

Piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Indicatore	Valore di partenza	Target 1° anno	Target 2° anno	Target 3° anno
Totale dipendenti a tempo indeterminato	9	9	9	9
Cessazioni previste	0	0	0	0
Assunzioni previste	0	0	0	0
Tasso di sostituzione del personale cessato	0	0	0	0

Con la riforma del Testo Unico del Pubblico Impiego, avvenuta con il D.Lgs. 75 del 25 maggio 2017, il numero delle assunzioni da effettuare non dipenderà più dai posti vacanti in pianta organica ma varierà in base ai fabbisogni rilevati per ciascun ente, e stanziati dalla programmazione con cadenza triennale. Con riferimento all'Ente, la situazione attuale è la seguente:

SERVIZIO AMMINISTRATIVO				
Categoria	Profilo professionale	Posizione economica	numero	Stato
D	Istruttore direttivo amministrativo	D1 (T.P.O.)	1	Coperto
C	Istruttore amministrativo	C3	1	Coperto
C	Istruttore amministrativo	C1	1	Coperto
Totale			3	

1.

SERVIZIO FINANZIARIO				
Categoria	Profilo professionale	Posizione economica	numero	Stato
D	Istruttore direttivo contabile	D1 (T.P.O.)	1	Coperto
C	Istruttore amministrativo	C4	1	Coperto
Totale			2	

2.

SERVIZIO TECNICO TECNICO-MANUTENTIVO				
Categoria	Profilo professionale	Posizione economica	numero	Stato
D	Istruttore direttivo tecnico	D5 (T.P.O.)	1	Coperto
B	Collaboratore tecnico	B6	1	Coperto
B	Operaio Specializzato Autista	B3	1	Coperto
B	Operaio Specializzato Autista	B5	1	Vacante
Totale			4	

3.

SERVIZIO VIGILANZA				
Categoria	Profilo professionale	Posizione economica	numero	Stato
PLA	Assistente scelto	PLA4	1	Coperto
Totale			1	

Si evidenzia che il servizio di polizia locale è svolto in convenzione con i comuni di Gonars, Bicinicco e Trivignano Udinese.

Si evidenzia che non sono previste assunzioni nel triennio.

La Regione Friuli Venezia Giulia, con decorrenza 01.01.2021, ha adottato un nuovo sistema di calcolo per la verifica degli obblighi di finanza pubblica in materia di spesa di personale, che sostanzialmente ricalca la normativa nazionale di cui al Decreto Crescita n. 34/2019, introducendo il concetto di "sostenibilità della spesa di personale" ai sensi dell'art. 22 della legge regionale n. 18/2015, così come sostituito dalla L.R. 20/2020.

Tale obbligo di sostenibilità della spesa di personale, che vincola anche il reclutamento del personale nei comuni del Friuli Venezia Giulia, è definito come rispetto di un valore soglia in riferimento all'incidenza delle spese di personale del comune sulle proprie entrate correnti (al netto del fondo crediti dubbia esigibilità).

Per il comune di Santa Maria la Longa, che si colloca nella fascia demografica dei comuni da 2.000 a 2999 abitanti, il valore soglia, determinato con deliberazione della giunta regionale n. 1994 del 23.12.2021, che ha sostituito quello approvato con deliberazione n. 1885 del 2020, è 26,80%.

La deliberazione di Giunta Regionale n. 1885/2020 attribuisce inoltre 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 ed il comune di Santa Maria la Longa può beneficiare di tale incremento nella misura del 1,5%, portando il valore soglia complessivo a 28,30% (26,80% + 1,5% = 28,30%).

Di seguito si riporta una tabella a dimostrazione del rispetto dei vincoli in merito alla spesa di personale prevista nel triennio 2024/2026 per come stabilito dalla Delibera di Giunta Regionale n. 1994 del 23/12/2021.

	2024	2025	2026
Voce Piano dei conti U.1.01.00.00.000	397.630,08	396.230,08	396.230,08
Voce Piano dei conti U.1.03.02.12.000	7.208,25		
Rimborsi dovuti per spese personale in comando, distacco o convenzione <u>a detrarre</u>	2.500,00	2.500,00	2.500,00
Spese per cantieri di lavoro	8.608,25		
Rimborsi ricevuti per spese di personale in comando distacco o convenzione	-	-	-
TOTALE SPESE	398.730,08	398.730,08	398.730,08
	2024	2025	2026
Entrate titolo I	944.098,89	944.098,89	944.098,89
Entrate titolo II	867.849,65	859.211,85	859.211,85
Entrate titolo III	323.500,00	323.500,00	323.500,00
<u>a detrarre</u>	2.135.448,54	2.126.810,74	2.126.810,74
Fondo crediti dubbia esigibilità	42.512,83	42.512,83	42.512,83
Rimborsi ricevuti per spese per cantieri di lavoro	8.637,80		
Rimborsi ricevuti per spese di personale in comando distacco o convenzione	-	-	-
TOTALE ENTRATE	2.084.297,91	2.084.297,91	2.084.297,91
Indicatore di sostenibilità	19,13%	19,13%	19,13%
Valore soglia per classe di riferimento	26,80%	26,80%	26,80%
Premio	1,50%	1,50%	1,50%
Totale	28,30%	28,30%	28,30%

Scostamento	-9,17%	-9,17%	-9,17%
-------------	--------	--------	--------

Rapportando la spesa per il personale, come sopra rideterminata agli accertamenti relativi alle entrate dei primi tre titoli del bilancio del comune di Santa Maria la Longa, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione si ottiene una percentuale che, se confrontata con il valore soglia, evidenzia il rispetto dell'obiettivo per tutto il triennio, mantenendosi ben al di sotto dello stesso.

Si da 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.