# Comune di Fiumicello Villa Vicentina

Provincia di Udine

AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE
DI FABBISOGNO DI PERSONALE

2023 – 2025

Allegato 3 del PIAO 2023-25.

Aprile 2023

**SOMMARIO**

1 Premesse ..... 3
2 Ricognizione dell'assetto organizzativo del Comune di Fiumicello Villa Vicentina……..……..….. 4
2A. La dotazione organica come "dotazione di spesa potenziale" ..... 4
2B Situazione dell'ente ..... 7
2C. Vincoli finanziari a garanzia degli equilibri di finanza pubblica ..... 10
2D. Aggiornamento al vigente piano triennale di fabbisogno di personale. .....10
3 Programmazione assunzioni a tempo indeterminato triennio 2023/2025 .....11
3A. Rilevazione dei fabbisogni .....11
3B. Cessazioni e posti vacanti .....11
3C. Assunzioni 2023/2025..... 12
3D. Rapporti di lavoro flessibile triennio 2023/2025..... 15
3E. Verifica rispetto dei vincoli di finanza pubblica ..... 15
3F. Comandi, distacchi, convenzioni, utilizzi condivisi, scavalchi ..... 17
4 Ulteriori strategie di copertura del fabbisogno……18
5 Programmazione strategica delle risorse umane……..18
5.1 verifica dell'assenza di soprannumero o di eccedenze di personale ex art. 33, comm 2, D.Lgs 165/2001
5.2 Verifica delle scoperture di quote d'obbligo per il collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. N. 68/1999
6 Formazione del personale……..18

**1. 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 2023/2025 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 allegate al DM 08/05/2018);
- 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"* approvato con ***delibera Consiliare n. 66 del 30/12/2020*** 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.
- la nuova disciplina di cui al DM 132 del 30/06/2022 recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), in particolar modo all'art. 4 comma c e al piano integrato di attività e organizzazione sezione 3.3.

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 Fiumicello Villa Vicentina.

## 2. RICOGNIZIONE DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE DI FIUMICELLO VILLA VICENTINA

La ***Giunta comunale con delibera n. 15 del 12/03/2021***, 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.

Non essendo ad oggi pervenute nuove esigenze di carattere strutturale, si conferma la struttura organizzativa nonché i profili professionali individuati nella citata deliberazione n. 15/2021.

Di seguito si dettaglia il piano triennale di fabbisogno di personale 2023/2025 strutturato secondo il seguente percorso:

2A. La dotazione organica come "dotazione di spesa potenziale"

2B Situazione dell'ente

2C. Vincoli finanziari a garanzia degli equilibri di finanza pubblica

2D. Aggiornamento al vigente piano triennale di fabbisogno di personale

### *2.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 **espressamente recepite** dalle leggi regionali.<br>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 *(circolare Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche dell'immigrazione della Regione FVG n. 38197 del 30/12/2020)* |
| ***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;<br>a) assicurare l'equilibrio di bilancio in applicazione della normativa statale,<br>b) assicurare la sostenibilità del debito ai sensi dell'articolo 21 della medesima legge regionale,<br>c) assicurare la sostenibilità della spesa di personale 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 -** | 1. 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.<br>2. 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.<br>3. Il valore soglia può essere differenziato per classi demografiche.<br>4. 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<br>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.<br>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.<br>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. [..] |
| **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 (mancato rientro al di sotto dei valori soglia di riferimento)** | 1 [..]<br>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.<br>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 |
| **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. |

A partire dall'annualità 2020, la Regione Friuli Venezia Giulia 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 sulle entrate correnti del 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 rettificate in presenza di specifiche fattispecie previste dalla legge (convenzioni, entrate a specifica destinazione).

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 Fiumicello Villa Vicentina appartiene, vengono rideterminati nel **27,20%.**

**2B SITUAZIONE DELL'ENTE**

Al 31/12/2022 il numero totale dei dipendenti del Comune di Fiumicello Villa Vicentina era pari a 26. Si riporta di seguito una tabella nella quale viene suddiviso il personale rispetto all'orario di lavoro (*full time – part time*). Si evidenzia altresì che tutti i dipendenti dell'ente sono assunti con contratto indeterminato.

| ORARIO DI LAVORO | N. DIPENDENTI |
|---|---|
| Part time 18 ore | 1 |
| Part time 30 ore | 1 |
| Full time 36 ore | 24 |
| Totale | 26 |

Nella tabella seguente è stata inserita la descrizione qualitativa del personale al 31 dicembre dell'anno precedente al triennio considerato 2023-25 suddivisa per categorie di inquadramento e ai relativi profili professionali.

| Categoria | Profilo | Tempo indeterminato | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Uomini | Donne | Totale |
| D | Amministrativo/contabile/tecnico | 1 | 1 | 2 |
| C | Amministrativo/contabile/tecnico | 3 | 8 | 11 |
| B | Collaboratore amministrativo/tecnico<br>Operaio/cuoco/inserviente | 7 | 2 | 9 |
| A | Ausiliaria | / | 1 | 1 |
| PLA | Agente di polizia locale | 3 | / | 3 |
| Totale | | 14 | 12 | 26 |

Per quanto sopra esposto la dotazione organica per gli anni 2023 – 2024 - 2025, 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 2023/2025, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 23.03.2023 (approvazione della nota di aggiornamento del DUP 2023-25) e comunicate dal responsabile del Servizio finanziario, viene così quantificata:

| **SPESE** | **2023** | **2024** | **2025** |
|---|---|---|---|
| voce piano dei conti finanziario | | | |
| 1.01 | 1.087.147,71 | 1.101.759,71 | 1.118.122,71 |
| 1.03.02.12 | 0 | 0 | 0 |
| rimborsi ad altri enti per spese di personale | | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| cap 1028/12 | 44.926,00 | 44.926,00 | 44.926,00 |
| cap 1029/22 | 15.619,66 | 15.619,66 | 15.619,66 |
| cap 1274/3 | 36.000,00 | 34.000,00 | 34.000,00 |
| A DETRARRE RIMBORSI RICEVUTI | | | |
| per spese personale | - 25.410,00 | - 34.030,00 | - 34.030,00 |
| **totale spese** | **1.158.283,37** | **1.162.275,37** | **1.178.638,37** |
| **ENTRATE** | | | |
| TITOLO 1 | 2.384.789,25 | 2.332.867,25 | 2.332.867,25 |
| TITOLO 2 | 2.800.121,83 | 2.654.475,10 | 2.649.165,30 |
| TITOLO 3 | 747.112,52 | 750.464,52 | 750.464,52 |
| totale entrate correnti | 5.932.023,60 | 5.737.806,87 | 5.732.497,07 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| A DETRARRE | | | |
| FCDE | - 123.670,80 | - 106.186,66 | - 106.186,66 |
| rimborsi ricevuti per spese personale | - 25.410,00 | - 34.030,00 | - 34.030,00 |
| **totale entrate** | **5.782.942,80** | **5.597.590,21** | **5.592.280,41** |
| | | | |
| **INDICATORE** | **20,03** | **20,76** | **21,08** |
| VALORE SOGLIA | 27,20% | 27,20% | 27,20% |

I suddetti importi di spesa costituiscono il limite massimo di spesa potenziale di personale sostenibile dal Comune di Fiumicello Villa Vicentina nel rispetto del valore soglia del 27,20% stabilito dalla Regione.
Il piano triennale di fabbisogno di personale dovrà essere redatto nel rispetto della spesa di personale potenziale invalicabile come sopra definita.

**2.C 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:

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. 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.

**2.D 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 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;
- ***Dell'art. 10 della L.R. 33/2019*** che, al fine di ridurre i tempi di accesso ai pubblici impieghi, dispone che fino al 31/12/2021 le procedure concorsuali bandite dalle amministrazioni del Comparto unico del FVG e le conseguenti assunzioni possono essere disposte senza previo svolgimento delle procedure di mobilità di cui ***all'art. 23 della L.R.18/2016;***
- 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.

## 3. PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMIANTO TRIENNIO 2023/2025

### 3.A 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.

### 3.B CESSAZIONI E POSTI VACANTI

Rispetto alle assunzioni programmate con il piano del fabbisogno triennio 2022/2024 alla data del 31.12.2022 risultavano ancora vacanti i seguenti posti:

- N. 1 "Istruttore direttivo tecnico" cat D, data di decorrenza della cessazione dal 28/06/2022> sostituito con nuova assunzione di 1 Istruttore direttivo contabile cat. D avvenuta in data 01.03.2023;

**Cessazioni avvenute nel 2022**

- N. 1 "Cuoco-inserviente" cat. B, data di decorrenza della cessazione dal 21/02/2022;
- N. 1 "Istruttore tecnico" cat. C, data di decorrenza della cessazione dal 17/03/2022;
- N. 1 "Istruttore amministrativo contabile" cat. C, data di decorrenza della cessazione dal 01/07/2022;
- N. 1 "Istruttore direttivo tecnico" cat D, data di decorrenza della cessazione dal 28/06/2022;

**Cessazioni 2023/2025**

In riferimento al triennio 2023/2025 alla data odierna sono al momento note le seguenti ulteriori cessazioni:

- N. 1 "Istruttore amministrativo contabile" cat. C, data di decorrenza della cessazione dal 01/05/2023;

### 3.C ASSUNZIONI 2023/2025

In considerazione delle suddette cessazioni, della conferma o meno delle conseguenti necessità e delle ulteriori necessità si evidenzia il seguente fabbisogno teorico rispetto al personale in servizio all'1/1/2023, tenuto conto dei limiti di spesa:

**a) Conferma di sostituzione delle cessazioni intervenute nel 2022** ed in particolare dell'unica posizione ancora da ricoprire alla data del 01/01/2023 rispetto al piano del fabbisogno di personale 2022/2024 costituita da

- N. 1 "Istruttore direttivo tecnico" cat D - assunzione già avvenuta in data 01/03/2023
- N. 1 "Istruttore amministrativo" cat. C, data di decorrenza della cessazione dal 01/06/2021 (già intercorsa la sostituzione come da Piano del fabbisogno triennale del personale 2021/2023);
- N. 1 "Istruttore tecnico" cat. C, data di decorrenza della cessazione dal 01/09/2021 (già intercorsa la sostituzione come da Piano del fabbisogno triennale del personale 2021/2023);
- N. 1 "Istruttore amministrativo contabile" cat. C, data di decorrenza della cessazione dal 18/10/2022 (sostituzione intervenuta in data 01/09/2022);

**b) Conferma di avvenuta o non avvenuta sostituzione cessazioni 2022**

| **Cessazioni 2022** | **Note** |
|---|---|
| N. 1 "Istruttore amministrativo contabile" cat. C, data di decorrenza della cessazione dal 18/10/2021 | Posto coperto in data 01/09/2022 |
| N. 1 "Cuoco-inserviente" cat. B, data di decorrenza della cessazione dal 21/02/2022 | Posto trasformato in n. 1 "Istruttore tecnico" Cat. C e coperto in data 18/07/2022 |
| N. 1 "Istruttore tecnico" cat. C, data di decorrenza della cessazione dal 17/03/2022 | Posto coperto in data 01/07/2022 |
| N. 1 "Istruttore amministrativo contabile" cat. C, data di decorrenza della cessazione dal 01/07/2022 | Posto coperto in data 01/09/2022 |
| N. 1 "Istruttore direttivo tecnico" cat D, data di decorrenza della cessazione dal 28/06/2022 | Ipotesi di copertura con modalità previste dalla legge – anno 2023, posto coperto dal 01/03/2023 |

**c) Conferma ulteriori necessità**

| | |
|---|---|
| N. 1 "Istruttore amministrativo contabile" cat. C, data di decorrenza della cessazione dal 01/05/2023 | Ipotesi di copertura con modalità previste dalla legge – anno 2023 |

**d) 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 2023:**
    - alla copertura dei suddetti posti vacanti entro il 31/12/2023;
    - 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.
1. **Nel corso del 2024** si rende necessario provvedere alle seguenti assunzioni:
    - Conferma assunzioni programmate nel 2023 e 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;
2. **Nel corso del 2025** si rende necessario provvedere alle seguenti assunzioni:
    - Conferma assunzioni programmate nel 2023 e nel 2024 e 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;

Di seguito si riporta lo schema riepilogativo della programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato riferite al triennio 2023/2025.

**FABBISOGNO 2023 - 2025 PERSONALE A TEMPO INDERMINATO COMPRESO EX ART. 110 COMMA 1 D.LGS 267/2000 – FABBISOGNO ANNO 2023**

| CAT. | PROFILO | FABBISOGNO NUMERO UNITÀ | NUMERO UNITÀ GIÀ IN FORZA ALL'01/01/2023 | CESSAZIONI PREVISTE | NUMERO UNITÀ DA RECLUTARE ANNO 2023 | MODALITÀ DI RECLUTAMENTO |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **D** | **Amministrativo e/o contabile** | 3 | 2 | / | / | Assunzione di N. 1 "Istruttore direttivo tecnico"<br>Modalità di reclutamento prevista della legge: "Concorso pubblico per esami per l'assunzione di n. 1 istruttore direttivo tecnico a tempo pieno ed indeterminato cat. D", bandito nel 2022 e concluso nel 2023<br>Assunzione avvenuta il 01.03.2023 |
| | **Tecnico** | | / | / | 1 | |
| **C** | **Amministrativo e/o contabile** | 11 | 7 | 1 | 1 come indicato in "modalità di reclutamento" | Assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo e/o amministrativo contabile già di ruolo presso altro Comune mediante lo strumento della convenzione tra Comuni ai sensi della L. 311/2004 per il periodo massimo di sei mesi nell'arco dell'annualità 2023;<br><br>Assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo e/o amministrativo contabile a tempo determinato dal 01.09.2023 al 30.09.2023<br>Modalità di reclutamento prevista dalla legge: mobilità/scorrimento graduatorie/concorso (la più idonea a garantire continuità al servizio);<br><br>Assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo e/o amministrativo contabile a tempo indeterminato a partire dal 01.10.2023<br>Modalità di reclutamento prevista dalla legge: mobilità/scorrimento graduatorie/concorso (la più idonea a garantire continuità al servizio); |
| | **Tecnico** | | 3 | / | / | |
| | **Tributi** | | 1 | / | / | |
| **PLA** | **Agente di polizia locale** | 3 | 3 | / | / | |
| **B** | **Collaboratore amministrativo/tecnico** | 9 | 4 | / | / | |
| | **Operaio/operaio specializzato/operaio autista** | | 4 | / | / | |
| | **Esecutore** | | 1 | / | / | In aspettativa |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **A** | **Ausiliaria** | 1 | 1 | / | / | |
| **Totale** | | 27 | 26 | 1 | 2 | |

| **PERSONALE FUORI DALLA DOTAZIONE ORGANICA OPERANTE PRESSO L'ENTE** | |
|---|---|
| **Segretario Generale in convenzione** | **1** |
| Attualmente incarico ricoperto con reggenze a scavalco non avendo il Comune un Segretario Comunale di ruolo | |

**ANNI 2024 E 2025**

Per gli anni 2024 e 2025 si conferma il fabbisogno di personale dell'anno 2023

### 3.D RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE TRIENNIO 2023/2025

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.

### 3.E VERIFICA RISPETTO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA

La programmazione contenuta nel presente piano è compatibile con gli stanziamenti di bilancio 2023/2025 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 2023/2025 (approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 23.03.2023):

| **SPESE** | **2023** | **2024** | **2025** |
|---|---|---|---|
| voce piano dei conti finanziario | | | |
| 1.01 | 1.087.147,71 | 1.101.759,71 | 1.118.122,71 |
| 1.03.02.12 | 0 | 0 | 0 |
| rimborsi ad altri enti per spese di personale | | | |
| cap 1028/12 | 44.926,00 | 44.926,00 | 44.926,00 |
| cap 1029/22 | 15.619,66 | 15.619,66 | 15.619,66 |
| cap 1274/3 | 36.000,00 | 34.000,00 | 34.000,00 |
| A DETRARRE RIMBORSI RICEVUTI | | | |
| per spese personale | - 25.410,00 | - 34.030,00 | - 34.030,00 |
| **totale spese** | **1.158.283,37** | **1.162.275,37** | **1.178.638,37** |
| **ENTRATE** | | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| TITOLO 1 | 2.384.789,25 | 2.332.867,25 | 2.332.867,25 |
| TITOLO 2 | 2.800.121,83 | 2.654.475,10 | 2.649.165,30 |
| TITOLO 3 | 747.112,52 | 750.464,52 | 750.464,52 |
| totale entrate correnti | 5.932.023,60 | 5.737.806,87 | 5.732.497,07 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| A DETRARRE | | | |
| FCDE | - 123.670,80 | - 106.186,66 | - 106.186,66 |
| rimborsi ricevuti per spese personale | - 25.410,00 | - 34.030,00 | - 34.030,00 |
| **totale entrate** | **5.782.942,80** | **5.597.590,21** | **5.592.280,41** |
| | | | |
| **INDICATORE** | **20,03** | **20,76** | **21,08** |
| VALORE SOGLIA | 27,20% | 27,20% | 27,20% |

**3F COMANDI, DISTACCHI, CONVENZIONI, UTILIZZI CONDIVISI, SCAVALCHI**

| DESCRIZIONE |
|---|
| 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 della dotazione organica, 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, previa informativa.

## 4 ULTERIORI STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Si evidenzia per completezza che il Comune di Fiumicello Villa Vicentina al momento dell'approvazione del PIAO 2023-2025 non ha previsto strategie di copertura di fabbisogno del personale ulteriori rispetto alle assunzioni di cui sopra, riportate nell'apposita tabella del fabbisogno 2023-25.

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

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

- scorrimento graduatorie
- ricorso a bandi di concorso

## 5 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

### 5.1 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 2023-25 è stata verificata l'assenza di soprannumero e di eccedenza di personale ex art. 33, comm 2, D.Lgs 165/2001.

### 5.2 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 2023, inviato telematicamente al Centro per l'impiego di Udine, si evince che la quota d'obbligo di cui alla L. N. 68/99 al 31/12/2022 è stata rispettata, pertanto l'ente, al momento, non deve prevedere posti da riservare a personale diversamente abile. Qualora la situazione nel triennio 2023-25 dovesse mutare l'ente provvederà a adeguarsi a quanto previsto dalla normativa vigente in caso di nuova assunzione.

In particolare, al 31/12/2022 i lavoratori disabili L.68/99 erano n. 1 a tempo part time (art. 1 – L.68/99).

## 6 FORMAZIONE DEL PERSONALE

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

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

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

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

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

Le scelte del Comune di Fiumicello Villa Vicentina in materia di formazione del personale vengono programmate da ciascun TPO Responsabile di settore sulla base delle esigenze rilevate e soddisfatte nei limiti delle risorse disponibili,

dando priorità alla formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro (generale e specifica per le singole mansioni) e in materia di *privacy*.

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

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

**Comune di**
**Fiumicello Villa Vicentina**
Ufficio finanziario

Via Antonio Gramsci, 8
Fiumicello Villa Vicentina | 33059

La Responsabile del Servizio Amministrativo-Finanziario

VISTO l'art. 33 del D.lgs. 165/2001 in base al quale le pubbliche amministrazioni sono tenuteannualmente alla verifica di situazioni di sovrannumero e eccedenze di personale;

PRESO ATTO che l'art. 16 della Legge n. 183/2011 ha qualificato l'istituto della verifica delle eccedenze e del personale soprannumerario come condizione preliminare prescindibile al fine di poter legittimamente programmare assunzioni;

DATO ATTO che la condizione di eccedenza si rileva anche in riferimento alle esigenze di carattere funzionali e organizzative;

DATO ATTO di aver provveduto a detta verifica con particolar attenzione:

- alla verifica del contingente di personale assegnato rispetto alle esigenze del servizio di competenza e delle attività da svolgere per le finalità e gli obiettivi individuati nei documenti di programmazione dell'amministrazione;

- il grado di utilizzazione del personale assegnato in relazione al numero, alla tipologia e alla complessità dei procedimenti attribuiti;

- la quantità di ore di straordinario che sono state remunerate e di quelle che hanno dato luogo a riposo compensativo;

- la quantità di giornate di ferie residue che sono state maturate in capo ai singoli dipendenti;

attesta che

rispetto alle esigenze funzionali e organizzative, non si rilevano nel Settore Amministrativo-Finanziario del Comune di Fiumicello Villa Vicentina situazioni di eccedenza di personale.

Fiumicello Villa Vicentina, 12 aprile 2023

Firmato digitalmente da:
SARCINA DORIANA
Firmato il 12/04/2023 14:23
Seriale Certificato: 10212
Valido dal 17/11/2020 al 17/11/2023
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

La Responsabile del Servizio

Dott.ssa Doriana Sarcina

**Comune di**
**Fiumicello Villa Vicentina**
Area tecnica

Piazza Colpo, 1
Fiumicello Villa Vicentina | 33059

La Responsabile del Servizio Tecnico e del Patrimonio

VISTO l'art. 33 del D.lgs. 165/2001 in base al quale le pubbliche amministrazioni sono tenute annualmente alla verifica di situazioni di sovrannumero e eccedenze di personale;

PRESO ATTO che l'art. 16 della Legge n. 183/2011 ha qualificato l'istituto della verifica delle eccedenze e del personale soprannumerario come condizione preliminare prescindibile al fine di poter legittimamente programmare assunzioni;

DATO ATTO che la condizione di eccedenza si rileva anche in riferimento alle esigenze di carattere funzionali e organizzative;

DATO ATTO di aver provveduto a detta verifica con particolar attenzione:

- alla verifica del contingente di personale assegnato rispetto alle esigenze del servizio di competenza e delle attività da svolgere per le finalità e gli obiettivi individuati nei documenti di programmazione dell'amministrazione;

- il grado di utilizzazione del personale assegnato in relazione al numero, alla tipologia e alla complessità dei procedimenti attribuiti;

- la quantità di ore di straordinario che sono state remunerate e di quelle che hanno dato luogo a riposo compensativo;

- la quantità di giornate di ferie residue che sono state maturate in capo ai singoli dipendenti;

attesta che

rispetto alle esigenze funzionali e organizzative, non si rilevano nel Settore Tecnico e del Patrimonio del Comune di Fiumicello Villa Vicentina situazioni di eccedenza di personale.

Fiumicello Villa Vicentina, 12 aprile 2023

La Responsabile del Servizio

dott.ssa Camilla Federica Cozzutti
Firmato digitalmente da:
COZZUTTI CAMILLA FEDERICA
Firmato il 12/04/2023 16:05
Seriale Certificato: 2286696
Valido dal 15/03/2023 al 15/03/2026
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

Leonardo Soresi

DOTTORE COMMERCIALISTA
REVISORE CONTABILE

# C O M U N E  D I
# FIUMICELLO VILLA VICENTINA

PROVINCIA DI UDINE

## PARERE DEL REVISORE ALL'AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025

Il sottoscritto Soresi dott. Leonardo, Revisore dei conti dell'Ente in epigrafe, nominato con delibera consiliare n. 18 del 04 aprile 2022, ai sensi e per gli effetti dell'art 239 primo comma lett b) del D.lgs n. 267/2000 e successive integrazioni e modifiche

VISTI

1. l'art. 6 comma 2 del D.Lgs. 165/2001 relativo all'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;
2. la legge regionale n. 18/2016;
3. la legge regionale n. 20/2020;
4. il Decreto Ministeriale 8/5/2018;

PRESO ATTO CHE

- La Giunta Comunale con propria delibera n. 15 del 12/03/2021 ha provveduto ad effettuare una ricognizione dell'assetto organizzativo dell'ente, in attuazione delle linee guida approvate con DM 8/5/2018;
- Ad oggi non si rendono necessarie modifiche alla struttura organizzativa non essendo pervenute nuove esigenze di carattere strutturale;

VERIFICATO

- che l'Ente rispetta per ciascun anno del triennio 2023-2025 il valore soglia stabilito dalla Regione Friuli Venezia Giulia con propria deliberazione di Giunta Regionale n. 1994 del 23/12/2021 che per la classe demografica cui appartiene il Comune di Fiumicello Villa Vicentina è pari al 27,20%;

| | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| A. Spesa per il personale calcolato ai sensi della L.R. 18/2015 | 1.158.283,37 | 1.162.275,37 | 1.178.638,37 |
| B. Entrate Correnti | 5.782.942,80 | 5.597.590,21 | 5.592.280,41 |
| Indicatore (A/B) | 20,03% | 20,76% | 21,08% |
| Valore soglia | 27,20% | 27,20% | 27,20% |

-

Leonardo Soresi

DOTTORE COMMERCIALISTA
REVISORE CONTABILE

- che 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;
- che l'Amministrazione ha effettuato la ricognizione delle cessazioni avvenute nel 2022 e di quelle che avverranno nel 2023 (in base a quelle note alla data odierna);

ESAMINATA

- la programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato riferite al triennio 2023/2025 (pagine 12-13 del Piano Triennale di Fabbisogno di Personale 2023-2025)
- la proposta di Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 che è stata predisposta nel rispetto del quadro normativo di riferimento;
- la verifica di assenza di soprannumero e di eccedenza di personale ex art. 33 comma 2 D.Lgs. 165/2001

ESPRIME

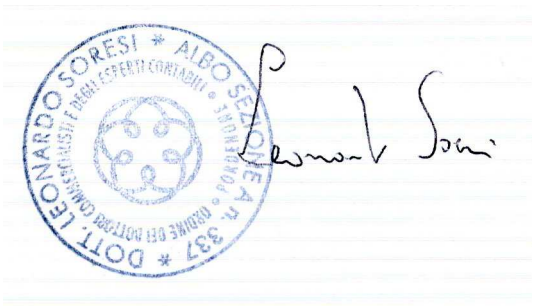
ai sensi di quanto disposto dall'art. 239 del D.Lgs 267 del 18/08/2000

PARERE FAVOREVOLE

in merito alla deliberazione di giunta comunale in oggetto.

Fiumicello Villa Vicentina, lì 12 aprile 2023

Il Revisore dei Conti




Soresi dott. Leonardo