



3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE E STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Piano triennale dei fabbisogni 2024-2026 del personale a tempo indeterminato e per lavoro flessibile nel rispetto dei vincoli generali e di contenimento della spesa del personale, ai sensi dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 predisposto per far fronte alle esigenze organizzative dell'Ente ed al turn-over del personale nonché alle esigenze legate all'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Il presente piano:

- è redatto secondo le "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche" adottate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 8 maggio 2018 e in vigore dal 27 luglio 2018;
- è definito, nella parte del fabbisogno, tenuto conto delle richieste di personale formulate da parte dei Dirigenti responsabili, per effetto di richieste e di quanto emerso nel corso della conferenza dei dirigenti;
- costituisce autorizzazione all'assunzione limitatamente alle effettive disponibilità di bilancio, che sono verificate nella fase di adozione dei singoli atti dirigenziali di assunzione del personale;
- costituisce autorizzazione all'assunzione per le posizioni indicate, a cui si aggiunge la copertura dei posti che si renderanno vacanti nel triennio per effetto di cessazioni di personale, al fine di procedere con immediatezza al reclutamento di personale a copertura del turn-over e a garanzia dei servizi, con atto ricognitivo della Giunta da approvare a consuntivo;
- tiene conto delle necessità di personale derivanti dalla realizzazione di progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), atteso che il Comune di Pordenone è soggetto attuatore;

NORMATIVA GENERALE IN MATERIA DI DOTAZIONI ORGANICHE E AUTONOMIA ORGANIZZATIVA

- art. 89 del Decreto Legislativo n. 267/2000 il quale prevede, al comma 5, che gli Enti Locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e delle esigenze d'esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- art. 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001 s.m.i. il quale stabilisce che "Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'art. 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";
- legge regionale n. 8 del 15 aprile 2005 la quale prevede all'art. 17 che "...i comuni omissis provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e alla gestione del personale, nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, nei limiti derivanti dalla proprie capacità di bilancio e dai vincoli derivanti dal rispetto del patto di stabilità e crescita, definiti dalla regione,...omissis";
- comma 4 bis dell'art. 47 della L.R. n. 18/1996 e s.m.i., esteso agli Enti Locali della Regione FVG ai sensi dell'art. 13, comma 70, della L.R. n. 18/2011 per quanto riguarda gli incarichi dirigenziali con contratto a tempo determinato;
- la Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili";
- il D.L. 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021 n. 113, il quale all'art. 6 introduce l'adozione entro il 31 gennaio di ogni anno a partire dal 2022 del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.);



- il D.L. 6 novembre 2021 n. 152, convertito dalla L. 29 dicembre 2021 n. 233, contenente disposizioni per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), il quale ha introdotto importanti previsioni volte al rafforzamento degli organici dei Comuni interessati dall'attuazione dei progetti previsti dal medesimo PNRR;
- art. 14 del vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi in tema di dotazione organica;
- artt. 18, 19 e 20 del vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi in tema di programmazione triennale del fabbisogno del personale.

OBBLIGHI GENERALI PREORDINATI ALLE ASSUNZIONI DI PERSONALE

Si elencano di seguito i seguenti **obblighi generali** imposti dalla normativa vigente preordinati alle assunzioni di personale, ivi compreso il lavoro flessibile:

- adozione, entro il 31 gennaio di ogni anno a partire dal 2022, del "Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O)";
- dichiarazione annuale da parte dell'Ente, con apposito atto ricognitivo dell'assenza di personale in eccedenza (art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001);
- approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo n. 198/2006 (assorbito, ai sensi e per gli effetti del D.P.R. n. 81 del 24/06/2022 art.1 co.1 lett. f, nel P.I.A.O.);
- obbligo di certificazione ai creditori che il credito è certo, liquidato ed esigibile (secondo quanto previsto dall'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008 convertito nella Legge n. 2/2009);
- adozione del Piano delle Performance previsto dall'art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009 e applicato nella Regione Friuli Venezia Giulia con la L.R. n. 16/2010 (assorbito, ai sensi e per gli effetti del D.P.R. n. 81 del 24/06/2022 art.1 co.1 lett. c, nel P.I.A.O.);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e dei termini per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle Amministrazioni pubbliche secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 1-quinques, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito nella Legge n. 160/2016, se ed in quanto applicabili al Comparto Unico del Pubblico Impiego Regionale e Locale (il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di prestazione occasionale e di somministrazione, nonché il divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati elusivi delle disposizioni in argomento, permane fino a quando non viene adempiuto l'obbligo violato);
- assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;
- rispetto dei termini di comunicazione dei piani triennali dei fabbisogni (30 giorni dalla loro adozione) nel conto annuale di cui all'art. 60 del D.Lgs. n. 165/2001;
- il comma 3 dell'art. 4 del D.L. 31/08/2013, n. 101, i cui principi si applicano agli EE.LL per effetto dell'art. 3, comma 5-ter, del decreto-legge n. 90 del 2014, relativamente all'obbligo di assunzione dei vincitori di concorso;
- il comma 5 dell'art. 19 della LR 18/2016 che disciplina le modalità di verifica di eventuali eccedenze di personale.

Rispetto agli obblighi sopra riportati si dà atto che il Comune di Pordenone:

- l'adempimento relativo all'art. 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) viene assorbito con l'approvazione del presente piano;
- con deliberazione della Giunta comunale n. 18 del 31/01/2023 è stata approvata la Sezione 3.3. del PIAO 2023 relativa al Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023/2025, successivamente aggiornata con deliberazioni della Giunta comunale n. 78 del 23/03/2023 e n. 210 del 27/07/2023;
- la dotazione organica del personale, da ultimo approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 378/2023 risulta costituita da n. 521 unità (comprensiva della dotazione organica aggiuntiva del Servizio Sociale dei Comuni. A seguito del trasferimento presso il Comune di Zoppola per mobilità esterna di complessive n. 5 unità di "operatore socio sanitario" (categoria B), dal 1/1/2024 la dotazione organica risulta costituita quindi da n. 516 posti complessivi;



- dalle dichiarazioni trasmesse da parte dei Dirigenti si rileva l'inesistenza nel Comune di Pordenone di personale in eccedenza;
- l'adempimento relativo al piano delle azioni positive di cui all'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 per il triennio 2024-2026 viene assorbito con l'approvazione del presente piano;
- dalle dichiarazioni pervenute e conservate agli atti, in risposta a specifica richiesta inoltrata ai Dirigenti, si rileva che l'Amministrazione non risulta inadempiente all'obbligo di certificazione di somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali di cui all'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 185/2008 convertito nella Legge n. 2/2009;
- l'adempimento relativo al piano della Performance 2024-2026 viene assorbito con l'approvazione del presente piano;
- con riferimento agli obblighi di approvazione nei termini del bilancio di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché dell'invio dei relativi dati alla banca dati delle Amministrazioni pubbliche secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito nella Legge n. 160/2016, il divieto di assunzione nonché il divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati elusivi delle disposizioni in argomento, permane fino a quanto non viene adempiuto l'obbligo violato;
- il Responsabile del Servizio Finanziario ha attestato il rispetto dei vincoli di finanza pubblica relativo al piano dei fabbisogni 2024/2026, con nota sottoscritta in data 21 dicembre 2023 **(VEDI APPENDICE AL PTFP N.1)**;
- a seguito dell'approvazione del presente atto da parte della Giunta comunale si provvederà, entro il termine dei 30 giorni, alla comunicazione dei contenuti del presente piano mediante caricamento nell'applicazione SICO predisposta per gli adempimenti previsti dall'art. 60 del D.lgs. n. 165/2001;
- non vi sono graduatorie di concorso vigenti i cui vincitori non siano stati assunti, che costituisce impedimento a bandire qualunque concorso (*procedure di reclutamento ordinario*);
- si è provveduto alla verifica dell'assenza di situazioni di eccedenze di personale del Comparto Unico del Pubblico Impiego mediante consultazione nell'apposita sezione del sito della Regione Friuli Venezia Giulia relativa al "personale in eccedenza";

VINCOLI FINANZIARI

Relativamente ai vincoli finanziari per i Comuni della Regione Friuli Venezia Giulia è previsto:

- l'art. 22 della L.R. n. 18/2015, come modificata dalla L.R. 20/2020, individua i criteri di sostenibilità della spesa di personale, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa di personale, demandando alla Giunta regionale la definizione dei termini e delle modalità di attuazione. L'introduzione di tale obbligo ha comportato la disapplicazione delle disposizioni applicabili agli enti locali riportate in calce alla circolare dalla Direzione Centrale Autonomie Locali della Regione Friuli Venezia Giulia n. 38197 del 30/12/2020;
- la deliberazione della Giunta regionale n. 1885 del 14 dicembre 2020 avente ad oggetto "L.R. 18/2015 come modificata dalla LR 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. Approvazione definitiva", con la quale sono stati definiti, distinti per classe demografica, i valori soglia sia dell'indicatore di sostenibilità dei debiti finanziari sia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, fissando la validità dei nuovi vincoli di finanza pubblica per il periodo 2021-2025, considerando l'anno 2021 come anno sperimentale;
- la nota a specifica del 30 dicembre 2020 della Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche per l'immigrazione 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";



- la deliberazione della Giunta regionale n. 789 del 21 maggio 2021 che conferma i valori soglia per l'anno 2021 e specifica la non rilevanza della spesa afferente i "cantieri lavoro" e relativa circolare esplicativa del 26 maggio 2021;
- la deliberazione della Giunta regionale n. 1994 del 23 dicembre 2021 con la quale sono stati rideterminati dal 1° gennaio 2022 i valori soglia dell'indicatore di sostenibilità della spesa di personale per gli enti locali del Friuli Venezia Giulia, che per questa Amministrazione risulta fissato nel 26,10%. Tale valore soglia, in caso di bassa incidenza degli oneri derivanti dall'indebitamento sulla spesa corrente, può essere incrementato di una ulteriore percentuale in base delle classi di merito definite dalla già citata deliberazione della Giunta regionale 1885/2020;
- la deliberazione della Giunta regionale n. 561 del 22 aprile 2022 che, ad integrazione della deliberazione della Giunta regionale n. 1885/2020 sopracitata e tenuto conto di quanto disposto dal D.L. 80/2021 coordinato con la legge di conversione 6 agosto 2021 n. 113 e dal D.L. 152/2021 coordinato con la legge di conversione 29 dicembre 2021 n. 233, ha stabilito che la spesa per le assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale, in possesso di specifiche professionalità e strettamente correlate all'attuazione degli interventi previsti dal PNRR, è resa neutra ai fini del rispetto da parte dei Comuni dei valori soglia relativi all'indicatore di sostenibilità della spesa di personale. In esito a quanto sopra possono essere detratte dalla spesa complessiva di personale le spese per le assunzioni di cui sopra effettuate a valere sulle risorse del PNRR (art. 1, D.L. n. 80/2021) e a valere sulle risorse di bilancio dei Comuni e in quest'ultimo caso le assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione economico-finanziaria dei Comuni nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;
- la deliberazione della Giunta regionale n. 951 del 23 giugno 2023, con la quale è stato integrato il contenuto della deliberazione della Giunta regionale n. 1885 del 14 dicembre 2020 ai fini della determinazione dell'indicatore di sostenibilità della spesa di personale in correlazione all'entrata in vigore dell'art. 9, comma 48, della legge regionale 13/2022 e in correlazione ai rinnovi dei contratti collettivi di lavoro regionale e nazionali con effetti sul Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale del Friuli Venezia Giulia a decorrere dall'esercizio finanziario 2023.

Si dà atto che è stato acquisito, altresì, il parere preventivo dell'organo di revisione formalizzato in data 25 gennaio 2024, quale atto di valutazione tecnica sul presente atto programmatico, in ordine al rispetto dei vincoli sul contenimento della spesa di personale secondo il nuovo criterio di sostenibilità della spesa disciplinato dalla L.R. n. 20/2020 di modifica degli artt. 19 e seguenti della L.R. n. 18/2015 (cfr. deliberazione della Corte dei Conti – sez. controllo Lombardia – n. 461/2015 con rif.to alla L. 448/2001) **(VEDI APPENDICE AL PTFP N.2)**;

Ai sensi dell'art. 35 del CCRL FVG 15/10/2018 e art. 9 del CCRL FVG 29/2/2008 è stata data informazione alla RSU – Pordenone ed alle OO.SS., area dirigenziale e non dirigenziale.

Relativamente alla consistenza e composizione della dotazione organica si evidenzia che:

- con deliberazione della Giunta comunale n. 378/2023 del 6 dicembre 2023 è stata approvata la nuova struttura organizzativa dell'Ente, in vigore dal 1° gennaio 2024, e si è provveduto all'adeguamento della dotazione organica;
- questa Amministrazione riveste il ruolo di Ente gestore del Servizio Sociale dei Comuni di cui alla L.R. n. 6/2006 e quindi include nel proprio organico la dotazione organica aggiuntiva del servizio intercomunale.

La dotazione organica è costituita dal numero di dipendenti e relativi profili professionali necessari allo svolgimento dei servizi e dell'attività istituzionale dell'Ente, nonché al raggiungimento degli obiettivi stabiliti negli atti di programmazione dell'Amministrazione. La composizione si basa sulle proposte espresse dai dirigenti contemplate con il necessario rispetto delle regole volte al contenimento della spesa pubblica.

L'attuale dotazione organica trova decorrenza dal 1° gennaio 2024 e risulta costituita da n. 516 posti complessivi, di cui n. 12 posti di dirigente, come riportata nel prospetto che segue:



COMUNE DI PORDENONE
Dotazione organica del personale

CAT.	PROFILO PROFES.	DOTAZIONE ORGANICA PN	DOA
	SEGRETARIO GENERALE	1	0
A/1	SEGRETARIO TOTALE CAT. A	1	0
	ASSISTENTE AI SERVIZI DI S.	2	0
	ASSISTENTE AMM.VO	4	0
	ASSISTENTE SERV. SOC. ED.	7	0
	COMMESSE POLIVALENTE	15	4
	CUOCO	9	0
	MANUTENTORE SPECIALIZZATO	22	0
	MESSO COMUNALE NOTIFICATORE	2	0
	OPERATORE SOCIO ASSISTENZIALE	1	2
	OPERATORE SOCIO SANITARIO	0	18
B	TOTALE CAT. B	62	24
	COORD.RESP. ONORANZE FUNEBRI	1	0
	COORDINAT.CAPO SQUADRA OPER.	2	0
	COORDINATORE CAPO CUOCO	1	0
	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	112	16
	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE ART.90	4	0
	ISTRUTTORE DI BIBLIOTECA	6	0
	ISTRUTTORE INFORMATICO	5	0
	ISTRUTTORE SOCIO-EDUCATIVO	22	0
	ISTRUTTORE TECNICO-AMM.VO	20	0
	TECNICO SOSTEGNO EDUCATIVO	0	6
C	TOTALE CAT. C	173	22
	ASSISTENTE SOCIALE	0	39
	AVVOCATO	2	0
	CONSERVATORE DI MUSEO	3	0
	ESPERTO TECNICO	12	0
	FARMACISTA	14	0
	FUNZ. AMM.VO CONTABILE	58	5
	FUNZ. ESP. DI PROG. E ANI. TERR.	1	0
	FUNZ. POLITICHE EUROPEE	1	0
	FUNZ. TEC. AGRONOMO/FORESTALE	1	0
	FUNZIONARIO ARCHIVISTA	1	0
	FUNZIONARIO COORDINATORE PEDAGOGICO	1	0
	FUNZIONARIO DI BIBLIOTECA	1	0
	FUNZIONARIO INFORMATICO	1	0
	FUNZIONARIO SOCIO-TECNICO	0	1
	FUNZIONARIO TECNICO	20	0
	FUNZIONARIO TECNICO AMBIENTALE	2	0



	FUNZIONARIO TECNICO IDRAULICO	1	0
D	TOTALE CAT. D	119	45
	DIRIGENTE	12	0
DIR	TOTALE CAT. DIR.	12	0
	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	35	0
	SOTTUFFICIALE DI POL. LOC.	17	0
PLA	TOTALE CAT. PLA	52	0
	UFFICIALE TENENTE DI P. L.	3	0
PLB	TOTALE CAT. PLB	3	0
	UFFICIALE CAPITANO DI P.L.	3	0
PLC	TOTALE CAT. PLC	3	0
Totale complessivo		425	91

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI DI PERSONALE

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

ASSUNZIONI GIA' PREVISTE NEI PRECEDENTI PIANI COMPRESI TURN OVER GIA' APPROVATI

PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	Piano dei fabbisogni 2024-2026 n. unità	Piano dei fabbisogni successivo triennio n. unità	NOTE
SEGRETERIA GENERALE				
istruttore informatico	C	1		Posto istituito nei precedenti piani
istruttore amministrativo contabile	C	1		turn over mobilità interna
SETTORE I AFFARI GENERALI				
commesso polivalente	B	1		a copertura del turn over
istruttore amministrativo contabile	C	2		Posti istituiti nei precedenti piani
SETTORE II ANAGRAFE E STATO CIVILE				
manutentore specializzato	B	1		Posto istituito con G.C. 210/2023
istruttore amministrativo contabile	C	1		Posto istituito nei precedenti piani
SETTORE III SERVIZI FINANZIARI				
istruttore amministrativo contabile	C	1		a copertura del turn over
SETTORE IV SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA COMUNITA'				
commesso polivalente	B	2		Posti istituiti nei precedenti piani
tecnico del sostegno educativo TIND/ TD	C	3		Posti istituito nei precedenti piani – in sospenso in attesa nuovo ordinamento professionale
istruttore amministrativo contabile	C	1		a copertura del turn over
SETTORE V ISTRUZIONE, POLITICHE GIOVANILI, CULTURA, SPORT E GRANDI EVENTI				
cuoco	B	1		a copertura del turn over
istruttore amministrativo contabile	C	1		Posto istituito con G.C. 210/2023



funzionario esperto di progettazione e animazione territoriale	D	1		Posto istituito nei precedenti piani coperto temporaneamente con unità a tempo determinato
SETTORE VI BIBLIOTECA, MUSEI E ARCHIVIO				
commesso polivalente	B	2		Posti istituiti nei precedenti piani
istruttore amministrativo contabile	C	1		Posto istituito nei precedenti piani
conservatore di museo	D	1		a copertura del turn over
conservatore di museo	D	1		Posto istituito con G.C. 210/2023
dirigente T IND/T D	DIR	1		Posto istituito nei precedenti piani. Eventualmente in alternativa a lavoro flessibile
SETTORE VII OPERE PUBBLICHE E GESTIONE DEL TERRITORIO				
coord capo squadra operai	C	1		Posto istituito nei precedenti piani
istruttore tecnico amministrativo	C	1		a copertura del turn over
istruttore tecnico amministrativo	C	1		a copertura del turn over
funzionario tecnico idraulico	D	1		a copertura del turn over
SETTORE IX VIGILANZA E SICUREZZA				
agente/sottufficiale di P.L.	PLA	3		a copertura del turn over
Ufficiale Tenente di P.L.	PLB	1		a copertura del turn over
Ufficiale Tenente di P.L.	PLB	1		Posto istituito con G.C. 210/2023
SETTORE X POLITICHE INTERNAZIONALI				
istruttore amministrativo contabile	C	1		Posto istituito nei precedenti piani
funzionario politiche europee	D	1		Posto istituito nei precedenti piani

NUOVE ASSUNZIONI

PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	Piano dei fabbisogni 2024-2026 n. unità	Piano dei fabbisogni successivo triennio n. unità	NOTE
SETTORE I AFFARI GENERALI				
istruttore amministrativo contabile	C	1		a copertura del turn over
SETTORE II ANAGRAFE E STATO CIVILE				
istruttore amministrativo contabile	C	1		a copertura del turn over
SETTORE IV SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA COMUNITA'				
operatore socio sanitario	B	2		a copertura del turn over
istruttore amministrativo contabile	C	1		a copertura del turn over
funzionario amministrativo contabile	D	1		a copertura del turn over
SETTORE V ISTRUZIONE, POLITICHE GIOVANILI, CULTURA, SPORT E GRANDI EVENTI				
istruttore amministrativo contabile	C	1		
SETTORE VII OPERE PUBBLICHE E GESTIONE DEL TERRITORIO				



istruttore tecnico amministrativo	C	1		a copertura del turn over
istruttore amministrativo contabile	C	2		a copertura del turn over
funzionario amministrativo contabile	D	1		a copertura del turn over
funzionario tecnico	D	1		a copertura del turn over
funzionario tecnico	D	1		nuovo posto a seguito mobilità interna al Settore VIII

Lavoro flessibile

SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	UNITA'	MESI 2024	MESI 2025 da aggiornare in sede di P.O. 2025/2027	MESI 2026 da aggiornare in sede di P.O. 2026/2028	MODALITA' COPERTURA	DI	NOTE
UFFICIO STAFF SINDACO E ASSESSORI	Istruttore amministrativo contabile (cat. C) per ufficio staff Sindaco e supporto agli Assessori	3	36	36	36	N. 3 CONTRATTI ex ART. 90 DLGS. n. 267/2000 SCAD. MANDATO ELETTIVO SINDACO (2021-2026)		
SETTORE II ANAGRAFE E STATO CIVILE	Istruttore amministrativo contabile (cat. C)	1	5	5	5	Contratto di somministrazione lavoro		
SETTORE IV SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA COMUNITA'	Istruttore amm.vo contabile cat. C)	1	12			contratto di somministrazione lavoro		
SETTORE IV SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA COMUNITA'	Assistente sociale (cat. D) Dotazione organica agg.va	1	12	1		Contratto a tempo determinato/contratto somministrazione		
SETTORE IV SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA COMUNITA'	Assistente sociale (cat. D) Dotazione organica agg.va	1	9			Contratto a tempo determinato/contratto somministrazione		
SETTORE V ISTRUZIONE POLITICHE GIOVANILI, CULTURA, SPORT E GRANDI EVENTI	istruttore socio educativo	1	10	3		contratto a tempo determinato		
SETTORE V ISTRUZIONE POLITICHE GIOVANILI, CULTURA, SPORT E GRANDI EVENTI	Funzionario esperto di progettazione e animazione territoriale (cat. D)	1	12	12		contratto di somministrazione lavoro/contratto a tempo determinato		
SETTORE VII OPERE PUBBLICHE E GESTIONE DEL TERRITORIO	Funzionario tecnico (cat. D)	1	12	12		Contratto a tempo determinato/contratto somministrazione		
SETTORE VII OPERE PUBBLICHE E GESTIONE DEL TERRITORIO	istruttore amministrativo contabile (cat. C)	1	12			Contratto a tempo determinato/contratto somministrazione		
SETTORE VII OPERE PUBBLICHE E GESTIONE DEL TERRITORIO	istruttore amministrativo contabile (cat. C)	1	10	1		Contratto a tempo determinato/contratto somministrazione		
	Profili vari					LPU		



Lavoro flessibile finanziato, ex art. 110 del D.Lgs. N. 267/2000 e in deroga

SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	UNITA'	MESI 2024	MESI 2025 da aggiornare in sede di P.O. 2025/2027	MESI 2026 da aggiornare in sede di P.O. 2026/2028	MODALITA' DI COPERTURA	NOTE
SETTORE I AFFARI GENERALI	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	1	12	12	12	CONTRATTO EX ART. 110, C.1, DLGS. N. 267/2000 in essere	A copertura posto dirigenziale in dotazione organica
SETTORE IV SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA COMUNITA'	profilo tecnico e amministrativo (cat. C)	1	12			Contratti di somministrazione di lavoro	finanziato Quota Servizi Fondo Povertà annualità 2020 (quota servizi del fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale anno 2020)
SETTORE IV SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA COMUNITA'	istruttore amministrativo contabile (cat. C)	1	12			Contratti di somministrazione di lavoro	finanziato con FSR quota parametrica (progetto fondo nazionale politiche sociali quota azioni per persone di minore età ex FSR quota minori)
SETTORE IV SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA COMUNITA'	TECNICO AMM.VO ICT (CAT. C)	1	12			Contratto di somministrazione di lavoro	Finanziamento FSR povertà regionale 2023 + 2024 (progetto area inclusione FSR quota parte povertà)
SETTORE IV SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA COMUNITA'	Assistente sociale (cat. D) per Dotazione organica agg.va	1	12			Contratto a tempo determinato/contratto somministrazione	Fondo premialità 2022 (fondo regionale sociale)
SETTORE IV SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA COMUNITA'	Assistente sociale (cat. D) per Dotazione organica agg.va	2	24			Contratto a tempo determinato/contratto somministrazione	2024 Quota povertà estrema (fondo nazionale contrasto alla povertà QSFP anno 2021)
SETTORE IV SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA COMUNITA'	Istruttore amministrativo contabile (cat. C) Dotazione organica agg.va	2	6			Contratto a tempo determinato	FSR rafforzamento amministrativo DPRReg. 4837/2023
SETTORE IV SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA COMUNITA'	Istruttore amministrativo contabile (cat. C) Dotazione organica agg.va	3	28			Contratto a tempo determinato/contratto somministrazione	Completamento FSR rafforzamento amministrativo DPRReg. 4837/2023 e nuovo FSR rafforzamento amministrativo
SETTORE VI BIBLIOTECA, MUSEI, ARCHIVIO	Dirigente t ind/t.d	1	6	12	12	CONTRATTO EX ART. 110, C. 1, Dlgs. N. 267/2000	eventuale, nelle more della copertura a tempo indeterminato
SETTORE X POLITICHE INTERNAZIONALI	Istruttore amministrativo contabile (cat. C) per Politiche Europee	3	12			Contratto di somministrazione di lavoro	1xEurodesk 2xVadoSulSicuro



SETTORE POLITICHE INTERNAZIONALI	X	Funzionario politiche europee (cat. D)	4	36			Contratto somministrazione lavoro/contratto tempo determinato	di di a	1xVadoSulSicuro 2xConvenzioni 1x(Deuco-Change- CTS-ULM)
--	---	---	---	----	--	--	--	---------------	--

MODALITA' DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Le modalità di reclutamento di personale **indicate** all'art. 20 della L.R. n. 18/2016 s.m.i., così come modificato dall'art. 9, comma 5, della L.R. n. 29 dicembre 2021 n. 23, prevedono, dopo, la preventiva verifica in ordine all'immissione in ruolo dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, provenienti da altre amministrazioni del Comparto unico, appartenenti alla stessa categoria e profilo professionale, dichiarati in eccedenza ai sensi del successivo art. 22 (il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nella posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza), la scelta fra le seguenti procedure:

- mobilità di Comparto;
- mobilità intercompartimentale;
- procedure selettive, conformi ai principi dell'articolo 26, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano l'accesso dall'esterno in misura adeguata e comunque non inferiore al 50 per cento dei posti disponibili, o avviamento dalle liste di collocamento per le categorie per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità, o utilizzo di graduatorie, in corso di validità, di concorsi pubblici già esperiti presso altre amministrazioni del Comparto unico, ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 della legge regionale 15 aprile 2005, n. 8 o presso altre pubbliche amministrazioni, o contratti di formazione lavoro nel rispetto delle disposizioni nazionali vigenti in materia.

Il Comune di Pordenone, in coerenza con le previsioni normative, stabilisce quale regolamentazione generale e direttiva ai Dirigenti:

Per le procedure di reclutamento e selezione:

- è individuato in 18 mesi il periodo di validità delle procedure di mobilità esterna;
- l'attivazione delle specifiche procedure di reclutamento previste dalla legge, ove non diversamente indicato nel presente provvedimento è demandata alla competenza del Dirigente competente per la gestione del personale, nonché la definizione dei criteri e delle modalità di espletamento delle procedure di selezione (fino all'emanazione del regolamento di cui alla LR 18/2016);
- la pubblicità dei bandi di concorso pubblico sarà effettuata con le seguenti modalità:
 - pubblicazione all'albo pretorio del Comune per la durata di almeno trenta giorni;
 - pubblicazione sul sito web del Comune;
 - pubblicazione dell'estratto del bando sulla Gazzetta Ufficiale – IV Serie Speciale – Concorsi ed esami: la pubblicazione dell'estratto sulla G.U. dovrà avvenire preferibilmente il giorno di apertura dei termini per la presentazione delle domande o comunque nell'arco dei 30 giorni di affissione all'albo pretorio;
 - avviso di selezione su 1 quotidiano a livello locale;
 - invio di copia del bando alle RSU e alle OO.SS.;
 - invio di copia alla Regione Friuli Venezia Giulia per l'inserimento del sito web regionale;
 - invio di copia del bando ad eventuali albi specifici;
 - invio di copia del bando a tutti coloro che ne facciano espressa richiesta;
 - invio di copia del bando ai competenti uffici del Ministero della Difesa ai sensi dell'art. 1014 del D.Lgs. n. 66/2010;
 - pubblicazione nel Portale Unico del reclutamento (art. 35-ter del D.lgs. n. 165/2001 e art. 3 del D.P.R. n. 487/1994);



- le modalità di trasmissione delle domande di ammissione alle prove selettive/avvisi di mobilità esterna indetti e la gestione delle comunicazioni/pubblicazioni previste, saranno definite nei relativi bandi di concorso pubblico/avvisi di mobilità esterna, quale lex specialis nel rispetto della normativa vigente (art 1, comma 4, del D.M. del Ministro per la pubblica amministrazione datato 3 novembre 2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 294 del 18 dicembre 2023);
- di considerare per la copertura del fabbisogno anche l'istituto della mobilità interna, quale strumento utile all'obiettivo di razionalizzazione dell'impiego delle risorse umane in relazione alle esigenze organizzative dell'Ente;

Per la copertura delle quote d'obbligo previste dalla Legge n. 68/1999 si provvederà interpellando prioritariamente il personale già in servizio a tempo indeterminato;

Per il lavoro flessibile:

- il presente provvedimento costituisce, per quanto riguarda le singole attivazioni di lavoro flessibile, limite massimo inderogabile di spesa assegnato al Dirigente il cui superamento comporta responsabilità disciplinare e dirigenziale: è fatta salva la facoltà per il dirigente competente la compensazione fra le tipologie diverse di lavoro flessibile, fermo restando il limite massimo assegnato ed i profili professionali individuati;
- conferma quale direttiva per i dirigenti che, preliminarmente alla richiesta o all'avvio delle procedure finalizzate all'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo determinato o all'avvio di lavoratori con contratto di somministrazione ecc., venga effettuata una compiuta valutazione sull'impossibilità di avvalersi di personale interno per sopperire alla esigenza temporanea verificata, anche attraverso una razionalizzazione e/o semplificazione delle attività. Al tal fine il dirigente dovrà attestare l'infruttuoso esperimento delle procedure di cui al presente punto;
- le eventuali ulteriori necessità di lavoro flessibile di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale sono demandate alla competenza al Dirigente competente per la gestione del personale, comunque nel rispetto dei vincoli di legge e di spesa;
- per il collocamento in distacco/comando o in convenzione, di incaricare il Segretario generale, in qualità di Dirigente competente per la gestione del personale, a provvedere con proprio provvedimento ad autorizzare l'utilizzo del personale di questa Amministrazione presso altri Enti mediante collocamento in comando/distacco, in convenzione ai sensi del vigente CCRL o dell'art. 28, c. 3, della L.R. n. 18/2016, in scavalco d'eccezione ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. n. 311/2004, ecc., per la durata di un anno, eventualmente rinnovabile: in caso di supero dell'anno, il Segretario generale, sempre in qualità di Dirigente competente per la gestione del personale, procederà con propria determinazione a rivalutare l'autorizzazione da concedere.



**APPENDICE AL PTFP N. 1: ATTESTAZIONE DEL RESPONSABILE FINANZIARIO sottoscritta
in data 21 dicembre 2023**



Comune di Pordenone

SETTORE III – SERVIZI FINANZIARI CONTROLLO DI GESTIONE E RENDICONTAZIONE INTEGRATA

Pordenone, data della firma digitale

Spett. Servizio Personale

SEDE

**Oggetto: Attestazione sul rispetto dei vincoli di finanza pubblica relativa al piano dei
fabbisogni aggiornato 2024/2026.**

Vista la richiesta di attestazione del rispetto dei vincoli di finanza pubblica previsti dalla LR 18/2015,
in vista dell'approvazione del PIAO 2024/2026;

Riportate nella tabella allegata le nuove previsioni di entrata 2024/2026 come risultanti dal bilancio
di previsione per il triennio di riferimento;

Visti i risultati che emergono dalla tabella, che riportano il rispetto dei vincoli di spesa;

Tenuto conto che non sono stati riportati dati di spesa finanziati con voci specifiche, perché non ne
è certa l'individuazione condivisa con la Regione;

attesto

la compatibilità della spesa di personale formulata per gli anni 2024/2025/2026 con i vincoli di finanza
pubblica alla luce delle attuali previsioni di bilancio.

Evidenzio anche che, qualora la Regione dovesse modificare le modalità di contabilizzazione degli
introiti per ILIA sugli immobili di categoria D, che vanno riversati allo stato, l'indicatore di sostenibilità
risulterebbe lievemente negativo. Tuttavia potendo usufruire della premialità derivante dal positivo
livello dell'indicatore relativo all'indebitamento il parametro risulta, allo stato attuale, positivo per tutto
il triennio.

Il dirigente

dott.ssa Sabrina Paolatto

Documento firmato digitalmente ai sensi del C.A.D.

Dirigente del settore: Sabrina Paolatto
Responsabile del procedimento: Sabrina Paolatto – telefono 0434 392450
Referente dell'istruttoria: Sabrina Paolatto – telefono 0434 392450
Email sabrina.paolatto@comune.pordenone.it

Comune di Pordenone – Corso Vittorio Emanuele II, 64 – 33170 Pordenone – C.F. 80002150938 – P.I. 00081570939 – Centralino 0434 392111
Posta elettronica urp@comune.pordenone.it – Posta elettronica certificata comune.pordenone@certgov.fvg.it – Web www.comune.pordenone.it



MONITORAGGIO INDICATORE SOSTENIBILITA' SPESA DI PERSONALE

PROIEZIONI ESERCIZIO 2024

	2024	2025	2026
a sommare			
VOCE PDC U.1.01.00.00.000	23.474.032,73	23.842.689,17	23.759.833,84
Di cui salario accessorio anno precedente			
VOCE PDC U.1.03.02.12.000	414.000,00	424.000,00	374.000,00
RIMBORSI DOVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC. (PDC 1.09.01.01)	15.000,00	10.000,00	10.000,00
a detrarre			
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC. (PDC 3.05.02.01)	39.500,00	39.500,00	39.500,00
SPESE PER ASSUNZIONI DI PERSONALE PER LE QUOTE FINANZIATA DA SPECIFICHE ENTRATE VINCOLATE PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI		-	-
TOTALE SPESE	23.863.532,73	24.237.189,17	24.104.333,84
a sommare			
VOCE PDC E.1.00.00.00.000	27.630.500,00	27.730.500,00	27.830.500,00
VOCE PDC E.2.00.00.00.000	46.718.924,65	48.179.006,67	47.133.084,68
VOCE PDC E.3.00.00.00.000	16.264.982,14	16.045.343,09	15.765.071,09
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	7.022.000,00	7.022.000,00	7.022.000,00
a detrarre			
FCDE STANZIATO NELLA PARTE CORRENTE DEL BILANCIO DI PREVISIONE	718.053,50	718.147,90	718.147,90
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC. (PDC 3.05.02.01)	39.500,00	39.500,00	39.500,00
ENTRATE VINCOLATE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE E PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI		-	-
FONDO SVALUTAZIONE CREDITI SU TARI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER LA TARIFFA A NATURA CORRISPETTIVA	921.989,00	921.989,00	921.989,00
TOTALE ENTRATE	95.956.864,29	97.297.212,86	96.071.018,87
TOTALE ENTRATE SENZA IMU SU CAT D	90.998.864,29	92.339.212,86	91.113.018,87
INDICATORE DI SOSTENIBILITA'	24,87	24,91	25,09
INDICATORE DI SOSTENIBILITA' SU ENTRATE AL NETTO IMU CAT D	26,22	26,25	26,46
VALORE SOGLIA PER LA CLASSE DI RIFERIMENTO	26,10	26,10	26,10
(EVENTUALE INCREMENTO DEL PREMIO IN RELAZIONE ALLA SOSTENIBILITA' DEL DEBITO)	3,00	1,50	1,50
VALORE SOGLIA CON PREMIALITA' PER LA CLASSE DI RIFERIMENTO	29,10	27,60	27,60
SCOSTAMENTO ORDINARIO	1,23	1,19	1,01
SCOSTAMENTO CON ENTRATE AL NETTO IMU CAT D	0,12	0,15	0,36
SCOSTAMENTO ORDINARIO CON PREMIALITA'	4,23	2,69	2,51
SCOSTAMENTO CON ENTRATE AL NETTO IMU CAT D CON PREMIALITA'	2,88	1,35	1,14



**APPENDICE AL PTFP N. 2: CERTIFICAZIONE DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEL CONTO
(prot. n. 6685/A del 25 gennaio 2024 sottoscritta digitalmente in data 24 gennaio 2024)**

COMUNE DI PORDENONE

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2024-2026 (PTFP).

PARERE

Il Collegio dei revisori nominato con delibera del Consiglio Comunale nr. 18 del 20 giugno 2022;

Ricevuta, in data 23 c.m. la richiesta di parere preventivo sulla programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024/2026, parte integrante del P.I.A.O.

Premesso che il bilancio di previsione 2024/2026 con relativi allegati è stato approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 73 del 21 dicembre 2023;

Richiamati, con riferimento agli obblighi di Finanza Pubblica di cui alla Legge Regionale 18/2015 e ss.mm. e ii. nello specifico:

- L'art.2 bis della Legge Regionale 18/2015 e ss.mm. e ii. che così recita: "Al fine di conseguire gli obiettivi di finanza pubblica, spetta alla Regione definire con legge di stabilità il concorso finanziario e gli obblighi a carico degli enti locali adottando misure di razionalizzazione e contenimento della spesa idonee ad assicurare il rispetto delle dinamiche della spesa aggregata delle amministrazioni pubbliche.
- L'art.19 comma 1 lett. c) che così recita: "la sostenibilità della spesa di personale ai sensi dell'articolo 22, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa di personale.
- L'art.22 che così recita rispettivamente ai commi 1 e 5:
 - 1) "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"
 - 5) "La Giunta regionale definisce, con la deliberazione di cui all'articolo 18, comma 2, il valore soglia di cui al comma 1, 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.

Visto che la Giunta Regionale con propria delibera n.1994 del 23 dicembre 2021 ha aggiornato i valori di soglia dell'indicatore di sostenibilità della spesa di personale, con decorrenza dall'esercizio finanziario 2022, approvati con precedente delibera n.1885 del 14 dicembre 2020.

Richiamate altresì:

- la delibera della Giunta Regionale n.561 del 22 aprile 2022 avente ad oggetto: "Norme di coordinamento della finanza pubblica per gli Enti Locali della Regione. Valori soglia relativi all'indicatore di sostenibilità della spesa di personale. Integrazione della DGR 1885/2020 a seguito del Piano straordinario di assunzioni a tempo determinato nei comuni per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Approvazione definitiva.
- la deliberazione della Giunta regionale n. 951 del 23 giugno 2023, con la quale è stato integrato il contenuto della deliberazione della Giunta regionale n. 1885 del 14 dicembre 2020 ai fini della determinazione dell'indicatore di sostenibilità della spesa di personale in correlazione all'entrata in vigore dell'art. 9, comma 48, della legge regionale 13/2022 e in rapporto ai rinnovi dei contratti collettivi di lavoro regionale e nazionali con effetti sul



Comparto Unico del Pubblico Impiego Regionale e Locale del Friuli Venezia Giulia a decorrere dall'esercizio finanziario 2023.

Preso atto:

- che la programmazione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026 (PTFP), come proposta per il parere preventivo, rientra nel valore di soglia per il triennio 2024-2026 come stabilito con DGR 1994/2021 e come si rileva all'Appendice n.1 al piano stesso; e tenuto conto di quanto evidenziato dal Dirigente Responsabile del Servizio Finanziario;
- che l'Ente ha provveduto alla verifica di eventuali situazioni di eccedenze di personale del Comparto Unico del Pubblico Impiego mediante consultazione nell'apposita sezione del sito della Regione Friuli Venezia Giulia relativa al "personale in eccedenza" e che tale verifica ha dato esito negativo non essendo presente alcuna figura dichiarata in eccedenza.
- dell'attestazione sul rispetto dei vincoli di finanza pubblica a firma del Dirigente Responsabile dei Servizi Finanziari, come si rileva all'Appendice n.1 al piano e tenuto conto di quanto evidenziato dal Dirigente stesso;
- del parere di regolarità tecnica di cui all'art.49 ed art.147 bis 1° comma del D.LGS.267/2000, espresso dal Responsabile del Servizio competente, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;
- del parere di regolarità contabile di cui all'art.49 del D.LGS 267/2000 espresso dal Dirigente Responsabile dei Servizi Finanziari.

Richiamata la Sentenza della Corte dei Conti Lombardia n.461/2015 che è dell'avviso che il parere dell'Organo di revisione sugli atti di programmazione dell'assunzione di personale ex art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, debba essere obbligatoriamente assunto antecedentemente alla relativa deliberazione;

Tutto ciò evidenziato

ESPRIME

Parere preventivo favorevole all'adozione del PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2024-2026 (PTFP) così come proposto.

Li 24 gennaio 2024

Il Collegio dei Revisore dei Conti

Presidente: rag. Vanda Pin

Componente: dr. Andrea Zampar

Componente: dr. Vita Michela Triggiani