

COMUNE DI SAGRADO

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE.

Dotazione organica

1- DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2023

Preliminarmente alla stesura del presente documento di programmazione, la cui struttura e la cui funzione sono state innovate in maniera significativa con le modifiche apportate dal D. Lgs. n. 75/2017 agli artt. da 6 a 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, e – da ultimo – dalla definizione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale (pubblicate sulla G.U. n. 173 del 27 luglio 2018), l'Amministrazione ha proceduto a compiere una ricognizione generale del fabbisogno di risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente dal punto di vista quantitativo e qualitativo avendo come obiettivo l'ottimale impiego delle risorse.

DOTAZIONE ORGANICA DAL 01/01/2023

Area Tecnico Manutentiva

Categoria	n. dipendenti	Profilo professionale	Tipologia di contratto
Cat. D	1	Istruttore Direttivo - specialista in attività tecniche e manutentive	Tempo pieno
Cat. C	1	Istruttore Tecnico	Tempo pieno
Cat. B	3	Esecutori Tecnici (manutentivi, autisti scuolabus)	Tempo pieno di cui 1 vacante (attualmente sostituito con contratto a tempo determinato per 6 mesi - fino all'11 giugno 2023, prorogabile)

Area Amministrativa

Categoria	n. dipendenti	Profilo professionale	Tipologia di contratto
Cat. D	1 dipendente del comune di Turriaco	Istruttore Direttivo –	Convenzione tempo parziale a 1/6 (6 ore alla settimana)
Cat. C	1	Istruttore Amministrativo	Tempo pieno
Cat. B	1	Collaboratore Amministrativo	Tempo parziale (25 ore).VACANTE (dal 31/12/2021)
Cat. C	1	Istruttore Amministrativo	Tempo pieno

Area Economico Finanziaria, Tributi e Servizi demografici

Categoria	n. dipendenti	Profilo professionale	Tipologia di contratto
Cat. D	1	Istruttore Direttivo contabile - a tempo parziale di 2/3 (24 ore settimanali)	Tempo pieno
Cat. C	1	Istruttore Contabile	Tempo pieno
Cat. C	1	Istruttore Amministrativo-Contabile	Tempo pieno
Cat. C	1	Istruttore Amministrativo	Tempo pieno
Cat. B	1	Collaboratore Amministrativo	Tempo pieno

Area Vigilanza

Categoria	n. dipendenti	Profilo Professionale	Tipologia di contratto
Cat. PLA	1	Agente di Polizia Locale	Tempo pieno

Per un totale di n. 14 unità di personale dipendente a cui va aggiunto un dipendente del comune di Turriaco categoria D assegnato per 6 ore settimanali.

2 – LIMITE GENERALE ALLA SPESA DI PERSONALE

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 in ordine agli obblighi di finanza pubblica.

Il nuovo regime per gli enti locali della Regione è, 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 bis3; b) rispettando il vincolo costituzionalmente previsto dell'equilibrio di bilancio; c) attraverso il rispetto degli obblighi di cui agli articoli 214 e 225 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.

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:

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

L'obbligo di sostenibilità della spesa di personale è disciplinato dall'articolo 22 della legge regionale n. 18/2015, così come sostituito dall'articolo 6 della legge regionale n. 20/2020, nonché dalle

disposizioni contenute nella deliberazione di Giunta regionale n. 1994/2021. Esso 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 di Giunta regionale n. 1994/2021, ha provveduto ad individuare i valori soglia per classe demografica del rapporto in argomento che per il Comune di Sagrado corrisponde alla classe demografica di cui alla lett. e) Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti, per i quali è previsto quale valore soglia la percentuale di 26,80%, stabilendo che 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.

2. I comuni che si collocano al di sopra del valore soglia di cui alla tabella 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 sopra indicato 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.

Al fine della verifica della situazione complessiva del sistema integrato e della sua tenuta, nonché nell'interesse dei singoli comuni, verranno effettuati i prescritti monitoraggi, sia in sede di bilancio di previsione che di rendiconto di gestione.

Il divieto per i comuni di assumere personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale decorre dal termine previsto al precedente punto 2) (cinque anni), qualora non abbiano ricondotto il premio di cui alla tabella 3) della sopra citata Deliberazione. Tale divieto opera sino all'esercizio nel quale l'ente non ha ricondotto il parametro entro il valore soglia.

Dato atto che dal bilancio di previsione, in fase di approvazione, il monitoraggio delle spese del personale, così come definite dal DGR 1994/ 2021, prevede i seguenti valori:

DESCRIZIONE	2023	2024	2025
a) Spesa di personale calcolata come da DGR n.1885/2020	589.066,62	589.066,62	589.066,62
b) Entrate correnti calcolate come da DGR n.1885/2020	2.167.691,98	2.115.985,50	2.116.726,02
c) indicatore di sostenibilità (a/b)	27,17%	27,84%	27,83%
d) valore soglia per classe di riferimento	26,80%	26,80%	26,80%
e) premio sostenibilità debito	1,50%	1,50%	1,50%
f) valore soglia finale (d+e)	28,30%	28,30%	28,30%
SCOSTAMENTO (c-f)	-1,13%	-0,46%	-0,47%

Il valore soglia previsto dalla normativa è rispettato in tutte le annualità considerate,

In prospettiva triennale, nella tabella che segue si rilevano le cessazioni previste nel triennio 2023-2025:

Nessuna cessazione

LAVORO FLESSIBILE

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone *"4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente"*;

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce *"Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28."*;

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *"Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni"*;

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

Richiamato il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs. 75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

SI DA ATTO:

- che la sommatoria della spesa per lavoro flessibile del Comune di Sagrado anno 2009 ammontava a complessivi € **22.897,00** e che tale è la quota disponibile;

QUOTA DISABILI

Menzionata la Legge n. 68/1999 e in particolare:

Art. 3:

I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura:

- a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;*
- b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;*
- c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.*

L'obbligo di assunzione ai sensi dell'articolo 3 della legge n.68 del 1999 si determina **calcolando il personale complessivamente occupato**.

PIANO TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI:

anno 2023

- mantenimento del personale in servizio.
- assunzione di un operaio autista di categoria B full time a seguito di quiescenza di un dipendente in data 20.08.2022 tramite "chiamata enti pubblici" presso il centro per l'impiego della regione FVG;
- assunzione di un dipendente di categoria B part time attualmente vacante per il servizio di protocollo/URP tramite "chiamata enti pubblici" presso il centro per l'impiego della regione FVG;
- In riferimento alle eventuali cessazioni (per mobilità volontaria e dimissioni dal servizio) di procedere, dopo aver verificato l'inesistenza di personale collocato in disponibilità ed esperito le procedure di mobilità, all'utilizzo di graduatorie di altre amministrazioni pubbliche e/o l'indizione di procedure di selezione pubbliche;
- ove necessario al ricorso a forme di lavoro flessibile nel rispetto del limite di spesa di cui al D.L. n. 78/2010 ai sensi dell'art. 56. comma19, della L.R. 18/2016;
- sostituzione di personale che cesserà dal servizio a qualsiasi titolo, con la sostituzione anche tramite contratti a tempo determinato con possibilità di proroghe fino alla copertura dei relativi posti a tempo indeterminato;
- al mantenimento delle gestioni associate e in convenzione in essere eccezion fatta per la convenzione di vigilanza per la quale l'attuale convenzione si scioglierà al 31/12/2022, a seguito delle previsioni normative regionali; al momento si stanno valutando altre scelte convenzionali;
- ai fini del contenimento della spesa di personale, qualora tale spesa dovesse superare i vincoli di finanza pubblica, alla riduzione in via prioritaria delle spese per lavoro flessibile e per i comandi o convenzioni per l'utilizzo condiviso di personale (L.R. 20/2020 e CCRL vigente);

anno 2024

- **nessuna nuova assunzione;**
- mantenimento del personale in servizio. In riferimento alle eventuali cessazioni (per mobilità volontaria e dimissioni dal servizio) di procedere, dopo aver verificato l'inesistenza di personale collocato in disponibilità ed esperito le procedure di mobilità, utilizzo di graduatorie di altre amministrazioni pubbliche e/o l'indizione di procedure di selezione pubbliche;
- ove necessario al ricorso a forme di lavoro flessibile nel rispetto del limite di spesa di cui al D.L. n. 78/2010 ai sensi dell'art. 56. comma19, della L.R. 18/2016;
- sostituzione di personale che cesserà dal servizio a qualsiasi titolo, con la sostituzione anche tramite contratti a tempo determinato con possibilità di proroghe fino alla copertura dei relativi posti a tempo indeterminato;
- assunzioni a tempo determinato per copertura di posti relativi a profili professionali previsti per legge o la cui assenza all'interno della struttura organizzativa comporterebbe l'impossibilità di erogare i servizi minimi essenziali;
- ai fini del contenimento della spesa di personale, qualora tale spesa dovesse superare i vincoli di finanza pubblica, alla riduzione in via prioritaria delle spese per lavoro flessibile e per i comandi o convenzioni per l'utilizzo condiviso di personale (L.R. 20/2020 e CCRL vigente);

anno 2025

- **nessuna nuova assunzione;**
- mantenimento del personale in servizio. In riferimento alle eventuali cessazioni (per mobilità volontaria e dimissioni dal servizio) di procedere, dopo aver verificato l'inesistenza di personale

collocato in disponibilità ed esperito le procedure di mobilità, utilizzo di graduatorie di altre amministrazioni pubbliche e/o l'indizione di procedure di selezione pubbliche;

- ove necessario al ricorso a forme di lavoro flessibile nel rispetto del limite di spesa di cui al D.L. n. 78/2010 ai sensi dell'art. 56, comma 19, della L.R. 18/2016;

- sostituzione di personale che cesserà dal servizio a qualsiasi titolo, con la sostituzione anche tramite contratti a tempo determinato con possibilità di proroghe fino alla copertura dei relativi posti a tempo indeterminato;

- assunzioni a tempo determinato per copertura di posti relativi a profili professionali previsti per legge o la cui assenza all'interno della struttura organizzativa comporterebbe l'impossibilità di erogare i servizi minimi essenziali;

- al mantenimento delle gestioni associate e in convenzione in essere;

- ai fini del contenimento della spesa di personale, qualora tale spesa dovesse superare i vincoli di finanza pubblica, alla riduzione in via prioritaria delle spese per lavoro flessibile e per i comandi o convenzioni per l'utilizzo condiviso di personale (L.R. 20/2020 e CCRL vigente);