

**COMUNE DI AIELLO DEL FRIULI**

**AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI  
PERSONALE**

**TRIENNIO 2022 - 2024**

## **PREMESSE**

L'art. 6 comma 2 del D.Lgs. 165/2001 dispone, tra l'altro che *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*

Per effetto della suddetta norma il piano triennale di fabbisogni del personale ha acquisito un ruolo centrale divenendo uno strumento strategico per individuare le esigenze di personale.

Con l'adozione di tale piano, infatti, la pubblica amministrazione non si limita ad operare una asettica ricognizione numerica del fabbisogno organico, dovendo piuttosto prevedere le specifiche modalità di reperimento del personale, allo scopo di garantire, tenuto conto delle risorse finanziarie necessarie e del rispetto degli equilibri di bilancio e dei vincoli di finanza pubblica, il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, che devono complessivamente ispirare l'organizzazione degli uffici, secondo quanto previsto dall'art. 2 comma 1 del D.lgs. n. 165/2001.

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.

Alla luce di quanto sopra esposto il presente aggiornamento al Piano triennale di fabbisogno del personale triennio 2022/2024 tiene conto dei seguenti aspetti:

- le linee guida, approvate con DM 8/5/2018;
- le linee programmatiche di mandato;
- i fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo (punto 1 delle linee di indirizzo);
- il rispetto dei vincoli finanziari di finanza pubblica;
- il rispetto del principio di coerenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria, di bilancio e della performance;

- la nuova disciplina di cui alla L.R. 21/2019 “*Esercizio coordinato di funzioni e servizi tra gli enti locali del Friuli-Venezia Giulia e istituzione degli Enti di decentramento regionale*”;
- del “*Patto per lo sviluppo della Basa Friulana Orientale*” che vede il Comune di Cervignano del Friuli quale referente per l’attuazione degli obiettivi prefissati, con particolare riferimento alla gestione associata di funzioni e servizi;
- le convenzioni per la gestione di servizi in forma associata attualmente in atto.

Le linee guida, approvate con DM 8/5/2018, evidenziano che “*L’attività di programmazione dei fabbisogni di personale deve contemplare [...] l’eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi*” (punto 3), nonché un’attività di analisi quantitativa e qualitativa, orientata ad ottenere elementi di standardizzazione, che dovrebbe esplicitarsi in una rappresentazione tabellare articolata su processi, funzioni o attività che necessitano di personale (punto 2 delle linee di indirizzo).

Prioritariamente appare quindi doveroso effettuare una ricognizione dell’assetto organizzativo del Comune di Aiello del Friuli.

### **RICOGNIZIONE DELL’ASSETTO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE DI AIELLO DEL FRIULI**

La Giunta comunale con delibera n. 13 del 1/03/2019, in attuazione delle linee guida di cui al DM 8/5/2018, ha provveduto ad effettuare una ricognizione assetto organizzativo dell’ente, nonché a definire i nuovi profili professionali necessari per la propria struttura.

In seguito a nuove esigenze di carattere strutturali con delibera n. 3 del 16/01/20 la Giunta ha disposto la modifica dell’assetto organizzativo dell’Ente.

Non essendo ad oggi intervenute nuove esigenze di carattere strutturale, si conferma la struttura organizzativa nonché i profili professionali individuati con le suddette deliberazioni.

Di seguito si dettaglia il piano triennale di fabbisogno di personale 2022/2024 strutturato secondo il seguente percorso:

- A. La dotazione organica come “dotazione di spesa potenziale”;
- B. I vincoli finanziari a garanzia degli equilibri di finanza pubblica;
- C. Aggiornamento al vigente piano triennale dei fabbisogni

## A. LA DOTAZIONE ORGANICA COME “DOTAZIONE DI SPESA POTENZIALE”

Il legislatore nazionale ha rivisto e superato il concetto di dotazione organica, per lasciar spazio al piano triennale di fabbisogno di personale che diventa “*lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane*” (punto 2.1 delle linee guida).

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 (*punto 2.1 delle linee guida*).

Il piano triennale di fabbisogno di personale dovrà essere redatto in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio, i cui vincoli sono imposti dalla normativa vigente regionale e nazionale, che di seguito vengono sintetizzati:

L.R. 18/2015 art. 2 comma 2 bis (inserito dalla L.R. 19/2019)	Al fine di conseguire gli obiettivi di finanza pubblica, spetta alla Regione definire con legge di stabilità il concorso finanziario e gli obblighi a carico degli enti locali adottando misure di razionalizzazione e contenimento della spesa idonee ad assicurare il rispetto delle dinamiche della spesa aggregata delle amministrazioni pubbliche
L.R. 18/2015 art. 2 comma 2 (come modificato dalla L.R. 20/2020)	Gli enti locali della Regione assicurano la razionalizzazione ed il contenimento della spesa nell'ambito del concorso finanziario di cui al comma 2 bis, nonché attraverso il rispetto degli obblighi di cui agli articoli 21 e 22, e delle misure previste dalla legislazione regionale <b>espressamente recepite</b> dalle leggi regionali. Pertanto, i vincoli finora previsti dalla legge statale e non ricompresi nelle leggi regionali non si applicano agli enti locali della Regione, ivi compresi quelli in materia di contenimento della spesa comunque denominati ( <i>circolare Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche dell'immigrazione della Regione FVG n. 38197 del 30/12/2020</i> )
Art. 19 L.R. 18/2015 (modificato dall'art. 3 della L.R. 20/2020)	Definisce i seguenti obblighi di finanza pubblica per enti locali della Regione Friuli Venezia Giulia; a) assicurare l'equilibrio di bilancio in applicazione della normativa statale, b) assicurare la sostenibilità del debito ai sensi dell'articolo 21 della medesima legge regionale, c) assicurare la <b>sostenibilità della spesa di personale</b> ai sensi dell'articolo 22 della medesima legge regionale, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa di personale;
Art. 17, comma 1, L.R. 20/2020	Le disposizioni contenute nella legge regionale 20/2020, che hanno modificato la legge regionale 18/2015, hanno efficacia a decorrere dal 1° gennaio 2021
Art. 22 L.R. 18/2015 – Sostenibilità della spesa di personale -	<b>1.</b> Gli enti locali assicurano la sostenibilità della spesa complessiva di personale, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, mantenendo la medesima entro un valore soglia. <b>2.</b> Il valore soglia è determinato quale rapporto percentuale tra la spesa di personale come definita al comma 1 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. <b>3.</b> Il valore soglia può essere differenziato per classi demografiche. <b>4.</b> Ai fini dell'applicazione del presente articolo, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all' articolo 110 del decreto legislativo 267/2000.

	<p>5. La Giunta regionale definisce, con la deliberazione di cui all'articolo 18, comma 2, il valore soglia di cui al comma 1, le classi demografiche, la modulazione e differenziazione del valore soglia rispetto al valore medio per classe demografica, nonché altri aspetti relativi al parametro di sostenibilità della spesa di personale.</p> <p>6. La Giunta regionale, nella deliberazione di cui al comma 5, tiene conto, prevedendo opportuni correttivi al calcolo del valore soglia, delle specificità dei servizi erogati dagli enti locali del Friuli Venezia Giulia.</p> <p>7. Gli enti locali che si collocano al di sopra del valore soglia di cui al comma 1 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. [...]</p>
Art. 22 comma 4 L.R. 18/2015	Definisce spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 267/2000
Art. 22 ter L.R. 18/2015 ( <i>mancato rientro al di sotto dei valori soglia di riferimento</i> )	<p>1 [...]</p> <p>2. Gli enti locali non possono assumere personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale se, decorso il termine previsto all'articolo 22, commi 7 e 8, non hanno ricondotto il parametro di sostenibilità entro il valore soglia di riferimento di cui all'articolo 22, comma 1.</p> <p>3. I divieti di cui ai commi 1 e 2 operano sino a quando l'ente non ha ricondotto i due parametri ivi previsti entro il valore soglia di riferimento</p>
Art. 49 comma 2 e 3 L.R. 18/2015	Le spese di personale connesse alle convenzioni di cui all' articolo 21 della legge regionale 9 gennaio 2006, n. 1 (Principi e norme fondamentali del sistema Regione autonomie locali nel Friuli Venezia Giulia), e alle associazioni intercomunali di cui all'articolo 22 della medesima legge regionale, nonché dell' articolo 69, comma 1, lettera a), della legge regionale 26/2014, sono valorizzate pro quota da parte dei singoli enti partecipanti, salvo diverso accordo tra gli stessi da comunicare alla struttura regionale competente in materia di autonomie locali, in base ai rimborsi che l'ente eroga ad altri enti per l'utilizzo di dipendenti non inseriti nella sua pianta organica, nonché, viceversa, in base alle somme ricevute da altri enti per il personale incardinato nella pianta organica dell'ente che presta il personale.

Con deliberazione della Giunta Regionale n. 1885/2020 sono stati definiti di valori soglia di cui alla L.R. 18/2015 che per il Comune di Aiello del Friuli ammonta a 25,70%.

Nei fatti, 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.

Il Comune, ogni anno, determina il proprio posizionamento rispetto al valore soglia e conseguentemente effettua la valutazione sul rispetto dell'obbligo. Tale operazione deve avvenire sia in sede di bilancio di previsione che di rendiconto di gestione.

In particolare il posizionamento è determinato attraverso il confronto tra il valore soglia riferito alla propria classe demografica e il rapporto tra le proprie poste di bilancio così calcolato:

- Al numeratore: impegni dell'esercizio di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale, relativi alle voci riportate nel macroaggregato U.1.01.00.00.000, nonché alle voci riportate nel codice spesa U.1.03.02.12.000, del Piano dei Conti finanziario di cui al Decreto legislativo 23 giugno 2011, n.118;
- Al denominatore: accertamenti dell'esercizio di competenza relativi alle entrate correnti e precisamente alle voci riportate nei titoli E.1.00.00.00.000, E.2.00.00.00.000 e E.3.00.00.00.000 del Piano dei Conti finanziario di cui al decreto legislativo 118/2011, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) di parte corrente, stanziato (in sede di bilancio di previsione) ed assestato (in sede di rendiconto) e relativo all'annualità considerata.

Le componenti al numeratore e denominatore sono opportunamente rettificata in presenza di specifiche fattispecie previste dalla legge (convenzioni, entrate a specifica destinazione).

## Situazione dell'ente

Per quanto sopra esposto la dotazione organica **per gli anni 2022 – 2023 - 2024**, 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 delle poste di entrata corrente e del FCDE iscritte nel Bilancio di previsione 2022/2024, approvato nella seduta di Giunta del 14/1/2021 e comunicate dal responsabile del Servizio finanziario, viene così quantificata:

<b>SPESA DI PERSONALE POTENZIALE INVALICABILE</b>			
<b>(determinata con riferimento al valore soglia di sostenibilità della spesa)</b>			
<b>ENTRATE CORRENTI</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
TITOLO I	769.237,00	763.237,00	752.389,00
TITOLO II	1.798.027,92	1.796.507,29	1.652.299,79
TITOLO III	2.095.329,75	2.091.279,75	2.079.729,75
CONVENZIONE TRIBUTI RIMBORSO	- 7.456,26	- 7.456,26	- 7.456,26
<b>TOTALE ENTRATE CORRENTI</b>	<b>4.655.138,41</b>	<b>4.643.567,78</b>	<b>4.476.962,28</b>
FONDO CREDITI STANZIATO	19.394,66	34.311,99	34.311,99
<b>ENTRATE ORRENTI AL NETTO FCDE</b>	<b>4.635.743,75</b>	<b>4.609.255,79</b>	<b>4.442.650,29</b>
Valore soglia massimo	25,70%	25,70%	25,70%
<b>Dotazione spesa di personale potenziale (spesa di personale massima sostenibile nel rispetto del valore soglia)</b>	<b>1.191.386,14</b>	<b>1.184.578,74</b>	<b>1.141.761,12</b>

I suddetti importi di spesa costituiscono il limite massimo di spesa potenziale di personale sostenibile dal Comune di Aiello del Friuli nel rispetto del valore soglia del 25,7% stabilito dalla Regione.

Il piano triennale di fabbisogno di personale dovrà essere redatto nel rispetto della spesa di personale potenziale invalicabile come sopra definita.

## **B. VINCOLI FINANZIARI A GARANZIA DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA**

Con l'entrata in vigore delle nuove norme sugli obblighi di finanza locale della Regione Friuli Venezia Giulia è stata effettuata un'operazione di semplificazione delle disposizioni applicabili agli enti locali in materia di contenimento della spesa e regole di reclutamento.

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:

- 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;
- reclutamento di personale contenute nell'articolo 4, comma 2, della legge 12/2014;
- reclutamento del personale a tempo indeterminato contenute, con riferimento fino all'esercizio 2020, nell'articolo 56, comma 19, della legge regionale 18/2016;
- reclutamento di personale a tempo determinato contenute nel decreto legge n. 78/2010, articolo 9, comma 28;
- reclutamento di personale – utilizzo resti assunzionali – contenute nell'articolo 14-bis del decreto legge n. 4/2019;
- 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;
- 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. L'ente può assumere se sostiene nel tempo la spesa di personale;

- 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.

Il piano triennale del fabbisogno di personale deve essere redatto in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e nel rispetto della dotazione organica come sopra definita (dotazione di spesa potenziale).

Pertanto il ricorso a nuove assunzioni deve rispettare la sostenibilità della spesa di personale, ovvero la capacità dell'Ente di mantenere l'equilibrio pluriennale nel bilancio tra entrate correnti e spese correnti (personale), senza eccedere nella rigidità della spesa stessa.

### **C. AGGIORNAMENTO AL VIGENTE PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE.**

Il presente aggiornamento del piano triennale di fabbisogno di personale risulta essere coerente con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, con le risorse finanziarie a disposizione.

Nel redigere il piano si è tenuto conto (punto 2.2 delle linee guida):

- Della spesa potenziale massima derivante dalle specifiche disposizioni di legge in materia di contenimento della spesa di personale;
- Della delibera giuntale n. 106 del 30/12/2020 concernente il reintegro nella dotazione organica dell'Ente del personale trasferito in conseguenza dello scioglimento dell'UTI Agro Aquileiese;
- Della spesa di personale in servizio a tempo indeterminato;
- Della spesa di personale in comando, distacco, convenzione;
- Della spesa per il personale con contratti di lavoro flessibile iscritta a bilancio;
- Dell'eventuale spesa per l'assunzione di categorie protette o diversamente abili, nei limiti delle quote di riserva;
- Della ricognizione effettuata, in collaborazione con il Segretario Comunale, del fabbisogno di risorse umane all'interno dell'organizzazione dal punto di vista quantitativo e qualitativo;
- Delle nuove assunzioni previste nel triennio.

Rimane inteso che il presente piano costituisce fabbisogno minimo e indispensabile per il buon andamento dei servizi: pertanto ha carattere autorizzatorio, nei limiti di legge, a procedere con ulteriori ed eventuali procedure di reclutamento relative a cessazioni intercorse e non previste o prevedibili, fatti salvi eventuali aggiornamenti da parte della Giunta Comunale.

### **PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO TRIENNIO 2022/2024**

#### **RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI**

Preliminarmente alla stesura del presente documento l'Amministrazione, con la collaborazione del Vice 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.

## **TRASFORMAZIONE POSTI PART-TIME**

Trasformazione di un posto Cat B "Collaboratore Amministrativo" a tempo indeterminato – part-time 83,33 (30 ore) in part-time 91,67% (33 ore);

## **CESSAZIONI E POSTI VACANTI**

Rispetto alle assunzioni programmate con il piano del fabbisogno triennio 2021/2023 e alle cessazioni di personale intervenute nel 2021 alla data odierna risultano ancora vacanti i seguenti posti:

- 1) N. 1 Istruttore amministrativo contabile" cat C in sostituzione del dipendente del Servizio finanziario cessato in data 31/7/2021;
- 2) n. 1 "Operaio specializzato" cat B per il potenziamento del servizio manutenzioni della Casa di Riposo.

In riferimento al triennio 2022/2024 alla data odierna non sono note ulteriori cessazioni.

## **ASSUNZIONI 2022/2024**

In considerazione della necessità di potenziare l'organico dell'apparato amministrativo contabile del servizio Casa di Riposo e del supporto di cui necessita il servizio finanziario, si evidenzia il seguente fabbisogno teorico rispetto al personale in servizio alla data odierna, tenuto conto dei limiti di spesa:

### **a) Nuove assunzioni**

- n. 1 "Istruttore amministrativo tecnico" cat. C a potenziamento del servizio Casa di Riposo
- n. 1 "Collaboratore amministrativo" cat B a potenziamento del servizio finanziario in luogo dell'Operaio specializzato per il quale non è più prevista l'assunzione.

**Garantire la presenza** del personale in servizio mediante copertura del turn over.

Rispetto alle suddette necessità si evidenzia la necessità di provvedere:

### **1. Nel corso del 2022:**

- alla copertura dei suddetti posti entro il 31/12/2022
- 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.

### **2. Nel corso del 2023** si rende necessario provvedere alle seguenti assunzioni:

- Conferma assunzioni programmate nel 2022 ed eventualmente non portate a conclusione;
- 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;

### **3. Nel corso del 2024** si rende necessario provvedere alle seguenti assunzioni:

- 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;

Di seguito si riporta lo schema riepilogativo della programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato riferite al triennio 2022/2024:

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.

**FABBISOGNO ANNO 2022/2024  
ANNO 2022**

CATEGORIA	PROFILO	FABBISOGNO NUMERO UNITA'	NUMERO UNITA' GIA' IN FORZA	CESSAZIONI PREVISTE	NUMERO UNITA' DA RECLUTARE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
D	Amministrativo e/o contabile Tecnico	4	4			
C	Amministrativo e/o contabile e/o tecnico	5	4		1	<b>Assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo tecnico:</b> a potenziamento del servizio Casa di Riposo. <b>Modalità di reclutamento:</b> mobilità/scorrimento graduatorie/concorso (la più idonea a garantire continuità al servizio)
PLA	Agente di polizia locale	1	1			
B	Collaboratore amministrativo/tecnico	5	1		1	N. 1 "Collaboratore amministrativo" a potenziamento del Servizio Finanziario <b>Modalità di reclutamento:</b> mobilità/procedura prevista ai sensi dell'art. 16 della L. n. 56/1987 e dell'art. 6 del D.P.Reg. 23/12/2019 n. 0226/Pres.  Non è prevista la sostituzione dell'Operatore socio assistenziale cessato in data 7/5/2021
	Operaio specializzato/autista scuolabus		2			
	operatore socio assistenziale		1			
		<b>15</b>	<b>13</b>		<b>2</b>	
PERSONALE FUORI DALLA DOTAZIONE ORGANICA OPERANTE PRESSO L'ENTE						
	Segretario Generale in convenzione		1			

## **ANNI 2023 E 2024**

Per gli anni 2023 e 2024 si conferma il fabbisogno di personale dell'anno 2022

### **RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE TRIENNIO 2022/2024**

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.

### **VERIFICA RISPETTO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA**

La programmazione contenuta nel presente piano è compatibile con gli stanziamenti di bilancio 2022/2024 e i parametri di sostenibilità della spesa di personale. Di seguito si riporta il prospetto predisposto dal responsabile del servizio finanziario sulla base delle previsioni di bilancio 2022/2024

SOSTENIBILITA' DELLA SPESA NEL RISPETTO DEL VALORE SOGLIA			
	2022	2023	2024
Popolazione residente al 31/12/20 penultimo anno precedente a quello di riferimento (art. 64 L.R. 18/2018)	Posizionamento fascia c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	Posizionamento fascia c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	Posizionamento fascia c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
Valore soglia massima	25,7%	25,7%	25,7%
<b>Spese - macroaggregato</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
1.01.00.00.000	666.778,79	666.778,79	666.778,79
1.03.02.12.000	17.561,00	17.561,00	17.561,00
Rimborsi dovuti a convenzioni per spese personale	60.969,00	60.969,00	60.969,00
Rimborsi ricevuti da convenzioni per spese personale	-7.456,26	-7.456,26	-7.456,26
<b>Totale numeratore</b>	<b>737.852,53</b>	<b>737.852,53</b>	<b>737.852,53</b>
<b>Entrata - titolo</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Titolo 1	769.237,00	763.237,00	752.389,00
Titolo 2	1.798.027,92	1.796.507,29	1.652.299,79
titolo 3	2.095.329,75	2.091.279,75	2.079.729,75
<b>TOTALE ENTRATE CORRENTI</b>	<b>4.662.594,67</b>	<b>4.651.024,04</b>	<b>4.484.418,54</b>
F.C.D.E. a detrarre	-19.394,66	-34.311,99	-34.311,99
Rimborsi ricevuti da convenzioni per spese personale	-7.456,26	-7.456,26	-7.456,26
<b>Totale denominatore</b>	<b>4.635.743,75</b>	<b>4.609.255,79</b>	<b>4.442.650,29</b>
<b>Rapporto percentuale</b>	<b>15,92%</b>	<b>16,01%</b>	<b>16,61%</b>

#### Comandi, distacchi, convenzioni 2022/2024

#### COMANDI, DISTACCHI, CONVENZIONI, UTILIZZI CONDIVISI, SCAVALCHI

DESCRIZIONE
Convenzione Segreteria (Segretario Comunale)
Convenzione servizio finanziario
Convenzione Servizio Finanziario
Convenzione Corpo di Polizia Municipale
Convenzione personale
Convenzione Servizio tributi
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 di sostenibilità della spesa di personale, la stipulazione di convenzioni per l'utilizzo condiviso di personale ex art. 7 CCRL 26/11/2004 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.