

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 FABBISOGNO DEL PERSONALE

FABBISOGNO DEL PERSONALE

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.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

L'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, prevede che le amministrazioni pubbliche, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 con il D.M. 08.05.2018, ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 33.

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 generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009). La programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, attraverso la prioritaria individuazione delle figure professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che conoscenze specifiche. 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 dei cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

Il Dpr 4 giugno 2022 n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi

ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" all'articolo 1 detta gli adempimenti assorbiti dal PIAO: ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del D.L. 80/2021 sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piao, gli adempimenti inerenti una serie di Piani, tra cui il Piano dei fabbisogni di cui all'articolo 6 commi 1, 4 e 6 del Dlgs 165/2001. Tuttavia l'obbligatorietà del Piano si deduce dal TUEL (art. 70, comma 4) laddove, nel rispetto di quanto previsto nel principio contabile applicato concernente la programmazione (allegato 4/1 al D.Lgs.118/2011), qualifica il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale come elemento costitutivo del DUP. Il punto 8.2, lettera j, del richiamato principio contabile prescrive che nel contenuto minimo della sezione operativa del DUP deve essere compresa la programmazione del fabbisogno del personale a livello triennale e annuale.

Per quanto concerne le limitazioni di spesa vigente e le facoltà assunzionali, si rimanda alla legge regionale 17 luglio 2015 n. 18 come modificata dalla legge regionale 6 novembre 2020, n. 20. Secondo quanto prescritto dal nuovo articolo 19, a decorrere dal 1° gennaio 2021, gli enti locali della Regione Friuli Venezia Giulia sono tenuti ad assicurare:

- l'equilibrio di bilancio in applicazione della normativa statale;
- la sostenibilità del debito ai sensi dell'articolo 21 della medesima legge regionale;
- 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 particolare, l'art. 22 della L.R.18/2015 stabilisce che gli enti locali assicurano la sostenibilità della spesa complessiva di personale, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, mantenendo la medesima entro un valore soglia, differenziato per classi demografiche, che viene stabilito con deliberazione della Giunta regionale. I valori soglia approvati con deliberazione della Giunta regionale n. 1885/2020, sono stati aggiornati, a decorrere dal 2022, con deliberazione n. 1994/2021, da ultimo integrata con deliberazione n. 561/2022.

Il valore soglia da rispettare da parte dell'Ente per l'anno 2026 è pari al 27,30% e per gli anni 2027 e 2028 è pari al 25,80% (comprensivo dell'incremento percentuale in relazione al debito - tab. 3 D.G.R. 1885/2020).

La spesa del personale prevista per il triennio 2026-2028, in seguito alla modifica apportata dalla delibera di consiglio comunale n. __ del __, è illustrata dai seguenti prospetti, ove viene dimostrato il rispetto dei vincoli di finanza pubblica:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE			
ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2026-2028			
	2026	2027	2028

TITOLO I	2.049.339,00	2.049.339,00	2.049.339,00
TITOLO II	1.722.892,84	1.679.199,82	1.675.199,82
TITOLO III	668.522,50	649.747,50	697.896,50
a detrarre rimborsi personale IN CONVENZIONE	8.567,49	8.567,49	8.567,49
a detrarre rimborsi CANTIERI LAVORO	8.628,94		
TOTALE ENTRATE CORRENTI	4.423.557,91	4.369.718,83	4.413.867,83
FCDE ACCANTONATO IN BILANCIO	111.199,80	111.212,04	111.212,04
TOTALE ENTRATE NETTE	4.312.358,11	4.258.506,79	4.302.655,79
VALORE SOGLIA DGR 1885-2020 d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	24,30%	24,30%	24,30%
INCREMENTO PERCENTUALE VALORE SOGLIA IN RELAZIONE AL DEBITO - TABELLA 3 DGR 1885-2020	3%	1,5%	1,5%
VALORE SOGLIA CON INCREMENTO PREMIO ONERI INDEBITAMENTO - DGR 1885-2020	27,30%	25,80%	25,80%

RISPETTO DEL LIMITE			
SPESE DEL BILANCIO DI PREVISIONE 2026-2028			
	2026	2027	2028
U.1.01.00.00.000	939.693,70	926.429,12	926.457,89
U.1.03.02.12.000	25.579,70		
U.1.09.01.01.001+ U. 1.04.01.02.03 (spese personale in convenzione)	60.767,89	60.767,89	60.767,89
a detrarre rimborsi personale IN CONVENZIONE	8.567,49	8.567,49	8.567,49
a detrarre spese per CANTIERI LAVORO	7.872,00		
TOTALE SPESA DI PERSONALE	1.009.601,80	978.629,52	978.658,29
LIMITE CALCOLATO	23,41%	22,98%	22,75%

Di seguito viene presentato il Piano Triennale di Fabbisogno di Personale 2026/2028, redatto in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio, con la precisazione che, ai sensi dell'art. 9, co. 1-quinquies del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, in caso di mancato rispetto dei termini per l'approvazione dei documenti contabili, vige il divieto di assunzione fino alla data di successiva approvazione.

La programmazione del fabbisogno 2026-2028, determinata in seguito alla verifica del contingente di personale necessario allo svolgimento dei compiti istituzionali e dell'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumero, è orientata alle seguenti direttrici:

- garantire il rafforzamento di competenze tecniche e amministrative;
- garantire la capacità di risposta ai nuovi bisogni di personale;
- supportare nell'anno 2026, tramite la stipula di un contratto di somministrazione, l'Area Lavori Pubblici e Gestione del Patrimonio nelle more di una procedura concorsuale già avviata;

- partecipare ad accordi tra amministrazioni per l'esercizio unitario di funzioni o servizi con strumenti di innovazione amministrativa e con l'utilizzo congiunto di risorse umane;

Per quanto riguarda le strategie di copertura del fabbisogno, si prevede il ricorso a:

- soluzioni esterne tramite procedure selettive;
- procedure di mobilità volontaria tra Enti, istituto che permette di disporre in tempi rapidi di personale già formato;
- progressioni tra le aree;
- soluzioni interne tramite valorizzazione della mobilità interna e di percorsi di riqualificazione.

Con l'approvazione del piano del fabbisogno del personale la Giunta Comunale autorizza i Responsabili di Servizio, qualora ve ne sia la necessità, al ricorso alle seguenti forme di lavoro flessibile, previa informativa:

Tirocini formativi curriculari;

Tirocini extracurriculari;

Comandi, distacchi, convenzioni.

Sono state stipulate le seguenti convenzioni per la gestione dei seguenti servizi che influiscono sul personale:

- Con Delibera n. 45 del 28.11.2025 è stata rinnovata per il periodo 2026-2028 la convenzione per la gestione in forma associata del servizio di polizia locale con i comuni di San Martino al Tagliamento e Casarsa della Delizia - comune capofila Comune di Casarsa della Delizia
- Con Delibera n. 35 del 16.10.2025 è stata approvata per il periodo 2026-2028 la convenzione per la gestione in forma associata del servizio di segreteria con il comune di Martignacco - comune capofila Martignacco.

Con l'approvazione del presente piano, la Giunta Comunale autorizza fermo restando il rispetto del limite della dotazione organica, la stipulazione di convenzioni per l'utilizzo condiviso di personale ex art. 27 CCRL 19/07/2023 e art. 1 c. 557, L. 311/2004 e art. 28 bis LR 18/2016 e s.m.i. configurandosi quali atti del privato datore di lavoro qualora il responsabile di servizio ne ravvisi l'opportunità, previa informativa.

Con successiva deliberazione di giunta comunale n. 59 del 11.05.2026 si è deciso di stipulare una convenzione per l'utilizzo condiviso extraorario di personale ex art. 1 c. 557, L. 311/2004 (cd. scavalco d'eccedenza) per le esigenze dell'area tecnico-manutentiva, con conseguente aggiornamento della dotazione organica.

Fabbisogno di personale a tempo indeterminato triennio 2026/2028

Programmazione fabbisogno di personale e piano delle assunzioni nel triennio 2026/2028						
Categoria	Profilo	Numero di unità di cui si necessita	Numero di unità prevista al 31/12/2026	Numero di unità da reclutare	Modalità di reclutamento e tempistiche	NOTE
Cat. D	Istruttore direttivo amministrativo	2	2	0		Prevista cessazione di n.1 unità di personale per pensionamento nel corso del 2026 (non prevista sostituzione)
Cat. D	Istruttore direttivo contabile	1	1	0		
Cat. D	Istruttore direttivo tecnico / Funzionario tecnico	1	1	0		
Cat. C	Istruttore amministrativo e/o contabile	7	7	0		
Cat. C	Istruttore tecnico	4	4	0		
Cat. PLA	Agente di polizia locale	3	3	0		
Cat. B	Operaio specializzato	2	2	0		
Cat. B	Collaboratore amm.vo L. 68/99	1	1	0		
TOTALE		21	21	0		Viene previsto il turn-over del personale che dovesse cessare nel corso dell'anno per pensionamenti, dimissioni o trasferimenti ad altro ente, a eccezione della figura suindicata, mediante le seguenti modalità: mobilità, utilizzo graduatorie di altri enti o concorso.

Fabbisogno di personale a tempo determinato

Anno 2026

Categoria	Profilo	Contratto	Numero di unità di cui si necessita	Numero di unità già in forza	Numero di unità da reclutare	Spesa prevista
Cat. D	Istruttore Direttivo Tecnico	Scavalco d'ecceденza (art. 1, c. 557, l. 311/2004)	1		1	
TOTALE			1	0	1	1.483,41 (esclusa IRAP)

Anno 2027

Categoria	Profilo	Contratto	Numero di unità di cui si necessita	Numero di unità già in forza	Numero di unità da reclutare	Spesa prevista
Cat. D	Istruttore Direttivo Tecnico	Scavalco d'ecceденza (art. 1, c. 557, l. 311/2004)	1		1	
TOTALE			1	0	1	2.571,23 (esclusa IRAP)