



COMUNE DI SAN QUIRINO

PROVINCIA DI PORDENONE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

COPIA

ANNO 2026
N. 23 del Reg. Delibere

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027, SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DEL PERSONALE. 2° AGGIORNAMENTO.

L'anno 2026, il giorno 04 del mese di febbraio 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: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027, SEZIONE 3 “ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO” Sottosezione di programmazione 3.3 Piano Triennale Fabbisogni del Personale. 2° AGGIORNAMENTO.

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 con deliberazione di Giunta comunale n. 134 del 05.11.2025 così come rettificata con deliberazione di Giunta comunale n. 149 del 29.11.2025 veniva modificato 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

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);

B) MODIFICA DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA:

Categoria	Profilo Professionale	Dotazione organica al 31.12.24	Nuova dotazione organica
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 specializzato	4	4
B	Collaboratore amministrativo	1	1
C	Istruttore tecnico	4	3 ^(*)

C	Istruttore amm.vo contabile	4	4
C	Istruttore amm.vo	6	6
D	Funzionario contabile	1	1
D	Funzionario amm.vo	1	1
D	Funzionario amm.vo contabile	1	1
D	Funzionario tecnico	1	2 ^(**)
Segretario		1	1
TOTALE		28	28

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

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

DATO ATTO che con la precitata deliberazione di Giunta comunale n. 134 del 05.11.2025:

- si prevedeva la copertura nell'anno 2025 di un 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.
- si approvava il "FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2025- 2027" e si dava 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;
- si integrava il 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.
- si confermava che il medesimo provvedimento costituiva 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 dava atto del conseguente aggiornamento della **sottosezione aggiornata 3.3.3. del PIAO 2025-2027** allegata alla medesima deliberazione;

DATO ATTO che ai sensi del D.M. n. 132/2022 il PIAO deve essere approvato entro il 31 gennaio e che, in caso di proroga per legge del termine di approvazione del bilancio di previsione, il termine per l'adozione del PIAO e quello di 30 giorni dal termine per l'approvazione del bilancio di previsione;

PRESO ATTO che con Decreto del Ministero dell'Interno del 24 dicembre 2025 pubblicato in Gazzetta ufficiale Serie Generale n. 302 del 31.12.2025, è stato differito al 28 febbraio 2026 il termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 degli Enti locali;

DATO ATTO che pertanto il PIAO 2026-2028 dovrà essere approvato entro il 30.03.2026;

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

DATO ATTO che in data 01.02.2026 si è reso vacante presso l'Area Lavori Pubblici e Gestione del Patrimonio un posto di Istruttore amministrativo contabile cat. C a seguito delle dimissioni rassegnate dal dipendente che lo ricopriva con diritto alla conservazione del posto per mesi sei;

RAVVISATA la necessità, per quanto sopra esposto, nelle more dell'approvazione del PIAO 2025-2027, di modificare la programma del fabbisogno del personale per il triennio 2025-2027 e il piano assunzionale per l'anno 2026 di cui al PIAO 2025-2027 prevedendo:

- la copertura, a tempo pieno e indeterminato, del posto di istruttore amministrativo contabile cat. C presso l'Area LL.PP.- Gestione del Patrimonio mediante scorrimento di graduatoria di altro ente e, in subordine, in caso di esito infruttuoso, attraverso l'indizione di un proprio concorso. L'assunzione è prevista dal 01.08.2026 (termine di durata del periodo di conservazione del posto, fatta salva la possibilità di anticipare l'assunzione qualora il nuovo datore di lavoro del dipendente dimissionario dovesse rinunciare a parte del periodo di prova);
- nelle more della predetta assunzione, il ricorso alla somministrazione di lavoro, ai sensi degli artt. 30 e seguenti del D. Lgs n. 82/2005 e s.m.i, di una unità di pari categoria e profilo professionale per un periodo di mesi 3;

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 rilevino 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”;

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

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

VISTO il parere favorevole del Revisore dei conti del 04.02.2026 acquisito al protocollo n. 1260/A in pari data;

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 2026-2028 e il bilancio di previsione 2026-2028,
- Il decreto sindacale n. 3/2025 (prot. 726) del 22.01.2025 di conferimento al Segretario comunale della responsabilità giuridica del personale;

Con voti favorevoli unanimi, resi in forma 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” Sottosezione di programmazione 3.3 ‘Piano Triennale Fabbisogni del Personale’ prevedendo:

- la copertura, a tempo pieno e indeterminato, del posto di istruttore amministrativo contabile cat. C presso l’Area LL.PP.- Gestione del Patrimonio mediante scorrimento di graduatoria di altro ente e, in subordine, in caso di esito infruttuoso, attraverso l’indizione di un proprio concorso. L’assunzione è prevista dal 01.08.2026 (termine di durata del periodo di conservazione del posto, fatta salva la possibilità di anticipare l’assunzione qualora il nuovo datore di lavoro del dipendente dimissionario dovesse rinunciare a parte del periodo di prova);
- nelle more della predetta assunzione, ricorso alla somministrazione di lavoro, ai sensi degli artt. 30 e seguenti del D. Lgs n. 82/2005 e s.m.i, di una unità di pari categoria e profilo professionale per l’Area LL.PP. – Gestione del Patrimonio per un periodo di mesi 3;

2) Di dare atto che, alla data della presente deliberazione, 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%;

3) 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;

4) 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;

5) Di integrare l’**allegato PIANO OCCUPAZIONALE triennio 2025-2027** con:

- l’assunzione a tempi pieno e indeterminato di un istruttore amministrativo contabile cat. C presso l’Area LL.PP.- Gestione del Patrimonio;

6) Di prevedere – e quindi autorizzare – il ricorso per l’anno 2026 alla somministrazione di lavoro, ai sensi degli artt. 30 e seguenti del D. Lgs n. 82/2005 e s.m.i, di un Istruttore amministrativo contabile cat. C per l’Area LL.PP. – Gestione del Patrimonio per un periodo di mesi 3 eventualmente prorogabili di altri tre;

7) 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.

8) Di dare atto che è stato assunto il **parere favorevole del revisore** del Comune di San Quirino con il prot. n. 1260/A del 04.02.2026, **allegato** al presente atto;

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

10) 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, 04 febbraio 2026

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 04 febbraio 2026

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 06/02/2026 viene pubblicata all'Albo pretorio on line, ove vi rimarrà a tutto il 20/02/2026

San Quirino, lì 06/02/2026

Il Responsabile della Pubblicazione
F.to Giuditta Rombola

ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 04/02/2026, 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 06/02/2026

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

FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO. ANNO 2025

2025

POLIZIA LOCALE

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
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 2025	Numero di unità da reclutare 2025	Modalità di reclutamento
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 amministrativo	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	4	4		

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	2		

(*) 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	

FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO. ANNI 2026 - 2027

2° aggiornamento (febbraio 2026)

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

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 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 2026/2027	Numero di unità da reclutare 2026/2027	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 2026/2027	Numero di unità da reclutare nel 2026/2027	Modalità di reclutamento
Funzionario tecnico	D	1	1		
Istruttore tecnico	C	2	2		
Istruttore amministrativo	C	1	0	1	Utilizzo graduatoria concorsuale di altro ente locale; in subordine indizione di proprio concorso pubblico
Operaio specializzato	B	4	4		

AREA GESTIONE DEL TERRITORIO

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

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

2° aggiornamento (febbraio 2026)

Anno 2026

TIPO DI LAVORO	SPESA PREVISTA	SPESA CO-FINANZIATA
SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO	Euro 10.500,00 (finanziata con fondi propri di bilancio)	Euro 0,00

Anno 2027

TIPO DI LAVORO	SPESA PREVISTA	SPESA CO-FINANZIATA
SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO	--	--

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

Sottosezione 3.3.2 2025-2027 “Spesa potenziale massima”

2°aggiornamento

LA DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE DI SAN QUIRINO

COMUNE DI SAN QUIRINO - BILANCIO DI PREVISIONE TRIENNALE 2026/2028 AGGIORNAMENTO AL 04/02/2026			DATI COMUNE DI SAN QUIRINO				
CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE			TABELLA DI INDIVIDUAZIONE VALORI SOGLIA PER CLASSE DEMOGRAFICA			INDICATORE BDAP DELL'ENTE	
	2026	2027	FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 2	CLASSE DI MERITO	Incremento %
Titolo 1	3.445.300,00	3.445.300,00	a	0-999	32,60%	Comuni con indicatore 8,2 BDAP inferiore all'1% (classe A)	5,00%
Titolo 2 (togliere rest. Regione ILIA in quanto riducono trasf)	1.787.263,68	1.787.263,68	b	1000-1999	30,10%	Comuni con indicatore 8,2 BDAP inferiore da 1 a 2,49% (classe B)	3,00%
Titolo 3	1.595.350,00	1.595.350,00	c	2000-2999	26,80%	Comuni con indicatore 8,2 BDAP inferiore da 2,5% a 5% (classe B)	1,50%
TOTALE ENTRATE	6.827.913,68	6.827.913,68	d	3000-4999	24,30%	IL COMUNE DI SAN QUIRINO PRESENTA UN INDICATORE 8,2 BDPA	INCREMENTO DEL 5,00%
a detrarre:			e	5000-9999	27,20%	VALORE SOGLIA COMPLESSIVO	29,30%
FCDE ACCANTONATO IN BILANCIO	95.006,35	95.006,35	f	10000-24999	23,40%		
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PER CANTIERI DI LAVORO	21.500,00	21.500,00	g	25000-149.999	26,10%		
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE.	-	-	h	150.000 e oltre	30,60%		
ENTRATE VINCOLATE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE E PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	3.500,00	3.500,00					
TOTALE ENTRATE NETTE	6.707.907,33	6.707.907,33					
SPESA COMPLESSIVA DI PERSONALE	1.426.150,00	1.426.150,00					
PERCENTUALE	21,26%	21,26%					
VALORE SOGLIA	29,30%	29,30%					
LIMITE SPESA PERSONALE	1.965.416,85	1.965.416,85					

SOTTOSEZIONE 3.3.3 DEL PIAO 2025-2027

Piano delle assunzioni 2025 - 2027

ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO TRIENNIO 2025-2027

2° AGGIORNAMENTO

A) ASSENZA DI PERSONALE IN ECCEDENZA EX 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)"soprannumerarietà": 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 soprannumerarietà, 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 2026, 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 successivamente modificato con deliberazione giuntale n. 134 del 05.11.2025 così come rettificata con deliberazione di Giunta comunale n. 149 del 29.11.2025.

In attuazione della programmazione del fabbisogno di personale adottata con il suddetto provvedimento, si sono concluse nel 2025 le seguenti procedure assunzionali:

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 collocamento mirato	Altro / Note
1	C	Istruttore amministrativo contabile cat. C	100	Area Economico-Finanziaria	X (utilizzo di propria graduatoria concorsuale)				CONCLUSA (1)
1	D	Funzionario tecnico cat D	100	Area Gestione del Territorio					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 29.10.202 CCONCLSA (2)

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

(2) Contratto di assunzione nella cat. D stipulato il 29.12.2025 a decorrere dal 31.12.2025.

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 2026 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.

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	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
1	C	Istruttore Amministrativo contabile cat C	100	Area Lavori Pubblici e Gestione del Patrimonio	Utilizzo, mediante convenzione, di graduatoria di altro ente locale; in subordine indizione di propria procedura concorsuale.				

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

COMUNE DI SAN QUIRINO

Parere sulla proposta di modifica del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 – SEZIONE 3 “ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO” Sottosezione di programmazione 3.3 Piano Triennale Fabbisogni del Personale. 2° AGGIORNAMENTO.

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;

vista

- 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;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 134 del 05.11.2025 così come rettificata con deliberazione di Giunta comunale n. 149 del 29.11.2025 con la quale veniva modificato il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il triennio 2025-2027 sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano – sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa;

esaminata

- la proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027, SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" Sottosezione di programmazione 3.3 Piano Triennale Fabbisogni del Personale. 2° AGGIORNAMENTO.;

preso atto che

- che ai sensi del D.M. n. 132/2022 il PIAO deve essere approvato entro il 31 gennaio e che, in caso di proroga per legge del termine di approvazione del bilancio di previsione, il termine per l'adozione del PIAO è quello di 30 giorni dal termine per l'approvazione del bilancio di previsione;
- che con Decreto del Ministero dell'Interno del 24 dicembre 2025 pubblicato in Gazzetta ufficiale Serie Generale n. 302 del 31.12.2025, è stato differito al 28 febbraio 2026 il termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 degli Enti locali;
- che pertanto il PIAO 2026-2028 dovrà essere approvato entro il 30.03.2026;
- che in data 01.02.2026 si è reso vacante presso l'Area Lavori Pubblici e Gestione del Patrimonio un posto di Istruttore amministrativo contabile cat. C a seguito delle dimissioni rassegnate dal dipendente che lo ricopriva con diritto alla conservazione del posto per mesi sei;
- è necessario, per quanto sopra esposto, nelle more dell'approvazione del PIAO 2025-2027, di modificare la programma del fabbisogno del personale per il triennio 2025-2027 e il piano assunzionale per l'anno 2026 di cui al PIAO 2025-2027;
- con la delibera di Consiglio Comunale n. 51 del 29.12.2025, esecutiva a norma di legge, ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2026-2028 ed individuati gli obiettivi strategici ed operativi;
- con la delibera di Consiglio Comunale n. 52 del 29.12.2025, esecutiva a norma di legge, ha approvato il Bilancio Pluriennale di Previsione per il triennio 2026-2028;

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 2026 – 2028;
- 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: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027, SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" Sottosezione di programmazione 3.3 Piano Triennale Fabbisogni del Personale. 2° AGGIORNAMENTO.
Pordenone, 4 febbraio 2026

Il Revisore Unico

Dott. Luca Pacella

Firmato digitalmente da: LUCA PACELLA
Ruolo: Ragioniere Commercialista
Organizzazione: Ordine Commercialisti ed
Esperti Contabili Pordenone
Data: 04/02/2026 16:20:47