



COMUNE DI MAGNANO IN RIVIERA

**PIANO TRIENNALE DEL
FABBISOGNO DEL PERSONALE
2025/2027**

INTRODUZIONE

Ai sensi dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 6 del D. Lgs. 165 del 2001, gli Enti Locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale.

L'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 prevede l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di provvedere annualmente alla rilevazione delle situazioni di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, disponendo il divieto di effettuare assunzioni a qualsiasi titolo in caso di incapienza.

L'art. 89 del D. Lgs. n. 267/2000 prevede, al comma 5, che gli Enti Locali provvedono alla rideterminazione 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 delle esigenze d'esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

La L.R. del 15 aprile 2005 n. 8 prevede all'art. 17 che "...i comuni provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e alla gestione del personale, nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, nei limiti derivanti dalla proprie capacità di bilancio e dai vincoli derivanti dal rispetto del patto di stabilità e crescita, definiti dalla regione, ..".

L'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, stabilisce che 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 e che detto piano indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, 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.

Ai sensi del comma 3 del predetto articolo, in sede di definizione del piano dei fabbisogni, 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 e fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente; le linee di indirizzo sono state adottate con Decreto della Presidenza del Consiglio – Funzione pubblica 8 maggio 2018.

Ai sensi del comma 6 del succitato art. 6 "Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."

Le linee di indirizzo sopra citate confermano che per le regioni e gli enti territoriali sottoposti a tetti di spesa di personale, l'indicatore di spesa potenziale massima sulla quale modulare i fabbisogni di personale consiste nel limite di spesa di personale consentito dalla legge.

L'art. 3, comma 1, del D.Lgs. 13 dicembre 2023 ha inserito all'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 a partire dal 13.01.2024 i seguenti commi:

2-bis. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, nell'ambito del personale in servizio, individuano un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione, che definisce specificatamente le modalità e le azioni di cui al comma 2, lettera f), proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance di cui al comma 2, lettera a), e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali di cui al comma 2, lettera b). Le predette funzioni possono essere assolte anche dal responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro di cui all'articolo 39-ter, comma 1, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, ove dotato di qualifica dirigenziale. I nominativi dei soggetti individuati ai sensi del presente comma sono comunicati alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

2-ter. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, con meno di cinquanta dipendenti, possono eventualmente applicare le previsioni di cui al comma 2-bis, anche ricorrendo a forme di gestione associata.

L'art. 1, comma 557, della L. 30 dicembre 2004 n. 311 disciplina l'istituto dello scavalco di

eccedenza.

La circolare 2/2008 del 11.03.2008 del Dipartimento della Funzione pubblica chiarisce la distinzione tra rapporti di lavoro subordinato e lavoro autonomo.

Ai sensi delle seguenti disposizioni legislative della Regione Friuli Venezia Giulia:

- art. 19 L.R. 18/2015 così come modificato dall'art. 3 della L.R. n. 20 del 6.11.2020: 1. Gli enti locali sono tenuti ad assicurare:

- l'equilibrio di bilancio ai sensi dell'articolo 20;
- la sostenibilità del debito ai sensi dell'articolo 21;
- la sostenibilità della spesa di personale ai sensi dell'articolo 22, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa di personale;

- la L.R. 12/2014: Alle amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale si applicano, a decorrere dal 1° gennaio 2014, ai fini dell'attivazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato o con contratti di lavoro flessibile, anche somministrato, le disposizioni previste a livello nazionale in materia di limiti assunzionali e relative fattispecie di deroga;

- art. 9, commi 5 e 6, della L.R. 23/2021 che ha novellato la normativa in tema di modalità di assunzione e di progressioni tra le categorie del personale non dirigente delle amministrazioni del Comparto unico FVG;

In attuazione a quanto previsto dalla L.R. 20/2020:

- la deliberazione della Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia n. 1885 del 14.12.2020 "*LR 18/2015, come modificata dalla LR 20/2020 - norme di coordinamento della finanza pubblica per gli enti locali della regione. Determinazione dei valori soglia e degli aspetti operativi relativi agli obblighi di finanza pubblica per i comuni della regione in termini di sostenibilità del debito e della spesa di personale. Approvazione definitiva*;

- la deliberazione della Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia n. 789 del 21.05.2021 "*L.R. 18/2015, come modificata dalla L.R. 20/2020. Norme di coordinamento della finanza pubblica per gli Enti locali della Regione. Valori soglia sostenibilità di cui alla DGR 1885/2020. Prima analisi e adeguamenti*";

- la deliberazione della Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia n. 1994 del 23.12.2021 "*LR 18/2015. Obblighi di finanza pubblica per gli enti locali del Friuli Venezia Giulia. Aggiornamento dei valori soglia dell'indicatore di sostenibilità della spesa di personale in esito al monitoraggio relativo ai "Contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso di prestiti da amministrazioni pubbliche". Approvazione definitiva*";

- la deliberazione della Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia n. 561 del 22.06.2022 "*L.R. 18/2015. Norme di coordinamento della finanza pubblica per gli Enti locali della Regione. Valori soglia relativi all'indicatore di sostenibilità della spesa di personale. Integrazione alla DGR 1885/2020 a seguito del piano straordinario di assunzioni a tempo determinato nei Comuni in attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*";

- la deliberazione della Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia n. 951 del 23.06.2023 "*L.R. 18/2015. Norme di coordinamento della finanza pubblica per gli Enti locali della Regione. Integrazione della DGR 1885/2020 e successive modifiche e integrazioni, in relazione alle disposizioni previste dall'articolo 9, comma 48, della L.R. 13/2022 e agli aspetti correlati ai rinnovi dei contratti collettivi regionali e nazionali di lavoro. Approvazione definitiva*".

L'art. 22 bis della L.R. 18/2015 detta le norme per il monitoraggio regionale degli obblighi di finanza pubblica ed il Decreto n. 57363/GRFVG del 19.11.2024 ad oggetto "Obblighi di finanza pubblica per gli Enti locali del Friuli Venezia Giulia. Attività di monitoraggio e approvazione modulistica relativa ai dati dei Bilanci di previsione 2025-2027 dei Comuni (articolo 22 bis, comma 4, L.R. 18/2015)".

L'art. 28 bis della L.R. 18/2016 ha esteso ai dipendenti della Regione Friuli Venezia Giulia l'applicazione dell'istituto dello scavalco di eccedenza.

Il Contratto collettivo di Comparto del personale non dirigente -Triennio normativo ed economico 2019-2021 della Regione Friuli Venezia Giulia è stato sottoscritto in data 19.07.2023.

Il Documento unico di programmazione è stato approvato con la deliberazione consiliare n. 2 del 13.02.2025.

SPESA DI PERSONALE

Sulla base alla disciplina sopra delineata:

- il Comune di Magnano in Riviera rientra nella fascia c) della tabella 2 della deliberazione della Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia n. 1994 del 23.12.2021 “Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti” e che di conseguenza ha un valore soglia pari al 26,80%;
- il Comune di Magnano in Riviera rientra nella classe di merito a) della tabella 3 della deliberazione della Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia n. 1885 del 14.12.2020 e che di conseguenza ha un incremento percentuale del valore soglia pari al 5,00%;
- il Comune di Magnano in Riviera ha un valore soglia pari al 31,80%;
- la previsione dell'indicatore di sostenibilità della spesa di personale – Anno 2025 è pari a 22,57 con uno scostamento di – 9,23;
- con riferimento ai parametri di cui alle deliberazioni della Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia n. 1885 del 14.12.2020 e n. 1994 del 23.12.2021, il Comune di Magnano in Riviera rispetta i valori soglia e non deve quindi adottare misure di contrazione della spesa di personale.

FABBISOGNO DEL PERSONALE

Con la deliberazione di Giunta comunale n. 11 del 12.03.2024 avente ad oggetto “Approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione 2024/2026 ai sensi dell’art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021” era stato approvato anche il Piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026, che nel corso dell’anno era stato modificato con la deliberazione giuntale n. 59 del 07.11.2024 di approvazione della 1^ Modifica al Piano integrato di attività e organizzazione 2024/2026.

La dotazione organica del Comune di Magnano in Riviera è composta da n. 13 unità di personale di cui n. 3 unità part-time al 50%.

STRUTTURA	DOTAZIONE	UFFICI
Area amministrativa, demografica, statistica e promozionale	n. 1 di Categoria D n. 1 di Categoria C n. 1 di Categoria B	- Segreteria / Affari generali - Rappresentanza - Biblioteca - Commercio - Cultura e Sport - Servizi Demografici
Area economico-finanziaria	n. 1 di Categoria D n. 2 di Categoria C	- Programmazione/Bilancio - Economato / Personale - Tributi - Assistenza - Assistenza scolastica
Area tecnica e tecnico-manutentiva	n. 1 di Categoria D part-time al 50% (vacante) n. 1 di Categoria C n. 1 di Categoria C - tecnico part-time al 50% n. 1 di Categoria C – amministrativo part-time al 50% (vacante) n. 2 di Categoria B	- OO.PP. / Patrimonio - Servizio manutentivo - Urbanistica / Edilizia privata - ufficio ambiente
Area vigilanza	n. 1 di Categoria PLA	- Vigilanza

Alla data odierna si è a conoscenza della seguente cessazione di personale per il triennio 2025/2027:

- n. 1 dipendente categoria C nell’Area economico-finanziaria a seguito di dimissioni per pensionamento con decorrenza 01.11.2025.

Ci si riserva peraltro di ridefinire il piano triennale delle assunzioni in relazione alle eventuali dimissioni, che potrebbero essere presentate in base alle particolari previsioni.

Per l’anno 2025 si prevede:

- la copertura del posto di Istruttore Direttivo tecnico cat. D, part time – 18 ore, Area tecnica e tecnico manutentiva mediante apposita procedura concorsuale la cui gestione è stata affidata alla Comunità della Montagna Natisone-Torre;
- la copertura del posto di Istruttore amministrativo-contabile cat. C, part-time – 18 ore, Area tecnica e tecnico manutentiva mediante apposita procedura concorsuale la cui gestione è stata

affidata alla Comunità della Montagna Natisone-Torre;

- la copertura del posto di Istruttore amministrativo-contabile cat. C, tempo pieno – 36 ore, Area economico-finanziaria con decorrenza 01.11.2025 mediante apposita procedura concorsuale la cui gestione è stata affidata alla Comunità della Montagna Natisone-Torre.

Alle eventuali assenze temporanee di dipendenti dovute a richieste di congedi di maternità e/o congedi straordinari, a malattie prolungate e a dimissioni volontarie, od a esigenze eccezionali, si farà fronte ricorrendo principalmente a contratti di somministrazione di lavoro, a contratti di lavoro a tempo determinato, a contratti di lavoro flessibile, all'istituto dello scavalco di eccedenza come previsto dall'art. 1, comma 557, della L. 30 dicembre 2004 n. 311 e dall'art. 22 bis della L.R. 18/2016 e a contratti di prestazione occasionale, scegliendo, a seconda della tipologia di assenza ed alla tempistica della stessa, la modalità più adeguata, sempre nel rispetto degli obblighi di finanza pubblica.

L'Amministrazione non dispone di alcun dipendente in servizio con esperienza sul tema a cui affidare ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, il compito di definire le modalità e le azioni in ordine all'inclusione sociale ed all'accessibilità delle persone con disabilità, qualora tale figura fosse presente in altre amministrazioni comunali, valuterà la possibilità di ricorrere a forme di gestione associata. L'Amministrazione è inoltre consapevole della difficoltà ad individuare personale idoneo e disponibile per la copertura di questo ruolo, soprattutto in questa fase temporale in cui anche le tradizionali e fondamentali figure professionali sono di difficile reperimento; nel frattempo si impegna a promuovere l'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità con il personale già in servizio, seppur privo dei requisiti richiesti.

Da rilevare che il Comune di Magnano in Riviera aderisce alla Comunità di montagna del Natisone e Torre alla quale, per quanto di rilevanza nel presente piano, sono state attribuite le seguenti funzioni comunali:

- procedure concorsuali per l'assunzione di personale;
- sportello unico delle Attività produttive

e sono in via di definizione convenzioni per la gestione associata di ulteriori servizi.

OBBLIGHI GENERALI

Le assunzioni di personale, ivi compreso il lavoro flessibile, sono sottoposte ai seguenti obblighi generali imposti dalla normativa vigente:

- adozione del programma triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39 della Legge n. 449/1997 in linea con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale (art. 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001);
- dichiarazione annuale da parte dell'Ente, con apposito atto ricognitivo dell'assenza di personale in soprannumero o in eccedenza (art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001);
- approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo n. 198/2006;
- obbligo di certificazione ai creditori che il credito è certo, liquidato ed esigibile (secondo quanto previsto dall'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008 convertito nella Legge n. 2/2009);
- adozione del Piano delle Performance previsto dall'art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009 e applicato nella Regione Friuli Venezia Giulia con la L.R. n. 18/2016;
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e dei termini per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle Amministrazioni pubbliche secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 1-quinques, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito nella Legge n. 160/2016;

Rispetto agli obblighi sopra riportati:

- si attesta la permanenza dell'assenza di personale in soprannumero o in eccedenza;
- per quanto riguarda la situazione finanziaria risulta che:
 - a) l'Ente ha conseguito gli obiettivi di finanza pubblica per l'esercizio finanziario 2023 fissati dalla normativa regionale e risulta in posizione di rispetto delle disposizioni in merito al contenimento della spesa di personale previste dalla normativa regionale;
 - b) gli stanziamenti del Bilancio di previsione 2025 – pluriennale 2025-2027 sono iscritti in coerenza con il rispetto delle regole sopraindicate;

- c) il rendiconto 2023 approvato dal Consiglio comunale ha evidenziato un avanzo di amministrazione;
- il piano delle azioni positive 2025-2027 di cui all'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 risulta allegato allo stesso PIAO;
 - il Piano della performance 2025-2027 risulta allegato allo stesso PIAO;
 - l'Amministrazione risulta in regola con l'obbligo di certificazione di somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali di cui all'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 185/2008 convertito nella Legge n. 2/2009;
 - con riferimento agli obblighi di approvazione nei termini del bilancio di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché dell'invio dei relativi dati alla banca dati delle Amministrazioni pubbliche secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 1-quinques, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito nella Legge n. 160/2016, il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di co.co.co e di somministrazione, nonché il divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati elusivi delle disposizioni in argomento, permane fino a quanto non viene adempiuto l'obbligo violato.

PARERI

Si allega il parere favorevole rilasciato dall'Organo di Revisione contabile.