

Piano triennale fabbisogno del personale 2026/2028

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

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

Indicatore	Valore di partenza	Target 1° anno	Target 2° anno	Target 3° anno
Totale dipendenti a tempo indeterminato	15	15	15	15
Cessazioni previste	0	1	1	0
Assunzioni previste	0	1	1	0
Tasso di sostituzione del personale cessato	0	100%	100%	0

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

Con riferimento all'Ente, la situazione attuale è la seguente:

AREA SEGRETERIA E DEMOGRAFIA-STATISTICA				
Categoria	Profilo professionale	Posizione economica	Numero	Stato
D	Istruttore direttivo amministrativo	D5 (T.P.O.)	1	Coperto
C	Istruttore amministrativo	C6	1	Coperto
C	Istruttore amministrativo	C6	1	Coperto
C	Istruttore amministrativo contabile	C1	1	Coperto
Total			4	

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA				
Categoria	Profilo professionale	Posizione economica	Numero	Stato
D	Istruttore direttivo contabile	D2 (T.P.O.)	1	Coperto
C	Istruttore contabile	C1	1	Coperto
Total			2	

AREA TECNICA				
Categoria	Profilo professionale	Posizione economica	Numero	Stato
D	Istruttore direttivo tecnico	D2 (T.P.O.)	1	Coperto
C	Istruttore tecnico	C4	1	Coperto
C	Istruttore tecnico	C3	1	Coperto
C	Istruttore amministrativo	C1	2	Coperto
B	Operaio specializzato	B8	1	Coperto
B	Operaio	B5	1	Coperto
Totale			7	

AREA VIGILANZA				
Categoria	Profilo professionale	Posizione economica	Numero	Stato
PLA	Agente di polizia locale	PLA1	1	Coperto
PLA	Agente di polizia locale	PLA1	1	Coperto
Totale			2	

I seguenti Servizi sono svolti mediante Convenzione per la gestione associata con il Comune di Spilimbergo:

- Servizio di Segreteria Comunale;
- Servizio di Polizia Locale.

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

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

Per il Comune di San Giorgio della Richinvelda, che si colloca nella fascia demografica dei comuni da 3.000 a 4.999 abitanti, il valore soglia, determinato con deliberazione della Giunta Regionale n. 1994 del 23.12.2021, che ha sostituito quello approvato con deliberazione n. 1885 del 2020, è pari a 24,30%.

Di seguito si riporta una tabella a dimostrazione del rispetto dei vincoli in merito alla spesa di personale prevista nel triennio 2026/2028 per come stabilito dalla Delibera di Giunta Regionale n. 1994 del 23/12/2021.

	BILANCIO		
	2026	2027	2028
SPESE			
A SOMMARE			
MACRO 101	850.230,00	787.063,00	785.246,00
MACRO 1.3.2.12	17.876,00	17.876,00	17.876,00
RIMBORSI DOVUTI PER SPESA PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE	46.277,00	46.277,00	46.277,00
TOT SPESA	914.383,00	851.216,00	849.399,00
A DETRARRE			
SPESE PER CANTIERI DI LAVORO	17.876,00	17.876,00	17.876,00
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESA PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE			
SPESE PERSONALE CON RISORSE PNRR			
SPESE PERSONALE CON RISORSE PRORPIE PER PNRR			
SPESE PER ARRETRATI RINNOVI CCRL			
TOTALE SPESE	896.507,00	833.340,00	831.523,00
ENTRATE			
A SOMMARE			
E TIT 1-2-3	4.673.515,00	4.614.726,00	4.611.257,00
A DETRARRE			
FCDE CORR	147.515,23	147.515,23	147.515,23
TOTALE ENTRATE	4.525.999,77	4.467.210,77	4.463.741,77
INDICATORE DI SOSTENIBILITA'	19,81%	18,65%	18,63%
VAL SOGLIA PER LA CLASSE DI RIFERIMENTO (DGR 1885/20 AGG. DEL GR 1994/21)	24,30%	24,30%	24,30%
INDICATORE 8.2 IN FASE BIL PREV	6,80	6,27	5,26
INDICATORE 8.2 RICALCOLATO CON IMPORTO TABELLA P LR 16/2023	7,04	6,49	5,45
PREMIO IN RELAZIONE ALLA SOSTENIBILITA' DEL DEBITO IND.8.2	0	0	0
TOTALE FINALE INDICATORE 8.2	7,04	6,49	5,45
VALORE SOGLIA CLASSE DEMOGRAFICA	24,30%	24,30%	24,30%
VALORE SOGLIA FINALE	-4,49%	-5,65%	-7,17%

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

La deliberazione di Giunta Regionale n. 1885/2020 attribuisce inoltre un premio in termini di capacità di assunzione e conseguentemente di aumento del valore della soglia massima di spesa di personale, ai Comuni che hanno una bassa incidenza degli oneri derivanti dall'indebitamento sulla spesa corrente, tale da ridurre notevolmente la rigidità della stessa.

L'indicatore 8.2 "Sostenibilità del debito finanziario" del Piano degli indicatori di bilancio rilevato nel bilancio 2026-2028 è il seguente:

PREMIO IN RELAZIONE ALLA SOSTENIBILITA' DEL DEBITO			
	2026	2027	2028
Indicatore 8.2 in sede di bilancio di previsione 2026-2028	6,80	6,27	5,26
Indicatore 8.2 ricalcolato con importo tabella P LR 16/2023	7,04	6,49	5,45
Incremento % valore soglia – Tab 3 DGR 1885/2020	0	0	0

Il Comune di San Giorgio della Richinvelda non può beneficiare di tale incremento.

Si dà atto che al momento non sono previste riorganizzazioni. Nel corso del 2026 si intende assumere n. 1 operaio cat. B anticipatamente rispetto alla cessazione di un operaio prevista presumibilmente nel corso del 2026, al fine di effettuare un periodo di formazione in affiancamento. In funzione dell'effettivo sfasamento temporale tra assunzione e cessazione, si renderà eventualmente necessario modificare la dotazione organica. Pertanto nel corso del 2026 sarà effettuata:

- L'assunzione di n. 1 operaio cat. B nel secondo semestre 2026.
- la copertura dei posti a tempo indeterminato che si dovessero rendere vacanti a qualunque titolo con le procedure previste dalla normativa pro tempore vigente, eventualmente anche mediante il temporaneo ricorso a forme di lavoro flessibile e/o parziale nelle more della copertura del posto con contratto a tempo indeterminato, ovvero mediante convenzionamento con altri enti;
- l'attivazione di assunzioni mediante le forme di lavoro flessibile, in relazione ad esigenze di carattere temporaneo per le quali non si potrà far fronte con il personale attualmente in organico nel rispetto dei vincoli di spesa previsti dalla normativa vigente.

Dalla verifica dei parametri relativi alle eccedenze ed alla soprannumerarietà effettuata ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della L. 183/2011 che ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti, si evince che per il triennio 2026-2028 non sussistono situazioni di eccedenza o di soprannumerarietà.