



COMUNE DI S. DORLIGO DELLA VALLE – OBČINA DOLINA
(TRIESTE – TRST)

Dolina, 28.3.2023

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
(PIAO)
2023 – 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con
modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113)

(estratto)

INTEGRIRAN NAČRT DEJAVNOSTI IN
ORGANIZIRANOSTI
(PIAO)
2023 – 2025

(odstavki od prvega do četrtega 6. člena Uredbe z zakonsko močjo št. 80 z dne 9. 6. 2021,
potrjene in spremenjene z Zakonom št. 113 z dne 6. 8. 2021)

(izvleček)

Approvato con delibera giuntale n. 37 dd. 30.3.2023

Sprejet s sklepom občinskega odbora št. 37 z dne 30. 3. 2023

3.3. Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

1. PREMESSA

Ai sensi dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale, adeguando i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

L'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 rubricato "*Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale*", come modificato con il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, ai commi 2, 3 e 6, prevede che:

[...] 2. 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.

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.

[...] 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale. [...].

A tale riguardo, con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dd. 8 maggio 2018, pubblicato sulla G.U. n. 172 in data 27/7/2018, sono state emanate le "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche*" in attuazione delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 75/2017. Secondo tali linee guida, nel PTFP la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 e s.m.i..

Va evidenziato a questo punto che, per quanto riguarda gli enti locali della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia, la normativa che definisce **gli obblighi di finanza pubblica è costituita dalla Legge regionale 17 luglio 2015, n. 18 "La disciplina della finanza locale del Friuli Venezia Giulia, nonché modifiche a disposizioni delle leggi regionali 19/2013, 9/2009 e 26/2014 concernenti gli enti locali"**, come modificata dalla Legge regionale 6 novembre 2020, n. 20.

2. SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA

Il legislatore regionale, con le modifiche introdotte alla suddetta L.R. 18/2015, ha ritenuto di avvalersi del concetto di **sostenibilità finanziaria** – introdotto anche dal legislatore statale con l'articolo 33, comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 - per definire i nuovi obblighi di finanza pubblica a carico degli enti locali della Regione a decorrere dal 1° gennaio 2021.

La Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche per l'immigrazione, con nota prot. n. 0038197/P dd. 30/12/2020 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" ha fornito agli enti locali del Friuli Venezia Giulia indicazioni per l'applicazione delle norme e degli obblighi di finanza pubblica contenute nel nuovo quadro normativo vigente.

Il nuovo regime per gli enti locali della Regione è, quindi, stabilito dall'articolo 2, comma 2 ter della legge regionale n. 18/2015, che prevede che i medesimi 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 della legge regionale n. 18/2015;
- 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. In particolare, non sono più applicabili le norme in materia di:

- a) contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio del triennio 2011-2013, come previsto dall'articolo 22 della L.R. n. 18/2015 nel testo vigente fino al 31 dicembre 2020;
- b) reclutamento di personale contenute nell'articolo 4, comma 2, della legge 12/2014;
- c) reclutamento del personale a tempo indeterminato contenute, con riferimento fino all'esercizio 2020, nell'articolo 56, comma 19, della legge regionale 18/2016;
- d) reclutamento di personale a tempo determinato contenute nel decreto legge n. 78/2010, articolo 9, comma 28;
- e) reclutamento di personale – utilizzo resti assunzionali – contenute nell'articolo 14-bis del decreto legge n. 4/2019;
- f) reclutamento di personale a tempo indeterminato e lavoro flessibile – budget regionale – contenute nell'articolo 19, commi 1, 2 e 3 della legge regionale n. 18/2016;
- g) reclutamento di personale – cessione spazi assunzionali a livello regionale – contenute nell'articolo 56, comma 19 bis della legge regionale n. 18/2016;
- h) limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016 (Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75), norma peraltro derogata, per il solo esercizio 2020, dall'articolo 10, comma 17 della legge regionale 23/2019.

Permangono, invece:

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

Gli obblighi di finanza pubblica per gli enti locali della Regione Friuli Venezia Giulia, declinati dal nuovo articolo 19 della legge regionale n. 18/2015, prevedono dunque che gli enti debbano:

- a) assicurare l'equilibrio di bilancio in applicazione della normativa statale;**
- b) assicurare la sostenibilità del debito ai sensi dell'articolo 21 della medesima legge regionale;**
- c) assicurare la sostenibilità della spesa di personale ai sensi dell'articolo 22 della medesima legge regionale, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa di personale.**

In attuazione delle norme di legge regionale, con la **deliberazione della Giunta regionale n. 1185 del 14 dicembre 2020** sono stati definiti i valori soglia per i due vincoli di sostenibilità del debito e della spesa di personale riferiti alle classi demografiche dei comuni nonché, per quanto concerne la sostenibilità della spesa di personale, definite dettagliatamente le modalità di calcolo ai fini della determinazione del posizionamento dei comuni in riferimento al rapporto percentuale tra la spesa complessiva di personale (al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP) e le entrate correnti (al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità).

Il Comune, ogni anno, determina il proprio posizionamento rispetto al valore soglia e conseguentemente effettua la valutazione sul rispetto dell'obbligo. Tale operazione deve avvenire sia in sede di bilancio di previsione che di rendiconto di gestione. I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa di personale, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla tabella di ciascuna fascia demografica.

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 (cioè dall'anno successivo all'esercizio in cui viene approvato il rendiconto nel quale è stato rilevato il superamento del valore soglia).

Qualora il Comune, anche in sede di bilancio di previsione, si trovasse al di sopra del valore soglia, valuterà già in tale sede le azioni da porre in essere. 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 *turn over* basato sul numero di dipendenti in capo al Comune.

Con **deliberazione della Giunta regionale n. 1994 del 23 dicembre 2021** sono stati rideterminati i valori soglia, differenziati per classi demografiche, relativi all'indicatore di sostenibilità della spesa di personale, **con decorrenza dall'esercizio finanziario 2022**.

Viene riportato qui di seguito il prospetto relativo all'**indicatore della sostenibilità della spesa di personale riferito all'ultimo rendiconto approvato (2021)**, non essendo ancora disponibili i dati del rendiconto 2022, dal quale si evince il non superamento del valore soglia nell'esercizio 2021 (scostamento negativo di 4,07 punti percentuali):

**OBBLIGHI DI FINANZA PUBBLICA
ANNO 2021**

RENDICONTO ESERCIZIO 2021

**MONITORAGGIO INDICATORE SOSTENIBILITÀ' SPESA DI PERSONALE
DATI A RENDICONTO ESERCIZIO 2021**

TIPOLOGIA	IMPORTO
SPESE ESERCIZIO 2021	
a sommare	
VOCE PDC U.1.01.00.00.000	1.580.439,00
VOCE PDC U.1.03.02.12.000	37.802,00
RIMBORSI DOVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE.	5.991,00
di cui	
COMANDO	0
DISTACCO	0
CONVENZIONE	5.991,00
a detrarre	
SPESE PER CANTIERI DI LAVORO	0
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE.	0
di cui	
COMANDO	0
DISTACCO	0
CONVENZIONE	0
SPESE PER ASSUNZIONI DI PERSONALE PER LE QUOTE FINANZIATA DA SPECIFICHE ENTRATE VINCOLATE PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	68.434,00
TOTALE SPESE	1.555.798,00
ENTRATE ESERCIZIO 2021	
a sommare	

VOCE PDC E.1.00.00.00.000	2.791.099,00
VOCE PDC E.2.00.00.00.000	3.393.754,00
VOCE PDC E.3.00.00.00.000	874.278,00
ENTRATA DA TARI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER LA TARIFFA A NATURA CORRISPETTIVA, AI SENSI DELL'ARTICOLO 1, COMMA 668, DELLA LEGGE 27 DICEMBRE 2013, N.147	0
a detrarre	
FCDE ASSESTATO NELLA PARTE CORRENTE DEL BILANCIO DI PREVISIONE	114.925,00
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE.	0
ENTRATE VINCOLATE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE E PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	68.434,00
FONDO SVALUTAZIONE CREDITI SU TARI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER LA TARIFFA A NATURA CORRISPETTIVA	0
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PER CANTIERI DI LAVORO	0
TOTALE ENTRATE	6.875.772,00
INDICATORE DI SOSTENIBILITA'	22,63
VALORE SOGLIA PER LA CLASSE DI RIFERIMENTO	26,70
PREMIO IN RELAZIONE ALLA SOSTENIBILITA' DEL DEBITO (INDICATORE 10.3 RENDICONTO DI GESTIONE)	0
VALORE SOGLIA FINALE	26,70
SCOSTAMENTO	-4,07

NOTE: Dal totale degli accertamenti del titolo 3 delle entrate pari ad euro 923.831 e stato detratto l'importo di euro 49.553 relativo ai ristori ricevuti per le riduzioni della TARI 2021 introitati in entrata al titolo 3 (E 3.05.99.99.999)

Il prospetto relativo all'**indicatore della sostenibilità della spesa di personale riferito al Bilancio di previsione 2023-2024-2025**, approvato con deliberazione consiliare n. 8 dd. 09/03/2023, viene riportato qui di seguito:

MONITORAGGIO INDICATORE SOSTENIBILITÀ SPESA DI PERSONALE DATI A PREVISIONE ESERCIZIO 2023 - 2024 - 2025

TIPOLOGIA	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
SPESE ESERCIZIO	2023	2024	2025
a sommare			
VOCE PDC U.1.01.00.00.000	1.752.366,00	1.752.366,00	1.715.066,00
VOCE PDC U.1.03.02.12.000	36.000,00	36.000,00	36.000,00
RIMBORSI DOVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC.	66.820,00	66.820,00	66.820,00
a detrarre			
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC.	31.400,00	31.400,00	-
SPESE PER ASSUNZIONI DI PERSONALE PER LA QUOTA FINANZIATA DA SPECIFICHE ENTRATE VINCOLATE PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	72.500,00	72.500,00	36.000,00
TOTALE SPESE	1.751.286,00	1.751.286,00	1.781.886,00

ENTRATE ESERCIZIO	2023	2024	2025
a sommare			
VOCE PDC E.1.00.00.00.000	4.009.814,00	4.017.294,00	4.024.000,00
VOCE PDC E.2.00.00.00.000	2.898.841,00	2.853.230,00	2.809.575,00
VOCE PDC E.3.00.00.00.000	1.111.320,00	1.088.596,00	992.591,00
ENTRATA DA TARI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER LA TARIFFA A NATURA CORRISPETTIVA, AI SENSI DELL'ARTICOLO 1, COMMA 668, DELLA LEGGE 27 DICEMBRE 2013, N.147	-	-	-
a detrarre			
FCDE STANZIATO NELLA PARTE CORRENTE DEL BILANCIO DI PREVISIONE	108.138,00	108.801,00	109.396,00
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC.	31.400,00	31.400,00	-
ENTRATE VINCOLATE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE E PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	72.500,00	72.500,00	36.000,00
FONDO SVALUTAZIONE CREDITI SU TARI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER LA TARIFFA A NATURA CORRISPETTIVA	-	-	-
TOTALE ENTRATE	7.807.937,00	7.746.419,00	7.680.770,00
INDICATORE DI SOSTENIBILITA'	22,43	22,61	23,20
VALORE SOGLIA PER LA CLASSE DI RIFERIMENTO	27,20	27,20	27,20
PREMIO IN RELAZIONE ALLA SOSTENIBILITA' DEL DEBITO (INDICATORE 8.2 BILANCIO DI PREVISIONE)	1,50	1,50	1,50
VALORE SOGLIA FINALE	28,70	28,70	28,70
SCOSTAMENTO	-6,27	-6,09	-5,50

Dal prospetto si evince il rispetto del limite costituito dal valore soglia, anzi lo scostamento è negativo e quindi vi è la possibilità di incremento della spesa di personale fino a tale valore soglia (p.es., per il 2023, lo scostamento negativo di 6,27 punti percentuali corrisponde ad un incremento di spesa di € 489.557,00. Tale possibilità di incremento di spesa è però puramente teorica, non trovando corrispondente copertura nello stanziamento di bilancio).

3. RILEVAZIONE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE

L'art. 33 del decreto legislativo n. 165/2001, rubricato "Eccedenze di personale e mobilità collettiva", come sostituito dall'art. 16, comma 1 della Legge n. 183/2011, ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Per l'applicazione della suddetta disciplina nell'ambito del Comparto unico del personale regionale e locale del Friuli Venezia Giulia bisogna fare riferimento all'art. 22, rubricato "Eccedenze di personale e mobilità collettiva" della Legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 "Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale" qui di seguito riportato:

"1. Le amministrazioni del Comparto unico sono tenute a rilevare eventuali eccedenze di personale nel proprio ambito dando applicazione alla disciplina di cui all'articolo 33 del decreto legislativo

165/2001 con le seguenti precisazioni:

a) le Comunicazioni previste dalla suddetta disciplina si intendono riferite alle organizzazioni sindacali del Comparto unico e all'Ufficio unico;

b) con riferimento all'eventuale riallocazione del personale in situazione di eccedenza, l'amministrazione di appartenenza verifica tale possibilità nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro; in caso di esito negativo, l'amministrazione di appartenenza ne dà comunicazione all'Ufficio unico che verifica la possibilità di ricollocare il personale, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro, presso altre amministrazioni del Comparto unico ovvero, previo accordo, presso altre pubbliche amministrazioni operanti sul territorio regionale."

Alla luce di quanto sopra delineato, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2023-2024-2025, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle aree della struttura organizzativa.

Rilevato che:

- nel corso del 2022 ci sono state due cessazioni di personale per pensionamento: in data 30/04/2022 la cessazione di n. 1 operaio manutentore cat. B presso l'Area Servizi sul territorio ed in data 31/07/2022 la cessazione di n. 1 collaboratore amministrativo cat. B presso l'Area servizi al cittadino (ufficio Protocollo);
- dal 01/11/2022 n. 1 Istruttore amministrativo-contabile cat. C dell'Area lavori pubblici, ambiente e cultura si trova in posizione di comando presso la Regione autonoma Friuli Venezia Giulia per il periodo di un anno (fino al 31/10/2023), eventualmente prorogabile per un ulteriore anno;
- il servizio di pulizia degli stabili comunali, gestito in proprio fino all'estate 2021 con n. 2 operatori di cat. A (part-time 25 ore/sett.) assegnati all'Area lavori pubblici, ambiente e cultura, è stato esternalizzato e le due unità di personale sono state da allora adibite a diverse mansioni, considerate equivalenti nell'ambito della categoria di appartenenza;
- con deliberazione n. 24 dd. 02/03/2023 la giunta comunale ha provveduto ad una riassegnazione dei contingenti di personale alle articolazioni della struttura organizzativa, approvando contestualmente la dotazione organica dell'ente;
- riguardo alle cessazioni previste nell'arco del prossimo triennio, allo stato attuale si può solo prevedere n. 1 cessazione obbligatoria per limiti di età (maggio 2025), non essendo pervenuta alcuna richiesta di pensionamento anticipato;

Dato atto che:

- in data 15/02/2023 (prot. n. GEN-GEN-2023-1776-P/3-2/S-PER) è stata richiesta ai responsabili delle PP.OO. la proposizione delle proposte di settore relative alle risorse ed ai profili professionali necessari al fine di conseguire gli obiettivi gestionali ed assicurare i compiti istituzionali della struttura assegnata, nonché alla presenza o assenza di situazioni di eccedenza di personale;
- con note agli atti d'ufficio, i suddetti titolari di PP.OO. hanno avanzato le proprie proposte relativamente ai profili professionali necessari, nonché dato conferma dell'assenza di condizioni di eccedenza di personale;
- si intende come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte. La verifica della mancanza delle condizioni di eccedenza del personale è stata effettuata in modo analitico per ogni singola articolazione organizzativa dell'ente in relazione ai servizi svolti ed alle attività assegnate ad ogni dipendente in servizio. Essa è inoltre stata disposta sulla base dei dati finanziari, avendo cioè in conto che l'ente, con il personale in servizio, rispetta il tetto alla spesa del personale per cui si rientra nell'ambito delle condizioni previste dalla legislazione vigente.

Considerato il personale attualmente in servizio e quello che si prevede di assumere, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, si dà atto che nell'ente **non si rilevano eccedenze di personale.**

4. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE – QUOTE D’OBBLIGO

Il Comune di San Dorligo della Valle-Dolina, in base al personale dipendente in servizio al 31 dicembre 2022 (n. 42 unità) ha l’obbligo di ricoprire n. 2 posti tramite la procedura di collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge n. 68/1999.

Al 31/12/2022 risultano in servizio a tempo indeterminato n. 2 lavoratori rientranti nella suddetta categoria.

Si dà atto, pertanto, che **risulta rispettata la quota d’obbligo**.

5. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO

Il servizio Risorse umane, sulla scorta delle proposte avanzate dai responsabili dei singoli settori, agli atti, ognuna per ciò che riguarda i profili necessari per l’articolazione organizzativa da essi diretta, ha proceduto alla ricognizione del personale in servizio ed alla rielaborazione dei dati sui quali si fonda il PTFP 2023-2024-2025, come segue:

- a) rielaborazione della dotazione organica teorica numerica e finanziaria;
- b) rielaborazione della dotazione organica finanziaria del personale in servizio, sia a tempo indeterminato sia determinato o flessibile ed evidenziazione di altre spese che concorrono alla spesa complessiva di personale;
- c) verifica degli importi stanziati nel bilancio di previsione 2023-2024-2025 (sia al lordo sia al netto dell’IRAP) nonché degli spazi finanziari disponibili in relazione a tale limite ed alla verifica dell’impatto che l’utilizzo delle risorse a disposizione determina sullo scostamento dell’indicatore di sostenibilità dal valore soglia;

Quanto sopra è sintetizzato nei seguenti prospetti:

A) CALCOLO DELLA DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA

Tabellari CCRL 15.10.2018

Cat.	01/01/2018	13° mens.	Salario aggiuntivo	Indennità vigilanza	IVC (valori annui, fino a stipula nuovo CCRL)	Totale	Tot. soggetto a TFR
PLA1	23.184,19	1.932,02	907,56	1.130,00	278,16	27.431,93	25.394,37
D4	30.176,29	2.514,69	1.025,04	0,00	362,04	34.078,06	33.053,02
D1	26.472,83	2.206,07	1.016,76	0,00	317,64	30.013,30	28.996,54
C1	23.184,19	1.932,02	907,56	0,00	278,16	26.301,93	25.394,37
B4	20.529,35	1.710,78	793,92	0,00	246,24	23.280,29	22.486,37
B1	19.350,70	1.612,56	792,24	0,00	232,08	21.987,58	21.195,34
A1	18.280,57	1.523,38	685,68	0,00	219,36	20.708,99	20.023,31

Dotazione organica numerica

CAT.	TEMPO PIENO	PART-TIME	TOTALE	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI Part Time	POSTI VACANTI Tempo pieno	TOTALE Posti vacanti
PLA1	4	0	4	4	0	0	0
D4	1	0	1	1	0	0	0
D1	7	0	7	6	0	1	1
C1	20	2 al 50,00%	22	21	0	1	1
B4	3	0	3	3	0	0	0
B1	4	0	4	3	0	1	1
A1	1	2 al 69,44%	3	3	0	0	0
TOTALI	40	4	44	41	0	3	3
Posti Equiv. Tempo Pieno	40	2,39	42,39				

Spesa dotazione organica teorica - copertura totale dei posti previsti

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE	TOTALE SENZA IRAP
PLA1	4	0,00	4,00	109.727,70	31.072,17	9.326,85	1.097,28	151.224,01	141.897,15
D4	1	0,00	1,00	34.078,06	9.723,57	2.896,64	340,78	47.039,04	44.142,41
D1	7	0,00	7,00	210.093,09	59.907,37	17.857,91	1.350,60	289.208,98	271.351,07
C1	20	1,00	21,00	552.340,44	157.481,17	46.948,94	3.024,72	759.795,27	712.846,34
B4	3	0,00	3,00	69.840,87	19.914,13	5.936,47	1.396,82	97.088,29	91.151,82
B1	4	0,00	4,00	87.950,31	25.069,50	7.475,78	989,44	121.485,04	114.009,26
A1	1	1,39	2,39	49.471,48	14.108,48	4.205,08	989,43	68.774,47	64.569,39
TOTALI	40,00	2,39	42,39	1.113.501,96	317.276,41	94.647,67	9.189,07	1.534.615,10	1.439.967,43

B) SPESA DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE IN SERVIZIO AL 01.01.2023

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV. T.P.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE	TOTALE SENZA IRAP
PLA1	4	0,00	4,00	109.727,70	31.072,17	9.326,85	1.097,28	151.224,01	141.897,15
D4	1	0,00	1,00	34.078,06	9.723,57	2.896,64	340,78	47.039,04	44.142,41
D1	6	0,00	6,00	180.079,80	51.349,18	15.306,78	1.200,53	247.936,29	232.629,50
C1	18	1,83	19,83	521.654,86	148.732,22	44.340,66	2.871,34	717.599,08	673.258,42
B4	3	0,00	3,00	69.840,87	19.914,13	5.936,47	1.396,82	97.088,29	91.151,82
B1	3	0,00	3,00	65.962,74	18.802,13	5.606,83	769,57	91.141,26	85.534,43
A1	1	1,39	2,39	49.471,48	14.108,48	4.205,08	989,43	68.774,47	64.569,39
R.I.A., IIS, ad Pers.				1.267,11	363,41	107,70	15,39	1.753,61	1.645,90
TOTALI	36,00	3,22	39,22	1.032.082,61	294.065,29	87.727,02	8.681,13	1.422.556,05	1.334.829,02

Personale a tempo determinato - spesa 2023 per contratti già stipulati o previsti

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV. T.P.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE	TOTALE SENZA IRAP
C1 - 12 mesi	1,000	0,00	1,0000	26.301,93	7.499,10	2.235,66	131,51	36.168,20	33.932,54
TOTALI	1	0,00	1,00	26.301,93	7.499,10	2.235,66	131,51	36.168,20	33.932,54

Fondo dipendenti, indennità e straordinario, Posizioni organizzative

	Importo	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE	TOTALE SENZA IRAP
Fondo risorse decentrate	91.002,15	24.323,05	7.735,18	910,02	123.970,41	116.235,23
Fondo indennità - bilancio	10.517,90	2.503,26	894,02	105,18	14.020,36	13.126,34
Straordinario - bilancio	6.869,85	1.635,02	583,94	68,70	9.157,51	8.573,57
P.O. (retr.pos. e ris.) - bilan.	83.835,00	24.043,88	7.125,98	628,76	115.633,62	108.507,64
TOTALE	192.224,90	52.505,22	16.339,12	1.712,66	262.781,90	246.442,78

Spesa segretario, convenzioni, altre spese di lavoro flessibile, spese diverse

	con (eventuale) IRAP	senza (eventuale) IRAP
Convenzione segreteria generale (Trieste)	16.500,00	16.500,00
Convenzione Servizio sociale - staff (Muggia)	52.419,00	52.419,00
Contratti di somministrazione lavoro	37.800,00	36.000,00
Lavoro accessorio, LSU ecc.	0,00	0,00
Buoni pasto	11.000,00	11.000,00
Diritti di rogito	5.292,00	4.952,00
Incentivi tecnici	20.000,00	20.000,00
TOTALE	143.011,00	140.871,00

C) PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2023-2025

	Anno 2023 (lordo)	Al netto dell'IRAP	Anno 2024 (lordo)	Al netto dell'IRAP	Anno 2025 (lordo)	Al netto dell'IRAP
SPESA PERSONALE OCCUPATO allo 01.01.xxxx	1.422.556,05	1.334.829,02	1.424.330,43	1.336.494,72	1.460.498,71	1.370.427,33
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO (contratti stipulati o previsti)	36.168,20	33.932,54	36.168,20	33.932,54	0,00	0,00
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	262.781,90	246.442,78	262.781,90	246.442,78	262.781,90	246.442,78
SPESA SEGRETARIO COMUNALE, CONVENZIONI E ALTRE SPESE	143.011,00	140.871,00	143.011,00	140.871,00	143.011,00	140.871,00
Risparmio da cessazioni nel corso dell'anno	0,00	0,00	0,00	0,00	-22.634,92	-21.235,78
Spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato/progressioni nel corso dell'anno	1.026,84	963,95	36.168,28	33.932,61	21.098,16	19.794,02
TOTALE	1.865.543,99	1.757.039,29	1.902.459,80	1.791.673,65	1.864.754,84	1.756.299,35
Differenza con stanziamento in bilancio	103.801,01	98.146,71	66.885,20	63.512,35	64.590,16	61.586,65
Totale spesa di personale (previsionale)	1.969.345,00	1.855.186,00	1.969.345,00	1.855.186,00	1.929.345,00	1.817.886,00

D) VERIFICA SOSTENIBILITÀ SPESA DI PERSONALE (incidenza spesa di personale/entrate correnti)

Stanziamento in bilancio	1.969.345,00	1.855.186,00	1.969.345,00	1.855.186,00	1.929.345,00	1.817.886,00
Spese da detrarre		-103.900,00		-103.900,00		-36.000,00
Spesa di personale (DGR. n. 1885/20)		1.751.286,00		1.751.286,00		1.781.886,00
Entrate correnti (DGR. n. 1885/20)		7.807.937,00		7.746.419,00		7.680.770,00
Indicatore di sostenibilità (rapporto percentuale dell'ente)		22,43%		22,61%		23,20%
VALORE SOGLIA FINALE (DGR. n. 1994 dd. 23.12.2021)		28,70%		28,70%		28,70%
Scostamento		-6,27%		-6,09%		-5,50%

6. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale **2023-2024-2025** vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati ed in coerenza con la disponibilità di bilancio, le seguenti assunzioni, da effettuarsi secondo le procedure di reclutamento previste dalla vigente normativa in materia:

Anno 2023:

Assunzioni a tempo indeterminato:

- Non sono previste nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Contratti di lavoro flessibile (tempo determinato/somministrazione di lavoro):

- contratto a tempo determinato per n. 1 C1 "Istruttore amministrativo con conoscenza lingua slovena" in scadenza al 15/02/2023 - proroga fino alla scadenza del finanziamento Legge 38/2001 relativo al triennio 2022-2024 | 12 mesi, lordo € 36.168,28.
- contratto di somministrazione lavoro per n. 1 C1 "istruttore amministrativo" p.t. 25 ore settimanali - finanziamento regionale per la gestione della Riserva naturale della Val Rosandra-Dolina Glinščice | 12 mesi, lordo € 33.400,95.
- Ulteriori assunzioni e/o proroghe di contratti flessibili in essere, nei limiti della disponibilità di bilancio, secondo le necessità che potranno verificarsi per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale.

Convenzioni ex art. 7 del CCRL dd. 26/11/2004: in caso di necessità, verifica della possibilità e disponibilità di utilizzazione a tempo parziale e determinato di personale di altri enti.

Incarichi individuali con contratti di collaborazione, conferiti ai sensi dell'art. 7, comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001: nei casi ivi consentiti, in correlazione con il Programma degli incarichi approvato annualmente dal Consiglio comunale ai sensi dell'articolo 42, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000.

Anno 2024:

Assunzioni a tempo indeterminato:

- n. 1 Istruttore amministrativo/contabile cat. C a tempo pieno | periodo: primo trimestre 2024 | modalità di accesso: utilizzo graduatorie vigenti, ai sensi dell'art. 20, comma 1 L.R. 18/20016 e art. 16 L.R. 8/2005 | costo annuo lordo € 36.168,28.
- n. 1 Collaboratore amministrativo cat. B a tempo pieno/parziale | periodo: primo trimestre 2024 | modalità di accesso: progressione verticale tramite procedura comparativa, ai sensi dell'art. 20, comma 2 L.R. 18/2016 | costo annuo aggiuntivo (differenziale B1-A1) lordo € 1.774,38 se tempo pieno.

Contratti di lavoro flessibile (tempo determinato/somministrazione di lavoro):

- contratto a tempo determinato per n. 1 C1 "Istruttore amministrativo con conoscenza lingua slovena" fino alla scadenza del finanziamento Legge 38/2001 relativo al triennio 2022-2024 | 12 mesi, lordo € 36.168,28.
- contratto di somministrazione lavoro per n. 1 C1 "istruttore amministrativo" p.t. 25 ore settimanali con finanziamento regionale per la gestione della Riserva naturale della Val Rosandra-Dolina Glinščice | 12 mesi, lordo € 33.400,95.
- Ulteriori assunzioni e/o proroghe di contratti flessibili in essere, nei limiti della disponibilità di bilancio, secondo le necessità che potranno verificarsi per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale.

Convenzioni ex art. 7 del CCRL dd. 26/11/2004: in caso di necessità, verifica della possibilità e disponibilità di utilizzazione a tempo parziale e determinato di personale di altri enti.

Incarichi individuali con contratti di collaborazione, conferiti ai sensi dell'art. 7, comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001: nei casi ivi consentiti, in correlazione con il Programma degli incarichi approvato annualmente dal Consiglio comunale ai sensi dell'articolo 42, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000.

Anno 2025:

Assunzioni a tempo indeterminato:

- n. 1 Istruttore informatico cat. C a tempo pieno, a fronte di n. 1 cessazione obbligatoria per limiti di età (maggio 2025) | periodo: giugno 2025 | modalità di accesso: mobilità di comparto, concorso pubblico o utilizzo graduatorie vigenti, ai sensi dell'art. 20, comma 1 L.R. 18/20016 e art. 16 L.R. 8/2005 | costo annuo lordo € 36.168,28.

Contratti di lavoro flessibile (tempo determinato/somministrazione di lavoro):

- contratto a tempo determinato per n. 1 C1 "Istruttore amministrativo con conoscenza lingua slovena" in caso di nuovo finanziamento di cui alla Legge 38/2001.
- contratto di somministrazione lavoro per n. 1 C1 "istruttore amministrativo" p.t. 25 ore settimanali con finanziamento regionale per la gestione della Riserva naturale della Val Rosandra-Dolina Glinščice | 12 mesi, lordo € 33.400,95.
- Ulteriori assunzioni e/o proroghe di contratti flessibili in essere, nei limiti della disponibilità di bilancio, secondo le necessità che potranno verificarsi per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale.

Convenzioni ex art. 7 del CCRL dd. 26/11/2004: in caso di necessità, verifica della possibilità e disponibilità di utilizzazione a tempo parziale e determinato di personale di altri enti.

Incarichi individuali con contratti di collaborazione, conferiti ai sensi dell'art. 7, comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001: nei casi ivi consentiti, in correlazione con il Programma degli incarichi approvato annualmente dal Consiglio comunale ai sensi dell'articolo 42, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000.

Si dà atto che l'adozione di tutti gli atti ed azioni conseguenti per l'attuazione del piano triennale del fabbisogno di personale è demandata agli organi di gestione competenti e che **il presente piano ha valore autorizzatorio anche per assunzioni e/o proroghe di contratti in essere che dovessero risultare necessarie per sopperire ad eventuali esigenze straordinarie o temporanee, entro la capacità di spesa esplicitata nel piano stesso.**

= = = = =