



COMUNE DI SANTA MARIA LA LONGA
PROVINCIA DI UDINE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

COPIA

ANNO 2023

N. 22 del Registro Delibere

OGGETTO: Approvazione piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 e ricognizione annuale delle eccedenze di personale.

L'anno **2023**, il giorno **14** del mese di **Febbraio**, alle ore **18:50**, nella sede municipale, si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano presenti/assenti:

Pettena' Fabio	Sindaco	Presente
Golosetti Alessandro	Vice Sindaco	Presente
Urban Donatella	Assessore	Presente
Cignacco Michele	Assessore	Presente
Moschion Giacomo	Assessore Esterno	Presente

Risultano presenti n. 5 e assenti n. 0 componenti.

Assiste il Segretario Comunale dott. **Paladini Nicola**.

Constatato il numero degli intervenuti, assume la presidenza il sig. **Pettena' Fabio**, nella sua qualità Sindaco, ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno.

Su questi la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

OGGETTO: Approvazione piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 e ricognizione annuale delle eccedenze di personale.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- *l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;*
- *l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;*
- *l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che: "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";*
- *l'art. 6 comma 2 del d.lgs. 165/2001 prevede che: "allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente";*
- *l'art. 6 comma 3 del d.lgs. 165/2001 prevede che: "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";*
- *l'art. 6 comma 6 del d.lgs. 165/2001 dispone che: "Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale";*
- *l'art. 33 del d.lgs.165/2001 come modificato dall'art.16, comma 1, della legge 183 /2011, dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano 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.";*
- *l'art. 89 del TUEL prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della*

propria autonomia normativa ed 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;

PRESO ATTO CHE:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che 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 L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

VISTO:

- l'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 che ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti adottino il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e che con decreto vengano definite modalità semplificate per l'adozione del PIAO parte delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti ;
- il DPR 81/2022 che individua gli atti di programmazione assorbiti dal PIAO;
- il decreto n. 132/2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione emanato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in attuazione del comma 6 del DL 80/2021, che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli Enti con meno di 50 dipendenti;
- che sulla base del prima citato decreto, il Piano dei fabbisogni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 viene assorbito nel PIAO;

CONSIDERATO che:

- il Piano dei fabbisogni è rimasto allegato obbligatorio al DUP anche se assorbito dal PIAO, infatti il principio contabile applicato alla programmazione (All. 4/1 D. Lgs. n. 118/2011) non risulta modificato all'entrata in vigore del D.L. n. 80/2021;
- che il DUP deve essere approvato congiuntamente al bilancio di previsione mentre il termine per l'adozione del PIAO è fissato nei 30 giorni successivi alla approvazione del bilancio preventivo;

RITENUTO che, in assenza di indicazioni diverse del legislatore, il Piano triennale dei

fabbisogni del personale ex art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 debba essere comunque allegato al DUP e quindi approvato prima dell'adozione del bilancio preventivo e poi inserito nel PIAO;

RITENUTO di redigere il Piano triennale dei fabbisogni tenendo conto del contenuto minimo del PIAO previsto dall'art. 6 del D.M. n. 132/2022 per gli enti con meno di 50 dipendenti, indicando:

- la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;
- la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente;
- la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

CONSIDERATO che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*” di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001; Decreto Registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 e Pubblicato in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;

RICORDATO che:

- le Linee di indirizzo introdotte dal DM 08/05/2018 “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 altre norme specifiche vigenti”;
- che esse prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate ma, secondo l'impostazione definita dal d.lgs. 75/2017, la nuova dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una dotazione di spesa potenziale massima per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale;
- con riferimento alle Regioni e agli Enti locali le linee di indirizzo chiariscono però espressamente che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente: pertanto per i Comuni mantengono efficacia le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali; le disposizioni contenute nelle linee di indirizzo ministeriali non introducono un nuovo tetto di spesa;

RICHIAMATA la L.R. 17 luglio 2015, n. 18 che definisce la disciplina organica e generale in materia di finanza locale del Friuli Venezia Giulia, intervenendo in ordine agli obiettivi di finanza pubblica;

DATO ATTO che i vincoli di finanza pubblica previsti dalla legge statale e non ricompresi nelle leggi regionali non si applicano agli Enti locali della regione Friuli Venezia Giulia, ivi compresi quelli in materia di contenimento delle spese comunque denominati (vedi circolare Direz. Centr. Auton. Locali prot. 38197/P del 30/12/2020);

RICHIAMATA la L.R. 06 novembre 2020 n. 20 che modifica alcune disposizioni della suesposta legge regionale 18/2015 con l'intento di rendere applicabile l'accordo Stato e Regione siglato il 25/02/2019;

RICHIAMATO in particolare l'articolo 3 della L.R. 20/2020 che sostituisce l'articolo 19 della L.R. 18/2015 e che alla lettera C) dispone per gli enti locali la necessità di assicurare la **sostenibilità** della spesa di personale ai sensi dell'art. 22 (*contenimento della spesa di personale*) della L.R. 18/2015, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il **reclutamento** e per il **contenimento della spesa di personale**;

DATO ATTO che l'art. 22 della legge regionale 18/2015, come sostituito dall'art. 6 della L.R. 20/2020, approfondisce il concetto di sostenibilità, in particolare:

- il comma 1 prevede l'obbligo per gli enti locali di assicurare 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 individua il **valore soglia** 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; spetta alla Giunta Regionale definire il valore soglia differenziandolo per classi demografiche;
- al comma 4 si dà contezza che, ai fini dell'applicazione corretta dell'art.6, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale assegnatario di incarichi a contratto (di cui all' articolo 110 del decreto legislativo 267/2000);

RICHIAMATA la deliberazione nr. 1885 del 14/12/2020 della Giunta regionale che come previsto dall'art. 22 della legge regionale 18/2015 definisce il valore soglia di cui al comma 1 dello stesso articolo, 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 e prevedendo opportuni correttivi al calcolo del valore soglia;

RICHIAMATA la circolare prot. 38197/P del 30/12/2020 della Direzione centrale autonomie locali, esplicativa degli obblighi di finanza pubblica in vigore dall'esercizio 2021 per i Comuni del Friuli Venezia Giulia;

DATO ATTO che il valore soglia dell'indicatore di sostenibilità della spesa di personale stabilito dalla deliberazione n. 1885/2020 della Giunta Regionale è stato modificato, con decorrenza dall'esercizio finanziario 2022, dalla deliberazione di Giunta Regionale n. 1994 del 23/12/2021 in esito al monitoraggio relativo ai "contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso di prestiti da amministrazioni pubbliche";

CONSIDERATO che il valore soglia valido dall'esercizio 2022 per il comune di Santa Maria la Longa è il seguente (deliberazione di Giunta Regionale n. 1994/2021):

	dal 01/01/2022 _ GR 1994/2021
Classi demografiche	Valore soglia
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti %	26,80

DATO ATTO che la deliberazione di Giunta Regionale n. 1885/2020 attribuisce un premio in termini di capacità di assunzione e conseguentemente di aumento del valore della soglia massima di spesa di personale, ai comuni che hanno una bassa incidenza degli oneri derivanti dall'indebitamento sulla spesa corrente, tale da ridurre notevolmente la rigidità della stessa;

DATO ATTO che l'indicatore 8.2 "sostenibilità del debito finanziario" del piano degli indicatori di bilancio rilevato nella bozza di bilancio 2023-2025 in corso di approvazione è il seguente:

PREMIO IN RELAZIONE ALLA SOSTENIBILITA' DEL DEBITO			
	2023	2024	2025
indicatore 8.2 in sede bilancio previsione 2023-2025	3,11	4,65	2,53
INCREMENTO % DEL VALORE SOGLIA	1,50%		

Pertanto il comune di Santa Mari la Longa può beneficiare del "premio in termini di capacità assunzionale previsto dalla TAB 3 della deliberazione della Giunta Regionale nr. 1885 del 14/12/2020 nella misura del 1,5% di incremento del valore di soglia massima di spesa di personale (26,80% +1,5% = 28,30%);

Valore soglia di SOSTENIBILITA' compreso premio sul debito	28,30%
---	---------------

DATO ATTO che la dotazione organica vigente è la seguente:

CATEGORIE PROFESSIONALI	NUMERO POSTI	
	PREVISTI	VACANTI
B	2	-
C	3	-
D	3	-
PLA	1	-
TOTALE DIPENDENTI	9	-

Suddivisi in 4 Servizi:

SERVIZIO AMMINISTRATIVO/ATTIVITA' ECONOMICHE;
 SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO /TRIBUTI;
 SERVIZIO TECNICO E MANUTENTIVO;
 SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE.

DATO ATTO che al momento non sono previste né riorganizzazioni né strategie che rendano necessario ed opportuno modificare la dotazione organica esistente che, pertanto, si conferma;

DATO ATTO che la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto è

compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023 e del bilancio pluriennale;

DATO ATTO che con deliberazione giuntale n. 33 del 29.03.2022, esecutiva, ha adottato il [--_Hlk96932536--]piano triennale delle azioni positive tendente ad assicurare la pari opportunità tra uomini e donne (art. 48, comma 1, d.lgs. 198/2006) per il triennio 2022-2024;

Visto il parere del Revisore Unico, prot 1112 del 13.02.2023;

Visto il D.Lgs n. 267 del 18/08/2000;

Visto lo Statuto Comunale;

Con voti unanimi, espressi in forma palese;

DELIBERA

1. Di confermare e fare proprio tutto quanto esposto in parte narrativa;
2. Di confermare in modo specifico la dotazione organica dell'ente come esplicitata nella parte narrativa;
3. Di dare atto che la spesa complessiva del personale nel triennio 2023-2025 rispetta il valore soglia stabilito con deliberazione della Giunta Regionale n. 1994 del 23.12.2021 come riportato nel prospetto esplicativo allegato A) alla presente deliberazione;
4. Di dare atto che, sulla base di quanto premesso e sentiti i Responsabili di servizio, non sussistono per il triennio 2023-2025 situazioni di eccedenza secondo quanto previsto dall'art 33 del D.Lgs 165/2001.
5. Di riservarsi la possibilità di modificare ed integrare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata per gli anni 2023-2025 qualora dovessero verificarsi nuovo e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento.
6. Di inviare il contenuto del presente atto alle OO.SS di categoria ai Rappresentati sindacali interni all'Ente (RSU), nel rispetto di quanto disposto dall'art. 7, co.1, CCRL 1.8.2002;
7. Di pubblicare la presente determinazione sul sito istituzionale del comune nella sezione "Amministrazione trasparente";
8. Di dichiarare il presente atto, con successiva, unanime votazione, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 1, comma 19, della L.R. n. 21/2003 e successive modifiche e integrazioni.

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 in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione.

li, 13 febbraio 2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.TO STEFANIA FABRIS
Firmato digitalmente

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 in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione.

li, 13 febbraio 2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.TO STEFANIA FABRIS
Firmato digitalmente

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.to Pettena' Fabio
Firmato digitalmente

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Paladini Nicola
Firmato digitalmente

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione, esecutiva in data 14/02/2023, viene pubblicata all'albo pretorio dal 17/02/2023 al 03/03/2023, per quindici giorni consecutivi, ai sensi della L.R. n. 21/2003 e successive modificazioni.

L'IMPIEGATA RESPONSABILE
F.to Vania De Sabbata
Firmato digitalmente

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

L'IMPIEGATA RESPONSABILE
Vania De Sabbata
Firmato digitalmente

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: DE SABBATA VANIA

CODICE FISCALE: DSBVNA66B46G284E

DATA FIRMA: 16/02/2023 12:53:06

IMPRONTA: 0D1CB5E4433C0DCF73E91B200E80172735E7EB50C8968AA942DCC0E7E4D9D462
35E7EB50C8968AA942DCC0E7E4D9D462A238BC9C0DC800E72099B8EAC7220BF9
A238BC9C0DC800E72099B8EAC7220BF9A6801E870F5D682C11F93F450F7B4BC0
A6801E870F5D682C11F93F450F7B4BC021FD4239557AD4869388D85531252E84

BILANCIO DI PREVISIONE 2023-2025
VERIFICA SOSTENIBILITA' DELLA SPESA RELATIVA AL PERSONALE
Piano del fabbisogno di personale 2023-2025

Valore soglia stabilito dalla Regione per la fascia 2.000/2.999 abitanti

26,80%

	2023	2024	2025
Voce Piano dei conti U.1.01.00.00.000	411.946,08	388.130,08	427.630,08
Voce Piano dei conti U.1.03.02.12.000 (lavoro interinale cap 261 e canteri lavoro 2215)	17.692,20	-	-
Rimborsi dovuti per spese personale in comando, distacco o convenzione - cap 223 e 748 per indennità vigile	2.500,00	2.500,00	2.500,00
<u>a detrarre</u>			
Rimborsi ricevuti per spese di personale in comando distacco o convenzione - cap 777	-	-	-
Totale spese	432.138,28	390.630,08	430.130,08
	2022	2023	2024
Entrate titolo I	902.798,89	902.798,89	902.798,89
Entrate titolo II	971.149,65	934.211,85	934.211,85
Entrate titolo III	307.400,00	310.700,00	310.700,00
	<u>2.181.348,54</u>	<u>2.147.710,74</u>	<u>2.147.710,74</u>
<u>a detrarre</u>			
Fondo crediti dubbia esigibilità	40.890,25	40.890,25	40.890,25
Rimborsi ricevuti per spese di personale in comando distacco o convenzione - cap 777	-	-	-
Totale entrate	2.140.458,29	2.106.820,49	2.106.820,49
Indicatore di sostenibilità	20,19%	18,54%	20,42%
Valore soglia per classe di riferimento	26,80%	26,80%	26,80%
Premio	1,50%	1,50%	1,50%
Totale	28,30%	28,30%	28,30%
Scostamento	-8,11%	-9,76%	-7,88%

COMUNE DI SANTA MARIA LA LONGA

PARERE SU DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

2023/2025

Il Revisore Unico

RICHIAMATO l'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, che prevede che gli Organi di Revisione contabile degli enti locali debbano accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

RICHIAMATO l'articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, che ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica e che le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

CONSIDERATO che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

VISTO il DM 8/5/2018 pubblicato in GU il 27/7/2018 contenente le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

APPRESO che le finalità di tali linee di indirizzo sono quelle di "orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali";

RICORDATO che:

- La legge regionale 6 novembre 2020 n. 20 ha innovato la legge regionale 17 luglio 2015 n. 18 che contiene la disciplina generale in materia di finanza locale, intervenendo relativamente agli obblighi di finanza pubblica e in particolare alla razionalizzazione e al contenimento della spesa del personale con decorrenza 1/1/2021;
- A seguito dell'approvazione della norma di cui sopra i vincoli previsti dalla legge statale e non ricompresi nelle leggi regionali non si applicano agli enti locali della Regione Friuli Venezia Giulia;
- Il riformato articolo 22 della legge regionale n. 18/2015 e le disposizioni previste dalla deliberazione di Giunta Regionale n. 1885/2020 hanno rivisto la disciplina della sostenibilità della spesa del personale, che non è più ancorato ad un limite di spesa, ma alla sostenibilità finanziaria della stessa nel periodo di programmazione e quindi viene consentito agli enti di espandere la spesa di personale purchè questa rispetti un valore soglia e sia sostenibile nel tempo, nel senso che deve consentire comunque il raggiungimento degli equilibri di bilancio pluriennali;
- L'obbligo della sostenibilità della spesa del personale è definito come rispetto di un valore soglia in riferimento all'incidenza delle spese di personale del comune sulle entrate correnti del comune medesimo;
- La Deliberazione della Giunta Regionale n. 1885/2020 ha provveduto all'individuazione dei valori soglia per classe demografica;
- Tali valori soglia sono stati aggiornati con Deliberazione della Giunta Regionale del 23/12/2021;
- Il Comune ricade nella fascia per la quale il valore soglia è pari al 26,80%;
- Per verificare il rispetto del valore soglia è necessario verificare il rapporto tra gli impegni dell'esercizio di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale (al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'Irap) e le entrate correnti dei primi tre titoli al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, e il Comune determina annualmente il proprio posizionamento rispetto al valore soglia sia in sede di bilancio di Previsione (con i dati di previsione) che di rendiconto di gestione;
- La Regione FVG, Direzione centrale Autonomie Locali, in data 30/12/2020 ha diramato una circolare esplicativa dei nuovi obblighi di finanza pubblica;

- La norma Regionale affida agli Organi di Revisione il compito di vigilare sul raggiungimento degli obblighi di finanza pubblica e la verifica della coerenza degli stanziamenti del bilancio di Previsione con gli obiettivi stessi;

CONSIDERATO che:

- la programmazione del fabbisogno di personale è stata inserita all'interno del PIAO (Piano Integrato di attività e organizzazione) dal Dpr 24/6/2022 n. 81, che prevede per le amministrazioni che il Pftp sia assorbito in apposita sezione del PIAO, comportando così di fatto la sua soppressione come atto autonomo;
- il PIAO va approvato successivamente al bilancio di previsione e quindi si è venuto a creare un cortocircuito nella linearità del ciclo della programmazione prevista dal D. Lgs. 118/2011, che prevede ancora che all'interno del Dup sia riportata la programmazione del fabbisogno di personale;
- La Commissione Arconet (seduta 14/12/2022) ha preso atto di queste problematiche e nell'attesa di predisporre una modifica ai principi di programmazione per raccordare Dup e Piao e di elaborare un'apposita Faq, ha precisato che il Dup, al fine di quantificare le risorse finanziarie destinate alla realizzazione dei programmi dell'ente, deve fare necessariamente riferimento alle risorse umane disponibili con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente necessaria per assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il miglior funzionamento dei servizi e alla sua evoluzione nel tempo;
- a tal fine l'amministrazione del comune di Santa Maria La Longa ha inteso comunque adottare un provvedimento autonomo di programmazione del fabbisogno del personale quale atto propedeutico per l'inserimento delle informazioni all'interno del Dup;

VISTA la proposta di Piano triennale del fabbisogno del personale del periodo 2023/2025 che la Giunta Comunale del Comune di Santa Maria La Longa intende adottare, trasmesso al Revisore unitamente agli schemi di Bilancio di Previsione 2023/2025 che verranno approvati nella prossima seduta giuntales;

RILEVATO che sulla base di quanto esposto nel PTFP proposto dal Comune di Santa Maria La Longa, non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

RILEVATO che il Piano dei fabbisogni di personale 2023/2025 in esame tiene in considerazione quanto previsto dalle Linee Guida sopracitate ed evidenzia la spesa potenziale massima e la spesa del personale che si prevede in servizio nel triennio 2023/2025;

CONSIDERATO che in base ai conteggi dimessi dall'ente prendendo a riferimento i dati della bozza di bilancio di previsione, l'ente conserva un parametro percentuale che si posiziona al di sotto del valore soglia stabilito dalla DGR 1885/2020 (26,80% + 1,50% premio sostenibilità del debito quindi 28,30%) per tutte e tre le annualità oggetto del bilancio di previsione 2022/2025 e precisamente:

- anno 2023 20,19%
- anno 2023 18,54%
- anno 2024 20,42%

VERIFICATO:

- che i dati posti a base dei conteggi sono coerenti con i dati della bozza del bilancio di previsione 2023/2025 pervenuta al revisore;
- che dalle verifiche svolte dall'Organo di Revisione sui dati sulla bozza del bilancio di previsione 2023/2025 emerge che il bilancio conserva l'equilibrio pluriennale;

E s p r i m e

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale del Comune di Santa Maria La Longa avente ad oggetto *“Approvazione piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 e ricognizione annuale delle eccedenze di personale”*.

Pramaggiore, 13 febbraio 2023

Il Revisore Unico

Dott.ssa Vania Gobat