

3 LE PROGRAMMAZIONI SETTORIALI

estratto dal DUPs 2022-2024

Tutti i documenti di programmazione che precedono l'approvazione della manovra finanziaria per il prossimo triennio sono inseriti nel documento unico di programmazione e si considerano approvati senza necessità di ulteriori deliberazioni.

Vengono pertanto di seguito riportati tutti gli strumenti di programmazione relativi all'attività istituzionale dell'ente di cui il legislatore ne prevede la redazione e l'approvazione.

3.1 IL PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Ai sensi dell'articolo 91 del Tuel, gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, obbligo non modificato dalla riforma contabile dell'armonizzazione.

Il Decreto Crescita n. 34/2019 ha innovato in materia di assunzione degli enti territoriali prevedendo, all'art. 33, comma 2, nello specifico, che i comuni *"possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione"*.

A decorrere dall'esercizio 2021, il legislatore regionale ha novato i vincoli di finanza pubblica per la sostenibilità della spesa di personale degli enti locali del suo territorio. Tali vincoli trovano il loro fondamento giuridico negli artt. 19 e 22 della L.R. 18/2015, come modificata dalla L.R. 20/2020. La norma stabilisce che la spesa complessiva di personale, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, deve rispettare un valore soglia definito quale rapporto con le entrate correnti dell'ente al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità iscritto a bilancio di previsione. La Giunta Regionale, con deliberazione n.1885/2020, ha successivamente provveduto a fissare tale valore diversificandolo per classi demografiche di appartenenza degli enti locali. A fine esercizio 2021 le fasce di sostenibilità della spesa di personale sono state riviste e ridefinite, giusta deliberazione di G.R. n. 1994 del 23.12.2021.

Il valore soglia, a cui deve attenersi il Comune di Porpetto, è pari al 26,80% delle proprie entrate correnti al netto del FCDE iscritto a bilancio di previsione.

Nell'ente, le attività di verifica della capacità assunzionale sulla base della normativa regionale richiamata, meglio dettagliate nella nota integrativa, hanno portato a determinare il seguente fabbisogno del personale per il triennio in esame:

Personale	Numero	Importo stimato 2022	Numero	Importo stimato 2023	Numero	Importo stimato 2024
Personale in quiescenza	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Personale nuove assunzioni	1	42.940,00	0	0,00	0	0,00
- di cui cat A	0	0,00	0	0,00	0	0,00
- di cui cat B	0	0,00	0	0,00	0	0,00
- di cui cat C	0	0,00	0	0,00	0	0,00
- di cui cat D	1	42.940,00	0	0,00	0	0,00

Personale	Numero	Importo stimato	Numero	Importo stimato	Numero	Importo stimato
-----------	--------	-----------------	--------	-----------------	--------	-----------------

		2022		2023		2024
Personale a tempo determinato	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Personale a tempo indeterminato	11	455.922,00	11	450.972,00	11	450.972,00
Totale del Personale	11	455.922,00	11	450.972,00	11	450.972,00
Spese del personale	-	455.922,00	-	450.972,00	-	450.972,00
Spese corrente	-	2.028.402,00	-	1.984.632,00	-	1.978.437,00
Incidenza Spesa personale / Spesa corrente (come da indicatore 3.1)	-	24,89%	-	25,18%	-	25,26%

Attualmente il Comune di Porpetto ha un'organizzazione gestionale basata sulla suddivisione delle funzioni in tre aree: Tecnica, Amministrativa-contabile e Servizi alla persona.

– **AREA TECNICA**

L'area tecnica gestisce tutti gli interventi relativi all'organizzazione urbanistica, edilizia pubblica e privata, gestione del territorio, ecc, ha a disposizione le seguenti risorse umane:

1. Istruttore Direttivo Tecnico, Cat. Giuridica D, peo D4, titolare di P.O., **posto vacante**
2. Istruttore Tecnico, Cat. Giuridica C, peo C4, coperto a tempo pieno
3. Operaio-autista scuolabus, Cat. Giuridica B, peo B8, coperto a tempo pieno
4. Operaio-autista scuolabus, Cat. Giuridica B, peo B1, coperto a tempo pieno

– **AREA AMMINISTRATIVO-CONTABILE**

L'area amministrativa-contabile gestisce tutti i procedimenti legati agli affari generali e quelli relativi alle operazioni finanziarie e dei tributi, nonché alla gestione giuridica ed economica del personale dell'Ente, ha a disposizione le seguenti risorse umane:

1. Istruttore Direttivo Contabile, Cat. Giuridica D, peo D2, titolare di P.O., coperto a tempo pieno
2. Istruttore Amm/Contabile, Cat. Giuridica C, peo C4, coperto a tempo pieno
3. Istruttore Amm/Contabile, Cat. Giuridica C, peo C4, coperto a tempo pieno
4. Collaboratore Amministrativo, Cat. Giuridica B, peo B5, coperto a tempo pieno

– **AREA DEI SERVIZI ALLA PERSONA**

L'area dei servizi alla persona gestisce tutti i procedimenti relativi ai servizi sociali non gestiti dall'Ambito socio-assistenziale, all'ufficio anagrafe e stato civile, ai servizi cultura e istruzione, ha disposizione le seguenti risorse umane:

1. Istruttore Direttivo, Cat. Giuridica D, peo D3, titolare di P.O., coperto a tempo pieno
2. Istruttore Amm/Contabile, Cat. Giuridica C, peo C4, coperto a tempo parziale per il 77,77%
3. Collaboratore Amministrativo, Cat. Giuridica B, peo B5, coperto a tempo parziale per il 50,00%

a) I servizi gestiti

L'ente gestisce altresì:

- Il servizio di polizia locale, attualmente in convenzione con i comuni appartenenti alla Comunità Riviera Friulana, ai sensi della L.R. 21/2019. La convenzione in parola vede il Comune di Latisana quale ente capofila; presso il Comune di Latisana trova sede il Comando di Polizia Locale Intercomunale. Al predetto servizio il Comune di Porpetto ha assegnato n. 1 agente di polizia locale, cat. PLA1.

Nonostante la dotazione organica assegnata al servizio di polizia locale risulti carente e non adeguata alla dimensione territoriale e demografica dell'ente, i vincoli di finanza pubblica imposti dal legislatore regionale non consentono l'ampliamento della stessa.

Nel corso del 2022, con decorrenza attualmente fissata al 1 maggio, il servizio di polizia locale verrà trasferito alla Comunità Riviera Friulana, come deliberato dal Consiglio Comunale con atto n. 20 del 17.08.2021, successivamente modificato con deliberazione n. 39/2021.

b) Le scelte organizzative

Si dà preliminarmente atto come **NON si rilevino situazioni di eccedenza di personale.**

Nel corso del triennio 2022-2024, l'Ente dovrà applicare le scelte organizzative attuate negli esercizi precedenti, senza particolari sconvolgimenti sull'assetto organizzativo in materia di personale.

Entro il I semestre 2022 si dovrà procedere alla copertura del posto vacante di cat. D; si tratta della figura apicale dell'Area Tecnica e del Territorio, per cui sono già state avviate le procedure di attingimento a graduatoria concorsuale in corso di validità presso gli enti locali del comparto unico, che qualora non andasse a buon fine si provvederà mediante mobilità volontaria sia compartimentale che extra-compartimentale. In un'ottica di contenimento e razionalizzazione della spesa si prediligerà la copertura con figure appartenenti alla categoria economica iniziale.

È fatta salva comunque la possibilità di coprire posti, che dovessero rendersi vacanti nel corso del triennio; facendo ricorso sia alla mobilità che a procedure selettive, nel rispetto dei limiti e dei vincoli previsti dalla normativa vigente.

Sempre nel 2022 è previsto l'avvio della convenzione per la gestione dell'Ufficio di Segretario Comunale, ai cui oneri il Comune di Porpetto concorrerà nella misura del 40%, fatte salve eventuali modifiche collegate alle esigenze organizzative degli enti coinvolti.

c) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Per quanto riguarda il fabbisogno del personale a tempo indeterminato, anche alla luce di quanto sopra esposto; per il triennio 2022-2024 non si prevede nessuna nuova assunzione.

d) Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

Per il triennio 2022-2024 non si prevedono assunzioni a tempo determinato ma l'eventuale utilizzo di forme flessibili di lavoro per ammortizzatori sociali: quali i lavoratori socialmente utili, o gli addetti ai cantieri di lavoro, solo in presenza di finanziamento regionale pari al 100% della spesa da sostenere. È prevista l'attivazione di n. 1 incarico ex co. 557 della L. 311/2004 per supportare l'Ufficio tecnico nelle more di copertura del posto vacante di apicale di Area per un numero di ore settimanali molto ridotte. L'attivazione di altre forme di lavoro flessibile, quale ad esempio la somministrazione di lavoro sarà di volta in volta valutata per eventuali sostituzioni di personale assente o temporanee carenze di organico.

e) Quantificazione risorse decentrate

Il Fondo per le risorse decentrate è regolato, nella sua costituzione, dall'art. 32 del CCRL 15.10.2018 ed è distinto in una quota di risorse stabili ed una quota di risorse variabili. Nel corso del triennio 2022-2024 le regole di costituzione e di gestione delle risorse destinate alla produttività del personale potrebbero subire modifiche a seguito della sottoscrizione del nuovo CCRL per il triennio 2019-2021.

PIANO OCCUPAZIONALE 2022-2024

ANNO 2022
A tempo indeterminato
<ol style="list-style-type: none">1. Trasferimento del servizio di polizia locale e del personale allo stesso assegnato, n. 1 agente di P.L. cat. PLA1, alla Comunità Riviera Friulana, come deliberato dal Consiglio Comunale con atto n. 20 del 17.08.2021, successivamente modificato con deliberazione n. 39/2021.2. Copertura a tempo indeterminato di tutti i posti della dotazione organica, che dovessero rendersi vacanti, per qualsiasi motivo, tramite mobilità o altro istituto consentito dalle normative vigenti in materia, privilegiando l'assunzione di figure professionali da inquadrare nelle categorie economiche di base.
A tempo determinato

1. Ricorso ad assunzioni con contratti di lavoro flessibile, unicamente per sostituire dipendenti assenti temporaneamente con diritto alla conservazione del posto o per far fronte ad esigenze eccezionali o temporanee, da attivare al verificarsi delle singole necessità previa verifica della situazione di cogenza ed indifferibilità. Attivazione dei progetti per l'utilizzo di lavoratori disoccupati o titolari del trattamento di integrazione salariale straordinario, del trattamento di mobilità o del trattamento di disoccupazione speciale (LSU, cantieri lavoro, progetti voucher) nel rispetto dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. solo in presenza di finanziamento regionale pari al 100% della spesa.
2. Ricorso all'istituto della convenzione per l'utilizzo di personale dipendente da altri enti (art. 7 CCRL 2004 e art. 28 della L.R. 18/2016) ed al comando di personale ai sensi dell'art. 27 della L.R. 18/2016 per fronteggiare temporanee carenze di personale nei servizi fondamentali dell'ente.

ANNO 2023

A tempo indeterminato

1. Copertura a tempo indeterminato di tutti i posti della dotazione organica, che dovessero rendersi vacanti, per qualsiasi motivo, tramite mobilità o altro istituto consentito dalle normative vigenti in materia, privilegiando l'assunzione di figure professionali da inquadrare nelle categorie economiche di base.

A tempo determinato

1. Ricorso ad assunzioni con contratti di lavoro flessibile, unicamente per sostituire dipendenti assenti temporaneamente con diritto alla conservazione del posto o per far fronte ad esigenze eccezionali o temporanee, da attivare al verificarsi delle singole necessità previa verifica della situazione di cogenza ed indifferibilità. Attivazione dei progetti per l'utilizzo di lavoratori disoccupati o titolari del trattamento di integrazione salariale straordinario, del trattamento di mobilità o del trattamento di disoccupazione speciale (LSU, cantieri lavoro, progetti voucher) nel rispetto dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. solo in presenza di finanziamento regionale pari al 100% della spesa.
2. Ricorso all'istituto della convenzione per l'utilizzo di personale dipendente da altri enti (art. 7 CCRL 2004 e art. 28 della L.R. 18/2016) ed al comando di personale ai sensi dell'art. 27 della L.R. 18/2016 per fronteggiare temporanee carenze di personale nei servizi fondamentali dell'ente.

ANNO 2024

A tempo indeterminato

1. Copertura a tempo indeterminato di tutti i posti della dotazione organica, che dovessero rendersi vacanti, per qualsiasi motivo, tramite mobilità o altro istituto consentito dalle normative vigenti in materia, privilegiando l'assunzione di figure professionali da inquadrare nelle categorie economiche di base.

A tempo determinato

1. Ricorso ad assunzioni con contratti di lavoro flessibile, unicamente per sostituire dipendenti assenti temporaneamente con diritto alla conservazione del posto o per far fronte ad esigenze eccezionali o temporanee, da attivare al verificarsi delle singole necessità previa verifica della situazione di cogenza ed indifferibilità. Attivazione dei progetti per l'utilizzo di lavoratori disoccupati o titolari del trattamento di integrazione salariale straordinario, del trattamento di mobilità o del trattamento di disoccupazione speciale (LSU, cantieri lavoro, progetti voucher) nel rispetto dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. solo in presenza di finanziamento regionale pari al 100% della spesa.

2. Ricorso all'istituto della convenzione per l'utilizzo di personale dipendente da altri enti (art. 7 CCRL 2004 e art. 28 della L.R. 18/2016) ed al comando di personale ai sensi dell'art. 27 della L.R. 18/2016 per fronteggiare temporanee carenze di personale nei servizi fondamentali dell'ente.