



# COMUNE DI GONARS

PROVINCIA DI UDINE

---

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

---

**COPIA**

ANNO 2023  
N. 14 del Reg. Delibere

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025 E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE.

L'anno 2023, il giorno 28 del mese di febbraio alle ore 18:10 nella sala comunale si è riunita la Giunta Comunale. Fatto l'appello nominale risultano:

|                           |              | Presente/Assente |
|---------------------------|--------------|------------------|
| Boemo Ivan Diego          | Sindaco      | Presente         |
| Stradolini Maria Cristina | Vice Sindaco | Presente         |
| Savolet Daniela           | Assessore    | Presente         |
| Savorgnan Davide          | Assessore    | Presente         |
| Martelossi Irene          | Assessore    | Presente         |

**Assiste il Vice Segretario comunale** dott.ssa Elisa Zuccallo.

Constatato il numero degli intervenuti, assume la presidenza il sig. Ivan Diego Boemo nella sua qualità di Sindaco ed espone l'oggetto iscritto all'ordine del giorno e su questo la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

Approvazione piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 e ricognizione annuale delle eccedenze di personale.

Proposta di deliberazione di Giunta Comunale  
presentata dal Responsabile del Servizio Finanziario, Tributi e Affari generali

**PREMESSO** che:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che: “le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”;
- l'art. 6 comma 2 del d.lgs. 165/2001 prevede 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”;
- l'art. 6 comma 3 del d.lgs. 165/2001 prevede che: “3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica 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, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”;
- l'art. 6 comma 6 del d.lgs. 165/2001 dispone che: “Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 come modificato dall'art.16, comma 1, della legge 183 /2011, dispone: “1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;

*- l'art. 89 del TUEL prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;*

**PRESO ATTO** che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

**VISTO:**

- l'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 che ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti adottino il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e che con decreto vengano definite modalità semplificate per l'adozione del PIAO parte delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti;
- il DPR 81/2022 che individua gli atti di programmazione assorbiti dal PIAO;
- il decreto n. 132/2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione emanato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in attuazione del comma 6 del DL 80/2021, che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli Enti con meno di 50 dipendenti;
- che sulla base del prima citato decreto, il Piano dei fabbisogni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 viene assorbito nel PIAO;

**CONSIDERATO** che:

- il Piano dei fabbisogni è rimasto allegato obbligatorio al DUP anche se assorbito dal PIAO, infatti il principio contabile applicato alla programmazione (All. 4/1 D. Lgs. n. 118/2011) non risulta modificato all'entrata in vigore del D.L. n. 80/2021;
- che il DUP deve essere approvato congiuntamente al bilancio di previsione mentre il termine per l'adozione del PIAO è fissato nei 30 giorni successivi alla approvazione del bilancio preventivo;

**RITENUTO** che, in assenza di indicazioni diverse del legislatore, il Piano triennale dei fabbisogni del personale ex art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 debba essere comunque allegato al DUP e quindi approvato prima dell'adozione del bilancio preventivo e poi inserito nel PIAO;

**RITENUTO** di redigere il Piano triennale dei fabbisogni tenendo conto del contenuto minimo del PIAO previsto dall'art. 6 del D.M. n. 132/2022 per gli enti con meno di 50 dipendenti, indicando:

- la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;
- la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente;
- la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

**CONSIDERATO** che con il Decreto 8/05/2018 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”* di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001; Decreto Registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 e Pubblicato in Gazzetta Ufficiale-Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;

**RICORDATO** che:

- le Linee di indirizzo introdotte dal DM 08/05/2018 *“non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e altre norme specifiche vigenti”*;
- che esse prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate ma, secondo l'impostazione definita dal d.lgs. 75/2017, la nuova dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una dotazione di spesa potenziale massima per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale;
- con riferimento alle Regioni e agli Enti locali le linee di indirizzo chiariscono però espressamente che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente: pertanto per i Comuni mantengono efficacia le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali; le disposizioni contenute nelle linee di indirizzo ministeriali non introducono un nuovo tetto di spesa;

**RICHIAMATA** la L.R. 17 luglio 2015, n. 18 che definisce la disciplina organica e generale in materia di finanza locale del Friuli Venezia Giulia, intervenendo in ordine agli obiettivi di finanza pubblica;

**DATO ATTO** che i vincoli di finanza pubblica previsti dalla legge statale e non ricompresi nelle leggi regionali non si applicano agli Enti locali della regione Friuli Venezia Giulia, ivi compresi quelli in materia di contenimento delle spese comunque denominati (vedi circolare Direz. Centr. Auton. Locali prot. 38197/P del 30/12/2020);

**RICHIAMATA** la L.R. 06 novembre 2020 n. 20 che modifica alcune disposizioni della suesposta legge regionale 18/2015 con l'intento di rendere applicabile l'accordo Stato e Regione siglato il 25/02/2019;

**RICHIAMATO** in particolare l'articolo 3 della L.R. 20/2020 che sostituisce l'articolo 19 della L.R. 18/2015 e che alla lettera C) dispone per gli enti locali la necessità di assicurare la sostenibilità della spesa di personale ai sensi dell'art. 22 (*contenimento della spesa di personale*) della L.R. 18/2015, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa di personale;

**DATO ATTO** che l'art. 22 della legge regionale 18/2015, come sostituito dall'art. 6 della L.R. 20/2020, approfondisce il concetto di sostenibilità, in particolare:

- il comma 1 prevede l'obbligo per gli enti locali di assicurare la sostenibilità della spesa complessiva di personale, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, mantenendo la medesima entro un valore soglia;
- il comma 2 individua il **valore soglia** 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; spetta alla Giunta Regionale definire il valore soglia differenziandolo per classi demografiche;
- al comma 4 si dà contezza che, ai fini dell'applicazione corretta dell'art.6, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale assegnatario di incarichi a contratto (di cui all' articolo 110 del decreto legislativo 267/2000);

**RICHIAMATA** la deliberazione nr. 1885 del 14/12/2020 della Giunta regionale che come previsto dall'art. 22 della legge regionale 18/2015 definisce il valore soglia di cui al comma 1 dello stesso articolo, 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, tenendo conto delle specificità dei servizi erogati dagli enti locali del Friuli Venezia Giulia e prevedendo opportuni correttivi al calcolo del valore soglia;

**RICHIAMATA** la circolare prot. 38197/P del 30/12/2020 della Direzione centrale autonomie locali, esplicativa degli obblighi di finanza pubblica in vigore dall'esercizio 2021 per i Comuni del Friuli Venezia Giulia;

**DATO ATTO** che il valore soglia dell'indicatore di sostenibilità della spesa di personale stabilito dalla deliberazione n. 1885/2020 della Giunta Regionale è stato modificato, con decorrenza dall'esercizio finanziario 2022, dalla deliberazione di Giunta Regionale n. 1994 del 23/12/2021 in esito al monitoraggio relativo ai "contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso di prestiti da amministrazioni pubbliche";

**CONSIDERATO** che il valore soglia valido a partire dall'esercizio 2023 per il comune Gonars è il seguente (deliberazione di Giunta Regionale n. 1994/2021):

| <i>dal 01/01/2022 DGR 1994/2021</i> |                      |
|-------------------------------------|----------------------|
| <b>Classi demografiche</b>          | <b>Valore soglia</b> |
| Comuni da 3.000 a 4.999             | 24,30                |

**DATO ATTO** che la deliberazione di Giunta Regionale n. 1885/2020 attribuisce un premio in termini di capacità di assunzione e conseguentemente di aumento del valore della soglia massima di spesa di personale, ai comuni che hanno una bassa incidenza degli oneri derivanti dall'indebitamento sulla spesa corrente, tale da ridurre notevolmente la rigidità della stessa;

**DATO ATTO** che l'indicatore 8.2 "sostenibilità del debito finanziario" del piano degli indicatori di bilancio rilevato nella bozza di bilancio 2023-2025 in corso di approvazione è il seguente:

| <b>Premialità in relazione alla sostenibilità del debito</b> |             |             |             |
|--|-------------|-------------|-------------|
|  | <i>2023</i> | <i>2024</i> | <i>2025</i> |
| <b>Indicatore 8.2 del Bilancio di Previsione</b>             | 1,52        | 0,21        | 0,06        |
| <b>Incremento % del Valore Soglia</b>                        | 3%          | 5%          | 5%          |
| <b>Valore Soglia Incrementato</b>                            | 27,30%      | 29,30%      | 29,30%      |

Pertanto il Comune di Gonars può beneficiare del “premio in termini di capacità assunzionale previsto dalla TAB 3 della deliberazione della Giunta Regionale nr. 1885 del 14/12/2020 nelle misure indicate nella tabella precedente;

**VISTO** l'allegato A) alla presente deliberazione che riassume la dotazione organica vigente suddivisa in 5 servizi per un totale di n. 21 posti di cui n. 18 coperti e n. 3 vacanti;

**DATO ATTO** che al momento non sono previste né riorganizzazioni né strategie che rendano necessario ed opportuno modificare la dotazione organica esistente che, pertanto, si conferma;

**DATO ATTO** che la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023 e del bilancio pluriennale;

**DATO ATTO** che con deliberazione giuntale n. 13 del 28.02.2023, esecutiva, ha adottato il Piano triennale delle azioni positive tendente ad assicurare la pari opportunità tra uomini e donne (art. 48, comma 1, d. lgs. 198/2006) per il triennio 2023-2025;

Visto il parere del Revisore Unico, pervenuto al protocollo n. 1633 del 23.02.2023;

Visto il D.Lgs n. 267 del 18/08/2000;

Visto lo Statuto Comunale;

Con voti unanimi, espressi in forma palese;

### **Propone**

1. Di confermare e fare proprio tutto quanto esposto in parte narrativa;
2. Di confermare in modo specifico la dotazione organica dell'ente come esplicitata nella parte narrativa di cui all'allegato A alla presente deliberazione;
3. Di dare atto che la spesa complessiva del personale nel triennio 2023-2025 rispetta il valore soglia stabilito con deliberazione della Giunta Regionale n. 1994 del 23.12.2021 come riportato nel prospetto esplicativo allegato B) alla presente deliberazione;
4. Di dare atto che, sulla base di quanto premesso e sentiti i Responsabili di servizio, non sussistono per il triennio 2023-2025 situazioni di eccedenza secondo quanto previsto dall'art 33 del D.Lgs 165/2001.
5. Di riservarsi la possibilità di modificare ed integrare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata per gli anni 2023-2025 qualora dovessero verificarsi nuovo e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento.
6. Di inviare il contenuto del presente atto alle OO.SS di categoria ai Rappresentati sindacali interni all'Ente (RSU), nel rispetto di quanto disposto dall'art. 7, co.1, CCRL 1.8.2002;
7. Di pubblicare la presente determinazione sul sito istituzionale del comune nella sezione “Amministrazione trasparente”;
8. Di dichiarare il presente atto, con successiva, unanime votazione, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 1, comma 19, della L.R. n. 21/2003 e successive modifiche e integrazioni.

### **LA GIUNTA COMUNALE**

Vista la superiore proposta di deliberazione munita dei prescritti pareri;

Vista la legge regionale 24.05.2004 n° 17;

Con voti favorevoli unanimi, resi ed accertati nei modi e nelle forme di legge,

## **DELIBERA**

- 1) di accogliere la superiore proposta ed in conseguenza di adottare il presente atto con la narrativa, la motivazione ed il dispositivo di cui alla proposta stessa, che qui si intende integralmente trascritta;
- 2) di dichiarare, con votazione separata, all'unanimità il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 17 della L.R. 24.05.2004 n. 17.

---

---

***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.

Comune di Gonars, 22 febbraio 2023

Il Responsabile  
F.TO DOTT.SSA ELISA ZUCCALLO

---

---

***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.

Comune di Gonars, 22 febbraio 2023

Il Responsabile  
F.TO DOTT.SSA ELISA ZUCCALLO

---

---



Letto, confermato e sottoscritto,

Il Presidente  
F.to Ivan Diego Boemo

Il Vice Segretario comunale  
F.to Elisa dott.ssa Zucallo

---

#### ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio dal 01/03/2023 al 16/03/2023 per quindici giorni consecutivi, ai sensi della L.R. n. 21/2003 e successive modificazioni.

li 01/03/2023

Il Responsabile della Pubblicazione  
Elisa Ferri

---

#### ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 28/02/2023, poiché dichiarata immediatamente esecutiva (art.1, comma 19, della L.R. 11/12/2003 n. 21 come modificato dall'art. 17 della L.R. 24/05/2004 n. 17).

Li 01/03/2023

Il Responsabile dell'esecutività  
Elisa Ferri

---

Copia conforme all'originale, in carta libera ad uso amministrativo.

Li 01/03/2023

L'impiegato responsabile  
Elisa Ferri

# 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: FERRI ELISA

CODICE FISCALE: FRRLSE79B59L736H

DATA FIRMA: 01/03/2023 11:05:47

IMPRONTA: 0D0E65A534CFE749F42F23339262F9476058CFDF66BCF3DECDB7F1CDC8A18F93  
6058CFDF66BCF3DECDB7F1CDC8A18F935D85229F5D4D8A53952C78E0052D066E  
5D85229F5D4D8A53952C78E0052D066E00B93FC2783277ED47249D2490475613  
00B93FC2783277ED47249D24904756136384A91D6F5BC0A82E270822D7DD9684

**VERIFICA LIMITE DI SPESA PERSONALE - DGR 1994/2021**

**ENTRATE STANZIAMENTI BILANCIO DI PREVISIONE 2023 E SPESE PREVISIONI 2023/2025**

|                     | 2023                | 2024                | 2025                | FCDE 2023  | ENTRATE 2023<br>AL NETTO FCDE | FCDE 2024  | ENTRATE 2024<br>AL NETTO FCDE | FCDE 2025  | ENTRATE 2025 AL<br>NETTO FCDE | soglia | Valore massimo<br>spesa personale<br>(24,30% del<br>valore medio<br>entrate) |
|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|------------|-------------------------------|------------|-------------------------------|------------|-------------------------------|--------|--|
| Titolo 1            | 1.679.890,39        | 1.671.500,00        | 1.671.500,00        |            |                               |            |                               |            |                               |        |  |
| Titolo 2            | 1.987.172,81        | 1.805.890,12        | 1.805.890,12        |            |                               |            |                               |            |                               |        |  |
| Titolo 3            | 992.332,44          | 1.010.399,70        | 1.005.339,70        |            |                               |            |                               |            |                               |        |  |
| entrate<br>correnti | <b>4.659.395,64</b> | <b>4.487.789,82</b> | <b>4.482.729,82</b> | 198.569,15 | 4.460.826,49                  | 195.286,75 | 4.292.503,07                  | 195.286,75 | 4.287.443,07                  | 24,30% | 1.056.302,58   |

**Premialità in relazione alla sostenibilità del Debito**

| classi merito   | incremento % soglia | Valore indicatore | valore soglia<br>rideterminato<br>2023 | valore soglia<br>rideterminato 2024 | valore soglia<br>rideterminato<br>2025 |
|---|---------------------|-------------------|--|-------------------------------------|--|
| a) comuni con indicatore 8.2 BDAP inferiore a 1% (Classe A) | 5%                  | 1,52 (2023)       | 27,30%                                 | 29,30%                              | 29,30%                                 |
| b) comuni con indicatore 8.2 BDAP da 1% a 2,49% (Classe B)  | 3%                  | 0,21 (2024)       |  |                                     |  |
| c) comuni con indicatore 8.2 BDAP da 2,50% a 5% (Classe C)  | 1,5%                | 0,06 (2025)       |  |                                     |  |

| previsioni  | macroaggregato 1 +<br>PCF 1.03.02.12 | >spese convenzioni | <spese rimborsi | Totale            | %      | VALere Soglia<br>Comprensivo<br>premialità | %      |
|-------------|--------------------------------------|--------------------|-----------------|-------------------|--------|--|--------|
| <b>2023</b> | 903.466,15                           |                    | 17.500,00       | <b>885.966,15</b> | 19,86% | 27,30%                                     | -7,44% |
| <b>2024</b> | 895.891,38                           |                    | 17.500,00       | <b>878.391,38</b> | 20,46% | 29,30%                                     | -8,84% |
| <b>2025</b> | 897.891,39                           |                    | 17.500,00       | <b>880.391,39</b> | 20,53% | 29,30%                                     | -8,77% |

# DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE

AL 1° GENNAIO 2023

Segretario Comunale vacante

## SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO E AFFARI GENERALI

| <u>PROFILI PROFESSIONALI</u>                               | <u>CATEGORIA</u> | <u>CATEGORIA ECONOMICA</u> | <u>N.</u> |
|--|------------------|----------------------------|-----------|
| Esperto dei processi di controllo e gestione econo/finanz. | D                | D1                         | 1         |
| Istruttore amministrativo/contabile                        | C                | C5                         | 1         |
| Istruttore amministrativo/contabile                        | C                | C5                         | 1         |
| Istruttore amministrativo/contabile                        | C                | C1                         | 1         |
| Istruttore bibliotecario                                   | C                | C5                         | 1         |
| -----  |                  |                            |           |
| Totale   |                  |                            | 5         |
| di cui vacanti   |                  |                            | 0         |

## SERVIZIO ALLA PERSONA E ATTIVITA' PRODUTTIVE

| <u>PROFILI PROFESSIONALI</u>   | <u>CATEGORIA</u> | <u>CATEGORIA ECONOMICA</u> | <u>N.</u> |
|--|------------------|----------------------------|-----------|
| Responsabile dei servizi   | D                |                            | 1         |
| Istruttore amministrativo  | C                | C3                         | 1         |
| Esecutore amministrativo<br><b>(in condivisione con il Servizio Anziani)</b> | B                | B5                         | 1         |
| -----  |                  |                            |           |
| Totale   |                  |                            | 3         |
| di cui vacanti   |                  |                            | 1         |

## SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE

| <u>PROFILI PROFESSIONALI</u>        | <u>CATEGORIA</u> | <u>CATEGORIA ECONOMICA</u> | <u>N.</u> |
|-------------------------------------|------------------|----------------------------|-----------|
| Ufficiale tenente di polizia locale | PLB              | PLB1                       | 1         |
| Agente di polizia locale            | PLA              | PLA2                       | 1         |
| -----                               |                  |                            |           |
| Totale                              |                  |                            | 2         |
| di cui vacanti                      |                  |                            | 0         |

## SERVIZIO TECNICO

| <u>PROFILI PROFESSIONALI</u>   | <u>CATEGORIA</u> | <u>CATEGORIA ECONOMICA</u> | <u>N.</u> |
|--|------------------|----------------------------|-----------|
| Specialista attività tecniche<br><b>(posto vacante)</b>                                | D                | D1                         | 1         |
| Specialista attività tecniche e manutentive  | D                | D3                         | 1         |
| Istruttore tecnico/manutentivo   | C                | C4                         | 1         |
| Istruttore tecnico/amministrativo  | C                | C1                         | 1         |
| Istruttore tecnico/amministrativo<br><b>(posto di nuova istituzione)</b>               | C                | C1                         | 1         |
| Istruttore tecnico/manutentivo<br>capo operaio   | C                | C3                         | 1         |
| Collaboratore tecnico  | B                | B7                         | 1         |
| Operaio specializzato  | B                | B8                         | 1         |
| Operaio specializzato/elettricista<br><b>(in condivisione con il Servizio Anziani)</b> | B                | B5                         | 1         |
| Operatore/ausiliario dei servizi<br><b>Part time 50%</b>                               | A                | A4                         | 1         |
| -----  |                  |                            |           |
| Totale   |                  |                            | 10        |
| di cui vacanti   |                  |                            | 1         |

## SERVIZIO AGLI ANZIANI

| <u>PROFILI PROFESSIONALI</u>  | <u>CATEGORIA</u> | <u>CATEGORIA ECONOMICA</u> | <u>N.</u> |
|---|------------------|----------------------------|-----------|
| Istruttore direttivo<br><b>Posto vacante</b>  | D                |                            | 1         |
| Attualmente coperto da un dipendente di ruolo della Regione autonoma F.V.G.                             |                  |                            |           |
| Esecutore amministrativo<br><b>(in condivisione con il Servizio alla persona e attività produttive)</b> | B                | B4                         | 1         |
| Operaio specializzato/elettricista<br><b>(in condivisione con il Servizio tecnico)</b>                  | B                | B5                         | 1         |
| -----   |                  |                            |           |
| Totale  |                  |                            | 1         |
| di cui vacanti  |                  |                            | 1         |

|   |           |           |
|---|-----------|-----------|
| <b>TOTALE POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA</b> | <b>N.</b> | <b>21</b> |
| <b>TOTALE POSTI COPERTI</b>               | <b>N.</b> | <b>18</b> |
| <b>TOTALE POSTI VACANTI</b>               | <b>N.</b> | <b>3</b>  |

Gennaio 2023