



# COMUNE DI SAN QUIRINO

## PROVINCIA DI PORDENONE

---

---

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

---

#### COPIA

ANNO 2025  
N. 134 del Reg. Delibere

OGGETTO: MODIFICA PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027, SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO".

L'anno 2025, il giorno 5 del mese di novembre alle ore 16:00 nella sala comunale si è riunita la Giunta Comunale. Fatto l'appello nominale risultano:

|                  |              | Presente/Assente |
|------------------|--------------|------------------|
| Scapolan Guido   | Sindaco      | Presente         |
| Allegretto Paolo | Assessore    | Presente         |
| Zamuner Walter   | Assessore    | Presente         |
| Costella Sara    | Assessore    | Presente         |
| Diana Mara       | Assessore    | Presente         |
| Antonel Patrizia | Vice Sindaco | Presente         |

Assiste il Segretario comunale Moro Stefano.

Constatato il numero degli intervenuti, assume la presidenza il Sig. Scapolan Guido nella sua qualità di Sindaco ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

OGGETTO: MODIFICA PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027, SEZIONE 3 “ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO”.

## LA GIUNTA COMUNALE

VISTO l'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, che ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), destinato ad assorbire, con una finalità di semplificazione ed efficientamento, una serie di piani e programmi che le pubbliche amministrazioni, tra le quali i Comuni, finora hanno dovuto adottare in base a varie normative;

TENUTO CONTO che l'art. 11 del D.M. n. 132 del 30/06/2022 ha precisato che l'adozione del PIAO compete alla Giunta comunale;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta comunale n. 36 del 26.03.2025 con la quale veniva approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 come convertito con modificazioni nella L. n. 113/2021;

DATO ATTO che nel PIAO, ai sensi della precitata normativa, confluisce la programmazione del fabbisogno del personale;

DATO ATTO che, come si evince dalla sottosezione 3.1 “Struttura organizzativa” del PIAO 2025-2027, la struttura organizzativa (organigramma) dell'Ente è articolata nelle seguenti Aree con i Servizi alle stesse associati:

### AREA AMMINISTRATIVA – SERVIZI ALLA PERSONA:

- Servizi alla Persona,
- Segreteria;
- Attività economiche e SUAP;
- Cultura e Istruzione

con le seguenti funzioni:

- Presidio del territorio
- Polizia Stradale e gestione incidenti
- Polizia Giudiziaria
- Attività di Pubblica sicurezza
- Notificazione atti
- Polizia amministrativa

### AREA ECONOMICO FINANZIARIA:

- Servizio Ragioneria,
- Servizio Tributi

con le seguenti funzioni:

- Predisposizione e gestione contabile del bilancio annuale e pluriennale
- Predisposizione del rendiconto della gestione e verifica degli equilibri di bilancio

- Gestione della cassa e rapporti con il tesoriere comunale
- Gestione e rendicontazione fiscale dell'Ente
- Gestione dell'indebitamento e degli investimenti dell'Ente
- Gestione della cassa economale
- Provveditorato
- Gestione e riscossione di tutti i tributi comunali;
- Gestione economica e previdenziale del personale;

#### AREA DEMOGRAFICA:

- Servizi cimiteriali  
con le seguenti funzioni.

- Tenuta e aggiornamenti dei registri anagrafici, compreso quello per i cittadini italiani residenti all'estero (AIRE).
- Rilascio carte di identità e certificazioni
- cambi di residenza e domicilio
- autenticazioni di copia e di firma e passaggi di proprietà di veicoli
- formazione degli atti di stato civile (nascita, matrimonio, morte, cittadinanza, unioni civili, separazioni e divorzi)
- gestione delle consultazioni elettorali (amministrativa, politiche, referendum)
- permessi di seppellimento, autorizzazioni trasporto salme, inumazioni, cremazioni, istanza unica di cremazione

#### AREA TECNICA:

- Lavori pubblici;  
- Urbanistica ed Edilizia privata,  
- Manutenzione e Patrimonio;  
- Protezione Civile e Ambiente  
con le seguenti funzioni:

- Progettazione e esecuzione delle opere pubbliche
- Manutenzione di immobili comunali, strade e infrastrutture
- Gestione amministrativa degli immobili di proprietà comunale
- Inquinamento atmosferico e acustico
- Controllo raccolta e smaltimento rifiuti
- bonifiche siti contaminati
- Gestione degli strumenti di pianificazione territoriale e urbanistica
- Gestione dei piani urbanistici attuativi di iniziativa privata e di iniziativa pubblica;
- Assunzione in carico di opere di urbanizzazione
- autorizzazioni inerenti tutte le trasformazioni edilizie del territorio: permesso di costruire, denuncia di inizio attività, certificato di conformità edilizia e agibilità, autorizzazione insegne e manufatti pubblicitari, (autorizzazioni passi carrai, autorizzazioni per ascensori,) deposito denunce opere in C.A.

#### AREA POLIZIA LOCALE:

con le seguenti funzioni:

- Presidio del territorio
- Polizia Stradale e gestione incidenti
- Polizia Giudiziaria
- Attività di Pubblica sicurezza
- Notificazione atti
- Polizia amministrativa

VISTA la sottosezione del 3.3 “Piano Triennale Fabbisogni del Personale” del PIAO 2025-2027 nella quale, in coerenza con il predetto organigramma e funzionigramma dell’Ente, è stato previsto il Piano delle assunzioni per il triennio 2025-2027, nel quale, per l’anno 2025, è stata prevista la copertura a tempo indeterminato di n. 1 posto di istruttore amministrativo contabile cat. C per l’Area Economico-Finanziaria mediante scorrimento di propria graduatoria concorsuale e, in subordine, di quella di altro ente;

RICHIAMATA la seguente normativa in merito all’organizzazione degli uffici e alla programmazione del fabbisogno del personale;

*– l’art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;*

*– l’art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;*

*– l’art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che: “le amministrazioni pubbliche definiscono l’organizzazione degli uffici per le finalità indicate all’articolo 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”;*

*– l’art. 6 comma 2 del d.lgs. 165/2001 prevede che: “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”;*

*– l’art. 6 comma 3 del d.lgs. 165/2001 prevede che: “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.”*

*– l’art. 89 del TUEL prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all’organizzazione e gestione del personale nell’ambito della propria autonomia*

*normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;*

*– l'art. 33 del d.lgs.165/2001 come modificato dall'art.16, comma 1, della legge 183/2011, dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevinò comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità*

*– l'art. 6 comma 6 del d.lgs. 165/2001 dispone che: "Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale";*

CONSIDERATO che l'Amministrazione comunale, per le motivazioni di seguito riportate, ritiene necessario rivedere la propria struttura organizzativa (organigramma) con le seguenti modalità:

a) istituzione della seguente nuova AREA:

#### GESTIONE DEL TERRITORIO

con i seguenti servizi:

- Urbanistica ed Edilizia privata,
- Protezione Civile e Ambiente

e con le seguenti funzioni:

- Inquinamento atmosferico e acustico
- Controllo raccolta e smaltimento rifiuti
- bonifiche siti contaminati
- Gestione degli strumenti di pianificazione territoriale e urbanistica
- Gestione dei piani urbanistici attuativi di iniziativa privata e di iniziativa pubblica;
- Assunzione in carico di opere di urbanizzazione
- autorizzazioni inerenti tutte le trasformazioni edilizie del territorio: permesso di costruire, denuncia di inizio attività, certificato di conformità edilizia e agibilità, autorizzazione insegne e manufatti pubblicitari, (autorizzazioni passi carrai, autorizzazioni per ascensori,) deposito denunce opere in C.A.
- protezione civile;

b) rideterminazione dell'attuale AREA TECNICA a seguito dell'istituzione della nuova AREA GESTIONE DEL TERRITORIO con le seguenti modalità:

b1) l'AREA TECNICA viene rinominata AREA LAVORI PUBBLICI E GESTIONE DEL PATRIMONIO;

b1) i servizi dell'AREA LAVORI PUBBLICI E GESTIONE DEL PATRIMONIO saranno i seguenti:

- Lavori pubblici;
- Manutenzione e Patrimonio;

b2) le funzioni dell'Area LAVORI PUBBLICI E GESTIONE DEL PATRIMONIO saranno le seguenti:

- Progettazione e esecuzione delle opere pubbliche
- Manutenzione di immobili comunali, strade e infrastrutture
- Gestione amministrativa degli immobili di proprietà comunale;

PRECISATO che la revisione dell'organigramma dell'Ente, ovvero della sua articolazione nelle Aree, attraverso l'istituzione della nuova Area "Gestione del Territorio" è dettata dalla necessità di:

- Potenziare l'attività amministrativa in materia di gestione dei procedimenti realizzativi delle opere pubbliche al fine di consentire all'Amministrazione comunale di attuare il proprio programma di mandato e quindi tutti i lavori programmati nel DUP 2025-2027 e in quelli che saranno previsti nel DUP 2026-2028,
- Potenziare l'attività amministrativa in materia di gestione del patrimonio, considerando anche le peculiarità dell'Ente per la presenza di una Casa di riposo per anziani, del Centro di catalogazione "L. Poldini;
- Valorizzare le professionalità all'interno dell'ente attraverso la previsione di una nuova posizione organizzativa coincidente con l'Area Gestione del Territorio affidando la responsabilità della stessa a personale interno di cat. C che potrà partecipare alla progressione verticale per l'accesso alla cat. D;

RITENUTO, contestualmente alla predetta riorganizzazione, di modificare la programmazione 2025-2027 del fabbisogno del personale prevedendo:

- a) L'istituzione nell'anno 2025 di un nuovo posto di Funzionario tecnico cat. D con conferimento allo stesso della titolarità della posizione organizzativa "AREA GESTIONE DEL TERRITORIO";
- b) Dare copertura a tale posto di Funzionario tecnico cat. D entro il 31.12.2025 attraverso l'istituto della progressione verticale di cui all'art. 20, comma 2 della L.R. n. 18/2016;
- c) Prevedere la soppressione del posto di Istruttore tecnico cat. C che si renderà vacante a seguito della progressione verticale del dipendente che lo ricopre;
- d) Assegnare all'Area Gestione del territorio n. 1 Istruttore tecnico cat. C (già in servizio);

PRECISATO quanto segue relativamente alla progressione verticale di cui alla precedente lett. b) che:

- la L.R. n. 18/2016 e in particolare l'art. 20, comma 2, prevede che *"La copertura dei posti vacanti del personale non dirigente nelle amministrazioni del Comparto unico può altresì avvenire, in alternativa alla previsione di cui all'art. 26, comma 4, lett. a), fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili desinata all'accesso dall'esterno, mediante le progressioni tra le categorie, da realizzarsi tramite procedura comparativa secondo la disciplina definita dalle singole amministrazioni"*;
- l'art. 37 del CCRL 07.12.2006 e l'art. 34 del CCRL 19.07.2023 disciplinano l'istituto della progressione del personale tra le categorie professionali (progressione verticale) demandando ad una specifica regolamentazione a livello di ente;
- la nota della Regione F.V.G. prot. n. 5154/P del 04.02.2022 ha chiarito che il calcolo della succitata riserva del 50% va fatto con riferimento alla totalità dei posti accessibili all'esterno, delle diverse categorie e profili professionali – principio confermato, tra l'altro, nel parere della Regione n. 133084 del 06.03.2023;

DATO ATTO che il Comune di San Quirino nel 2025, come previsto nel piano delle assunzioni per l'anno 2025 di cui al PIAO 2025-2027, in data 01.06.2025 ha provveduto ad assumere a tempo pieno e indeterminato n. 1 Istruttore Amministrativo contabile cat. C attraverso lo scorrimento di una propria graduatoria concorsuale in corso di validità (assunzione con accesso dall'esterno);

DATO ATTO che prevendendo pertanto la copertura del posto di Funzionario tecnico cat. D nel 2025 mediante l'istituto della progressione verticale, viene rispettato quanto previsto dall'art. 30, comma 2, della L.R. n. 18/2016 (n. 2 posti complessivi di cui è prevista la copertura nel 2025 di cui n. 1 con accesso dall'esterno e n. 1 con progressione verticale);

PRECISATO che la materia delle progressioni verticali, ai sensi degli artt. 5 e 7 del CCRL 19.07.2023, non rientra né tra quelle oggetto di contrattazione collettiva né tra quelle oggetto di confronto sindacale;

DATO ATTO che:

- secondo quanto normato dal D. Lgs n. 75/2001, la dotazione organica non rappresenta più un rigido contenitore da cui partire per definire il PTFP, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate, risolvendosi ora un valore finanziario di spesa massima sostenibile che non può essere valicata dal piano triennale di fabbisogno di personale (punto 2.1 delle linee guida);
- la dotazione organica va espressa in termini finanziari: la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali non può essere superiore alla spesa potenziata massima, corrispondente per gli Enti locali ai tetti di spesa in materia di personale consentito dalla legge;
- per quanto riguarda la normativa regionale del Friuli V.G in materia di finanza pubblica, si rimanda a quanto previsto dalla L.R. 18/2015, così come modificata dalla L.R. n. 20/2020, in particolare dagli artt. 19 e 22 che prevedono che gli enti locali della Regione friulana assicurino la sostenibilità della spesa complessiva del personale, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, mantenendo la medesima entro un valore soglia, definito mediante apposita deliberazione di Giunta regionale;
- la situazione di rispetto del valore soglia del Comune di San Quirino, alla luce delle nuove esigenze emerge, è rappresentata dall'allegato denominato "Spesa del personale potenziale";
- non risultano essere più applicabili in Regione Friuli V.G LE, come si evince dalla nota prot. 38197 del 30.12.2020 della Direzione centrale autonomie Locali, le seguenti norme in materia di:
  - ✓ reclutamento di personale contenute nell'art. 4, comma 2 della legge 12/2014;
  - ✓ reclutamento del personale a tempo indeterminato contenute, fino all'esercizio 2020, nell'art. 56 comma 19 della L.R. 18/2016;
  - ✓ reclutamento di personale a tempo determinato contenute nel decreto legge n.78/2010, art. 9 comma 28;

- ✓ reclutamento di personale – utilizzo resti assunzionali – contenute nell’art. 14 bis del decreto legge 4/2019;
- ✓ reclutamento di personale a tempo indeterminato a lavoro flessibile contenute nell’art. 19 comma 1, 2 e 3 della legge regionale n.18/2016;

RICHIAMATO il rispetto dei vincoli generali previsti per all’assunzione di nuove unità da inserire nell’organico dell’Ente e precisamente:

- **Art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 165/2001: ADOZIONE DEL PTFP**

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 del D.lgs 165/2001.

Le amministrazioni pubbliche che non provvedono a tali adempimenti non possono assumere nuovo personale (art. 6 comma 6 del D. Lgs 165/2001).

Per il Comune di San Quirino l'adempimento è stato definito con deliberazione giuntale n. 36 del 26.03.2025 di approvazione del PIAO 2025-2027, sottosezione di programmazione 3.3 “Piano Triennale Fabbisogni del Personale” come aggiornato con il presente atto;

- **Art. 6 ter, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001: COMUNICAZIONE DEL PTFP**

Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 del D.lgs 165/2001 le informazioni del PTFP e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.

Il PTFP del Comune di San Quirino di cui alla deliberazione giuntale n. 36/2025 approvativa del PIAO 2025-2027 è stato comunicato in data 29/03/2025 attraverso il Portale SICO.

- **Art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 - RICOGNIZIONE PERSONALE IN ECCEDEXZA**

Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale, sono tenute ad osservare le procedure previste dall’art. 33 del D.lgs 165/2001, dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

L’adempimento per il Comune di San Quirino è stato assolto con deliberazione giuntale n.36 del 26/03/2025, dal quale si evince che nel Comune di San Quirino non ci sono situazioni di eccedenza/soprannumero di personale con riferimento all’anno 2025.



- **Art. 10 del D Lgs. n. 150/2009 e ART. 169, COMMA 3 BIS, D. Lgs. n. 267/2000 (TUEL): ADOZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE (L.R. FVG. N.16/2010)**

Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:

a) entro 20 giorni dall'approvazione del Bilancio di previsione, il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Ai sensi del comma 5 del citato art. 10 del D. Lgs 150/2009 la mancata adozione del Piano determina divieto di assunzione di personale o conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Il Comune di San Quirino ha approvato il Piano della Performance 2025-2027 con deliberazione giunta n. 24 del 19.02.2025.

- **Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n.113 recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia” – PIAO**

L'art. 6, comma 1, prevede che entro il 31 gennaio di ciascun anno le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, adottino il Piano integrato di attività e organizzazione” (P.I.A.O.), di durata triennale, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190;

Il citato Piano è stato approvato con deliberazione giunta n. 36 del 26.03.2025;

- **Art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE E PARI OPPORTUNITA’**

le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Anche in questo caso la mancata adozione del piano determina il divieto di assunzione di nuovo personale.

Il piano triennio 2025-2027, inserito nella sottosezione 3.3 del PIAO 2025-2027, è stato approvato con deliberazione giunta n. 36 del 26.03.2025.

PRECISATO CHE il presente piano assunzionale, per effetto dell'art. 6 del DL 80/2021, andrà a confluire nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) quale strumento unico di coordinamento che mette in correlazione la programmazione dei fabbisogni di risorse umane – espressa in termini di profili professionali e competenze – alla programmazione strategica dell'ente e alle strategie di valorizzazione del capitale umano.

PRECISATO che la presente deliberazione non è soggetta ad informazione preventivo ai sensi del CCRL 19.07.2023;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta comunale n. 126 del 29.10.2025 con la quale, in attuazione della precitata normativa di contrattazione regionale, è stato approvato il "Regolamento comunale per la disciplina delle progressioni verticali tra le categorie del personale";

RITENUTO altresì opportuno dare direttiva al Segretario comunale di provvedere senza indugio alla pubblicazione di un Avviso di selezione di cui all'art. 7 del "Regolamento comunale per le progressioni verticali tra le categorie del personale" approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 126 del 29.10.2025 per la copertura del posto di Funzionario tecnico cat. D di nuova istituzione;

VISTO il parere favorevole del Revisore dei conti del 04.11.2025 acquisito al protocollo n. 10916 in data 05.11.2025;

VISTI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile resi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs n. 267/2000;

VISTI:

- Il D. Lgs .n. 267/2000 e s.m.i.;
- Il D. Lgs n. 165/2001 e s.m.i.;
- I vigenti CCRL comparto unico personale non dirigenziale;
- Il DUP 2025-2027 e il bilancio di previsione 2025-2027,
- Il Piano della Performane 2025-2027;
- Il decreto sindacale n. 3/2025 (prot. 726) del 22.01.2025 di conferimento al Segretario comunale della responsabilità giuridica del personale;

Con votazione unanime, palese;

## D E L I B E R A

1) Di modificare il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il triennio 2025-2027 sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano – sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa come segue:

### A) MODIFICA DELL'ORGANIGRAMMA:

a) istituzione della seguente nuova AREA (posizione organizzativa):

#### GESTIONE DEL TERRITORIO

con i seguenti servizi:

- Urbanistica ed Edilizia privata,

- Protezione Civile e Ambiente

b) revisione dell'attuale AREA TECNICA a seguito dell'istituzione della nuova AREA GESTIONE DEL TERRITORIO con le seguenti modalità:

b1) l'AREA TECNICA viene rinominata AREA LAVORI PUBBLICI E GESTIONE DEL PATRIMONIO (posizione organizzativa);

b1) i servizi dell'AREA LAVORI PUBBLICI E GESTIONE DEL PATRIMONIO saranno i seguenti:

- Lavori pubblici;

- Manutenzione e Patrimonio;

**B) MODIFICA DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA:**

| <b>Categoria</b>    | <b>Profilo Professionale</b>        | <b>Dotazione organica al 31.12.24</b> | <b>Nuova dotazione organica</b> |
|---------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|
| PLA                 | Agenti di Polizia Locale            | 2                                     | 2                               |
| PLB                 | Ufficiale Tenente di Polizia Locale | 1                                     | 1                               |
| B                   | Collaboratore amm.vo al 69,45%      | 1                                     | 1                               |
| B                   | Operaio generico                    | 3                                     | 3                               |
| B                   | Operaio specializzato               | 1                                     | 1                               |
| B                   | Collaboratore amministrativo        | 1                                     | 1                               |
| C                   | Istruttore tecnico                  | 5                                     | 4 <sup>(*)</sup>                |
| C                   | Istruttore amm.vo contabile         | 3                                     | 3                               |
| C                   | Istruttore amm.vo                   | 5                                     | 5                               |
| D                   | Funzionario contabile               | 1                                     | 1                               |
| D                   | Funzionario amm.vo                  | 1                                     | 1                               |
| D                   | Funzionario amm.vo contabile        | 1                                     | 1                               |
| D                   | Funzionario tecnico                 | 1                                     | 2 <sup>(**)</sup>               |
| Segretario Generale |                                     | 1                                     | 1                               |
| <b>TOTALE</b>       |                                     | <b>27</b>                             | <b>27</b>                       |

(\*) soppressione di n. 1 posto di Istruttore tecnico cat. C a seguito di progressione verticale del dipendente che lo ricopre al posto di Funzionario tecnico cat. D.

(\*\*) da ricoprire con progressione verticale di personale Istruttore tecnico cat. C.

2) Di prevedere la copertura nell'anno 2025 del nuovo posto di Funzionario tecnico cat. D attraverso l'istituto della progressione verticale di cui all'art. 20, comma 2 , L.R. n. 18/2016 e s.m.i. quale disciplinato dall'Ente con Regolamento comunale per le progressioni verticali tra le categorie del personale" approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 126 del 29.10.2025.

3) Di dare direttiva al Segretario comunale di provvedere alla pubblicazione di un Avviso di selezione di cui all'art. 7 del "Regolamento comunale per le progressioni verticali tra le categorie del personale" al fine di dare copertura entro il 31.12.2025 al posto di nova istituzione di Funzionario tecnico cat. D quale previsto nel Piano dei fabbisogni del personale modificato con il presente atto.

4) Di dare atto che, alla data attuale, in applicazione della L.R. n.20/2020, il Comune di San Quirino rientra nella fascia d) della tabella 2 della deliberazione della Giunta regionale n. 1885/2020 di definizione delle soglie "Comuni da 3.000 e 4.999 abitanti" successivamente rivista con deliberazione della Giunta regionale n. 1994/2021 e che, di conseguenza, ha un valore soglia pari al 24,30%, percentuale questa che viene integrata ulteriormente di una percentuale pari al 5% in quanto l'indicatore 10.2 BDAP è inferiore all'1%: ne consegue che il limite da rispettare per il Comune di San Quirino è pari al 29,30%;

5) Di dare atto che la dotazione organica per gli anni 2025-2027, in applicazione di quanto precisato dalle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle P.A, intesa quale dotazione di spesa di personale potenziale, invalicabile dal piano triennale di fabbisogno di personale viene quantificata nell'**allegato** al presente deliberato rubricato **DOTAZIONE ORGANICA – SPESA POTENZIALE TRIENNIO 2025/2027**, quale parte integrante del presente provvedimento;

6) Di approvare, quale parte integrante del presente provvedimento, il documento **allegato** rubricato "**FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2025- 2027**", e di dare atto che con lo stesso, nel rispetto delle linee guida di cui al D.M.8.5.2018, viene definita la dotazione organica dell'Ente, con l'indicazione delle unità ritenute necessarie per perseguire la mission dell'Ente;

7) Di integrare l'**allegato PIANO OCCUPAZIONALE triennio 2025-2027** con l'assunzione di un Funzionario tecnico cat. D a tempo pieno e indeterminato attraverso l'istituto della progressione verticale.

8) Di confermare che il presente documento costituisce autorizzazione all'assunzione mediante forme flessibili nel limite massimo inderogabile di spesa del personale così come definito dalla L.R. n.20/2020; con forme di lavoro flessibile si intende in via esemplificativa e non esaustiva:

#### ASSUNZIONI MEDIANTE FORME DI LAVORO FLESSIBILE

Assunzione mediante forme di lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta nell'anno 2009, secondo quanto previsto dal D.L. n. 78/2010, art. 9 comma 28, per rispondere ad esigenze temporanee o eccezionali, delle seguenti forme, elencate a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- le forme di occupazione previste dal Decreto legislativo n.468/1997 "Lavori socialmente utili",
- le forme di occupazione c.d "Lavori di pubblica utilità",
- la somministrazione lavoro a tempo determinato,
- il contratto di lavoro a tempo determinato,
- le forme occupazionali previste dal D.lgs. n.276/2003e succ. mod ed int. in riferimento al lavoro accessorio, compatibilmente con la normativa vigente e con gli stanziamenti di bilancio,
- ulteriori lavoratori sociali sulla base della convenzione firmata con il tribunale di Pordenone, che svolgono attività gratuita a favore degli Enti interessati;
- cantieri di lavoro ex art. 14 della L.R 7/2000;
- ogni ulteriore forma di occupazione (tirocinio di reinserimento, borse lavoro occupazionali, ecc.) rivolta a soggetti in situazione economica difficile (cassa integrazione, mobilità, disoccupazione con o

senza assegni) prevista da specifiche disposizioni regionali e nazionali, da attuare sia con contributi regionali/nazionali/provinciali che con oneri a carico dell'Ente;

- possibilità di ricorrere all'istituto della convenzione tra enti che prevede l'utilizzo, con il consenso dei lavoratori interessati, di personale assegnato da altri enti per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza (art. 7 CCRL 26.11.2004 e art. 28 della L.R. 18/2016)

- possibilità di ricorrere al comando, precisando che la vigente normativa prevede che le pubbliche amministrazioni, per particolari e specifiche esigenze di servizio, possano utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e (art. 27 della L.R. n.1872016 e 30 comma 2- sexies del D. Lgs. n. 165/2001)

- conferimento incarichi gratuiti ex art.5, comma 9 del decreto legge n. 95 del 2012, così come modificato dall'art. 6 del decreto legge 24 giugno 2014 n. 90 e ogni altro tipo di incarico gratuito, anche di natura non dirigenziale e non direttivo, non escluso dalla vigente normativa;

- concessione part time secondo i vincoli della vigente disciplina;

9) Di confermare quanto previsto già previsto nel PIAO 2025-2027 approvato con la deliberazione giunta n. 36 del 26.03.2025 per quanto compatibile con il presente deliberato.

10) Di dare atto che, a seguito dell'adozione del presente atto, la **sottosezione aggiornata 3.3.3. del PIAO 2025-2027** è quella **allegata** al presente atto.

11) Di dare atto che è stato assunto il **parere favorevole del revisore** del Comune di San Quirino con il prot. n. 10916 del 05.11.2025, **allegato** al presente atto;

12) Di adempiere agli obblighi di comunicazione di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 mediante il sistema SICO.

13) Di dare atto che ai sensi del CCRL 19.07.2023 il presente atto non è soggetto ad informazione preventiva alle OO.SS e alle RSU.

Con separata, unanime e palese votazione, la presente delibera viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi art.1, c.19, LR 21/2003.

---

---

### ***PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA***

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., si esprime parere favorevole alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione.

San Quirino, 05 novembre 2025

IL RESPONSABILE  
F.TO STEFANO MORO

---

---

### ***PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE***

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile ai sensi dell'articolo 49 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

San Quirino, lì 05 novembre 2025

IL RESPONSABILE  
F.TO ALESSANDRA FRATTOLIN

Letto, confermato e sottoscritto,

Il Presidente  
F.to Scapolan Guido

Il Segretario  
F.to Moro Stefano

---

#### ATTESTAZIONE DI INIZIO PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione oggi 07/11/2025 viene pubblicata all'Albo pretorio on line, ove vi rimarrà a tutto il 21/11/2025

San Quirino, lì 07/11/2025

Il Responsabile della Pubblicazione  
F.to Giuditta Rombola

---

#### ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 05/11/2025, poiché dichiarata immediatamente esecutiva (art.1, comma 19 della L.R. 11/12/2003 n. 21 come modificato dall'art.17 della L.R. 24/05/2004 n. 17).

San Quirino, lì 07/11/2025

Il Responsabile dell'esecutività  
F.to Giuditta Rombola

---

L'ORIGINALE È SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R.445/2000 E DEL D.LGS.82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

**Integrazione novembre 2025****POLIZIA LOCALE**

| <b>Profilo</b>                      | <b>Categoria</b> | <b>Numero di unità di cui si necessita</b> | <b>Numero di unità teoricamente in forza nel 2025</b> | <b>Numero di unità da reclutare 2025</b> | <b>Modalità di reclutamento</b> |
|-------------------------------------|------------------|--|---|--|---------------------------------|
| Ufficiale Tenente di Polizia Locale | PLB              | 1  | 1   |  |                                 |
| Agenti di Polizia Locale            | PLA              | 2  | 2   |  |                                 |

**AREA AMMINISTRATIVA - SERVIZI ALLA PERSONA**

| <b>Profilo</b>   | <b>Categoria</b> | <b>Numero di unità di cui si necessita</b> | <b>Numero di unità teoricamente in forza nel 2025</b> | <b>Numero di unità da reclutare 2025</b> | <b>Modalità di reclutamento</b> |
|--|------------------|--|---|--|---------------------------------|
| Funzionario amm.vo                                     | D                | 1  | 1   |  |                                 |
| Istruttore amm.vo                                      | C                | 4  | 4   |  |                                 |
| Istruttore amm.vo conabile                             | C                | 1  | 1   |  |                                 |
| Collaboratore amministrativo                           | B                | 1  | 1   |  |                                 |
| Collaboratore amm.vo al 69,45% - 25/36 ore settimanali | B                | 1  | 1   |  |                                 |



## AREA ECONOMICO – FINANZIARIA

| Profilo                     | Categoria | Numero di unità di cui si necessita | Numero di unità teoricamente in forza nel 2025 | Numero di unità da reclutare 2025 | Modalità di reclutamento |
|-----------------------------|-----------|-------------------------------------|--|-----------------------------------|--------------------------|
| Funzionario contabile       | D         | 1                                   | 1  |                                   |                          |
| Istruttore amm.vo contabile | C         | 3                                   | 3  |                                   |                          |

## AREA DEMOGRAFICA

| Profilo                      | Categoria | Numero di unità di cui si necessita | Numero di unità teoricamente in forza nel 2025 | Numero di unità da reclutare 2025 | Modalità di reclutamento |
|------------------------------|-----------|-------------------------------------|--|-----------------------------------|--------------------------|
| Funzionario amm.vo contabile | D         | 1                                   | 1  |                                   |                          |
| Istruttore amm.vo contabile  | C         | 1                                   | 1  |                                   |                          |

## AREA LAVORI PUBBLICI – GESTIONE DEL PATRIMONIO

| Profilo                   | Categoria | Numero di unità di cui si necessita | Numero di unità teoricamente già in forza al 2025 | Numero di unità da reclutare nel 2025 | Modalità di reclutamento |
|---------------------------|-----------|-------------------------------------|---|---------------------------------------|--------------------------|
| Funzionario tecnico       | D         | 1                                   | 1   |                                       |                          |
| Istruttore tecnico        | C         | 2                                   | 2   |                                       |                          |
| Istruttore Amministrativo | C         | 1                                   | 1   |                                       |                          |
| Operaio specializzato     | B         | 1                                   | 1   |                                       |                          |
| Operaio generico          | B         | 3                                   | 3   |                                       |                          |

## AREA GESTIONE DEL TERRITORIO (\*)

| Profilo                 | Categoria | Numero di unità di cui si necessita | Numero di unità teoricamente già in forza al 2025 | Numero di unità da reclutare nel 2025 | Modalità di reclutamento   |
|-------------------------|-----------|-------------------------------------|---|---------------------------------------|--|
| Funzionario tecnico(**) | D         | 1                                   | 0   | 1                                     | Progressione verticale ai sensi art. 20, c. 2, L.R. n. 18/2016 e s.m.i. e Regolamento comunale |
| Istruttore tecnico      | C         | 1                                   | 1   |                                       |  |

(\*) Area di nuova istituzione

(\*\*) posto di nuova istituzione

**FABBISOGNO DEL PERSONALE CON CONTRATTO DI LAVORO FLESSIBILE. ANNO 2025**

| TIPO DI LAVORO             | SPESA PREVISTA | SPESA CO-FINANZIATA |
|----------------------------|----------------|---------------------|
| SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO | 29.324,19      |                     |

## Integrazione novembre 2025

## POLIZIA LOCALE

| Profilo                             | Categoria | Numero di unità di cui si necessita | Numero di unità teoricamente in forza nel 2026/2027 | Numero di unità da reclutare 2026/2027 | Modalità di reclutamento |
|-------------------------------------|-----------|-------------------------------------|---|--|--------------------------|
| Ufficiale Tenente di Polizia Locale | PLB       | 1                                   | 1   |  |                          |
| Agenti di Polizia Locale            | PLA       | 2                                   | 2   |  |                          |

## AREA AMMINISTRATIVA / SERVIZI ALLA PERSONA

| Profilo                        | Categoria | Numero di unità di cui si necessita | Numero di unità teoricamente in forza nel 2026/2027 | Numero di unità da reclutare 2026/2027 | Modalità di reclutamento |
|--------------------------------|-----------|-------------------------------------|---|--|--------------------------|
| Funzionario amm.vo             | D         | 1                                   | 1   |  |                          |
| Istruttore amm.vo              | C         | 4                                   | 4   |  |                          |
| Istruttore amm.vo contabile    | C         | 1                                   | 1   |  |                          |
| Collaboratore amministrativo   | B         | 1                                   | 1   |  |                          |
| Collaboratore amm.vo al 69,44% | B         | 1                                   | 1   |  |                          |

## AREA ECONOMICO – FINANZIARIA

| <b>Profilo</b>              | <b>Categoria</b> | <b>Numero di unità di cui si necessita</b> | <b>Numero di unità teoricamente in forza nel 2026/2027</b> | <b>Numero di unità da reclutare 2026/2027</b> | <b>Modalità di reclutamento</b> |
|-----------------------------|------------------|--|--|---|---------------------------------|
| Funzionario contabile       | D                | 1  | 1  |   |                                 |
| Istruttore amm.vo contabile | C                | 3  | 3  |   |                                 |

## AREA DEMOGRAFICA

| <b>Profilo</b>               | <b>Categoria</b> | <b>Numero di unità di cui si necessita</b> | <b>Numero di unità teoricamente in forza nel 2026/2027</b> | <b>Numero di unità da reclutare 2026/2027</b> | <b>Modalità di reclutamento</b> |
|------------------------------|------------------|--|--|---|---------------------------------|
| Funzionario amm.vo contabile | D                | 1  | 1  |   |                                 |
| Istruttore amm.vo contabile  | C                | 1  | 1  |   |                                 |

## AREA LAVORI PUBBLICI – GESTIONE DEL PATRIMONIO

| <b>Profilo</b>            | <b>Categoria</b> | <b>Numero di unità di cui si necessita</b> | <b>Numero di unità teoricamente già in forza al 2026/2027</b> | <b>Numero di unità da reclutare nel 2026/2027</b> | <b>Modalità di reclutamento</b> |
|---------------------------|------------------|--|---|---|---------------------------------|
| Funzionario tecnico       | D                | 1  | 1   |   |                                 |
| Istruttore tecnico        | C                | 2  | 2   |   |                                 |
| Istruttore amministrativo | C                | 1  | 1   |   |                                 |
| Operaio specializzato     | B                | 1  | 1   |   |                                 |
| Operaio generico          | B                | 3  | 3   |   |                                 |

## AREA GESTIONE DEL TERRITORIO

| <b>Profilo</b>      | <b>Categoria</b> | <b>Numero di unità di cui si necessita</b> | <b>Numero di unità teoricamente già in forza al 2026/2027</b> | <b>Numero di unità da reclutare nel 2026/2027</b> | <b>Modalità di reclutamento</b> |
|---------------------|------------------|--|---|---|---------------------------------|
| Funzionario tecnico | D                | 1  | 1   |   |                                 |
| Istruttore tecnico  | C                | 1  | 1   |   |                                 |

**FABBISOGNO DEL PERSONALE CON CONTRATTO DI LAVORO FLESSIBILE. ANNO 2026-2027**

| <b>TIPO DI LAVORO</b>         | <b>SPESA PREVISTA</b> | <b>SPESA CO-FINANZIATA</b> |
|-------------------------------|-----------------------|----------------------------|
| SOMMINISTRAZIONE<br>DI LAVORO |                       |                            |

## PIANO DELLA ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO TRIENNIO 2025-2027

| Previsione assunzione | Categoria | Profilo Professionale / Settore            | %    | Servizio                     | Tipologia di Assunzione   |                                 |                  |                      |              |
|-----------------------|-----------|--|------|------------------------------|---|---------------------------------|------------------|----------------------|--------------|
|                       |           |  |      |                              | Concorso e/o graduatoria propria  | Graduatoria Concorso altro ente | Mobilità Esterna | Centro per l'Impiego | Altro / Note |
| 1                     | C         | Istruttore amministrativo contabile cat. C | 100  | Area Economico-Finanziaria   | 1) utilizzo di graduatoria propria, in corso di validità; 2) in caso di esito negativo mediante scorrimento graduatoria altre PA oppure indicazione di procedura concorsuale. |                                 |                  |                      |              |
| 1                     | D         | Funzionario tecnico cat. D                 | 100% | Area Gestione del Territorio | 2) Progressione verticale ai sensi art. 20, comma 2, L.R. n. 18/2016 e s.m.i e Regolamento comunale approvato con D.G. n. 126 del 29.10.2025                                  |                                 |                  |                      |              |

| <b>Previsione<br/>assunzione</b> | <b>Categoria</b> | <b>Profilo<br/>Professionale /<br/>Settore</b> | <b>%</b> | <b>Servizio</b> | <b>Tipologia di Assunzione</b>              |  |                             |                                 |                         |
|----------------------------------|------------------|--|----------|-----------------|---|--|-----------------------------|---------------------------------|-------------------------|
|                                  |                  |  |          |                 | <b>Concorso e/o<br/>graduatoria propria</b> | <b>Graduatoria<br/>Concorso altro<br/>ente</b> | <b>Mobilità<br/>Esterna</b> | <b>Centro per<br/>l'impiego</b> | <b>Altro /<br/>Note</b> |
|                                  |                  |  |          |                 |   |  |                             |                                 |                         |

| <b>Previsione assunzione</b> | <b>Categoria</b> | <b>Profilo Professionale / Settore</b> | <b>%</b> | <b>Servizio</b> | <b>Tipologia di Assunzione</b>          |  |                         |                             |                     |
|------------------------------|------------------|--|----------|-----------------|---|--|-------------------------|-----------------------------|---------------------|
|                              |                  |  |          |                 | <b>Concorso e/o graduatoria propria</b> | <b>Graduatoria Concorso altro ente</b> | <b>Mobilità Esterna</b> | <b>Centro per l'Impiego</b> | <b>Altro / Note</b> |
|                              |                  |  |          |                 |   |  |                         |                             |                     |



### SOTTOSEZIONE 3.3.3 DEL PIAO 2025-2027

#### Piano delle assunzioni 2025 - 2027

#### ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO TRIENNIO 2025-2027

#### 1° AGGIORNAMENTO

##### A) ASSENZA DI PERSONALE IN ECCEDEX ART. 33 D.LGS 165/2001

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, dispone:

*“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*

*2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*

*3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;*

In merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs. 165/2001, è opportuno richiamare la circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in materia di "Piani di razionalizzazione degli assetti organizzativi e riduzione della spesa di personale. Dichiarazione di eccedenza e prepensionamento" n.14 del 2014 che contiene le seguenti definizioni:

a)"sopranumerarietà": situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree. L'amministrazione non presenta, perciò, posti vacanti utili per un'eventuale riconversione del personale o una diversa distribuzione dei posti;

b)"eccedenza": situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento. Si differenzia dalla sopranumerarietà, in quanto la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni, potrebbe consentire la riconversione del personale;

L'individuazione delle eccedenze deve essere fatta avendo come riferimento:

- ✓ la quantità di ore di straordinario che sono state remunerate e di quelle che hanno dato luogo a riposo compensativo;
- ✓ la quantità di giornate di ferie residue che sono state maturate in capo ai singoli dipendenti; la rilevazione dei procedimenti, il loro numero e la loro complessità;
- ✓ l'assenza di personale a tempo indeterminato extra dotazione organica e di personale a tempo determinato;

**Il Comune di San Quirino, non presenta, per l'anno 2025, situazioni di eccedenza secondo quanto previsto dall'art. 33 del D. Lgs n. 165/2001.**

## B) PIANIFICAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

### B.1) Lo stato di attuazione della vigente programmazione del fabbisogno di personale

Il piano del fabbisogno di Personale per il triennio 2025-2027 è stato previsto nella sezione "Organizzazione e capitale umano", sottosezione 3.3. "Piano Triennale Fabbisogni del Personale "del PIAO 2025-2027 approvato con deliberazione giuntale n. 36 del 26.03.2025.

In attuazione della programmazione del fabbisogno di personale adottata con il suddetto provvedimento, si è conclusa nel 2025 la procedura di reclutamento con contratto a tempo indeterminato della seguente figura:

| Previsione assunzione | Categoria | Profilo Professionale / Settore            | %   | Servizio                   | Tipologia di Assunzione          |                                 |                  |  |                         |
|-----------------------|-----------|--|-----|----------------------------|----------------------------------|---------------------------------|------------------|--|-------------------------|
|                       |           |  |     |                            | Concorso e/o graduatoria propria | Graduatoria Concorso altro ente | Mobilità Esterna | Centro per l'Impiego/ Ufficio collocament o mirato | Altro / Note            |
| 1                     | C         | Istruttore amministrativo contabile cat. C | 100 | Area Economico-Finanziaria | X                                |                                 |                  |  | CONCLUSA <sup>(*)</sup> |

Contratto di assunzione stipulato il 28.05.2025 con assunzione a decorrere dal 01.06.2025.

### B.2) CATEGORIE PROTETTE

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto informativo aggiornato al mese di gennaio 2025 predisposto ai sensi dell'art. 9 della Legge de qua, il Comune di San Quirino risulta in regola con gli obblighi previsti dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68.

### B.3) LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025-2027

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con il contributo dei Responsabili che hanno:

- indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

Con determinazione del Responsabile del Servizio nr. 1040 del 15/10/2024 si è preso atto della cessazione per dimissioni volontarie, a far data 04.11.2024 (ultimo giorno lavorativo 03.11.2024), di n. 1 Istruttore amministrativo contabile cat. C a tempo pieno e indeterminato assegnato all'Area Economico-Finanziaria.

Con contratto individuale di lavoro del 28.05.2025 è stato assunto n. 1 Istruttore Amministrativo contabile cat. C a tempo pieno e indeterminato nell'Area Economico-Finanziaria.

B.4) LE AZIONI DI RECLUTAMENTO/COPERTURA DI POSIZIONI A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2025-2027:

ANNO 2025

| Previsione assunzione | Categoria | Profilo Professionale / Settore | %    | Servizio                     | Tipologia di Assunzione   |                                 |                  |                      |              |
|-----------------------|-----------|---------------------------------|------|------------------------------|---|---------------------------------|------------------|----------------------|--------------|
|                       |           |                                 |      |                              | Concorso e/o graduatoria propria  | Graduatoria Concorso altro ente | Mobilità Esterna | Centro per l'Impiego | Altro / Note |
| 1                     | D         | Funzionario tecnico cat. D      | 100% | Area Gestione del Territorio | 2) Progressione verticale ai sensi art. 20, comma 2, L.R. n. 18/2016 e s.m.i e Regolamento comunale approvato con D.G. n. |                                 |                  |                      |              |

ANNO 2026

| Previsione assunzione | Categoria | Profilo Professionale / Settore | % | Servizio | Tipologia di Assunzione          |                                 |                  |                      |              |
|-----------------------|-----------|---------------------------------|---|----------|----------------------------------|---------------------------------|------------------|----------------------|--------------|
|                       |           |                                 |   |          | Concorso e/o graduatoria propria | Graduatoria Concorso altro ente | Mobilità Esterna | Centro per l'Impiego | Altro / Note |
|                       |           |                                 |   |          |                                  |                                 |                  |                      |              |

ANNO 2027

| Previsione assunzione | Categoria | Profilo Professionale / Settore | % | Servizio | Tipologia di Assunzione          |                                 |                  |                      |              |
|-----------------------|-----------|---------------------------------|---|----------|----------------------------------|---------------------------------|------------------|----------------------|--------------|
|                       |           |                                 |   |          | Concorso e/o graduatoria propria | Graduatoria Concorso altro ente | Mobilità Esterna | Centro per l'Impiego | Altro / Note |
|                       |           |                                 |   |          |                                  |                                 |                  |                      |              |

DATI COMUNE DI SAN QUIRINO

| LA DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE DI SAN QUIRINO                              |              |              |              |
|--|--------------|--------------|--------------|
|  |              |              |              |
|  | 2025         | 2026         | 2027         |
| Titolo 1   | 3.415.541,28 | 3.425.900,00 | 3.425.900,00 |
| Titolo 2 (togliere rest. Regione ILIA in quanto riducono trasf))             | 2.037.226,77 | 1.725.363,68 | 1.725.363,68 |
| Titolo 3   | 1.700.011,18 | 1.556.150,00 | 1.556.150,00 |
| TOTALE ENTRATE   | 7.152.779,23 | 6.707.413,68 | 6.707.413,68 |
| <b>a detrarre:</b>   |              |              |              |
| FCDE ACCANTONATO IN BILANCIO   | 93.472,75    | 95.881,72    | 95.881,72    |
| RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PER CANTIERI DI LAVORO                           | 21.500,00    | 21.500,00    | 21.500,00    |
| RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE.     | -            | -            | -            |
| ENTRATE VINCOLATE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE E PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI | 3.500,00     | 3.500,00     | 3.500,00     |
| TOTALE ENTRATE NETTE   | 7.034.306,48 | 6.586.531,96 | 6.586.531,96 |
|  |              |              |              |
| SPESA COMPLESSIVA DI PERSONALE   | 1.410.797,73 | 1.363.500,00 | 1.363.500,00 |
|  |              |              |              |
| PERCENTUALE  | 20,06%       | 20,70%       | 20,70%       |
|  |              |              |              |
| VALORE SOGLIA  | 29,30%       | 29,30%       | 29,30%       |
|  |              |              |              |
| LIMITE SPESA PERSONALE   | 2.061.051,80 | 1.929.853,86 | 1.929.853,86 |

TABELLA DI INDIVIDUAZIONE VALORI SOGLIA PER CLASSE DEMOGRAFICA

| FASCIA | POPOLAZIONE     | TABELLA 2 |
|--------|-----------------|-----------|
| a      | 0-999           | 32,60%    |
| b      | 1000-1999       | 30,10%    |
| c      | 2000-2999       | 26,80%    |
| d      | 3000-4999       | 24,30%    |
| e      | 5000-9999       | 27,20%    |
| f      | 10000-24999     | 23,40%    |
| g      | 25000-149.999   | 26,10%    |
| h      | 150.000 e oltre | 30,60%    |

INDICATORE BDAP DELL'ENTE

| CLASSE DI MERITO  | incremento %         |
|---|----------------------|
| Comuni con indicatore 8,2 BDAP inferiore all'1% (calsse A)            | 5,00%                |
| Comuni con indicatore 8,2 BDAP inferiore da 1 a 2,49% (calsse B)      | 3,00%                |
| Comuni con indicatore 8,2 BDAP inferiore da 2,5% a 5% (calsse B)      | 1,50%                |
| IL COMUNE DI SAN QUIRINO PRESENTA UN INDICATORE 8.2 BDPA PARI A 0.60% | INCREMENTO DEL 5.00% |
| VALORE SOGLIA COMPLESSIVO 29,30%                                      |                      |

| RISPETTO LIMITE  |              |              |              |
|--|--------------|--------------|--------------|
| SPESE DEL PERSONALE BILANCIO DI PREVISIONE 2025/2027   |              |              |              |
|  | 2025         | 2026         | 2027         |
| U.1.01.00.00.000 spesa personale   | 1.330.415,73 | 1.305.500,00 | 1.305.500,00 |
| U.1.03.03.12.001 (interinale) cap.136  | 30.882,00    | -            | -            |
| U.1.03.02.12.000 (cntieri lav. Ril.cens)   | 25.000,00    | 25.000,00    | 25.000,00    |
| RIMBORSI DOVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE.   | 49.500,00    | 58.000,00    | 58.000,00    |
| <b>a detrarre:</b>   |              |              |              |
| SPESE PER CANTIERI DI LAVORO   | 21.500,00    | 21.500,00    | 21.500,00    |
| RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE.   | -            | -            | -            |
| SPESE PER ASSUNZIONI DI PERSONALE PER LE QUOTE FINANZIATE DA SPECIFICHE ENTRATE VINCOLATE PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI (ril.cens) | 3.500,00     | 3.500,00     | 3.500,00     |
| TOTALE SPESE DI PERSONALE  | 1.410.797,73 | 1.363.500,00 | 1.363.500,00 |
|  |              |              |              |
| LIMITE RISPETTATO  | SI           | SI           | SI           |
| DISPONIBILITA' NUOVE ASSUNZIONI  | 650.254,07   | 566.353,86   | 566.353,86   |

Si precisa che il dato relativo al totale delle entrate di cui al Titolo 2 è depurato dell'importo relativo all’imposta locale immobiliare autonoma di cui alla L.R. n.174/2022

## COMUNE DI SAN QUIRINO

### **Parere sulla proposta modifica del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 – Sottosezione 3.3.**

Il sottoscritto dott. Luca Pacella, Revisore dei conti del Comune di San Quirino,

**visto**

- l'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D. Lgs. n. 267/2000 "Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";
- l'art. 6, D. Lgs. n. 165/2001 "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 ...";
- il DM 8/5/2018 pubblicato in GU il 27/7/2018 contenente le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;
- la legge regionale 6 novembre 2020 n. 20, avente ad oggetto "Modifiche alle disposizioni di coordinamento della finanza locale di cui alla legge regionale 17 luglio 2015, n. 18";
- l'art. 1 della Legge Regionale 20/2020 che ha inserito all'art. 2 della Legge Regionale 18/2015 il comma 2 ter, che prevede che gli enti locali della Regione assicurano la razionalizzazione e il contenimento della spesa nell'ambito del concorso finanziario di cui al comma 2 bis, nonché attraverso il rispetto degli obblighi di cui all'articoli 21 e 22, e delle misure previste dalla legislazione regionale espressamente recepite dalle leggi regionali;
- l'art. 19 della legge regionale 18/2015, come modificato dall'art. 3 della legge regionale 20/2020 che definisce i seguenti obblighi di finanza pubblica per gli enti locali della Regione Friuli Venezia Giulia:
  - assicurare l'equilibrio di bilancio in applicazione della normativa statale;
  - assicurare la sostenibilità del debito ai sensi dell'art. 21 della medesima legge regionale;
  - assicurare la sostenibilità della spesa del personale ai sensi dell'art. 22 della medesima legge regionale, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa per il personale;
- la deliberazione della Giunta Regionale FVG n. 1758 del 20.11.2020 rubricata: 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;
- la deliberazione della Giunta Regionale FVG n. 1871 del 2.12.2021 con la quale sono stati aggiornati i valori soglia dell'indicatore di sostenibilità della spesa di personale;

- il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, che stabilisce che “Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190”;
- l'art. 6, comma 2, del predetto D.L. 09/06/2021, n. 80, che prevede che il PIAO ha durata triennale, viene aggiornato annualmente, e definisce:
  - a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del D.Lgs. n. 150/2009, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
  - b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
  - c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001;
  - d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
  - e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
  - f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
  - g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;
- il D.M. 30/06/2022, n. 132, del Ministro per la Pubblica Amministrazione avente ad oggetto: “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”, a mezzo del quale è stata definita l'articolazione del PIAO, proponendo una guida alla sua compilazione con la descrizione sintetica delle azioni/attività oggetto di pianificazione, contenuta nell'allegato al decreto stesso, nonché le modalità semplificate per l'adozione del PIAO per gli Enti con meno di 50 dipendenti;

**preso atto che:**

- l'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede la verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze/soprannumero di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;
- la programmazione del fabbisogno di personale è stata inserita all'interno del PIAO (Piano Integrato di attività e organizzazione) dal Dpr 24/6/2022 n. 81, che prevede per le amministrazioni che il Pftp sia assorbito in apposita sezione del PIAO, comportando così di fatto la sua soppressione come atto autonomo;

**constatato che** l'Ente non ha rilevato situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

**esaminata**

- la proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto: modifica Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027- sezione 3 Organizzazione a capitale umano, e i documenti allegati;

**preso atto che l'Ente con:**

- la delibera di Consiglio Comunale n. 45 del 23.12.2024, esecutiva a norma di legge, ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2025-2027 ed individuati gli obiettivi strategici ed operativi;
- la delibera di Consiglio Comunale n. 46 del 23.12.2024, esecutiva a norma di legge, ha approvato il Bilancio Pluriennale di Previsione per il triennio 2025-2027;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 36 del 26.03.2025 veniva approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 come convertito con modificazioni nella L. n. 113/2021;

**considerato**

per quanto attiene il contenimento della spesa del personale:

- che il Comune di San Quirino si colloca in classe demografica d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti a cui corrisponde un valore soglia del 24,30%;
- che l'indicatore 8.2 BDAP è inferiore a 1,00% consentendo l'incremento percentuale del 5% del valore soglia (da tab. 3 della Delibera GR 1758/2020);
- che sulla base dei dati previsionali e delle informazioni ad oggi conosciute, il Comune risulta poter rispettare nel triennio 2025-2027 i valori soglia dello "spazio assunzionale", relativi alla propria dimensione demografica;

**verificati**

- le risultanze della gestione dell'esercizio 2024 nonché del bilancio di previsione e i documenti della programmazione finanziaria 2025 – 2027;
- la documentazione allegata alla proposta di deliberazione in oggetto;

**visti**

i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Responsabili competenti, ai sensi degli articoli 49, 1° comma e 147-bis del D.Lgs. 267/2000;

**esprime**

per quanto di propria competenza (sezione 3.3), parere favorevole alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto: modifica Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027- sezione 3 Organizzazione a capitale umano.

San Quirino, 4 novembre 2025

Il Revisore Unico

*Dott. Luca Pacella*

Firmato digitalmente da: LUCA PACELLA  
Ruolo: Ragioniere Commercialista  
Organizzazione: Ordine Commercialisti ed  
Esperti Contabili Pordenone  
Data: 04/11/2025 19:01:34