

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DEL COMUNE DI FAEDIS
TRIENNIO 2024/2026
E VERIFICA DELLE ECEDENZE DI PERSONALE

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

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 la quale 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 inservizio 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;

A i 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 predette linee di indirizzo sono state adottate con Decreto della Presidenza del Consiglio – Funzione pubblica 8 maggio 2018;

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;

Richiamate le 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:

Gli enti locali sono tenuti ad assicurare:

- a) l’equilibrio di bilancio ai sensi dell’articolo 20;
 - b) la sostenibilità del debito ai sensi dell’articolo 21;
 - c) 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;

Richiamate al fine di dare 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. 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. 951 del 23.06.2023 “LR 18/2015. Norme di coordinamento della finanza pubblica per gli enti locali della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia. Integrazione della DGR 1885/2020 e successive modifiche e integrazioni, in relazione alle disposizioni previste dall’art. 9 comma 48, della LR 13/2022 e agli aspetti correlati ai rinnovi dei contratti collettivi regionali e nazionali di lavoro. Approvazione definitiva.”

In base alla disciplina sopra delineata:

- il Comune di Faedis rientra nella classe demografica da 2000 a 2999 abitanti della tabella di cui alla deliberazione della Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia n. 1994 del 23.12.2021 e che di

conseguenza ha un valore soglia pari al 26,80%, a cui si aggiunge la premialità in relazione alla sostenibilità del debito di 1,50%, per un valore soglia complessivo di 28,30%;

Per l'anno in corso non sono state approvate variazioni ai suddetti valori. Il posizionamento del comune è determinato attraverso il confronto tra il valore soglia riferito alla propria classe demografica e il rapporto tra le proprie poste di bilancio calcolato come di seguito precisato: • 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; • 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. I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di riferimento possono incrementare la spesa di personale, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti (come sopra illustrato) non superiore al valore soglia individuato per ciascuna fascia demografica; I comuni che si collocano al di sopra del valore soglia di riferimento 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. Il termine di 5 anni decorre dall'anno successivo all'esercizio in cui viene approvato il rendiconto nel quale è stato rilevato il superamento del valore soglia. Le misure necessarie per conseguire il predetto valore attengono sempre al criterio di sostenibilità e si sostanziano in una diminuzione delle spese di personale o in un aumento delle entrate correnti, non rilevando più il concetto di turnover basato sul numero di dipendenti in capo al Comune. Qualora il Comune, anche in sede di bilancio di previsione, si trovasse al di sopra del valore soglia, valuterà già in tale sede le azioni da porre in essere, in armonia con la ratio delle norme in materia, che prevedono una situazione relativa alla spesa di personale coerente con le proprie entrate correnti. Il divieto per i comuni di assumere personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale decorre dal termine previsto al precedente punto II) (cinque anni), qualora non abbiano ricondotto il parametro di sostenibilità entro il valore soglia di riferimento di cui alla Tabella 2 (fermo restando il caso del premio di cui alla tabella 3). Tale divieto opera sino all'esercizio nel quale l'ente non ha ricondotto il parametro entro il valore soglia.

Situazione dell'Ente:

	2024	2025	2026
ENTRATE CORRENTI	2.981.290,99	2.692.620,49	2.689.889,05
VALORE SOGLIA	28,30%	28,30%	28,30%
LIMITE SPESA DI PERSONALE	843.705,35	762.011,60	761.238,60
TOTALE SPESA DI PERSONALE	617.707,94	540.984,58	540.984,58
INDICATORE DI SOSTENIBILITA' (TOTALE SPESA DI PERSONALE/TOTALE ENTRATE CORRENTI)	20,72%	20,09%	20,11%
SCOSTAMENTO	-7,58%	-8,21%	-8,19%

I dati evidenziati nella soprastante tabella trovano riscontro nell'allegato A);

Dai conteggi desunti dal bilancio, sopra indicati sinteticamente, risulta che il Comune di Faedis si

colloca entro il valore di soglia (28,30%) per l'intero triennio 2024-2025-2026 come qui riportato:

anno 2024 valore 20,72

anno 2025 valore 20,09

anno 2026 valore 20,11

In caso di corresponsione di arretrati (aumenti contrattuali, ecc.), troverà applicazione la delibera di Giunta Regionale FVG n. 951 del 23.06.2023.

Si evidenzia conseguentemente che, con riferimento ai parametri di cui alle deliberazioni della Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia n. 1885 del 14.12.2020, n. 1994 del 23.12.2021 e n. 951 del 23.06.2023, il Comune di Faedis rispetta i valori soglia e non deve quindi adottare misure di contrazione della spesa di personale;

Si dà atto di provvedere alla modifica della dotazione organica del Comune di Faedis relativamente ai posti di categoria D area tecnica e economico-finanziaria. La stessa risulta composta da n. 15 unità di personale come di seguito evidenziato:

	STRUTTURA	DOTAZIONE	UFFICI
1	Area demografica, amministrativa, statistica e informatica	n. 1 di Categoria C n. 1 di Categoria C n. 1 di Categoria B (vacante)	- Servizi Demografici - Servizi Demografici - Segreteria / Affari generali
2	Area vigilanza e custodia	n. 1 di Categoria PLA	- ufficio vigilanza
3	Area Economico-Finanziaria	n. 1 da Categoria D a Categoria C (vacante) n. 1 di categoria C (vacante)	- Programmazione/Bilancio - Programmazione/Bilancio
4	Area Tecnico-manutentiva	n. 1 da Categoria D a Categoria C (vacante) n. 2 di Categoria C istruttore tecnico n. 1 di categoria C – istruttore amministrativo n. 2 di categoria B collaboratore operaio n. 1 di categoria B – cuoca (vacante) n. 1 di categoria B – autista di	- OO.PP. / Patrimonio/manutentivo - Edilizia privata/ Urbanistica - OO.PP. / Patrimonio/manutentivo - settore manutentivo - servizi scolastici - servizi scolastici

		scuolabus (vacante)	
		n. 1 di categoria A – addetto alle pulizie	- settore manutentivo

Si dà atto che nel Comune di Faedis non vi sono eccedenze di personale, né personale in soprannumero;

Si prevede per l'anno 2024:

tempo indeterminato

- la copertura del posto di Istruttore Tecnico cat. C (trasformato da Categoria D), tempo pieno, Area Tecnico-Manutentiva mediante apposita procedura concorsuale già indetta dalla Comunità di Montagna del Natisone e Torre;
- la copertura del posto di Istruttore Amministrativo-contabile cat. C (trasformato da Categoria D), tempo pieno, Area Economico-finanziaria mediante apposita procedura concorsuale già indetta dalla Comunità di Montagna del Natisone e Torre.

tempo determinato/lavoro flessibile/altre forme contrattuali

- attivazione di un contratto di somministrazione di lavoro per il posto di Categoria B – cuoca, vacante dal 13.07.2024, in attesa della copertura del posto in organico mediante procedura concorsuale;
- assunzioni con contratti di lavoro flessibile per sostituire temporaneamente dipendenti assenti con diritto alla conservazione del posto o per far fronte ad esigenze eccezionali o temporanee, da attivare al verificarsi delle singole necessità;
- conferma del contratto relativo allo sportello in lingua slovena finanziato per un triennio con fondi della Legge 482/1999 e Legge 38/2001;
- assunzione attraverso l'istituto dello scavalco d'eccedenza, disciplinato dall'art. 1 comma 557 della L. n. 311/2004;
- attivazione progetti per l'utilizzo di lavoratori disoccupati (cantieri lavoro) nei limiti dei finanziamenti da parte di terzi;

Per gli anni 2025 e 2026:

Nell'anno 2025 è prevista la cessazione per pensione di vecchiaia del posto di Categoria A – addetto alle pulizie, per il quale sarà attivata una procedura concorsuale.

La copertura a tempo indeterminato di eventuali ulteriori posti che si rendessero vacanti nel triennio di riferimento verrà definita con successivi atti di programmazione e di modifica al PIAO in relazione agli effettivi fabbisogni di personale, riservandosi peraltro di ridefinire il presente piano anche in conseguenza di eventuali dimissioni per pensionamento che potrebbero essere presentate.

La presente sezione del piano sarà sottoposta al parere del Revisore di Conti.