione 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** con l'approvazione del PIAO 2025-27, e in particolare con quella del POLA, è garantita 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.