

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO

Si è provveduto ad effettuare la ricognizione annuale del personale ai sensi dell'art. 6, comma 2, nonché alla rilevazione di eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, utili alla rilevazione dei fabbisogni e al fine di individuare le tipologie professionali ritenute necessarie sulla base delle attività da svolgere e degli obiettivi da realizzare, come declinati nel DUP, per ciascuna annualità di riferimento.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 3 del 16.01.2024 e, successivamente, con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 14.01.2025 è stata effettuata la ricognizione delle eccedenze di personale ex art. 33 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011. Tali ricognizioni hanno dato esito negativo, non essendo presente nessuna situazione di eccedenza o esubero di personale.

Per spesa di personale deve intendersi quella riferita alle previsioni di competenza per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione del 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 e organismi variamente denominati o partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, così come precisato nella deliberazione di Giunta Regionale FVG n.1885 del 14/12/2020.

Non rilevano nella valorizzazione della spesa di personale le spese riferite alle assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa (per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento). Le spese di personale in comando, distacco, convenzione o altre forme simili di utilizzo di personale dipendente da altre amministrazioni, devono essere valorizzate pro quota parte degli enti partecipanti all'accordo.

In ogni caso le modalità di assunzione verranno definite sulla base della stima dei bisogni (cessazioni prevedibili, mobilità del personale, evoluzione delle necessità ed esigenze di potenziamento dei Servizi che, eventualmente, richiedono una discontinuità rispetto alle scelte precedentemente compiute) attraverso la definizione delle strategie di copertura del fabbisogno di personale da attrarre mediante, ad esempio:

- soluzioni interne all'Amministrazione con attivazione di mobilità e/o assegnazioni, eventualmente anche condivise, tra Servizi/Aree;
- riqualificazione professionale;
- attivazione di forme flessibili di lavoro mediante esperimento delle selezioni pubbliche contemplate dalla normativa vigente statale e regionale;
- ricorso a mobilità esterna;
- attivazione di "scavalchi di eccedenza" e di altre forme di condivisione del personale tra Enti diversi;
- attivazione di comandi e/o distacchi;
- assunzioni di ruolo mediante esperimento di procedure concorsuali.

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO:

Per il triennio 2024-2026 il programma triennale del fabbisogno del personale prevede:

- **ANNO 2024:**

- CESSAZIONI:

- cinque collaboratori amministrativi cat. B
- un collaboratore tecnico manutentivo cat. B
- un istruttore direttivo amministrativo cat. D
- due istruttori direttivi tecnici cat. D
- un istruttore direttivo amministrativo contabile cat. D
- un istruttore amministrativo contabile cat. C

- ASSUNZIONI 2024 GIA' EFFETTUATE:

- copertura di un posto di Istruttore Direttivo Cat. D – Area Economico-Finanziaria, da coprire mediante l'istituto della mobilità/concorso/scorrimento graduatorie altri enti o altro istituto consentito dalla normativa vigente. Il suddetto posto è stato coperto con decorrenza 5 giugno 2024;
- copertura di un posto di Istruttore Direttivo Cat. D – Area Sociale, da coprire mediante l'istituto della mobilità/concorso/scorrimento graduatorie altri enti o altro

- istituto consentito dalla normativa vigente. Il suddetto posto è stato coperto con decorrenza 15 maggio 2024;
- copertura di un posto di Istruttore amministrativo contabile Cat. C – Area Affari Generali, da coprire mediante l'istituto della mobilità/concorso/scorrimento graduatorie altri enti o altro istituto consentito dalla normativa vigente. Il suddetto posto è stato coperto con decorrenza 02.09.2024;
 - copertura di un posto di Istruttore Amministrativo Cat. C – Area Sociale, da coprire mediante l'istituto della mobilità/concorso/scorrimento graduatorie altri concorsi o altro istituto consentito dalla normativa vigente. Il suddetto posto è stato coperto con decorrenza 30.12.2024;

ASSUNZIONI:

- copertura di un posto di Istruttore Direttivo Cat. D – Area Tecnica Pianificazione del Territorio, da coprire mediante l'istituto della mobilità/concorso/scorrimento graduatorie altri enti o altro istituto consentito dalla normativa vigente;
- copertura di un posto di collaboratore tecnico manutentivo Cat. B – Area Tecnica Manutenzioni, da coprire mediante l'istituto della mobilità/concorso/scorrimento graduatorie altri concorsi o altro istituto consentito dalla normativa vigente;
- copertura di un posto di Istruttore Amministrativo Cat. C – Area Sociale, da coprire mediante l'istituto della mobilità/concorso/scorrimento graduatorie altri concorsi o altro istituto consentito dalla normativa vigente;

L'eventuale copertura di posti che dovessero rendersi vacanti nell'anno in corso a seguito di cessazione di personale dovrà essere definita dall'Amministrazione Comunale.

• **PER L'ANNO 2025:**

CESSAZIONI:

- un Istruttore Direttivo Tecnico – cat. D – afferente all'Area Manutenzioni verrà gradualmente trasferito presso la Regione Friuli Venezia Giulia attraverso l'istituto del comando. Il suddetto trasferimento sarà inizialmente a tempo parziale (due giorni a settimana), per arrivare ad un trasferimento definitivo entro circa un anno.

ASSUNZIONI GIA' EFFETTUATE:

- copertura di un posto di collaboratore tecnico manutentivo Cat. B – Area Tecnica Manutenzioni, da coprire mediante l'istituto della mobilità/concorso/scorrimento graduatorie altri concorsi o altro istituto consentito dalla normativa vigente;

ASSUNZIONI:

- copertura di un posto di Istruttore Direttivo Tecnico – cat. D – presso l'Area Manutenzioni, da coprire mediante utilizzo della graduatoria della Regione FVG, al fine di sopperire alla cessione sopra riportata.
- copertura di un posto di Istruttore Direttivo Cat. D – Area Tecnica Pianificazione del Territorio, da coprire mediante l'istituto della mobilità/concorso/scorrimento graduatorie altri enti o altro istituto consentito dalla normativa vigente;
- copertura di un posto di Istruttore Amministrativo Cat. C – Area Sociale, da coprire mediante l'istituto della mobilità/concorso/scorrimento graduatorie altri concorsi o altro istituto consentito dalla normativa vigente;

L'eventuale copertura di ulteriori posti che dovessero rendersi vacanti nell'anno in corso a seguito di cessazione di personale dovrà essere definita dall'Amministrazione Comunale.

• **PER L'ANNO 2026:**

L'eventuale copertura di ulteriori posti che dovessero rendersi vacanti nell'anno in corso a seguito di cessazione di personale dovrà essere definita dall'Amministrazione Comunale.

Contestualmente, per far fronte ad esigenze di carenza di personale, si autorizza il ricorso nel corso del triennio 2024 - 2026 a:

- forme di lavoro flessibile per far fronte ad esigenze di carenza di personale, nonché al fine di assicurare il regolare svolgimento dell'attività amministrativa, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica in materia di sostenibilità della spesa di personale.

Per quanto concerne il lavoro flessibile si potrà altresì procedere al fine dell'attuazione dei progetti PNRR al reclutamento delle risorse necessarie utilizzando gli strumenti consentiti dalla legislazione vigente. In particolare si potrà procedere alle assunzioni previste dall'art. 9 comma 18 bis del d.l. n. 152/2021 che ha modificato l'art. 1 del D.L. n. 80/2021 a valere sui quadri economici dei progetti per l'attuazione del PNRR e da effettuarsi nei limiti e nelle modalità individuate dalla circolare n. 4/2022 della RGS.

- altre forme di lavoro flessibile. L'Amministrazione comunale aderirà ad altre forme di lavoro flessibile (cantieri di lavoro, LSU), secondo quanto consentito dalla normativa vigente in quanto la spesa viene coperta da trasferimento regionale e pertanto non incide negativamente sul valore soglia.
- tirocini formativi. Potranno essere avviati tirocini formativi extra curriculari con Atenei del Triveneto, senza oneri a carico dell'Amministrazione Comunale.
- l'utilizzo nel corso del triennio 2024 - 2026 di istituti giuridici quali distacco, comando e convenzioni per esigenze temporanee, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica in materia di sostenibilità della spesa di personale.

SPESA DEL PERSONALE PERIODO 2024-2026:

Si ricorda che ai sensi della LR 18/2015, come modificata dalla L.R. 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 nonché della deliberazione di Giunta Regionale n. 1994/2021, il valore soglia riferito alla classe demografica fissato dalla norma regionale in termini di sostenibilità della spesa di personale per il Comune di Tavagnacco è pari a **23,40%** e che i comuni che si collocano al di sopra del valore soglia 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.

A tale proposito, tenuto conto, che già a decorrere dal primo anno di entrata in vigore della normativa richiamata, il Comune di Tavagnacco si è trovato impossibilitato a rispettare il parametro di sostenibilità della spesa di personale per un serie di criticità, conseguenti alle peculiarità dell'Ente, illustrate anche alla Regione Friuli Venezia Giulia-Servizio Finanza Locale (tra cui spostamenti di imputazioni contabili relative ai contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso dei prestiti di amministrazioni pubbliche dal titolo II° delle entrate al titolo IV del bilancio e mancata possibilità di scorporo di spesa di personale transitato in quelle annualità all'UTI Friuli Centrale, e rientrato gradualmente, nel corso dell'anno 2019, nella dotazione del Comune di Tavagnacco, con incremento conseguentemente del costo del personale dell'Ente) si evidenzia come, nelle annualità 2021, 2022 e 2023, si sia operata una graduale diminuzione, sia in fase preventiva che a rendiconto, del valore soglia di riferimento.

Alla data di adozione del PIAO (15/03/2024) permaneva uno scostamento pari a 0,97 %, determinato sulla base delle poste previsionali dell'anno 2024 (ancora in assenza però di elaborazione nella piattaforma del Servizio Finanza Locale) rispetto al valore soglia che si colloca pertanto al 24,37 %.

Sulla base invece delle poste previsionali dell'anno 2025 (ancora in assenza però di elaborazione nella piattaforma del Servizio Finanza Locale) permane uno scostamento pari a 0,11 %, rispetto al valore soglia che si colloca pertanto al 23,51 %. Si sottolinea che il dato della spesa del personale tiene conto della copertura di posti ancora vacanti per i quali matureranno economie di spesa, tenuto conto dei tempi assunzionali.

Così come le strategie contabili poste in essere dall'Amministrazione hanno già consentito di recuperare parzialmente lo scostamento emerso nelle prime annualità, prosegue l'adozione da parte dell'A.C. di misure che consentano, grazie ad un intervento sinergico, con sacrificio da parte della struttura, volto in primis alla razionalizzazione delle spese di personale nonché ottimizzazione delle entrate correnti, il conseguimento del valore soglia, a fine del quinquennio considerato per l'applicazione delle eventuali sanzioni, in linea quindi con il lasso temporale previsto dalla norma.