PIAO 2025 – 2026 - 2027

ALLEGATO alla Sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Publicato nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132, approva il regolamento che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO in vigore dal 22 settembre 2022.

Il PIAO è operativo dal 1° luglio 2022.

Introdotta all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, il cosiddetto "Decreto Reclutamento", il PIAO è un documento unico di programmazione e governance che sostituisce una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre.

L'articolo 1 del DPR n.81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022 individua i documenti assorbiti dal PIAO:

- Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP) e Piano delle azioni concrete (PAC);
- Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali (PRSD);
- Piano della Performance (PdP);
- Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- Piano di Azioni Positive (PAP).

DISPONIBILITÀ E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

1) – PERSONALE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE DI MORTEGLIANO			
Q.F.	PREVISTI IN PIANTA ORGANICA	Q.F.	PREVISTI IN PIANTA ORGANICA
D	2	PLA	2
PLC	1	B	6
C	12	DIRIGENTI	1

PERSONALE IN SERVIZIO AL 01.01.2025 DISTINTO PER AREA

		Area Amministrativo/Contabile	
Pos Ec.	PROFILO PRO.LE	In pianta organica	In servizio
DIRIGENTE		1	1
C	Istruttore	6	5
B	Esecut/coll prof.le	1	1

		Area Demografico/Casa di Riposo	
Pos Ec.	PROFILO PRO.LE	In pianta organica	In servizio
DIRIGENTE	SEGRETARIO COM.LE	1	1
C	Istruttore	2	2
B	Esecut/coll prof.le	2	2

*** in convenzione

** di cui 1 part time

		Area Tecnica	
Pos Ec.	PROFILO PRO.LE	In pianta organica	In servizio
D	Istruttore Direttivo	2	1
C	Istruttore	4	4
B	Esecut/coll prof.le	3	3

***di cui 1 part-time

		Area Polizia Locale	
Pos Ec.	PROFILO PRO.LE	In pianta organica	In servizio
PLC	Istruttore Direttivo	1	0
PLA	Istruttore	2	2

COERENZA E COMPATIBILITA' CON I VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA

La legge regionale 6 novembre 2020, n. 20 (Modifiche alle disposizioni di coordinamento della finanza locale di cui alla legge regionale 17 luglio 2015, n. 18 e norme sulla concertazione delle politiche di sviluppo”) ha innovato la legge regionale 17 luglio 2015, n. 18 che contiene la disciplina generale in materia di finanza locale, intervenendo in ordine agli obblighi di finanza pubblica.

Il nuovo regime per gli enti locali della Regione è ora quindi stabilito dall'articolo 2, comma 2 ter della legge regionale n. 18/2015, che prevede che i medesimi assicurino la razionalizzazione ed il contenimento della spesa:

- a nell'ambito del concorso finanziario di cui al comma 2 bis del medesimo articolo;
- b rispettando il vincolo costituzionalmente previsto dell'equilibrio di bilancio;
- c attraverso il rispetto degli obblighi di cui agli articoli 21ii e 22iii della legge regionale n. 18/2015;
- d attraverso le misure introdotte dalla legislazione statale espressamente recepite dalle leggi regionali.

Pertanto, 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 confermato da una sentenza della Corte Costituzionale (n.273/2020) la quale ha esplicitamente previsto, in relazione all'accordo Stato Regione dell'ottobre 2019, che *“Tale accordo impone il rispetto degli obiettivi di sistema e stabilisce che il sistema integrato – inclusivo della Regione, degli enti locali situati sul suo territorio e dei rispettivi enti strumentali e organismi interni (art. 1) – concorre alla finanza pubblica con un contributo in termini di saldo netto da finanziare (art. 4), puntualmente individuato per gli anni 2019-2021, ma non indica vincoli di dettaglio inerenti all'ente Regione o ai singoli enti locali.”* Il nuovo regime regionale degli obblighi di finanza pubblica ha efficacia a decorrere dal 1° gennaio 2021, come previsto dall'articolo 19, comma 1, della legge regionale n. 20/2020. Gli obblighi di finanza pubblica per gli enti locali della Regione Friuli Venezia Giulia, declinati dal nuovo articolo 19 della legge regionale n. 18/2015, prevedono che gli enti debbano:

- 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.

Per quanto attiene all'obbligo dell'equilibrio di bilancio comma 1, lettera a) dell'articolo 19 della legge regionale n. 18/2015, che trova il suo fondamento in fonti di rango Costituzionale, si rimanda alla disciplina contenuta nella legge 30 dicembre 2018, n. 145, in particolare i commi da 819 a 827 dell'articolo 1, relativi alla definizione degli equilibri di bilancio degli enti locali, in forza anche del rinvio operato dall'articolo 20, comma 1, della legge regionale n. 18/2015. In merito agli altri due obblighi di finanza pubblica (lettere b) e c) dell'articolo 19 il legislatore regionale ha preso a riferimento il concetto di sostenibilità finanziaria (introdotto anche dal legislatore statale con l'articolo 33, comma 2, del decreto legislativo 30 aprile 2019 n. 34). Rispetto al precedente criterio basato sulla spesa storica, il concetto di sostenibilità consente di salvaguardare maggiormente l'autonomia di entrata e di spesa dei comuni sancita dall'articolo 119 della Costituzione. Esso si basa sulla capacità dell'ente di mantenere l'equilibrio pluriennale nel bilancio tra entrate correnti e spese correnti (debito e personale), senza eccedere nella rigidità della spesa stessa. Le disposizioni regionali che disciplinano i nuovi obblighi di finanza pubblica sono contenute, in particolare negli

articoli 21, 22, 22 bis e 22 ter della legge regionale n. 18/2015, come sostituiti ed inseriti dagli articoli 5, 6 e 7 della legge regionale n. 20/2020. In attuazione delle norme di legge regionale con la deliberazione della Giunta regionale n. 1185 del 14 dicembre 2020 sono stati definiti i valori soglia per i due vincoli di sostenibilità del debito e della spesa di personale. I valori soglia relativi all'indicatore di sostenibilità della spesa di personale, sono stati poi rideterminati con la delibera di Giunta regionale n. 1994 del 23/12/2021 a decorrere dal 2022.

Essi sono i seguenti:

SOSTENIBILITA' DEL DEBITO

Classi demografiche e Valore soglia

- a comuni con meno di 1.000 abitanti 14,99%
- b comuni da 1.000 a 1.999 abitanti 14,90%
- c comuni da 2.000 a 2.999 abitanti 14,90%
- d **comuni da 3.000 a 4.999 abitanti 14,85%**
- e comuni da 5.000 a 9.999 abitanti 14,44%
- f comuni da 10.000 a 24.999 abitanti 12,08%
- g comuni da 25.000 a 149.999 abitanti 11,29%
- h comuni con 150.000 abitanti e oltre 8,67%

SOSTENIBILITA' DELLA SPESA DI PERSONALE

Classi demografiche Valore soglia

- a comuni con meno di 1.000 abitanti 32,6 %
- b comuni da 1.000 a 1.999 abitanti 30,1 %
- c comuni da 2.000 a 2.999 abitanti 26,8 %
- d **comuni da 3.000 a 4.999 abitanti 24,3 %**
- e comuni da 5.000 a 9.999 abitanti 27,2 %
- f comuni da 10.000 a 24.999 abitanti 23,4 %
- g comuni da 25.000 a 149.999 abitanti 26,1 %
- h comuni con 150.000 abitanti e oltre 30,6 %

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 in sede di bilancio di previsione il posizionamento è determinato attraverso il confronto tra il valore soglia riferito alla propria classe demografica indicato nella Tabella 1 e i seguenti indicatori:

- 1 SOSTENIBILITA' DEL DEBITO indicatore 8.2 (sostenibilità dei debiti finanziari) presente nell'allegato 1/a (Indicatori Sintetici) al Decreto del Ministero dell'Interno del 22 dicembre 2015 concernente il Piano degli indicatori di bilancio e da inviare alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP). Il valore di tale indicatore è pari a 6,00.
- 2 SOSTENIBILITA' DELLA SPESA DI PERSONALE confronto tra il valore soglia riferito alla propria classe demografica indicato nella Tabella 2 e il rapporto tra le proprie poste di bilancio calcolato come di seguito precisato: (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) / (accertamenti dell'esercizio di competenza relativi alle entrate correnti riportate nei titoli E.1.00.00.00.000, E.2.00.00.00.000 e E.3.00.00.00.000, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) di parte corrente, stanziato in sede di bilancio di previsione e relativo all'annualità considerata. Nella sezione dedicata alla programmazione del personale vi è la dimostrazione del rispetto di tale valore soglia.

La medesima deliberazione ha precisato che i valori suddetti hanno validità per il periodo 2021 – 2025, considerando l'anno 2021 come sperimentale, *“al fine di poter apportare eventuali correzioni*

che si dovessero rendere necessarie dall'esercizio 2022, per garantire la sostenibilità e la tenuta del sistema integrato degli enti locali e tenere conto di eventuali nuove specificità".

Alla data attuale è stata apportata un'unica modifica con la sopra citata delibera di Giunta regionale n. 1994 del 23/12/2021.

In ogni caso si ricorda che per gli esercizi passati questo Ente ha pienamente rispettato i vincoli di finanza pubblica al tempo vigenti.

PROGRAMMA DEGLI INCARICHI COLLABORAZIONI E CONSULENZE

L'art. 3, comma 55, della Legge 24 dicembre 2007, n. 244, come modificato dall'art. 46, comma 2, del D.L. 112/08, convertito con L. 133/08, stabilisce che l'affidamento, da parte degli enti locali, di incarichi mediante contratti di collaborazione autonoma, di natura occasionale o aventi carattere di collaborazione coordinata e continuativa, a persone fisiche estranee all'Amministrazione possa avvenire con riferimento alle attività istituzionali stabilite dalla legge, ovvero nell'ambito di un programma approvato dal Consiglio Comunale, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lett. b) del D. Lgs. n. 267/2000.

Al momento non si hanno in previsione incarichi ricadenti in tale fattispecie.

L'articolo 29 QUATER del vigente Regolamento per l'Ordinamento degli uffici e dei Servizi rubricato "LIMITE ANNUO DELLA SPESA PER INCARICHI E CONSULENZE" prevede che il limite annuo della spesa per gli incarichi di collaborazione di cui all'art.29bis è fissato nel bilancio preventivo. Tale limite viene fissato all'1% delle spese di personale di cui al Titolo I, Macroaggregato 1.

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE

Le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, così come previsto dall'art. 6, comma 2, del D.lgs. 165/2001, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate con decreto del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione. 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 dalla legislazione vigente.

La consistenza della dotazione organica e la sua rimodulazione devono avvenire in base ai fabbisogni programmati e nel potenziale limite finanziario. La copertura dei posti vacanti deve rispettare i limiti delle assunzioni previsti dalla legislazione vigente.

La legge regionale n. 18/2015, così come modificata dalla legge regionale n. 20/2020, ha previsto che i vincoli finanziari in materia di personale sono determinati in base ai valori per classe demografica del rapporto della spesa di personale dei comuni rispetto alle entrate correnti. Il valore del rapporto che ciascun ente deve rispettare è determinato con deliberazione della Giunta regionale. In base ai valori soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti definiti con la deliberazione della giunta regionale n. 1885/2020 il valore soglia applicabile al comune di Morteigliano è definito nel 24,30%.

La programmazione del fabbisogno di personale dovrà tener conto del parametro di contenimento della spesa di personale e della capacità assunzionale per assunzioni a tempo indeterminato così come determinato dal valore soglia.

Per il triennio di riferimento 2025-2027 si prevedono le seguenti assunzioni:

Anno 2025

- Modifica del contratto part-time 30 ORE a contratto a tempo pieno del dipendente di cat. C in servizio presso l'area Urbanistica/Edilizia Privata.
- Modifica del contratto part-time da 27 ORE a 29 ORE settimanali della dipendente di cat. B in servizio presso l'area Centro Bianchi attualmente in comando;

- Assunzione dipendente cat. PLC da assegnare all'Area Polizia Municipale in sostituzione del dipendente cessato per quiescenza il 31.10.2024; prevista in seguito Convenzione con altri Enti;
- Sostituzione mediante procedura di mobilità o concorsuale di un dipendente da assegnare all'Area Amministrativo/Contabile a seguito di cessazione, per mobilità, di un dipendente assegnato alla medesima Area;
- Stipula Convenzione ex art. 27 CCRL 19.07.2023 per l'utilizzo congiunto di un dipendente da assegnare all'Area LL.PP. e Patrimonio;
- eventuali assunzioni a tempo determinato finalizzate a sopperire assenze con diritto alla conservazione del posto, anche mediante forme di comando o distacco, secondo le modalità previste dalla normativa vigente e nei limiti delle disponibilità di bilancio nonché nel rispetto dei vincoli di spesa previsti dalla normativa vigente;

Eventuali cessazioni da turn over verranno coperte attraverso le procedure previste dal presente piano consistenti negli istituti della mobilità o selezioni concorsuali o utilizzo di graduatorie di Enti.

Anno 2026, 2027

- assunzioni necessarie alla sostituzione di eventuali cessazioni, anche anticipatamente e con diversa categoria, o finalizzate a sopperire ad eventuali assenze con diritto alla conservazione del posto, anche mediante forme di comando o distacco, secondo le modalità previste dalla normativa vigente e nei limiti delle disponibilità di bilancio nonché nel rispetto dei vincoli di spesa previsti dalla normativa vigente;
- assunzioni mediante le forme di lavoro flessibile, in relazione ad esigenze di carattere temporaneo per le quali non si potrà far fronte con il personale attualmente in organico e nei limiti delle disponibilità di bilancio e nel rispetto dei vincoli di spesa previsti dalla normativa vigente.

PREVISIONI DI COPERTURA DEI POSTI VACANTI O RESISI VACANTI ALLA DATA DEL PRESENTE ATTO CON RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO			
Categoria e profilo	PREVISIONE DI COPERTURA		
	2025		2026
	2027		
	n. di posti da ricoprire	modalità	
PLC Ufficiale Capitano di Polizia Locale	1	Mobilità esterna o procedura selettiva- concorso pubblico	assunzioni necessarie alla sostituzione di eventuali cessazioni
CAT C	2	Mobilità esterna o procedura selettiva- concorso pubblico	assunzioni necessarie alla sostituzione di eventuali cessazioni

	2025	2026	2027
Popolazione residente al 31/12 penultimo anno precedente quello di riferimento (art. 64 L.R. 18/2015)	4822	4822	4822
Posizionamento	Valore soglia massimo	Valore soglia massimo	Valore soglia massimo
Classe demografica 3000 - 4999	24,30%	24,30%	24,30%
Impegni macroaggregato 101 (presunto)	941.583,85	941.135,43	941.135,43
Totale numeratore	941.583,85	941.135,43	941.135,43
Entrate correnti (presunte)			
Totale denominatore	4.335.574,96	4.302.975,16	4.285.975,16
Valore soglia	21,72	21,87	21,96