



Comune di San Giorgio di Nogaro

Provincia di Udine

Verbale di deliberazione della Giunta

Registro delibere di Giunta N. 9

OGGETTO: Piano triennale dei fabbisogni del personale 2021 - 2023

L'anno 2021 il giorno 03 del mese di FEBBRAIO alle ore 12:30 , presso la Sede Municipale si è riunita in videoconferenza la Giunta.

Risultano:

		Presente/Assente
Mattiussi Roberto	Sindaco	Presente
Bertoldi Enzo	Vice Sindaco	Assente
Sartori Roberta	Assessore	Presente
Butà Leonardo	Assessore	Presente
Denittis Elisa	Assessore	Presente
Vocchini Massimo	Assessore	Presente

Assiste la Segretario dr.ssa Cantarutti Luisa la quale accerta la presenza dei componenti in collegamento.

Constatato il numero legale degli intervenuti assume la presidenza il sig. Mattiussi Roberto nella qualità di Sindaco ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la giunta adotta la seguente deliberazione:

LA GIUNTA COMUNALE

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“1. 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.

2. 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.

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.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al

presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni 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.”

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che *“(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...)*

comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 - 1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 - 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. 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.*
 - 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 - 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
 - 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così 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 disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “*dotazione organica*” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: “*Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell’articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni*”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell’11 settembre 2020;

Vista la legge regionale 7 novembre 2019 n. 19 avente ad oggetto “Recepimento dei principi fondamentali del sistema integrato degli enti territoriali del Friuli Venezia Giulia, di cui all’Accordo tra Stato e Regione in materia di finanza pubblica del 25 febbraio 2019. Modifiche alla legge regionale 18/2015”, Visto in particolare l’articolo 2, comma 2 bis della legge regionale 18/2015, come inserito dalla legge regionale 19/2019 che prevede che, al fine di conseguire gli obiettivi di finanza pubblica, spetta alla Regione definire con legge di stabilità il concorso finanziario e gli obblighi a carico degli enti locali adottando misure di razionalizzazione e contenimento della spesa idonee ad assicurare il rispetto delle dinamiche della spesa aggregata delle amministrazioni pubbliche;

Vista 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 (La disciplina della finanza locale del Friuli Venezia Giulia, nonché modifiche a disposizioni delle leggi regionali 19/2013, 9/2009 e 26/2014 concernenti gli enti locali) e norme sulla concertazione delle politiche di sviluppo));

Richiamato, in particolare, l’articolo 1 della legge regionale 20/2020 che ha inserito all’articolo 2 della legge regionale 18/2015 il comma 2 ter, che prevede che gli enti locali della Regione assicurano la razionalizzazione ed il contenimento della spesa nell’ambito del concorso finanziario di cui al comma 2 bis, nonché attraverso il rispetto degli obblighi di cui agli articoli 21 e 22, e delle misure previste dalla legislazione regionale espressamente recepite dalle leggi regionali;

Visto l’articolo 19 della legge regionale 18/2015, come modificato dall’articolo 3 della legge regionale 20/2020 che definisce i seguenti obblighi di finanza pubblica per enti locali della Regione Friuli Venezia Giulia;

- a) assicurare l’equilibrio di bilancio in applicazione della normativa statale,
- b) assicurare la sostenibilità del debito ai sensi dell’articolo 21 della medesima legge regionale,
- c) assicurare la sostenibilità della spesa di personale ai sensi dell’articolo 22 della medesima legge regionale, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa di personale;

Considerato che le disposizioni contenute nella legge regionale 20/2020, che hanno modificato la legge regionale 18/2015, hanno efficacia a decorrere dal 1° gennaio 2021, come previsto dall’articolo 17, comma 1, della legge regionale 20/2020;

Visti:

- il comma 1 dell’articolo 22 della legge regionale 18/2015 il quale stabilisce che 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;

- il comma 2 dell'articolo 22 della legge regionale 18/2015 che fornisce la definizione di valore soglia in riferimento alla sostenibilità della spesa di personale 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 all'ultima annualità considerata;
- il comma 4 dell'articolo 22 della legge regionale 18/2015 che definisce 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
- i commi 5 e 6 dell'articolo 22 della legge regionale 18/2015 i quali stabiliscono che 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, tenendo conto delle specificità dei servizi erogati dagli enti locali del Friuli Venezia Giulia, prevedendo opportuni correttivi al calcolo del valore soglia;

Preso atto che con deliberazione di Giunta Regionale n. 1885/2020 sono stati determinati i valori soglia e gli aspetti operativi relativi agli obblighi di finanza pubblica anche per la spesa del personale;

Considerato che il valore soglia per i comuni da 5 mila a 9.999 abitanti del rapporto della spesa del personale rispetto le entrate correnti è fissato al 26,7%;

Visti i conteggi del Responsabile del Servizio finanziario fatti rapportando le spese di personale 2019 e le entrate correnti 2017/2018/2019 secondo le modalità della normativa regionale per la determinazione del valore soglia per le nuove assunzioni è pari a 1.833.286,14€ con un rapporto del 24,86%;

Preso atto che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità del 26,7% e che tale rispetto viene garantito anche con la previsione di spesa del personale 2021;

Rilevato quindi che per l'anno 2021 il tetto massimo della spesa di personale è pari a € 1.833.286,14;

Considerato che, ai sensi della DGR n. 1758 del 20/11/2020, gli enti il cui valore soglia è inferiore al valore soglia di virtuosità possono incrementare la spesa di personale, 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;

Preso atto che i vincoli finora previsti dalla legge statale e non ricompresi nelle leggi regionali non si applicano agli enti locali della Regione, ivi compresi quelli in materia di contenimento della spesa comunque denominati, ciò è stato recentemente confermato dalla sentenza n. 273 del 03/12/2020 della Corte Costituzionale;

Considerato che non sono più applicabili, in particolare, le seguenti norme in materia di:

- 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;
- reclutamento di personale contenute nell'articolo 4, comma 2, della legge 12/2014;
- reclutamento del personale a tempo indeterminato contenute, con riferimento fino all'esercizio 2020, nell'articolo 56, comma 19, della legge regionale 18/2016;

- reclutamento di personale a tempo determinato contenute nel decreto legge n. 78/2010, articolo 9, comma 28;
- reclutamento di personale – utilizzo resti assunzionali – contenute nell’articolo 14-bis del decreto legge n. 4/2019;
- 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;
- 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;
- 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. Permangono, invece:
 - i limiti contrattuali del fondo straordinario (art. 17 comma 8 del CCRL biennio economico 2000-2001) e quelli delle indennità (art. 32 comma 7 del CCRL triennio economico 2016-2018).
 - i limiti minimi e massimi per le indennità di posizione organizzativa stabiliti dall'art.44 comma 3 del CCRL biennio economico 2004-2005 (4.150 – 10.350 euro per tredici mensilità), e le percentuali della retribuzione di risultato previsti all'art. 44 comma 6 (da un minimo di 15% ad un massimo del 35%);

Richiamato inoltre il testo dell’art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l’approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *“Il divieto contenuto nell’art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all’istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall’art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall’art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell’ente utilizzatore”*;

Considerato ai fini dell’impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l’ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell’art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all’interno della quota d’obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;

- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001¹;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 182 in data 26/11/2019, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto *“Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022”*;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021 - 2023 predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
 - b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
 - c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
- che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale come deliberato in data odierna;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l’indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*.

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri della normativa regionale;

Spesa potenziale massima (A)	€ 1.833.286,14
-------------------------------------	-----------------------

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 – 2023 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

¹ Art. 6-bis, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001: *“2. Le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale.”*

Personale a tempo indeterminato IN SERVIZIO (+)	1.561.093,17 €
Personale in comando in entrata (+)	
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	32.813,76 €
Personale a tempo indeterminato da assumere per coprire i posti vacanti (+)	134.507,34 €
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	
Assunzioni per mobilità (+)	
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (lavoro interinale e convenzioni) (+)	19.000,00 €
Spesa SUBTOTALE (=)	1.747.414,27 €
altre spese di personale ricomprese nel macroaggregato 1 (buoni pasto, straordinario elettorale, ex merloni, diritti di rogito)(+)	136.774,39 €
detrazioni spese ricomprese nel macroaggregato 1 (-)	55.000,00 €
Spesa TOTALE (B) (=)	1.829.188,66 €

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 – 2023 (B) è **inferiore** alla spesa potenziale massima (A);

Considerato che in sede previsionale se vengono considerate le entrate correnti dell'esercizio 2021 a cui è stato sottratto l'importo del FCDE anno 2021 l'importo della spesa potenziale salirebbe a 1.859.765,22€ pertanto dando un maggiore margine nel caso vengano realizzate le entrate iscritte in bilancio di previsione;

Richiamati:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;
- la DGR 1885/2020 che dispone che: *"2. A decorrere dal 01/01/2021, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 2 possono incrementare la spesa di personale, 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 rapportata alle entrate*

correnti, come definite in precedenza, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 2 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”;

Visto il proposito il parere dall'organo di revisione economico-finanziaria che ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni della normativa regionale in tema di spesa di personale, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Visto il piano occupazionale 2021-2023 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato C) alla presente deliberazione;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2021-2023 prevede complessivamente n. 3 posti da ricoprire attualmente vacanti e ulteriori 3 posti che si renderanno vacanti a seguito di pensionamenti mediante:

- ☐ concorso pubblico o attingimento di graduatoria;
- ☐ mobilità

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica organica dell'ente (allegato B);

Dato atto che:

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2021-2023 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2021-2023 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale di data odierna, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2021/2023, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Accertato che sul presente provvedimento verrà fatta comunicazione successiva così come previsto dal contratto regionale;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Vista la legge regionale n.18/2015:

Visti:

il vigente Regolamento Comunale sui Controlli Interni approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 05.03.2013;

il Vigente Statuto comunale;

VISTO l'allegato parere tecnico espresso dal competente Responsabile di Servizio ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs.vo 267/2000;

VISTO l'allegato parere di regolarità contabile espresso dal competente Responsabile di Servizio ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs.vo 267/2000;

VISTI i provvedimenti emessi dall'Autorità governativa centrale e dagli Organi regionali che hanno disposto le misure urgenti per il contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, in particolar modo l'art. 73 comma 1 del DL 18/2020 e l' art. 11 della Legge regionale 12 marzo 2020, n. 3;

VISTI i decreti del Sindaco n. 5 del 20/03/2020, n. 22 del 14/10/2020, n. 26 del 20/10/2020 e n. 1 del 12/01/2021 con i quali è stato disciplinato, in ottemperanza all'art 73, comma 1 del DL e all'art 11 della Legge regionale 12 marzo 2020, n. 3, lo svolgimento delle giunte e dei consigli comunali mediante videoconferenza, durante il periodo di emergenza per il contenimento del contagio del virus COVID - 19 e sono stati altresì definiti i criteri di trasparenza e tracciabilità per lo svolgimento delle sedute della Giunta e del Consiglio comunale con modalità telematica;

ACCERTATO che la presente seduta è stata convocata e si tiene con modalità telematiche che garantiscono la verifica dell'identità degli intervenuti in videoconferenza;

DATO ATTO che tale modalità ha consentito a tutti i componenti della Giunta di partecipare alla discussione e alla votazione simultanea sul presente argomento all'ordine del giorno;

Ad unanimità di voti resi ed espressi per appello nominale,

DELIBERA

di approvare, per le considerazioni esposte in premessa, quanto segue:

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023** quale parte integrante e sostanziale;
2. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
3. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2021-2022-2023**, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di

reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

4. di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi dell'art. 22 LR 18/2015 e alla DGR n. 1885/2020;
5. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
6. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 – 2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.
7. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
8. DI DARE ATTO che il PO responsabile del servizio, provvederà, a sua cura, all'adempimento di tutti gli eventuali obblighi di pubblicità, trasparenza discendenti dal presente atto previsti dal D.Lgs 33/2013 nonché dal Piano anticorruzione adottato dall'Ente;
9. DI DARE ATTO, ai sensi del combinato disposto dall'art.147-bis del D.Lgs. n.267/2000 così come modificato dalla Legge n. 213/2012 e dall'art.5 del Regolamento Comunale sui Controlli Interni, approvato con Deliberazione di Consiglio comunale n. 6 del 05.03.2013, che il presente provvedimento rispetta i requisiti di regolarità e correttezza dell'azione amministrativa e che sussistono tutti i presupposti di regolarità tecnica;

LA GIUNTA COMUNALE

Con votazione unanime e palese,

DELIBERA

di dichiarare, ai sensi della L.R. 21/2003, il presente atto immediatamente esecutivo, attesa l'urgenza di provvedere.

Comune di San Giorgio di Nogaro

Provincia di Udine

Ufficio Ragioneria

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE: *Piano triennale dei fabbisogni del personale 2021 - 2023*

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.

Comune di San Giorgio di Nogaro, lì 25/01/2021

IL RESPONSABILE
DOTT.SSA FLORA SCHIAFFINO

Comune di San Giorgio di Nogaro

Provincia di Udine

Ufficio Ragioneria

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE: *Piano triennale dei fabbisogni del personale 2021 - 2023*

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

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

Comune di San Giorgio di Nogaro, lì 25/01/2021

IL RESPONSABILE
DOTT.SSA FLORA SCHIAFFINO

Letto, confermato e sottoscritto,

Il Presidente
Mattiussi Roberto

Il Segretario
Cantarutti Luisa

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio on line dal 08/02/2021 al 22/02/2021 per quindici giorni consecutivi.

Comune di San Giorgio di Nogaro, li 08/02/2021

Il Responsabile della Pubblicazione
Chiara Pauletto

ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 03/02/2021, poiché dichiarata immediatamente esecutiva.

Li 03/02/2021

Il Responsabile dell'esecutività
Chiara Pauletto

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: CANTARUTTI LUISA
CODICE FISCALE: CNTLSU67B44I403E
DATA FIRMA: 03/02/2021 17:00:40
IMPRONTA: 08B7E7040BD3B76A23C97748B54B9FAAA5F4C15EF99F0C457D65B96334F59A7D
A5F4C15EF99F0C457D65B96334F59A7D4E175C0FF98871805A64E8B02B656919
4E175C0FF98871805A64E8B02B65691977189ED2ADB54A7CA56929CEB2AD7E8D
77189ED2ADB54A7CA56929CEB2AD7E8D6BF32D793EDF36DF30659A71302DB54D

NOME: PAULETTO CHIARA
CODICE FISCALE: PLTCHR84L58G284N
DATA FIRMA: 03/02/2021 17:41:55
IMPRONTA: 535154D315EF724BD6B77AEF617F29DE7870BA9C49D7BDEFBB6AE01AA4BEEDF5
7870BA9C49D7BDEFBB6AE01AA4BEEDF5CC85DF0EE3B9F5D19B6A6EF209658698
CC85DF0EE3B9F5D19B6A6EF20965869877B426B1323D8BF3D2EF5C79FDBC6B71
77B426B1323D8BF3D2EF5C79FDBC6B717C10CF67563FF550CD54B943635D65AE

NOME: MATTIUSSI ROBERTO
CODICE FISCALE: MTTRRT52A07H895U
DATA FIRMA: 03/02/2021 17:47:28
IMPRONTA: 07E2840CFD0F21F761F376E36B337EF4946701EBFAF3B3E904E2115FCBA9C0B1
946701EBFAF3B3E904E2115FCBA9C0B1DA553DFF6C8D753FC1B7B3BFAF4EAF6D
DA553DFF6C8D753FC1B7B3BFAF4EAF6D1FB010CFF56B180CE61DB95C4FD86B2C
1FB010CFF56B180CE61DB95C4FD86B2C92C7A1E1EF0E82B0EBAB36A1EC51535F

Comune di SAN GIORGIO DI NOGARO (Prov. UD)

SERVIZIO PERSONALE

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

2021-2023

Indice:

- a) Premessa
- b) L'organizzazione dell'ente
- c) Le scelte organizzative
- d) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- e) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- f) Quantificazione risorse decentrate
- g) I costi del fabbisogno di personale
- h) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

a) Premessa

- La Riforma della Pubblica Amministrazione, avviata dalla Legge Delega 7 agosto 2015 n. 124, è stata promossa attraverso l'adozione di numerosi decreti attuativi, in particolare per quanto interessa ai fini del presente Piano, dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (G.U. n. 130 del 7/06/2017), in vigore dal 22 giugno 2017. Tra le principali misure introdotte dal decreto troviamo il progressivo superamento della cd. "dotazione organica" e l'introduzione di un nuovo modello di reclutamento dinamico, basato sui fabbisogni e non più sui posti vacanti in pianta organica con l'obiettivo di reclutare le professionalità che davvero sono utili al miglioramento dei servizi; l'integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità attraverso l'istituzione di una Consulta nazionale e di un responsabile aziendale nei processi di inserimento; la previsione di un regime transitorio per superare il precariato storico; la possibilità di svolgere i concorsi in forma centralizzata o aggregata; la definizione dei rapporti con le OO.SS. al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la parità di trattamento tra categorie omogenee e l'accelerazione delle procedure negoziali.
- La definizione del Piano di fabbisogno 2021/2023, che costituisce allegato obbligatorio al DUP 2021/2023, dovrà tener conto, da un lato, dei contenuti delle Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6ter del D.Lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. 75/2017 e, dall'altro lato, delle ricadute sugli assetti

organizzativi dell'Ente della riforma. Trattandosi di programmazione triennale risulteranno rilevanti anche le eventuali modifiche che potrebbero intervenire in corso d'anno.

- Il presente Piano triennale per il Fabbisogno del Personale viene redatto in conformità con le disposizioni normative vigenti e con le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione pubblicate nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018.

b) L'organizzazione dell'ente

Attualmente il Comune di San Giorgio di Nogaro ha un'organizzazione gestionale basata sulla suddivisione delle funzioni in sei aree: Amministrativa-Affari Generali, Tecnica, Finanziaria, Servizi al cittadino e alle imprese, Cultura e Sociale e Vigilanza.

c) Le scelte organizzative

Nel corso del triennio 2021/2023 l'Ente applicherà le scelte organizzative attuate negli esercizi precedenti, senza particolari cambiamenti sull'assetto organizzativo in materia di personale. Tuttavia è probabile che, con le attuali disposizioni legislative in materia di pensionamenti, si troverà a dover far fronte, anche nel prossimo triennio a diverse cessazioni per raggiunti limiti di età e/o di servizio di alcune unità di personale dipendente in diversi servizi.

d) 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 2021/2023 si prevedono delle cessazioni per quiescenza e la copertura dei tre posti ancora vacanti a seguito di pensionamenti (1 cat. D e 1 PLA) e di una mobilità in uscita del PLB.

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

Per il triennio 2021/2023 si prevede un'assunzione a tempo determinato per gli esercizi 2021/2023 per un posto a 24 ore per lo sportellista del friulano rimborsato per 10 ore dagli altri comuni aderenti il servizio e il ricorso a forme di lavoro flessibile quale ad esempio quello interinale per far fronte ad eventuali e straordinarie carenze di personale.

f) Quantificazione risorse decentrate

Il Fondo per le risorse decentrate è stato costituito secondo il dettato del nuovo CCRL/2018, non è stata operata alcuna decurtazione perché con il nuovo sistema regionale qualsiasi spesa di personale è assoggettata al valore soglia.

	2021
FONDO INCENTIVANTE ART. 32 CCRL/2018	€ 102.507,14
FONDO LAVORO STRAORDINARIO	€ 9.640,73
INDENNITA' FINANZIATE DA BILANCIO CCRL/2018	€ 21.046,53
Salario Aggiuntivo - indennità di comparto	€ 28.995,12
TOTALE SALARIO ACCESSORIO 2019	€ 162.189,52

g) fabbisogno di personale e la compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

Il Fabbisogno del personale 2021/2023 approvato con il presente provvedimento, rispetta i limiti imposti dalla normativa vigente, che per il Comune di San Giorgio di Nogaro sono pari al limite massimo di spesa potenziale con il valore soglia di 1.833.286,14€.

<i>cat</i>	<i>Posti coperti alla data del 31.12.2020</i>		<i>Posti da coprire per effetto del presente piano</i>		<i>costo complessivo dei posti coperti e da coprire</i>
	<i>FT</i>	<i>PT</i>	<i>FT</i>	<i>PT</i>	
<i>D/PLB</i>	6	0	2	0	378.918,02 €
<i>C</i>	16	4	1	1*	786.433,30 €
<i>B</i>	13	2	0	0	457.986,16 €
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	35	6	3	1	45
<i>segretario comunale</i>	1				105.076,79 €
TOTALE SPESA (tabellare e oneri riflessi)					1.728.414,27 €

** tempo determinato*

Fabbisogno del Personale/Piano Occupazionale						
Descrizione	2021	importo 2021	2022	importo 2022	2023	importo 2023
personale in quiescenza	2	62.795,60 €	1	37.275,84 €	3	123.509,08 €
Nuove assunzioni						
Personale nuove assunzioni						
di cui cat. A						
di cui cat. B						
di cui cat. C (*)	2	59.682,11 €				
di cui cat. D	2	83.284,32 €				
Composizione del personale per contratto						
Personale a tempo determinato	1	25.000,00 €	1	25.000,00 €	1	25.000,00 €
Personale a tempo indeterminato	44	1.703.414,27 €	44	1.703.414,27 €	44	1.713.414,27 €
Totale del Personale	45	1.728.414,27 €	45	1.728.414,27 €	45	1.738.414,27 €
Acquisizione temporanea di personale con forme flessibili		19.000,00 €		19.000,00 €		19.000,00 €

COMUNE DI SAN GIORGIO DI NOGARO

(Provincia di Udine)

Parere del Revisore dei Conti sulla delibera della Giunta Comunale avente per oggetto: “Adozione del Piano triennale dei fabbisogni del personale 2021/2023” ai sensi dell’art. 19, co. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448.

Il Revisore dei Conti del Comune di San Giorgio di Nogaro, Rag. Laura Ceccotti;

- Ricevuta in data data 25.01.2021 la bozza della deliberazione giuntale avente ad oggetto: “Adozione del Piano triennale dei fabbisogni del personale 2021/2023”

VISTI:

- il bilancio di previsione 2020-2022 e i relativi allegati ai sensi del d.lgs. 118/2011, approvati con deliberazione consiliare in data 18.12.2019, nonché le successive variazioni al bilancio di previsione e, da ultimo, la XIII Variazione al bilancio di previsione 2020 – 2022 approvata con deliberazione consiliare di data 25/11/2020;
- la deliberazione giuntale n. 182 del 26.11.2019 con la quale é stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022.

PREMESSO:

che l’articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che questo organo accerti 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 legge n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;

CONSIDERATO:

che il fabbisogno di personale, relativamente al triennio 2021-2023, vista la dotazione organica al 31.12.2020 (allegato B alla bozza di deliberazione giuntale) con n. 44 posti in organico e n. 42 posti occupati, tenuto anche conto di due cessazioni per quiescenza previste per il 2021, è pari a quattro unità per l’annualità 2021 e corrisponde a:

una unità di personale a tempo indeterminato, categoria D

una unità di personale a tempo indeterminato, PLA

una unità di personale a tempo indeterminato in uscita del PLB

una unità di personale a tempo determinato da assumere per il periodo 2021-2023 a par time (sportellista del Friulano);

considerato che a seguito di ulteriori cessazioni per quiescenza previste per le annualità 2022 e 2023 il fabbisogno di personale aumenterà, dal 2022 al 2023, di tre ulteriori unità di personale vacante;

VISTI

gli artt. 90 e 110 del T.U. enti locali e l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165 in materia di programmazione triennale del fabbisogno del personale e relativi atti di programmazione come modificato, da ultimo, dal D.Lgs. 75/2017;

l'art. 30 del D.Lgs. 165/2001;

l'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001;

l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della L. 183/2011;

considerato che l'Ente non ha eccedenze di personale;

visto il DPCM 08/05/2018 in materia di "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

l'art. 33, c.2 del D.L. 30 aprile 2019 n. 34 in tema di assunzioni di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni, in base alla sostenibilità finanziaria;

il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006, disponendo una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa;

la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020;

la L.R. 7 novembre 2019 n. 19 avente ad oggetto "Recepimento dei principi fondamentali del sistema integrato degli enti territoriali del Friuli Venezia Giulia, di cui all'Accordo tra Stato e Regione in materia di finanza pubblica del 25 febbraio 2019. Modifiche alla legge regionale 18/2015";

la L.R. 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'articolo 19 della L.R. 18/2015, come modificato dall'articolo 3 della legge regionale 20/2020 che definisce i seguenti obblighi di finanza pubblica per enti locali della Regione Friuli Venezia Giulia;

- a) assicurare l'equilibrio di bilancio in applicazione della normativa statale;
- b) assicurare la sostenibilità del debito ai sensi dell'articolo 21 della medesima legge regionale,
- c) assicurare la sostenibilità della spesa di personale ai sensi dell'articolo 22 della medesima legge regionale, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa di personale;

l'articolo 22 della L.R. 18/2015, in ordine alle modalità attraverso le quali gli enti assicurano la sostenibilità della spesa complessiva di personale;

Considerato che le disposizioni contenute nella legge regionale 20/2020, che hanno modificato la legge regionale 18/2015, hanno efficacia a decorrere dal 1° gennaio 2021;

PRESO ATTO

che con deliberazione di Giunta Regionale n. 1885/2020 sono stati determinati i valori soglia e gli aspetti operativi relativi agli obblighi di finanza pubblica anche per la spesa del personale;

Considerato che il valore soglia per i comuni da 5 mila a 9.999 abitanti del rapporto della spesa del personale rispetto le entrate correnti è fissato al 26,7%; verificati i conteggi del Responsabile del Servizio finanziario, fatti rapportando le spese di personale 2019 e le entrate correnti 2017/2018/2019 secondo le modalità della normativa regionale per la determinazione del valore soglia per le nuove assunzioni e verificato che le spese previste nel prossimo triennio dall'Ente per il personale dipendente, sono inferiori, in ciascuna delle tre annualità, al limite soglia stabilito con normativa regionale;

Considerato che, ai sensi della DGR n. 1758 del 20/11/2020, gli enti il cui valore soglia è inferiore al valore soglia di virtuosità possono incrementare la spesa di personale, 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;

Preso atto che i vincoli finora previsti dalla legge statale e non ricompresi nelle leggi regionali non si applicano agli enti locali della Regione, ivi compresi

quelli in materia di contenimento della spesa comunque denominati, come confermato dalla sentenza n. 273 del 03/12/2020 della Corte Costituzionale;

Verificato che il comune di San Giorgio di Nogaro:

- con il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 in corso di approvazione, assicura la sostenibilità della spesa di personale ai sensi dall'art. 22 L.R. n. 18/2015 e s.m.i., tenuto conto della DGR 1885/2020;
- esaminata la proposta di deliberazione di cui in premessa e gli allegati alla stessa (A, B e C);

RILEVATO

il permanere degli equilibri di bilancio;

che l'andamento dinamico della gestione, esaminato nella sua globalità, assicura l'equilibrio di bilancio;

che le previsioni contenute nel documento di programmazione triennale in oggetto sono compatibili con l'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;

ATTESTA

- Ai sensi dell'art. 19, co. 8, della L. 448/2001, e in coerenza con gli artt. 30, 34 -bis e 35 del D.Lgs. n. 165/2001 e con le Linee Guida contenute nel DPCM 8 maggio 2018, la legittimità del contenuto della delibera di approvazione del piano triennale dei fabbisogni per il triennio 2021-2023 e del relativo piano occupazionale;

- la compatibilità economico-finanziaria delle previsioni di spesa effettuate con i vincoli di bilancio e la coerenza con i vincoli posti dalla normativa vigente in materia e, in particolare, con l'art. 22 L.R. 18/2015 e con la DGR n. 1885/2020;

- esprime il proprio parere favorevole sulla proposta di deliberazione in oggetto.

San Giorgio di Nogaro, lì 27.01.2021

Il Revisore dei Conti
Laura Ceccotti

