

COMUNE DI SESTO AL REGHENA

Provincia di Pordenone

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
triennio 2024 - 2026**

COMUNE DI SESTO AL REGHENA

Provincia di Pordenone

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
triennio 2024 - 2026**

3^ Sezione di programmazione

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

sottosezione 3.3

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

COMUNE DI SESTO AL REGHENA

Provincia di Pordenone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

NOTE

Art. 4, comma 1, lettera c), del Regolamento DPCM n. 132/2022

(indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;*
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;*
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;*
- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;*
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.)*

Allegato del Regolamento

(Gli elementi della sottosezione sono:

- **Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente:** alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- **Programmazione strategica delle risorse umane:** il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente adesso, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:
 - a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
 - b) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
 - c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o al potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- **Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:** un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:
 - a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
 - b) modifica del personale in termini di livello / inquadramento;
- **Strategia di copertura del fabbisogno.** Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - a) soluzioni interne all'amministrazione;
 - b) mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - c) meccanismi di progressione di carriera interni;

COMUNE DI SESTO AL REGHENA

Provincia di Pordenone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

- d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);*
- e) job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;*
- f) soluzioni esterne all'amministrazione;*
- g) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);*
- h) ricorso a forme flessibili di lavoro;*
- i) concorsi;*
- l) stabilizzazioni.*
- **Formazione del personale**
 - a) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;*
 - b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;*
 - c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);*
 - d) gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.*

COMUNE DI SESTO AL REGHENA

Provincia di Pordenone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

Sommario

1. Presentazione del Piano
2. Ricognizione dell'assetto organizzativo del Comune di SESTO AL REGHENA
3. La dotazione organica come "dotazione di spesa potenziale".
4. I vincoli finanziari a garanzia degli equilibri di finanza pubblica.
5. Revisione dei profili professionali
6. Il Piano triennale di fabbisogno di personale.

COMUNE DI SESTO AL REGHENA

Provincia di Pordenone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

1. Presentazione del Piano

L'art. 6 comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001 dispone, tra l'altro 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”.

Il legislatore regionale, a partire dalla legge regionale n. 18/2016, ha implementato una profonda revisione della dirigenza e del personale degli enti del Comparto Unico con conseguenti riflessi sull'assetto organizzativo e sulle dotazioni organiche degli enti. Da qui la necessità del dovuto coordinamento tra le diverse fonti normative.

Da ultimo con la legge regionale 6 novembre 2020, n. 20, la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia ha novellato la legge regionale 17 luglio 2015, n. 18, contenente la disciplina generale in materia di finanza locale, intervenendo in particolare negli obblighi di finanza pubblica.

Il nuovo regime per gli enti locali della Regione è quindi ora stabilito dal nuovo articolo 2, comma 2 ter della legge regionale n. 18/2015 il quale prevede, tra l'altro, la razionalizzazione e il contenimento della spesa di personale secondo un principio di sostenibilità (vedi infra).

I piani triennali di fabbisogno di personale già adottati dal Comune di Sesto al Reghena, tengono conto del Decreto 08/05/2018 contenente le *“linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”* di cui all'art. 6 ter, comma 1, del D.Lgs. 165/2001”.

Finalità di tali linee di indirizzo è *“orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali”*.

Nella redazione del piano si è continuato a tenere in debita considerazione:

- le linee programmatiche di mandato;
- i fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo (punto 1) delle linee di indirizzo;
- il rispetto dei vincoli finanziari di finanza pubblica
- il rispetto del principio di coerenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria, di bilancio e della performance;
- la priorità delle funzioni istituzionali e di core business rispetto a quelle di back office e di supporto;

COMUNE DI SESTO AL REGHENA

Provincia di Pordenone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

- la definizione di nuovi profili professionali, ulteriori rispetto alle declaratorie contrattuali ritenuti necessari in funzione delle variabili ambientali interne ed esterne.

Alla luce di quanto sopra, *“l’attività di programmazione dei fabbisogni di personale deve contemplare [...] l’eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi”* (punto 3 delle linee guida) nonché prevedere un’analisi qualitativa, orientata ad ottenere elementi di standardizzazione, che dovrebbe esplicitarsi in una rappresentazione tabellare articolata su processi, funzioni o attività che necessitano di personale (punto 2 delle linee guida) e, soprattutto su professioni siano ad esse funzionali.

Da qui appare quindi necessario, come primo passo, effettuare una ricognizione dell’assetto organizzativo del Comune di Sesto al Reghena.

2. Ricognizione dell’assetto organizzativo del Comune di Sesto al Reghena

Già con le deliberazioni della Giunta Comunale deliberazioni n. 17 del 7 febbraio 2022, n. 115 del 20 settembre 2022 e n. 125 del 9 novembre 2022 e n. 151 del 22 dicembre 2022 il Comune di Sesto al Reghena ha provveduto ad effettuare una ricognizione dell’assetto organizzativo dell’Ente nonché a definire nuovi e ulteriori profili professionali necessari nella propria struttura.

Per l’anno 2024, sono in fase di implementazione le seguenti modifiche:

Modifica n. 1 - L’Amministrazione comunale intende procedere all’implementazione, a partire dall’anno 2024, con un’ulteriore unità, il personale dipendente con profilo di istruttore <u>tecnico</u> in quanto il carico di lavoro e le novità normative in continua evoluzione comportano la necessità di erogare sempre maggiori funzioni con nuovo personale interno.
--

3. La dotazione organica come “dotazione di spesa potenziale”.

Il legislatore nazionale ha rivisto e superato il concetto di dotazione organica, per lasciar spazio al piano triennale di fabbisogno di personale che diventa *“lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane”* (punto 2.1 delle linee guida).

Il concetto di dotazione organica si risolve ora in 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).

Richiamate in questa sede le seguenti disposizioni legislative:

L.R. n. 18/2015, come modificata dalla L.R. n. 20/2020	Art. 22 (Sostenibilità della spesa di personale) 1. Gli enti locali assicurano la sostenibilità della spesa complessiva di personale, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, mantenendo la medesima entro un valore soglia. 2. Il valore soglia è determinato quale rapporto percentuale tra la spesa di personale come definita al comma 1 e la media degli accertamenti riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione relativo
---	---

COMUNE DI SESTO AL REGHENA

Provincia di Pordenone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

	all'ultima annualità considerata. L.R. n. 18/2015, come modificata dalla L.R. n. 20/2020 3. Il valore soglia può essere differenziato per classi demografiche. 4. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all' articolo 110 del decreto legislativo 267/2000. 5. La Giunta regionale definisce, con la deliberazione di cui all'articolo 18, comma 2, il valore soglia di cui al comma 1, le classi demografiche, la modulazione e differenziazione del valore soglia rispetto al valore medio per classe demografica, nonché altri aspetti relativi al parametro di sostenibilità della spesa di personale. 6. La Giunta regionale, nella deliberazione di cui al comma 5, tiene conto, prevedendo opportuni correttivi al calcolo del valore soglia, delle specificità dei servizi erogati dagli enti locali del Friuli Venezia Giulia. 7. Gli enti locali che si collocano al di sopra del valore soglia di cui al comma 1 adottano le misure necessarie per conseguire il predetto valore entro cinque anni, a decorrere dall'anno successivo a quello in cui è rilevato il superamento. [..] Art. 22 ter (Mancato rientro al di sotto dei valori soglia di riferimento) 1. [..] 2. Gli enti locali non possono assumere personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale se, decorso il termine previsto all'articolo 22, commi 7 e 8, non hanno ricondotto il parametro di sostenibilità entro il valore soglia di riferimento di cui all'articolo 22, comma 1. 3. I divieti di cui ai commi 1 e 2 operano sino a quando l'ente non ha ricondotto i due parametri ivi previsti entro il valore soglia di riferimento.
--	---

Con deliberazione della Giunta Regionale n. 1994 del 23 dicembre 2021 si sono definiti di valori soglia di cui alla L.R. 18/2015 che per il Comune di Sesto al Reghena è pari al 27,20%.

Nei fatti, l'obbligo della sostenibilità della spesa di personale è definito come rispetto di un valore soglia in riferimento all'incidenza delle spese di personale del Comune sulle entrate correnti del comune medesimo.

Il Comune, ogni anno, determina il proprio posizionamento rispetto al valore soglia e conseguentemente effettua la valutazione sul rispetto dell'obbligo. Tale operazione deve avvenire sia in sede di bilancio di previsione che di rendiconto di gestione.

In particolare il posizionamento è determinato attraverso il confronto tra il valore soglia riferito alla propria classe demografica e il rapporto tra le proprie poste di bilancio così calcolato:

- al numeratore: impegni dell'esercizio di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale, relativi alle voci riportate nel macroaggregato U.1.01.00.00.000, nonché alle voci riportate nel codice spesa U.1.03.02.12.000, del Piano dei Conti finanziario di cui al Decreto legislativo 23 giugno 2011, n.118;

COMUNE DI SESTO AL REGHENA

Provincia di Pordenone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

- al denominatore: accertamenti dell'esercizio di competenza relativi alle entrate correnti e precisamente alle voci riportate nei titoli E.1.00.00.00.000, E.2.00.00.00.000 e E.3.00.00.00.000 del Piano dei Conti finanziario di cui al decreto legislativo 118/2011, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) di parte corrente, stanziato (in sede di bilancio di previsione) ed assestato (in sede di rendiconto) e relativo all'annualità considerata.

Le componenti al numeratore e al denominatore sono opportunamente rettificare in presenza di specifiche fattispecie previste dalla legge (convenzioni, entrate a specifica destinazione).

Per quanto sopra esposto, la dotazione organica per gli anni 2024 – 2025 – 2026, o, più correttamente, la dotazione di spesa di personale potenziale, invalicabile dal piano triennale di fabbisogno di personale è stata così quantificata, nel rispetto delle nuove norme regionali in materia:

	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
VOCE U1.01.01.00.000	1.267.826,00	1.247.370,49	1.247.470,49
VOCE U1.03.02.12.000	3.700,00	3.700,00	3.700,00
A sommare			
rimborsi dovuti per personale in comando, distacco, convenzioni, ecc.	53.941,60	53.941,60	53.941,60
Totale	1.325.467,60	1.305.012,09	1.305.112,09
A detrarre			
Cantieri di lavoro			
rimborsi dovuti per personale in comando, distacco, convenzioni, ecc. (al netto di IRAP)	10.000,00	10.000,00	10.000,00
TOTALE NUMERATORE (A) SPESE	1.315.467,60	1.295.012,09	1.295.112,09
Entrate correnti			
E 1.00.00.00.000	3.155.000,00	3.170.000,00	3.165.000,00
E 2.00.00.00.000	2.582.836,38	2.526.640,90	2.458.103,46
E 3.00.00.00.000	636.590,00	640.290,00	670.440,00
TOTALE ENTRATE	6.374.426,38	6.336.319,90	6.293.543,46
A detrarre			
Fondo credito dubbia esigibilità	166.500,00	166.500,00	166.500,00
Cantieri di lavoro			
RIMBORSI RICEVUTI PER PERSONALE IN CONVENZIONE (AL NETTO DI IRAP)	10.000,00	10.000,00	10.000,00
TOTALE DENOMINATORE (B)	6.197.926,38	6.160.430,90	6.117.043,46
Indice di sostenibilità della spesa del personale	21,22%	21,02%	21,17%

COMUNE DI SESTO AL REGHENA

Provincia di Pordenone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

4. I vincoli finanziari a garanzia degli equilibri di finanza pubblica.

Con l'entrata in vigore delle nuove norme sugli obblighi di finanza locale della Regione Friuli Venezia Giulia è stata effettuata un'operazione di semplificazione delle disposizioni applicabili agli enti locali in materia di contenimento della spesa e regole di reclutamento.

Non sono più applicabili, in particolare, le seguenti norme in materia di:

- a) contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio del triennio 2011-2013, come previsto dall'articolo 22 della legge regionale n. 18/2015 nel testo vigente fino al 31 dicembre 2020;
- b) reclutamento di personale contenute nell'articolo 4, comma 2, della legge 12/2014;
- c) reclutamento del personale a tempo indeterminato contenute, con riferimento fino all'esercizio 2020, nell'articolo 56, comma 19, della legge regionale 18/2016;
- d) reclutamento di personale a tempo determinato contenute nel decreto legge n. 78/2010, articolo 9, comma 28;
- e) reclutamento di personale – utilizzo resti assunzionali – contenute nell'articolo 14-bis del decreto legge n. 4/2019;
- f) reclutamento di personale a tempo indeterminato e lavoro flessibile - budget regionale – contenute nell'articolo 19, commi 1, 2 e 3 della legge regionale n. 18/2016;
- g) reclutamento di personale – cessione spazi assunzionali a livello regionale – contenute nell'articolo 56, comma 19 bis della legge regionale n. 18/2016. Pertanto con le nuove regole non rileva più la disciplina degli spazi assunzionali e le assunzioni prescindono anche dalle eventuali cessazioni. L'ente può assumere se sostiene nel tempo la spesa di personale;
- h) limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016 (Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75), norma peraltro derogata, per il solo esercizio 2020, dall'articolo 10, comma 17 della legge regionale 23/2019.

Il piano triennale di fabbisogno di personale dovrà essere comunque redatto in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio nel rispetto della dotazione organica come sopra definita.

5. Revisione dei profili professionali

Si confermano i profili professionali già rivisti con le deliberazioni della Giunta Comunale n. 20 -21 – 49/2021.

6. Il Piano triennale di fabbisogno di personale.

Il presente piano triennale di fabbisogno di personale, risulta essere coerente con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, con le risorse finanziarie a disposizione.

Nel redigere il piano si è tenuto conto (punto 2.2 delle linee guida):

- della spesa di personale in servizio a tempo indeterminato;
- della spesa di personale in comando, distacco, convenzione;

COMUNE DI SESTO AL REGHENA

Provincia di Pordenone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

- della spesa potenziale derivante dai costi futuri da sostenere per il personale assegnato in comando, distacco, convenzione presso altre amministrazioni delle quali non è certo il trasferimento o la continuazione del comando, distacco, convenzione;
- della spesa per il personale con contratti di lavoro flessibile;
- dell'eventuale spesa per l'assunzione di categorie protette o diversamente abili, nei limiti delle quote di riserva;
- delle nuove assunzioni previste nel triennio.

Rimane inteso che il presente piano costituisce fabbisogno minimo e indispensabile per il buon andamento dei servizi: pertanto ha carattere autorizzatorio, nei limiti di legge, a procedere con ulteriori ed eventuali procedure di reclutamento relative a cessazioni intercorse e non previste o prevedibili, fatti salvi eventuali aggiornamenti da parte della Giunta Comunale.

ANNO 2024 Fabbisogno di personale a tempo indeterminato con evidenza della relativa spesa					
Categoria	Profilo	Fabbisogno	Nei ruoli	Da reclutare	Modalità di reclutamento
Categoria D	Istruttore direttivo amministrativo e/o contabile	2	2	0	***
Categoria D	Istruttore direttivo tecnico	1	1	0	***
Categoria PLB	Istruttore Sottoufficiale di Polizia Locale	1	1	0	***
Categoria C	Istruttore tecnico	13	12	1	Mobilità, concorso, scorrimento graduatorie
Categoria PLA	Agente di polizia Locale	3	3	0	***
Categoria B	Esecutore amministrativo	3	3	0	***
Categoria B	Esecutore Tecnico	5	5	0	***
Categoria A	Operatore tecnico	1	1	0	***
Spesa prevista	€ 1.315.467,60				

COMUNE DI SESTO AL REGHENA

Provincia di Pordenone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

ANNO 2025					
Fabbisogno di personale a tempo indeterminato con evidenza della relativa spesa					
Categoria	Profilo	Fabbisogno	Nei ruoli	Da reclutare	Modalità di reclutamento
Categoria D	Istruttore direttivo amministrativo e/o contabile	2	2	0	***
Categoria D	Istruttore direttivo tecnico	1	1	0	***
Categoria PLB	Istruttore Sottoufficiale di Polizia Locale	1	1	0	
Categoria C	Istruttore amministrativo e/o contabile e/o tecnico	13	13	0	***
Categoria PLA	Agente di polizia Locale	3	3	0	***
Categoria B	Esecutore amministrativo	3	3	0	***
Categoria B	Esecutore Tecnico	5	5	0	***
Categoria A	Operatore tecnico	1	1	0	***
Spesa prevista	€ 1.295.012,09				

ANNO 2026					
Fabbisogno di personale a tempo indeterminato con evidenza della relativa spesa					
Categoria	Profilo	Fabbisogno	Nei ruoli	Da reclutare	Modalità di reclutamento
Categoria D	Istruttore direttivo amministrativo e/o contabile	2	2	0	***
Categoria D	Istruttore direttivo tecnico	1	1	0	***
Categoria PLB	Istruttore Sottoufficiale di Polizia Locale	1	1	0	
Categoria C	Istruttore amministrativo e/o contabile e/o tecnico	13	13	0	***
Categoria PLA	Agente di polizia Locale	3	3	0	***
Categoria B	Esecutore amministrativo	3	3	0	***
Categoria B	Esecutore Tecnico	5	5	0	***
Categoria A	Operatore tecnico	1	1	0	***
Spesa prevista	€ 1.295.112,09				

Il presente fabbisogno tiene conto:

1. dell'obbligo di impiego di figure appartenenti alle categorie protette o al personale disabile;
2. della previsione derivante da costi futuri relativi al rientro a tempo pieno di personale in regime di *part time*;

COMUNE DI SESTO AL REGHENA

Provincia di Pordenone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

3. della possibile risoluzione obbligatoria del rapporto di lavoro per il raggiungimento del limite di età ordinamentale (65 anni).

Con l'approvazione del presente piano, la Giunta Comunale autorizza - fermo restando il rispetto del limite della dotazione organica - la stipulazione di convenzioni per l'utilizzo condiviso di personale ex art. 27 CCRL 19/07/2023 e art. 28 della legge 18/2016 e s.m.i. configurandosi quali atti del privato datore di lavoro qualora il responsabile di servizio ne ravvisi l'opportunità, previa informativa.

ESERCIZI FINANZIARI 2025 e 2026

Per gli anni 2025 e 2026 La spesa prevista ammonta a:

Anno	Spesa prevista
2025	€ 1.295.012,09
2026	€ 1.295.112,09

Sulla scorta delle elaborazioni economico finanziarie, si dà evidenza della spesa di personale aggiornata e del rispetto del valore soglia nella tabella che segue:

	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
VOCE U1.01.01.00.000	1.267.826,00	1.247.370,49	1.247.470,49
VOCE U1.03.02.12.000	3.700,00	3.700,00	3.700,00
A sommare			
rimborsi dovuti per personale in comando, distacco, convenzioni, ecc.	53.941,60	53.941,60	53.941,60
Totale	1.325.467,60	1.305.012,09	1.305.112,09
A detrarre			
Cantieri di lavoro	0,00	0,00	0,00
rimborsi dovuti per personale in comando, distacco, convenzioni, ecc. (al netto di IRAP)	10.000,00	10.000,00	10.000,00
TOTALE NUMERATORE (A) SPESE	1.315.467,60	1.295.012,09	1.295.112,09
Entrate correnti			
E 1.00.00.00.000	3.155.000,00	3.170.000,00	3.165.000,00
E 2.00.00.00.000	2.582.836,38	2.526.640,90	2.458.103,46
E 3.00.00.00.000	636.590,00	640.290,00	670.440,00
TOTALE ENTRATE	6.374.426,38	6.336.319,90	6.293.543,46
A detrarre			
Fondo credito dubbia esigibilità	166.500,00	166.500,00	166.500,00
Cantieri di lavoro	0,00	0,00	0,00
RIMBORSI RICEVUTI PER PERSONALE IN CONVENZIONE (AL NETTO DI IRAP)	10.000,00	10.000,00	10.000,00
TOTALE DENOMINATORE (B)	6.197.926,38	6.160.430,90	6.117.043,46
Indice di sostenibilità della spesa del personale	21,22%	21,02%	21,17%
Rispetto valore soglia	-5,98%	-6,18%	-6,03%