



Comune di Pozzuolo del Friuli

-Provincia di Udine

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

COPIA

ANNO 2023
N. 34 del Reg. Delibere

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2023 - 2025 E CONSEGUENTE RIDETERMINAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE.

L'anno 2023, il giorno 15 del mese di Marzo - alle ore 19:05, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, la Giunta comunale si è riunita in videoconferenza, ai sensi del vigente regolamento "per la disciplina del funzionamento della Giunta comunale", con la presenza, accertata mediante appello nominale, dei componenti come di seguito riportati:

		Presente/Assente
Ing. Lodolo Denis	Sindaco	Presente
Bianco Sandro	Vice Sindaco	Presente
Greatti Denis	Assessore	Presente
Scalon Francesca	Assessore	Presente
Garbino Isabella	Assessore Esterno	Assente

Assiste il Segretario Comunale Monetti Dott.ssa Maria Concetta.

Constatato il numero degli intervenuti, assume la presidenza il Sig. Lodolo Ing. Denis nella sua qualità di Sindaco ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamato l'art. 6 del c.d. "Decreto Reclutamento" (D.L. 09.06.2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 06.08.2021, n. 113);

Atteso che, con deliberazione giuntalesca n. 108 del 06.12.2022, avente ad oggetto: "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022 – 2024" – divenuta regolarmente esecutiva -, è stato approvato il PIAO per il periodo indicato e dato atto che lo stesso risulta regolarmente pubblicato sia in Amministrazione trasparente che sul Portale PIAO del Dipartimento della Funzione pubblica;

Richiamato, ora, il Decreto ministeriale 30.06.2022, n. 132, recante "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione", cd. P.I.A.O., e, in particolare, l'art. 6 che disciplina le modalità semplificate per le Amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;

Dato atto che il Comune di Pozzuolo del Friuli occupa attualmente n. 24 Dipendenti a tempo indeterminato e che, pertanto, rientra nella fattispecie di cui al precedente capoverso;

Ricordato che, con Deliberazione giuntalesca n. 25 del 28.02.2023, avente ad oggetto: "Conferma del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2023/2025." – dichiarata immediatamente eseguibile -, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 – comma 2 – si è confermato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza già approvato per il triennio 2022/2024;

Richiamato, altresì, il combinato disposto dell'art. 7 – comma 1 - e dell'art. 8 – comma 2 – del D.M. 132/2022, secondo il quale il termine per l'approvazione del P.I.A.O. è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione;

Atteso che La Legge di bilancio 2023 (Legge 29 dicembre 2022, n. 197, pubblicata sulla G.U. n. 303 del 29 dicembre 2022) ha ulteriormente differito il termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2023-2025 al 30.04.2023 (a rettifica del Decreto del Ministero dell'Interno, pubblicato sulla G.U. – Serie Generale n. 295 del 19.12.2022, che aveva già differito detto termine al 31.03.2023), come anche comunicato dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia – Servizio finanza locale con nota prot. n. 2569 del 03.01.2023, acquisita al protocollo generale del Comune n. 107 nella stesa data;

Che, pertanto, il termine per l'approvazione del P.I.A.O., ancorché semplificato, è attualmente fissato al 31 maggio 2023;

Ricordato che, con deliberazione giuntalesca n. 26 del 28.02.2023, avente ad oggetto: "Approvazione Piano delle Azioni Positive – Triennio 2023/2025" – dichiarata immediatamente eseguibile -, si è approvato il Piano delle Azioni positive;

Ritenuto, quindi, di procedere nel rispetto della normativa attualmente vigente, tenuto conto in particolare dell'esigenza di procedere con la definizione del programma del fabbisogno di personale, stanti le cessazioni già avvenute e previste in corso d'anno, al fine di definire il turn-over necessario e la riorganizzazione eventualmente conseguente;

Richiamato, quindi, l'art. 6 "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale" del D.Lgs. 165/2001 che prevede che le Amministrazioni pubbliche:

- adottino 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; e che, qualora siano individuate eccedenze di personale, si applichi l'articolo 33, cui fa espresso rinvio – con gli adeguamenti del caso – anche la L.R. 18/2016;
- nell'ambito del piano, curino l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2;
- nel piano triennale indichino 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;
- in sede di definizione del piano, indichino la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto

dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135;

Dato atto, preliminarmente, del fatto che gli adempimenti relativi alla ricognizione della dotazione organica, con conseguente eventuale rilevazione delle eccedenze, ed alla pianificazione del fabbisogno triennale del personale, sono obbligatori e che, qualora non vi adempiano, le Amministrazioni non possono procedere con nuove assunzioni di personale;

Richiamate la precedente Deliberazione di Giunta comunale n. 10 del 14.02.2023, avente ad oggetto: “Ricognizione della dotazione organica al fine dell’eventuale rilevazione di eccedenze” – divenuta regolarmente esecutiva -, e le premesse in essa contenute ed accertato che con la stessa si è dato atto che nel Comune di Pozzuolo del Friuli non si sono verificate situazioni di eccedenza o supernumerarietà di personale;

Ricordato, per quanto applicabile anche nella nostra Regione, che:

- con Decreto 08/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche”, necessarie per l’attuazione dell’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017;
- il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l’attività di programmazione generale dell’Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l’Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi, ai sensi dell’art. 40 della Legge Regionale n. 18/2016, come vigente dal giorno 11 agosto 2020 a seguito delle modifiche introdotte – da ultima – dalla L.R. 06.08.2020, n. 15);
- la programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell’individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;
- previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all’art. 6 - commi 2 e 3 - del D. Lgs. n. 165/2001. **L’eventuale modifica in corso d’anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;**
- in conformità a quanto disposto dall’art. 88 e segg. del D. Lgs. n. 267/2000 e dall’art. 16, c. 1, lett. a-bis del D. Lgs. n. 165/2001 il piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, di norma su iniziativa dei Responsabili apicali;
- il piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;

Rilevato che:

- il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all’individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l’organizzazione degli uffici, la “dotazione organica” non è più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno della legge o da altra fonte;

REVISIONE DELL’ASSETTO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE DI POZZUOLO DEL FRIULI

Sottolineato che:

- l’art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all’art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall’art. 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all’art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte

- delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: “per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”.

Dato atto che il Piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell’attività di programmazione complessivamente intesa, quale strumento imprescindibile di un apparato chiamato a garantire il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Osservato che le linee guida sopra citate richiamano, da un lato, il principio dell’ottimale impiego delle risorse pubbliche e quello ottimale della distribuzione delle risorse umane, dall’altro, il fatto che l’organizzazione degli uffici deve essere conforme al PTFP;

Ricordato che, nella definizione del PTFP, l’Ente deve tenere in dovuta considerazione:

- le linee programmatiche di mandato e della conseguente adozione del piano della performance;
- 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 priorità strategiche delle funzioni istituzionali e di core business rispetto a quelle di back office e di supporto;
- la definizione di nuovi profili professionali, ulteriori rispetto alle declaratorie contrattuali ritenuti necessari in funzione delle variabili ambientali interne ed esterne;

Considerato che, di conseguenza, l’aggiornamento del piano triennale di fabbisogno di personale deve contemplare anche un’eventuale revisione dell’assetto istituzionale dell’Ente, tenuto conto che le linee guida approvate prevedono che il concetto di “fabbisogno di personale” implichi un’analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- ✓ *Quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere la mission dell’amministrazione [...] sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire, con riferimento ai cd fabbisogni standard;*
- ✓ *Qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell’Amministrazione stessa*

Richiamata, inoltre la Deliberazione giuntale n. 1 del 12.01.2023, avente ad oggetto: “Modifica della struttura organizzativa dell’Ente”, divenuta regolarmente esecutiva -, con la quale l’Amministrazione ha provveduto - per esigenze organizzative intervenute - ad aggregazioni e/o disaggregazioni di Servizi ed Uffici, intendendo provvedere anche ad una parziale riassegnazione del personale e con la quale, inoltre, si è provveduto ad una nuova pesatura delle Aree con la stessa create e/o rideterminate;

Osservato che la consistenza del personale prevista dal piano del fabbisogno vigente, comprensivo del personale attualmente in servizio, sulla base dell’organizzazione della struttura derivante dalla predetta riorganizzazione, risulta essere la seguente:

- n. 1 Istruttore Direttivo amministrativo D1 – temporaneamente assente
- n. 1 Istruttore amministrativo C5 - Area Amministrativa – Uffici Segreteria e Gest. Giuridica personale
- n. 1 Collaboratore professionale videoterminalista B1 – Area amministrativa – Ufficio Protocollo
- n. 2 Istruttore amministrativo C4 – Area Amministrativa – Uffici Cultura e Scolastico
- n. 1 Istruttore amministrativo C6 – Area Amministrativa - Servizi Demografici
- n. 1 Collaboratore amministrativo B1 – Area Amministrativa – Servizi demografici
- n. 1 Istruttore amministrativo C4 p.t. 30/36 – Area Amministrativa - Servizi sociali

- n. 1 Collaboratore professionale videoterminalista B6 – Area Amministrativa - Servizi sociali
- n. 1 Istruttore Direttivo amministrativo contabile D1 – Vacante in attesa di copertura
(ex Fabbisogno triennale 2022/2024)
- n. 1 Istruttore amministrativo C5 – Area Economico-finanziaria – Ufficio Ragioneria ed Economato
- n. 1 Istruttore amministrativo C1 – Area Economico finanziaria – Ufficio Ragioneria ed Economato
- n. 1 Istruttore amministrativo C1 – Area Economico finanziaria – Ufficio Entrate
- n. 1 Collaboratore professionale B7 – Area Economico finanziaria - Ufficio Tributi

- n. 1 Istruttore Direttivo tecnico D1 – TPO Area Urbanistica, Edilizia privata ed Attività produttive ed
Area Economico finanziaria
- n. 1 Istruttore tecnico C1 – Vacante in attesa di copertura (ex Fabbisogno triennale 2022/2024)
- n. 1 Istruttore tecnico C2

- n. 1 Istruttore Direttivo tecnico D1 – TPO Area Lavori pubblici ed Area Amministrativa
- n. 1 Collaboratore professionale B7 – Ufficio manutentivo
- n. 1 Collaboratore professionale B2 p.t. 28/36 Ufficio lavori pubblici e Messo comunale
- n. 1 Operaio specializzato B4
- n. 1 Operaio specializzato B1

- n. 1 Commissario inferiore PLB2 – Area Polizia locale - TPO della gestione associata ex Convenzione
- n. 2 Agenti di Polizia locale PLA5 – Area della Polizia locale
- n. 1 Agente di Polizia locale PLA1 – Area della Polizia locale

per un totale di 26 unità;

Dato atto che l'assetto organizzativo del Comune di Pozzuolo del Friuli, ai sensi del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, si articola in Aree di attività secondo le funzioni e le materie ad esse assegnate. L'Area è l'unità apicale di massima dimensione dell'Ente ed a ciascuna è attribuito un T.P.O.. Ciascuna Area è composta da Unità Organizzative Complesse, denominate Servizi, e da Unità Organizzative Semplici, denominate Uffici;

Che l'assetto organizzativo del Comune di Pozzuolo del Friuli, benché attualmente in fieri, si può sintetizzare come di seguito:

1. Posizione organizzativa n. 1: Area Amministrativa;

- Servizi culturali, sportivi, del tempo libero e scolastici
 - Ufficio Cultura e Biblioteca
 - Ufficio scolastico (compresi trasporto e mensa scolastici)
- Servizio Affari generali
 - Ufficio Segreteria
 - Ufficio Contratti
 - Ufficio gestione giuridica del Personale
 - Ufficio Protocollo
- Servizi per conto dello Stato
 - Uffici Anagrafe, Stato civile, Elettorale, Leva e Statistica
- Servizi sociali (in convenzione con l'Ambito)
 - Ufficio delle politiche giovanili e della Famiglia
 - Ufficio Socio – assistenziale

2. Posizione organizzativa n. 2: Area Economico-finanziaria;

- Servizi economico finanziari
 - Ufficio Contabilità e Controllo di gestione
 - Ufficio Tributi e Fiscalità

Servizi amministrativi

- Ufficio gestione economica del Personale
- Ufficio Provveditorato

3. Posizione organizzativa n. 3: Area Urbanistica/Edilizia privata e delle Attività produttive;

Servizio Territorio

- Ufficio Urbanistica
- Ufficio Ambiente ed Edilizia privata
- Ufficio per la protezione civile
- Ufficio per i Servizi Informatici
- SUAP e Commercio (in convenzione con il Comune di Udine)

4. Posizione organizzativa n. 4: Area Lavori pubblici;

Servizio Patrimonio e demanio

- Ufficio Lavori Pubblici
- Ufficio manutentivo
- Ufficio Sicurezza sul lavoro

5. Posizione organizzativa n. 5: Area della Polizia locale (in convenzione con il Comune di Campoformido – capofila)

Servizio Polizia locale

- Ufficio Comando e contenzioso
- Ufficio Viabilità ed infortunistica stradale
- Ufficio Autorizzazioni e Concessioni stradali
- Ufficio Polizia amministrativa
- Ufficio Contravvenzioni
- Ufficio Polizia giudiziaria e commerciale
- Ufficio Controllo ambiente
- Ufficio Polizia rurale
- Ufficio Anagrafe canina

Dato atto che, in particolare, nella revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente, come sopra riportato e di cui alla già citata deliberazione n. 1 del 12.01.2023, si è cercato di attuare i criteri indicati al punto 3 delle linee guida:

- ✓ di applicare una logica di buona organizzazione, mirando ad una più efficace ed efficiente gestione delle funzioni e dei servizi, rispettando il criterio di omogeneità richiesto dal vigente Regolamento per l'organizzazione di Uffici e Servizi;
- ✓ nell'ente non sono presenti, attualmente, personale con qualifica dirigenziale, risultando assolto l'indirizzo volto alla tendenziale eliminazione degli incarichi di cui all'art. 19 comma 10 del D.Lgs. 165/2001;

Ricordato che, al fine di raggiungere l'esercizio unitario di funzioni o servizi, si sono poste in essere le seguenti Convenzioni per la gestione associata:

- del Servizio di Polizia locale, con il Comune di Campoformido
- della Centrale Unica di Committenza, con il Comune di Campoformido
- delle Attività produttive compreso lo Sportello Unico – SUAP, con il Comune di Udine

Ritenuto che, alla luce di quanto sopra evidenziato, il realizzando assetto organizzativo del Comune di Pozzuolo del Friuli rispetti i requisiti richiesti dalle linee di indirizzo;

LA MOBILITA' INTERNA E EQUIPOLLENZA DELLE MANSIONI

Richiamato nuovamente l'art. 6 del D.lgs n.165/2001, il quale afferma anche un ulteriore principio basilare

secondo cui, nell'ambito del PTFP, le Amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane, anche attraverso una coordinata attuazione di processi di mobilità interna;

Tenuto conto, in relazione a tale istituto, di quanto ribadito dalla Corte di Cassazione – Civile, sezione lavoro – che, con ordinanza n. 21261 del 13.09.2017, che ricorda il consolidato principio secondo cui, in materia di pubblico impiego contrattualizzato, non si applica l'art. 2103 c.c., essendo tale ambito disciplinato compiutamente dall'art. 52 del D.lgs 165/2001, che assegna rilievo, per le esigenze di duttilità del servizio e di buon andamento della PA, solo al criterio dell'equivalenza formale con riferimento alla classificazione prevista in astratto dai contratti collettivi, indipendentemente dalla professionalità in concreto acquisita, senza che possa - quindi - aversi riguardo alla citata norma codicistica ed alla relativa elaborazione dottrinale e giurisprudenziale (che mette in rilievo la tutela del c.d bagaglio professionale del lavoratore), e senza che il giudice possa sindacare in concreto la natura equivalente della mansione;

Sottolineato come la disciplina delle mansioni nel pubblico impiego si rinvia, in primis, secondo la gerarchia delle fonti, nell'art. 52 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, il quale - al comma 1 - prevede: «Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto delle procedure selettive di cui all'articolo 35, comma 1, lettera a). L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.»;

Richiamato, quindi, il “sistema di classificazione del personale”, così come derivante dall'art. 35 del C.C.R.L. 07.12.2006 come integrato dall'art. 19 del C.C.R.L. 06.05.2008, ove - in particolare e fermo il resto cui si opera rinvio - si stabilisce che “tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria di cui al comma 1, sono esigibili, in quanto professionalmente equivalenti, ai sensi del presente contratto. L'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro, ai sensi dell'art. 1374 c.c.;

Atteso pertanto che anche la mobilità interna è uno strumento da considerare nella gestione delle risorse umane dell'Ente;

Dato atto che, in questa sede e con riferimento a quanto sopra, è necessario individuare sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo Ente, che così si dettagliano:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) vincoli finanziari a garanzia degli equilibri di finanza pubblica;
- C) lavoro flessibile;

A) CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

LA DOTAZIONE ORGANICA QUALE VALORE FINANZIARIO

Dato atto che, alla luce della nuova visione introdotta dal d.lgs n. 75/2017, la dotazione organica non rappresenta più un rigido contenitore da cui partire per definire il PTFP, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate, risolvendosi ora 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).

Che nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari, ovvero: la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite - comprese quelle previste dalle leggi speciali -, non può essere superiore alla spesa potenziata massima, corrispondente per gli Enti locali ai tetti di spesa in materia di personale consentito dalla legge;

Richiamata, al fine di dare attuazione a quanto previsto dalla L.R. 20/2020, la deliberazione della Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia n. 1885 del 14.12.2020, avente ad oggetto: “LR 18/2015, come modificata dalla LR 20/2020 – Norme di coordinamento della finanza pubblica per gli Enti locali della Regione. Determinazione dei valori soglia e degli aspetti operativi relativi agli obblighi di finanza pubblica per i Comuni della Regione in termini di sostenibilità del debito e della spesa di personale. Approvazione definitiva.”, con la quale la Regione ha definito i passaggi in applicazione dei principi stabiliti dalla L.R. 20/2020;

Richiamata, ora, la Circolare della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia – Direzione centrale Autonomie locali, Funzione pubblica, Sicurezza e Politiche dell’immigrazione, prot. n. 38197 del 31.12.2020, avente ad oggetto: “Norme di coordinamento della finanza locale – Obblighi di finanza pubblica in vigore dall’esercizio 2021 per i Comuni del Friuli Venezia Giulia”, con la quale la Regione ha inteso fornire agli Enti locali del Friuli Venezia Giulia le indicazioni utili per l’applicazione delle norme e degli obblighi di finanza pubblica contenute nel quadro normativo vigente e ben descritto nelle premesse della stessa, cui si fa rinvio;

Richiamate in questa sede le seguenti disposizioni legislative della Regione Friuli Venezia Giulia, che trovano applicazione con decorrenza 01.01.2021:

Art. 2 – comma 2 ter – della L.R. 18/2015	che prevede che gli Enti locali della Regione assicurino la razionalizzazione ed il contenimento della spesa: a) nell’ambito del concorso finanziario di cui al comma 2 bis b) rispettando il vincolo costituzionalmente previsto dell’equilibrio di bilancio c) attraverso il rispetto degli obblighi di cui agli articoli 21 e 22 d) attraverso le misure introdotte dalla legislazione statale ESPRESSAMENTE recepite 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)
Art. 19 – comma 1 – L.R. 20/2020	Stabilisce la decorrenza del nuovo regime degli obblighi di finanza pubblica dal 01.01.2021
Art. 19 L.R. 18/2015 così come modificato dall’art. 3 della L.R. n. 20 del 6.11.2020	Declina gli obblighi di finanza pubblica che prevedono che gli enti locali devono assicurare: a) l’equilibrio di bilancio ai sensi dell’articolo 20, in applicazione della normativa statale (Legge 145/2018 in particolare art. 1 – commi da 819 a 827) b) la sostenibilità del debito ai sensi dell’articolo 21; c) la sostenibilità della spesa di personale ai sensi dell’articolo 22, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa di personale. NB con riferimento agli obblighi di cui alle lett. b e c, il legislatore regionale ha preso a riferimento il concetto di “sostenibilità finanziaria”, come introdotto dal legislatore statale con D.Lgs. 34/2019, art. 33 – comma 2 -.
Artt. 21, 22, 22 bis e 22 ter della LR 18/2015 come sostituiti dagli articoli 5, 6 e 7 della LR 20/2020	Sono le disposizioni regionali che disciplinano i nuovi obblighi di finanza pubblica

1. DEFINIZIONE DEI VALORI SOGLIA IN BASE ALLE CLASSI DEMOGRAFICHE

Tabella 2

Classi demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	32,6%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	30,1%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	26,8%

d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	24,3%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	27,2%
f) comuni da 10.000 a 24.999 abitanti	23,4%
g) comuni da 25.000 a 149.999 abitanti	26,1%
h) comuni con 150.000 abitanti a 249.999	30,6%

2. INCREMENTI DEI VALORI SOGLIA

I comuni che si trovano nella situazione di cui al punto precedente, vengono differenziati nelle classi di merito di cui alla seguente Tabella 3 ed agli stessi viene attribuito l'incremento percentuale del valore soglia come riportato nella medesima Tabella 3:

Tabella 3

Classi di merito	Incremento percentuale valore soglia
a) comuni con indicatore 10.3 BDAP inferiore a 1% (Classe A)	5%
b) comuni con indicatore 10.3 BDAP da 1% a 2,49% (Classe B)	3%
c) comuni con indicatore 10.3 BDAP da 2,5% a 5% (Classe C)	1,5%

3. RIFERIMENTO ALLE ENTRATE PREVISTE NEL BILANCIO PREVISIONALE 2022-2024

I comuni devono determinare **ogni anno** il proprio posizionamento rispetto ai valori soglia:

- dell'indicatore di sostenibilità dei debiti finanziari e, conseguentemente, effettua la valutazione sul rispetto dell'obbligo. Il posizionamento andrà determinato secondo la procedura individuata dalla Circolare della Regione 38197/2020 alla voce "A – obbligo di sostenibilità del debito".
- dell'indicatore di sostenibilità della spesa di personale e, conseguentemente, effettua la valutazione sul rispetto dell'obbligo. Anche in questo caso il posizionamento andrà determinato secondo la procedura individuata dalla Circolare della Regione 38197/2020 alla voce "B – obbligo di sostenibilità della spesa di personale".

Entrambe tali operazioni devono avvenire sia in sede di bilancio di previsione che di rendiconto di gestione.

Con riferimento alla spesa complessiva del personale, si deve intendere quella riferita ad impegni di competenza per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D.lgs. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture ed organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'Ente, al lordo degli oneri riflessi.

Nel rimandare alle "Precisazioni" contenute nella Circolare della Regione già citata, vale la pena sottolineare che NON rilevano ai fini della determinazione del rapporto, invece, le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse.

4. CONSEGUENZE APPLICAZIONE DISPOSIZIONI REGIONALI, con riferimento al posizionamento nel caso della spesa del personale

A decorrere dal 1° gennaio 2021:

- i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 2, fermo restando quanto previsto per il premio di cui alla Tabella 3), possono incrementare la spesa di personale, in coerenza

con i piani triennali dei fabbisogni di personale, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 2 di ciascuna fascia demografica;

b) i comuni che si collocano al di sopra del valore soglia di cui alla Tabella 2, 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, cioè dall'anno successivo all'esercizio in cui viene approvato il rendiconto nel quale è stato rilevato il superamento del valore soglia. Le misure necessarie per conseguire il predetto valore attengono sempre al criterio di sostenibilità e si sostanziano in una diminuzione delle spese di personale o in un aumento delle entrate correnti, non rilevando più il concetto di turnover basato sul numero di dipendenti in capo al Comune. Qualora il Comune si trovi in questa condizione in sede di bilancio di previsione, valuta già in tale sede le azioni da porre in essere.

c) i comuni, ai sensi dell'articolo 22 ter, comma 2, della legge regionale 18/2015, non possono assumere personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale se, decorso il termine previsto all'articolo 22, commi 7 e 8, della legge regionale 18/2015, non hanno ricondotto il parametro di sostenibilità entro il valore soglia di riferimento di cui alla Tabella 2, fermo restando quanto previsto per i comuni che hanno una bassa incidenza sulla spesa corrente degli oneri derivanti dall'indebitamento, come previsto ai punti precedenti. Tale divieto opera sino a quando l'ente non ha ricondotto il parametro entro il valore soglia di riferimento.

Dato atto che il Comune di Pozzuolo del Friuli rientra nella fascia e) della tabella 2 della citata deliberazione regionale "Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti" e che di conseguenza ha un valore soglia pari al **27,2%**, percentuale questa che sarà integrabile ulteriormente di una percentuale pari al 1,5% in quanto l'indicatore 10.3 BDAP di rendiconto, attualmente stimato per omogeneità al punto 3.1 degli indicatori di Previsione BDAP è compreso tra 2,5 e il 5,0 %, precisamente al 4,96%;

Preso atto che, con riferimento alle entrate stanziato a carico del Bilancio di previsione triennio 2022-2024 e definite al netto del FCDE stanziato riferite al Bilancio in fase di approvazione, si evidenzia la seguente situazione:

COMUNE DI POZZUOLO DEL FRIULI - BILANCIO DI PREVISIONE TRIENNALE 2023-2025

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE			
ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2023-2025			
	2023	2024	2025
Titolo 1	2.674.617,99	2.661.500,00	2.661.500,00
Titolo 2	2.647.646,59	2.442.068,58	2.442.068,58
Titolo 3	849.581,57	714.389,83	733.789,83
ENTRATA TARI FUORI BILANCIO	630.023,00	630.023,00	630.023,00
TOTALE ENTRATE	6.801.869,15	6.447.981,41	6.467.381,41
a DETRARRE			
Rimborsi per personale in comar	32.000,00		
Vincoli entrate per personale Ca	31.500,00	31.500,00	31.500,00
FCDE accantonato su TARI	12.000,00	12.000,00	12.000,00
FCDE ACCANTONATO IN BILANCIO	1.036.532,20	1.035.154,82	1.035.154,82
TOTALE ENTRATE NETTE	5.689.836,95	5.369.326,59	5.388.726,59
VALORE SOGLIA	27,20%	27,20%	27,20%
LIMITE SPESA PERSONALE	1.547.635,65	1.460.456,83	1.465.733,63

RISPETTO LIMITE			
SPESE DEL PERSONALE BILANCIO DI PREVISIONE 2023-2025			
	2023	2024	2025
U.1.01.00.00.000	1.225.030,00	1.269.780,00	1.289.830,00
U.1.03.02.12.000	12.735,57	26.000,00	26.000,00
A DETRARRE RIMBORSI COMAN	32.000,00		
TOTALE SPESE DI PERSONALE	1.205.765,57	1.295.780,00	1.315.830,00
LIMITE RISPETTATO	SI	SI	SI
DISPONIBILITA' NUOVE ASSUNZI	341.870,08	164.676,83	149.903,63

tale per cui il Comune di Pozzuolo del Friuli, sulla base delle attuali e conosciute informazioni non ancora definitive, risulta rispettare il valore soglia relativo alla propria classe demografica, come sopra rappresentato;

I VINCOLI FINANZIARI A GARANZIA DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

Precisato inoltre che 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 regionale, attualmente vigenti, vengono di seguito sintetizzati:

B) VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA ATTUALMENTE VIGENTI

- **Art. 19 comma 8 Legge n.448/2001: CERTIFICAZIONE ORGANO DI REVISIONE**

gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.

- **Art. 19 L.R. 18/2015 “La disciplina della finanza locale del Friuli-Venezia Giulia, nonché modifiche a disposizioni della L.R. n. 19/2013, della L.R. n. 9/2009 e L.R. n. 26/2014, L.R. n.20/2020 concernenti gli enti locali” s.m.i: RISPETTO DEGLI OBIETTIVI DI FINANZA PUBBLICA E DEL PAREGGIO DI BILANCIO**

Gli enti locali sono tenuti a conseguire un saldo non negativo, tra le entrate finali e le spese finali, secondo le modalità previste dalla normativa statale e nel rispetto dei Protocolli d'Intesa Stato-Regione, a cui segue il rispetto delle tempistiche collegate ai seguenti adempimenti connessi:

- **Art. 20 L.R. n.18/2015: INVIO CERTIFICAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI**
Gli enti locali inviano alla struttura regionale competente in materia di autonomie locali i dati necessari relativi alla previsione degli equilibri di finanza pubblica con modalità e termini che saranno comunicati dalla struttura regionale competente in materia di autonomie locali, che comunque dovranno rispettare le tempistiche previste dal Ministero dell'economia e delle finanze.

- **Art. 1 comma 507 Legge 232/2016: TRASMISSIONE ALLA BANCA DATI DELLE INFORMAZIONI DOVUTE DAGLI ENTI BENEFICIARI DI SPAZI FINANZIARI CONCESSI IN ATTUAZIONE DI INTESE E DEI PATTI DI SOLIDARIETA'**

L'ente territoriale attesta l'utilizzo degli spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà previsti dall'articolo 10 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, con l'invio della certificazione di verifica del rispetto dell'obiettivo di saldo di cui al comma 470 del presente articolo.

- **Art. 9 comma 1 quinquies del D.L. 113/2016: APPROVAZIONE NEI TERMINI DEL BILANCIO DI PREVISIONE, DEL RENDICONTI DELLA GESTIONE E DEL BILANCIO CONSOLIDATO**

Approvazione nei termini previsti del bilancio di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e dei termini per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle Amministrazioni pubbliche (il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di co.co.co e di somministrazione, nonché il divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati elusivi delle disposizioni in argomento, permane fino a quanto non viene adempiuto l'obbligo violato)

- **Art. 9 comma 3 bis del D.L. n.185/2008: ADEMPIMENTI PIATTAFORMA CERTIFICAZIONE CREDITI**

Su istanza del creditore di somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali, le pubbliche amministrazioni, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia di patto di stabilità interno, entro il termine di trenta giorni dalla data di ricezione dell'istanza, se il relativo credito sia certo, liquido ed esigibile, anche al fine di consentire al creditore la cessione pro soluto o pro solvendo a favore di banche o intermediari finanziari riconosciuti dalla legislazione vigente.

- **ASSENZA DELLO STATO DI DEFICITARIETA' STRUTTURALE E DI DISSESTO**

VINCOLI GENERALI

- **Art. 6 – commi 2 e 3 - del D.lgs 165/2001: ADOZIONE DEL PTFP**

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 del D.lgs 165/2001.

Le amministrazioni pubbliche che non provvedono a tali adempimenti non possono assumere nuovo personale (art. 6 comma 6 del D.lgs 165/2001). L'adempimento avviene con il presente provvedimento.

- **Art. 6 ter – comma 5 - del D.lgs 165/2001: COMUNICAZIONE DEL PTFP**
Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 del D.lgs 165/2001 le informazioni del PTFP e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;
- **Art. 22 L.R. 18/2016 e Art. 33 del D.lgs 165/2001. RICOGNIZIONE PERSONALE IN ECCEDEXZA**
Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale, sono tenute ad osservare le procedure previste dall'art. 33 del D.lgs 165/2001, dandone immediata comunicazione ai sensi dell'art. 22 della L.R. 18/2016.
Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.
L'adempimento è stato rispettato con la Deliberazione G.C. n. 10 del 14.02.2023 – regolarmente esecutiva -.
- **ART. 39 – TRASPARENZA DELLA PRESTAZIONE (L.R. FVG. N. 18/2016)**
Al fine di assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della prestazione e di garantire la massima trasparenza, le amministrazioni adottano, con le modalità e per la durata stabilite nei provvedimenti di organizzazione, avvalendosi del supporto dell'O.I.V., e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:
 - a) un documento programmatico o piano della prestazione, costantemente aggiornato ai fini dell'inserimento di eventuali variazioni nel periodo di riferimento, che definisce, con riferimento agli obiettivi individuati ed alle risorse disponibili, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazione dell'amministrazione, nonché gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti e relativi indicatori;
 - b) un documento di relazione sulla prestazione che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti.
 - c) sistemi per la totale accessibilità dei dati relativi ai servizi resi dalla pubblica amministrazione tramite la pubblicità e la trasparenza degli indicatori e delle valutazioni operate da ciascuna pubblica amministrazione sulla base del sistema di valutazione gestibile anche mediante modalità interattive finalizzate alla partecipazione di cittadini.
- **Art. 48 comma 1 del D.lgs 198/2006: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE E PARI OPPORTUNITA'**
Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.
Anche in questo caso la mancata adozione del piano determina il divieto di assunzione di nuovo personale.
Il piano per il triennio 2023-2025 è stato approvato con deliberazione giunta n. 26 del 28.02.2023, avente ad oggetto: "Approvazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023/2025" – dichiarata immediatamente eseguibile -.

C) LAVORO FLESSIBILE

Il D.lgs n.165/2000, all'art. 36, rubricato "*Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile*", prevede come regola generale che: "Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35."

Tuttavia, il legislatore prevede che le “*Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per **comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale** e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35.*”

I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81,(...).

*I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. **Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali.***

Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.”

*Si richiama altresì, con riferimento al “Contratto di fornitura di lavoro temporaneo”, la disciplina dettata dall'art. 2 del CCRL 25.07.2001 ove, in particolare, **si stabilisce che il ricorso a detta fattispecie non è consentita oltre il 7% dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato e per i profili appartenenti alla seconda e terza qualifica – Categoria A - , per quelli dell'Area di Vigilanza, per gli educatori e per le posizioni di lavoro che comportano l'esercizio di funzioni nell'ambito delle competenze del Sindaco come Ufficiale di Governo;***

In via previsionale per il triennio 2023-2025 è stata prevista la spesa per finanziare il progetto cantieri di lavoro anno 2022-2023 come segue:

spesa per il progetto euro 8.835,57

importo coperto con contributi regionale per l'importo complessivo

irap euro 1.700,00

pur precisando che, come indicato nella Circolare della Regione del 30.12.2020, detta spesa non rileva, né in entrata né in uscita, al fine della determinazione del rapporto.

SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA DI NORME IN MATERIA DI CONTENIMENTO E DI RECLUTAMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

Si riportano di seguito le norme che NON sono più applicabili, così come elencate nella Circolare della Regione F.V.G. n. 38197 del 30.12.2020:

- 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 31.12.2020;
- b. Reclutamento di personale contenute nell'articolo 4, comma 2, della legge regionale 12/2014;
- c. Reclutamento del personale a tempo indeterminato contenute, con riferimento fino all'esercizio 2020, nell'articolo 56 – comma 19 – della LR 18/2016;
- d. Reclutamento di personale a tempo determinato contenute nel D.L. n. 78/2010, articolo 9 – comma 28 -;
- e. Reclutamento di personale – utilizzo resti assunzionali – contenute nell'articolo 14 bis del D.L. 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 L.R. n. 18/2016;
- g. Reclutamento di personale – cessione spazi assunzionali a livello regionale – contenute nell'articolo 56 – comma 19 bis – della L.R. 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 (D.Lgs. 25.05.2017, n. 75), norma peraltro derogata, per il solo esercizio 2020, dall'articolo 10 – comma 17 – della L.R. 23/2019.

PERMANGONO, invece:

- I limiti contrattuali del fondo straordinario (art 17 – comma 8 – del C.C.R.L. biennio economico 2000 – 2001) e quelli delle indennità (art. 32 – comma 7 – del C.C.R.L. triennio economico 2016 – 2018);
- I limiti minimi e massimi per le indennità di posizione organizzativa stabiliti dall'art. 44 – 3° comma – del C.C.R.L. biennio economico 2004 – 2005 (4.150,00.= - 10.350,00.= euro per tredici mensilità), e le percentuali della retribuzione di risultato previsti all'art. 44 – comma 6 – (da un minimo del 15% ad un massimo del 35%).

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Richiamati i seguenti obblighi procedurali, indicati all'art. 20 della L.R. n. 18/2016 e complessivamente in vigore dal 1° gennaio 2023, per effetto delle modifiche introdotte dall'art. 9 – comma 5 – della L.R. 23/2021, per la copertura dei posti vacanti del personale non dirigente delle amministrazioni del Comparto unico:

“1. La copertura dei posti vacanti del personale non dirigente nelle amministrazioni del Comparto unico, fermo restando quanto previsto dall'articolo 19, comma 2, e la disciplina vigente in materia di assunzioni obbligatorie dei soggetti appartenenti alle categorie protette previste dalla vigente normativa, avviene mediante le seguenti modalità:

a) immissione in ruolo dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, provenienti da altre amministrazioni del Comparto unico, appartenenti alla stessa categoria e profilo professionale, dichiarati in eccedenza ai sensi dell'articolo 22. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nella posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza;

b) mobilità di Comparto;

c) mobilità intercompartimentale;

d) procedure selettive, conformi ai principi dell'articolo 26, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano l'accesso dall'esterno in misura adeguata e comunque non inferiore al 50 per cento dei posti disponibili, o avviamento dalle liste di collocamento per le categorie per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità, o utilizzo di graduatorie, in corso di validità, di concorsi pubblici già esperiti presso altre amministrazioni del Comparto unico, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 16 della legge regionale 15 aprile 2005, n. 8 (Disposizioni in materia di personale regionale, di comparto unico del pubblico impiego regionale e di personale del Servizio sanitario regionale), o presso altre pubbliche amministrazioni, o contratti di formazione lavoro nel rispetto delle disposizioni nazionali vigenti in materia.

2. La copertura dei posti vacanti del personale non dirigente nelle amministrazioni del Comparto unico può, altresì, avvenire, in alternativa alla previsione di cui all'articolo 26, comma 4, lettera a), fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, mediante le progressioni fra le categorie, da realizzarsi tramite procedura comparativa secondo la disciplina definita dalle singole amministrazioni.

2 bis. In sede di revisione degli ordinamenti professionali in attuazione di quanto previsto dall'articolo 42 del CCRL 15.10.2018, il contratto collettivo regionale di lavoro del Comparto unico per il triennio 2022-2024 può definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno.”

CONFERMA ASSUNZIONI GIA' PREVISTE PER IL TRIENNIO 2022-2024

Richiamate le seguenti Deliberazione giuntali:

1. n. 18 del 10 marzo 2022, avente ad oggetto: “Ricognizione della Dotazione organica al fine dell'eventuale rilevazione di eccedenze, approvazione del programma triennale di fabbisogno di personale 2022-2024 e conseguente rideterminazione della consistenza del personale.” – regolarmente esecutiva -, si è approvato il programma triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2022 – 2024;
2. n. 85 dell'1.09.2022, avente ad oggetto: “Aggiornamento del programma triennale del fabbisogno di personale 2022 – 2024” – dichiarata immediatamente eseguibile, fermo il resto, si è individuata la necessità di coprire un posto di nuova istituzione – per effetto della trasformazione da un posto di Cat. C vacante – di Istruttore Direttivo Amministrativo contabile Cat. D posizione economica fino a 3, da incardinare presso l'Area Economico – finanziaria, mediante procedura di selezione di mobilità esterna nell'ambito del Comparto unico del personale del pubblico impiego regionale e locale della Regione Friuli Venezia Giulia;
3. n. 95 del 29.09.2022, avente ad oggetto: “Secondo aggiornamento del programma triennale di fabbisogno di personale 2022 – 2024” – regolarmente esecutiva -, fermo il resto, si è prevista la copertura, mediante o concorso pubblico o mobilità esterna, anche del secondo posto di Cat. D con profilo di Istruttore Direttivo amministrativo contabile dell'Area in questione (attualmente vacante ma “vincolato” ai sensi dell'art. 16 comma 8 del CCRL) prevedendo, anche in questo caso, un'ampia gamma di profili professionali, tra loro equivalenti, nel caso dell'indizione di una selezione per mobilità;
4. n. 116 del 20.12.2022, avente ad oggetto: “Terzo aggiornamento del programma triennale di fabbisogno di personale 2022 – 2024” – regolarmente esecutiva -, fermo il resto si è prevista la possibilità di coprire, una volta eventualmente decaduto il vincolo derivante dall'applicazione dell'art. 16 – comma 8 – del vigente CCRL e nel caso di ricorso alla mobilità esterna, uno dei profili professionali già individuati e che possieda, però, una posizione economica fino a D5 (invece che fino a D3), al fine di garantirsi un profilo professionale d'esperienza nell'Area economico finanziaria;

e, stante l'evoluzione relativa alla attuazione del piano programmato, ritenuto di confermare le seguenti assunzioni allora previste e non ancora effettuate, come di seguito evidenziato:

PROFILO PROF.LE	CAT.	2023	2024	2025	MODALITA' DI COPERTURA	SERVIZIO	NOTE
Assistente amministrativo economico (Istruttore ragioniere)	C1	1			Procedura concorsuale bandita da parte della Regione Autonoma FVG cui si è aderito giusta vigente Convenzione	Area Economico finanziaria	Sostituzione per cessazione per quiescenza dal 01.09.2023
Istruttore Direttivo Amministrativo contabile	D1	1			con concorso pubblico per esami	Area Economico-finanziaria	Bandito dall'Ente
Istruttore tecnico	C1	1			con concorso pubblico per esami	Area Urbanistica, Edilizia privata ed Attività produttive	Bandito dall'Ente

NUOVE ASSUNZIONI TRIENNIO 2023-2025, in aggiunta a tutte quelle già indicate

Richiamata la Deliberazione di Giunta comunale n. 120 del 30.12.2021, avente ad oggetto: “Modifica della struttura organizzativa dell'Ente” – dichiarata immediatamente eseguibile al fine di dar corso alle procedure per la sua attuazione dal 01.01.2022;

Ritenuto, per effetto sia delle considerazioni alla base della deliberazione di cui al precedente capoverso sia della valutazione ulteriore circa la consistenza del personale, di provvedere a potenziare e rideterminare intervenendo nei Servizi e Area di cui al sotto riportato specchietto:

PROFILO PROF.LE	CAT.	2023	2024	2025	MODALITA' DI COPERTURA	SERVIZIO	NOTE
Istruttore amministrativo	C max C4	1			Dall'esterno con modalità da decidere, Mobilità o Accesso a graduatorie concorsuali ovvero Concorso pubblico	Area Amministrativa	a ripristino dell'unità spostata con mobilità interna all'Area Economico finanziaria
Istruttore amministrativo informatico	C1	1			Dall'esterno con modalità da decidere, Mobilità o Accesso a graduatorie concorsuali ovvero Concorso pubblico	Area Urbanistica, Edilizia privata ed Attività produttive	
Istruttore tecnico	C1	1			Dall'esterno con modalità da decidere, Mobilità o Accesso a graduatorie concorsuali ovvero Concorso pubblico	Area Lavori pubblici	

Rilevato che le necessità indicate presentano un carattere non straordinario né limitato nel tempo, ma permanente e che non è possibile fare fronte alle stesse con forme di ulteriore razionalizzazione delle strutture;

Precisato che, come ribadito dalla Circolare della Regione 4666 del 24.02.2017, propedeutica all'attivazione di qualsiasi procedura di reclutamento, è la verifica di insussistenza di situazioni di eccedenza di personale, in applicazione dell'art. 57 del C.C.R.L. 01.08.2002;

Che, dunque, eccetto dove viene indicato diversamente, per la copertura dei posti sopra indicati, si procederà secondo le priorità indicate dall'art.20 della L.R. 18/2016 e che le procedure saranno avviate dalla competente Area Amministrativa – Ufficio gestione giuridica del personale;

Ritenuto, dunque, di prevedere, in questa sede, la modifica della consistenza di personale nel senso indicato dai precedenti capoversi, così come risultante dal punto 8 del dispositivo della presente deliberazione, da cui si evincono:

- la sua consistenza attuale (posti coperti al 01.01.2023);
- nonché la consistenza futura, risultato delle assunzioni programmate con il piano dei fabbisogni 2022/2024 - come confermate – e con l'attuale 2023/2025;

Atteso che, stanti il nulla osta concesso per la mobilità e le previsioni normative in tema di pensioni, oltre ai posti già indicati che si sono resi vacanti o che si è già programmata la cessazione, nel triennio di vigenza 2022/2024, potrebbero rendersi vacanti i seguenti posti:

- 1) Istruttore ragioniere, Cat. C5, incardinato nei Servizi economico-finanziari, nel 2023;

Dato atto che, con riferimento agli adempimenti ex L. 68/1999, l'obbligo ex L. 68/1999 è risultato assolto giusta comunicazione di data 30.01.2023;

Atteso che le necessità assunzionali dell'Ente sono rappresentate nel documento Piano occupazionale parte integrante al presente deliberato;

REVISIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI

Le linee guida, al punto 5, raccomandano agli Enti, in sede di disciplina del proprio ordinamento professionale, di tener conto:

- ✓ della possibilità di raffronto con gli ordinamenti professionali vigenti in altri comparti;
- ✓ dell'efficacia e appropriatezza dei propri profili professionali, tenendo conto anche dei cambiamenti dei processi lavorativi e delle innovazioni tecnologiche e alle conseguenti esigenze di fungibilità delle prestazioni;
- ✓ dei contenuti dei profili professionali in relazione al proprio modello organizzativo;
- ✓ della possibilità di rappresentare e definire in modo innovativo i contenuti dei profili individuando nuove figure o addivenire a figure polivalenti.

Richiamato l'art. 35 del C.C.R.L del 07.12.2006, come integrato dall'art. 19 del C.C.R.L. 06.05.2008, al 6° comma dispone che: "Gli Enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali non individuati nell'allegato A (declaratorie) o aventi contenuti professionali diversi rispetto ad essi e li collocano nelle corrispondenti categorie nel rispetto delle relative declaratorie, utilizzando, in via analogica ed assimilativa, i contenuti delle mansioni dei profili indicati. a titolo esemplificativo, nell'allegato A (Declaratorie)";

Dall'analisi effettuata emerge che i profili professionali già previsti e quelli per i quali si è indicata – negli specchietti ove si sono riportate la conferma delle assunzioni già previste nel precedente piano dei fabbisogni e le nuove assunzioni oggetto dell'attuale piano - risultano congrui alla realtà di questo Comune;

Richiamato l'art. 6 – comma 4 – del D.Lgs. 165/2001, ove si precisa che: "4. Omissis... Per le altre Amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.";

Verificato che il vigente C.C.R.L. del 15.10.2018 non prevede, per il combinato disposto di cui agli articoli 35 – comma 4 -, 36 – comma 3 – e 38 – comma 4 -, l'informazione sindacale preventiva per la seguente materia;

Ritenuto, comunque, di inviare la presente deliberazione alle OO.SS.TT. ed alla R.S.U., per opportuna conoscenza;

Preso atto altresì che l'Ente non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000, cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

Assunto che l'Ente non rientra nei casi di cui alla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 3/2017 e non ha avviato stabilizzazioni;

Viste le attestazioni sul rispetto dei vincoli finanziari del collegio del Revisore unico, espresse con il parere motivato al DUP 2022/2024, approvato con Deliberazione C.C. n. 13 del 29.03.2022, avente ad oggetto: "Approvazione Documento Unico di Programmazione Triennio 2022/2024" – regolarmente esecutiva -, ed al conseguente Bilancio di previsione;

RICHIAMATO l'articolo 48, comma 2, del citato D.Lgs. n. 267/2000, che stabilisce che sono di competenza della Giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del Sindaco o del Consiglio;

Rilevato che, ai fini dell'adozione del presente atto, è stato acquisito – con protocollo n. 3601 del 13.03.2023 - agli atti il parere preventivo da parte del Revisore del conto, quale atto di valutazione tecnica sul presente atto programmatico, ai sensi dell'art. 19 – comma 8 – della Legge 28.12.2001, n. 448;

Visto lo Statuto comunale;

Acquisiti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art.49, comma 1, del D.Lgs.267/2000, e ss.mm.ii., e dato atto, in particolare, che con la sottoscrizione del parere di regolarità contabile attesta e conferma i dati finanziari necessari per il calcolo delle spese del

personale e il valore dell'indicatore 10.3 BDAP compreso tra lo zero % e lo zero%, tale da determinare un potenziale aumento del valore soglia del 5%, al momento non conteggiato;

Con voti favorevoli unanimi, espressi per alzata di mano;

DELIBERA

per quanto meglio esplicitato in premessa narrativa, che qui si intende integralmente riportato;

1. di dare atto che l'assetto organizzativo del Comune di Pozzuolo del Friuli, così come definito con deliberazione giunta n. 1 del 12.01.2023, come di seguito sintetizzato, viene confermato per l'anno in corso con il presente deliberato:

1. Posizione organizzativa n. 1: Area Amministrativa;

Servizi culturali, sportivi, del tempo libero e scolastici

- Ufficio Cultura e Biblioteca

- Ufficio scolastico (compresi trasporto e mensa scolastici)

Servizio Affari generali

- Ufficio Segreteria

- Ufficio Contratti

- Ufficio gestione giuridica del Personale

- Ufficio Protocollo

Servizi per conto dello Stato

- Uffici Anagrafe, Stato civile, Elettorale, Leva e Statistica

Servizi sociali (in convenzione con l'Ambito)

- Ufficio delle politiche giovanili e della Famiglia

- Ufficio Socio – assistenziale

2. Posizione organizzativa n. 2: Area Economico-finanziaria;

Servizi economico finanziari

- Ufficio Contabilità e Controllo di gestione

- Ufficio Tributi e Fiscalità

Servizi amministrativi

- Ufficio gestione economica del Personale

- Ufficio Provveditorato

3. Posizione organizzativa n. 3: Area Urbanistica/Edilizia privata e delle Attività produttive;

Servizio Territorio

- Ufficio Urbanistica

- Ufficio Ambiente ed Edilizia privata

- Ufficio per la protezione civile

- Ufficio per i Servizi Informatici

- SUAP e Commercio (in convenzione con il Comune di Udine)

4. Posizione organizzativa n. 4: Area Lavori pubblici;

Servizio Patrimonio e demanio

- Ufficio Lavori Pubblici

- Ufficio manutentivo

- Ufficio Sicurezza sul lavoro

5. Posizione organizzativa n. 5: Area della Polizia locale (in convenzione con il Comune di Campoformido – capofila)

- Servizio Polizia locale
 - Ufficio Comando e contenzioso
 - Ufficio Viabilità ed infortunistica stradale
 - Ufficio Autorizzazioni e Concessioni stradali
 - Ufficio Polizia amministrativa
 - Ufficio Contravvenzioni
 - Ufficio Polizia giudiziaria e commerciale
 - Ufficio Controllo ambiente
 - Ufficio Polizia rurale
 - Ufficio Anagrafe canina

2. di prendere atto, come descritta nelle premesse, della nuova disciplina regionale in materia – tra l’altro – di spesa del personale e dettata:
 - a. dalle Leggi Regionali 18/2015 e 20/2020;
 - b. dalla Delibera della Giunta Regionale n. 1885 del 14.12.2020, avente ad oggetto: “LR 18/2015, come modificata dalla LR 2072020 – norme di coordinamento della finanza pubblica per gli Enti locali della Regione. Determinazione dei valori soglia e degli aspetti operativi relativi agli obblighi di finanza pubblica per i Comuni della Regione in termini di sostenibilità del debito e della spesa di personale. Approvazione definitiva.”, con la quale la Regione ha definito i passaggi in applicazione dei principi stabiliti dalla L.R. 20/2020;
 - c. dalla Circolare della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia – Direzione centrale Autonomie locali, Funzione pubblica, Sicurezza e Politiche dell’immigrazione, prot. n. 38197 del 31.12.2020, avente ad oggetto: “Norme di coordinamento della finanza locale – Obblighi di finanza pubblica in vigore dall’esercizio 2021 per i Comuni del Friuli Venezia Giulia”, con la quale la Regione ha inteso fornire agli Enti locali del Friuli Venezia Giulia le indicazioni utili per l’applicazione delle norme e degli obblighi di finanza pubblica contenute nel quadro normativo vigente dal 01.01.2021;
3. di dare atto che, alla data attuale, il valore soglia – di cui alla tabella 2 della sopra citata deliberazione giuntale n. 1885/2020 - che il Comune di Pozzuolo del Friuli è tenuto a rispettare per quanto riguarda la sostenibilità della spesa del personale è del 27,2%,; percentuale questa che potrà venire integrata secondo quanto previsto da tabella 3 della deliberazione di giunta regionale di ulteriori 1,5 punti percentuali, in quanto l’indicatore 10.3 BDAP riformulato con i dati di Previsione al punto 3.1 risulta essere compreso tra il 2,5% ed il 5%, precisamente al 4,96;
4. di approvare, quindi, il piano triennale del fabbisogno del personale come derivante da quanto indicato nelle premesse e come riportato di seguito:

PROFILO PROF.LE	CAT.	2023	2024	2025	MODALITA' DI COPERTURA	SERVIZIO	NOTE
Istruttore amministrativo	C max C4	1			Dall'esterno con modalità da decidere, Mobilità o Accesso a graduatorie concorsuali ovvero Concorso pubblico	Area Amministrativa	a ripristino dell'unità spostata con mobilità interna all'Area Economico finanziaria
PROFILO PROF.LE	CAT.	2023	2024	2025	MODALITA' DI COPERTURA	SERVIZIO	NOTE

Istruttore amministrativo informatico	C1	1			Dall'esterno con modalità da decidere, Mobilità o Accesso a graduatorie concorsuali ovvero Concorso pubblico	Area Urbanistica, Edilizia privata ed Attività produttive	
Istruttore tecnico	C1	1			Dall'esterno con modalità da decidere, Mobilità o Accesso a graduatorie concorsuali ovvero Concorso pubblico	Area Lavori pubblici	

5. di programmare, in linea di massima e come rientranti nel presente piano triennale di fabbisogno del personale, nel corso del triennio 2023/2025 le coperture dei posti attualmente coperti e che dovessero rendersi vacanti per quiescenza o per motivi non preventivabili, dando atto che il Responsabile T.P.O. dell'Area Amministrativa, ove è incardinato l'Ufficio gestione giuridica del personale, sarà autorizzato ad attivare le relative procedure con espresse indicazioni;
6. di dare atto che, per la copertura dei posti indicati ai precedenti punti 4 e 5, si procederà – ove non già attuate diverse procedure - secondo le priorità indicate dall'art.20 – comma 1 – della L.R. 18/2016, così come innovato dalla L.R. 23/2021;
7. di approvare, per effetto di quanto indicato in premessa, la consistenza del personale del Comune di Pozzuolo del Friuli, ai sensi delle previsioni di cui al nuovo testo dell'articolo 6 del D.Lgs. 165/2001 nel rispetto delle Linee guida di cui al D.M.8.5.2018, comprensiva del personale in servizio e del piano occupazionale con le assunzioni programmate con il presente piano del fabbisogno di personale, risulta essere la seguente, confermando anche che i profili professionali individuati corrispondono a quanti necessari in funzione della missione dell'Ente:

Profili professionali e Aree/Servizi di riferimento	Posti coperti al 01.01.2023 corrispondenti alla dotazione organica in vigore		Posti per cui è prevista l'assunzione nel triennio 2023/2025 piano occupazionale		Spesa teorica per la copertura della Consistenza del personale
	Part time	Full time	Part time	Full time	Dotazione organica attuale e in prospettiva
D1 profilo Istruttore direttivo Amministrativo Area Amministrativa	0	1	0	0	1
D1 profilo Istruttore direttivo Amministrativo contabile Area Economico-finanziaria	0	0	0	1 ex Fabb. 22/24	1
D1 profilo Istruttore direttivo tecnico Area Urbanistica, Edilizia privata ed Attività produttive	0	1	0	0	1

Profili professionali e Aree/Servizi di riferimento	Posti coperti al 01.01.2023 corrispondenti alla dotazione organica in vigore		Posti per cui è prevista l'assunzione nel triennio 2023/2025 piano occupazionale		Spesa teorica per la copertura della Consistenza del personale
	Part time	Full time	Part time	Full time	Dotazione organica attuale e in prospettiva
D1 profilo Istruttore direttivo tecnico Area Lavori Pubblici	0	1	0	0	1
PLB2 profilo Commissario inferiore di Polizia locale Area della Polizia locale	0	1	0	0	1
C 6 profilo Istruttore amm.vo Area Amministrativa Servizi per conto dello Stato	0	1	0	0	1
C 5 profilo Istruttore amm.vo Area Amministrativa Servizio Affari generali/Uffici Segreteria Gestione giuridica del Personale ecc.	0	1	0	0	1
C5 profilo Istruttore ragioniere Area Economico-finanziaria	0	1 in quiescenza a dal 01.09.23	0	1 in sostituzione ex Fabb. 22/24	1
C 4 profilo Istruttore amm.vo Servizi culturali, sportivi, del tempo libero e scolastici	0	2	0	0	2
C profilo Istruttore amm.vo Area Amministrativa Area Amministrativa Servizio Affari generali/Uffici Segreteria ecc.	0	0	0	1	1
C 4 profilo Istruttore amm.vo Area amministrativa Ufficio Servizi sociali	1	0	0	0	1

Profili professionali e Aree/Servizi di riferimento	Posti coperti al 01.01.2023 corrispondenti alla dotazione organica in vigore		Posti per cui è prevista l'assunzione nel triennio 2023/2025 piano occupazionale		Spesa teorica per la copertura della Consistenza del personale
	Part time	Full time	Part time	Full time	Dotazione organica attuale e in prospettiva
C 2 profilo Istruttore tecnico Area Urbanistica, Edilizia privata ed Attività produttive	0	1	0	0	1
C 1 profilo Istruttore tecnico Area Urbanistica, Edilizia privata ed Attività produttive	0	1 vacante dal 01.02.23	0	1 in sostituzione ex Fabb. 22/24	1
C 1 profilo Istruttore amministrativo informatico Area Urbanistica, Edilizia privata ed Attività produttive	0	0	0	1	1
C 1 profilo Istruttore tecnico Area Lavori Pubblici	0	0	0	1	1
C1 Istruttore amministrativo Area Economico - finanziaria	0	1 per mobilità interna dal 16.01.23	0	0	1
C1 Istruttore amministrativo contabile Area Economico finanziaria	0	1	0	0	1
PLA 5 profilo Ispettore Capo Area della Polizia locale	0	1	0	0	1
PLA 5 profilo Ispettore Superiore Area della Polizia locale	0	1	0	0	1
PLA 1 profilo Agente di Polizia locale Area della Polizia Locale	0	1	0	0	1
B7 profilo Collaboratore terminalista Area Economico- finanziaria	0	1	0	0	1

Profili professionali e Aree/Servizi di riferimento	Posti coperti al 01.01.2023 corrispondenti alla dotazione organica in vigore		Posti per cui è prevista l'assunzione nel triennio 2023/2025 piano occupazionale		Spesa teorica per la copertura della Consistenza del personale
	Part time	Full time	Part time	Full time	Dotazione organica attuale e in prospettiva
B7 profilo Collaboratore tecnico Area Lavori pubblici	0	1	0	0	1
B6 profilo Collaboratore terminalista Area Amministrativa Servizi sociali	0	1	0	0	1
B 4 profilo Operaio Area Lavori pubblici	0	1	0	0	1
B 2 profilo Collaboratore esecutivo Area Lavori pubblici	1	0	0	0	1
B 1 profilo Esecutore Area Amministrativa Ufficio protocollo	0	1	0	0	1
B1 profilo Collaboratore amministrativo Area Amministrativa Servizi per conto dello Stato	0	1	0	0	1
B 1 profilo Operaio Area Lavori pubblici	0	1	0	0	1
TOTALE	2	23	0	6	29

8. di dare atto che la “dotazione organica” per gli anni 2023-2024-2025, in applicazione di quanto precisato dalle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle P.A, intesa quale consistenza di spesa di personale potenziale, invalicabile dal piano triennale di fabbisogno di personale viene quantificata come segue:

COMUNE DI POZZUOLO DEL FRIULI - BILANCIO DI PREVISIONE TRIENNALE 2023-2025

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE			
ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2023-2025			
	2023	2024	2025
Titolo 1	2.674.617,99	2.661.500,00	2.661.500,00
Titolo 2	2.647.646,59	2.442.068,58	2.442.068,58
Titolo 3	849.581,57	714.389,83	733.789,83
ENTRATA TARI FUORI BILANCIO	630.023,00	630.023,00	630.023,00
TOTALE ENTRATE	6.801.869,15	6.447.981,41	6.467.381,41
a DETRARRE			
Rimborsi per personale in comar	32.000,00		
Vincoli entrate per personale Ca	31.500,00	31.500,00	31.500,00
FCDE accantonato su TARI	12.000,00	12.000,00	12.000,00
FCDE ACCANTONATO IN BILANC	1.036.532,20	1.035.154,82	1.035.154,82
TOTALE ENTRATE NETTE	5.689.836,95	5.369.326,59	5.388.726,59
VALORE SOGLIA	27,20%	27,20%	27,20%
LIMITE SPESA PERSONALE	1.547.635,65	1.460.456,83	1.465.733,63

RISPETTO LIMITE			
SPESE DEL PERSONALE BILANCIO DI PREVISIONE 2023-2025			
	2023	2024	2025
U.1.01.00.00.000	1.225.030,00	1.269.780,00	1.289.830,00
U.1.03.02.12.000	12.735,57	26.000,00	26.000,00
A DETRARRE RIMBORSI COMAN	32.000,00		
TOTALE SPESE DI PERSONALE	1.205.765,57	1.295.780,00	1.315.830,00
LIMITE RISPETTATO	SI	SI	SI
DISPONIBILITA' NUOVE ASSUNZI	341.870,08	164.676,83	149.903,63

9. di dare atto che il presente documento costituisce autorizzazione all'assunzione, nel limite massimo inderogabile di spesa del personale così come definito dalla L.R. n.20/2020, con le forme di lavoro flessibile che - in via esemplificativa e non esaustiva - si intendono quelle elencate di seguito:
- le forme di occupazione c.d "Lavori di pubblica utilità" sulla base della Convenzione stipulata con il Tribunale di Udine, fino alla scadenza;
 - la somministrazione lavoro a tempo determinato,
 - il contratto di lavoro a tempo determinato,
 - le forme occupazionali previste dal D.lgs. n.276/2003e succ. mod ed int. in riferimento al lavoro accessorio, compatibilmente con la normativa vigente e con gli stanziamenti di bilancio,
 - cantieri di lavoro ex art. 14 della L.R 7/2000;
 - ogni ulteriore forma di occupazione (tirocinio di reinserimento, borse lavoro occupazionali, Lavori socialmente utili, ecc.) rivolta a soggetti in situazione economica difficile (cassa

- integrazione, mobilità, disoccupazione con o senza assegni) prevista da specifiche disposizioni regionali e nazionali, da attuare sia con contributi regionali/nazionali/provinciali che con oneri a carico dell'Ente;
- possibilità di ricorrere all'istituto della convenzione tra enti che prevede l'utilizzo, con il consenso dei lavoratori interessati, di personale assegnato da altri enti per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza (art. 7 CCRL 26.11.2004 e art. 28 della L.R. 18/2016)
 - possibilità di ricorrere al comando, precisando che la vigente normativa prevede che le pubbliche amministrazioni, per particolari e specifiche esigenze di servizio, possano utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e (art. 27 della L.R. n.1872016 e 30 comma 2- sexies del D. Lgs. n. 165/2001)
 - conferimento incarichi gratuiti ex art.5, comma 9 del decreto legge n. 95 del 2012, così come modificato dall'art. 6 del decreto legge 24 giugno 2014 n. 90 e ogni altro tipo di incarico gratuito, anche di natura non dirigenziale e non direttivo, non escluso dalla vigente normativa;
 - concessione riduzione di orari, secondo i vincoli della vigente disciplina, e come previsti dal vigente Piano delle Azioni Positive dell'Ente;
10. di stabilire, quale direttiva per i Responsabili TPO, 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 rapporto 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. A tal fine il Responsabile TPO dovrà attestare l'infruttuoso esperimento delle procedure di cui al presente punto;
11. di precisare che il presente piano si sviluppa in prospettiva triennale e che lo stesso di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale; l'eventuale modifica in corso dell'anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;
12. di raccordare il presente provvedimento con gli strumenti di programmazione economico – finanziaria, con particolare riferimento al D.U.P. e al bilancio triennale di previsione;
15. di adempiere agli obblighi di comunicazione di cui all'art. 16 del DLgs 33/2013 mediante il sistema SICO;
16. di trasmettere il presente PTFP ad Organi ed Uffici interessati, per il seguito di competenza; nonché di comunicarlo per opportuna conoscenza, nel rispetto delle linee generali di trasparenza dettate dall'art. 35 del C.C.R.L. 15.10.2018, alla RSU ed alle OOSS.

Successivamente e con separata votazione unanime favorevole, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 1 – 19° comma – della L.R. 11.12.2003, n. 21, e ss.mm.ii stante la necessità di provvedere alla copertura dei posti individuati con ogni celerità possibile.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., si esprime parere favorevole alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione avente ad oggetto: Approvazione del programma triennale di fabbisogno di personale 2023 - 2025 e conseguente rideterminazione della consistenza del personale..

Pozzuolo del Friuli, 10/03/2023

IL RESPONSABILE
DELL' Area Amministrativa
F.TO INGEGNERE RITA FRANCESCHINIS

*Documento informatico sottoscritto digitalmente ai sensi degli
articoli 20 e 21 del D.lgs. 82/2005 e s.m.i. (Codice
dell'amministrazione digitale).*

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., si esprime parere favorevole alla regolarità contabile della proposta di deliberazione avente ad oggetto: Approvazione del programma triennale di fabbisogno di personale 2023 - 2025 e conseguente rideterminazione della consistenza del personale..

Pozzuolo del Friuli, 10/03/2023

IL RESPONSABILE
DELL' AREA ECONOMICO - FINANZIARIA
F.TO IVO CASA

*Documento informatico sottoscritto digitalmente ai sensi degli articoli 20 e 21 del D.lgs.
82/2005 e s.m.i. (Codice dell'amministrazione digitale).*

Letto, confermato e sottoscritto,

Il Presidente
F.to Lodolo Ing. Denis
Documento informatico sottoscritto digitalmente ai sensi degli articoli 20 e 21 del D.lgs. 82/2005 e s.m.i. (Codice dell'amministrazione digitale).

Il segretario
F.to Monetti Dott.ssa Maria Concetta
Documento informatico sottoscritto digitalmente ai sensi degli articoli 20 e 21 del D.lgs. 82/2005 e s.m.i. (Codice dell'amministrazione digitale).

Certificato di Pubblicazione

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio il 20/03/2023 e vi rimarrà a tutto il 03/04/2023.

Pozzuolo del Friuli, li 20/03/2023

Il Responsabile della Pubblicazione

F.to Jessica Saccon
Documento informatico sottoscritto digitalmente ai sensi degli articoli 20 e 21 del D.lgs. 82/2005 e s.m.i. (Codice dell'amministrazione digitale).

Attestato di Esecutività

Il provvedimento diventa esecutivo dal 15/03/2023

Art. 1 - comma 19 della L.R. 21/2003 come modificato dall'art. 17 comma 12 lett. a) della L.R. 17/2004 - Deliberazioni urgenti ed immediatamente esecutive.

Pozzuolo del Friuli, li 20/03/2023

Il Responsabile dell'Esecutività

F.to Jessica Saccon
Documento informatico sottoscritto digitalmente ai sensi degli articoli 20 e 21 del D.lgs. 82/2005 e s.m.i. (Codice dell'amministrazione digitale).

Copia conforme all'originale, firmata digitalmente.

Li 20.03.2023

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: SACCON JESSICA

CODICE FISCALE: SCCJSC77R62G284J

DATA FIRMA: 20/03/2023 13:48:41

IMPRONTA: A95838A1A6A03637C777308347BCDF3BBD1B8C312929A44802FC3ACD4CD1DE9B
BD1B8C312929A44802FC3ACD4CD1DE9BD1AAE831864531DAAD4E075F597876FC
D1AAE831864531DAAD4E075F597876FCBA6955D13E9FF49680511C04E8A8AEFA
BA6955D13E9FF49680511C04E8A8AEFACA3B64ADE2CEFBCE91A84FEB8860A1A2