



Comune di Mariano del Friuli

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 - 2024

Febbraio 2022

Sommario

1 - PRESENTAZIONE DEL PIANO E RICOGNIZIONE DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE DI MARIANO DEL FRIULI	
2 – NUOVO OBBLIGO SOSTENIBILITA' DELLA SPESA DI PERSONALE (art. 22 legge regionale 18/2015).....	
3 – PIANO OCCUPAZIONALE DEL TRIENNIO 2022 - 2024	
4 – RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE	
5 – APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA	
6 – SOSTENIBILITA' FINANZIARIA DEL COMUNE DI MARIANO DEL FRIULI	

1- PRESENTAZIONE DEL PIANO E RICOGNIZIONE DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE DI MARIANO DEL FRIULI

Il 27 luglio 2018 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il Decreto 08/05/2018 contenente “linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” di cui all’art. 6 ter, comma 1, del D.Lgs. 165/2001.

Finalità di tali linee di indirizzo è “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”.

L’art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che “le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”.

Il legislatore nazionale ha rivisto e superato il concetto di dotazione organica, per lasciar spazio al piano triennale di fabbisogno di personale che diventa “lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane” (punto 2.1 delle linee guida).

Il concetto di dotazione organica si risolve ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile che non può essere valicata dal piano triennale di fabbisogno di personale (punto 2.1 delle linee guida).

Il piano triennale di fabbisogno di personale dovrà essere redatto in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica.

Rimane inteso che il presente piano costituisce fabbisogno minimo e indispensabile per il buon andamento dei servizi: pertanto ha carattere autorizzatorio, nei limiti di legge, a procedere con ulteriori ed eventuali procedure di reclutamento relative a cessazioni intercorse e non previste o prevedibili, fatti salvi eventuali aggiornamenti da parte della Giunta Comunale.

Presso il Comune di Mariano del Friuli nel 2019 è stata approvata con delibera della Giunta comunale n.9 del 7.02.2019 la nuova macrostruttura e funzionigramma dell’Ente. L’assetto organizzativo prevede l’articolazione della struttura organizzativa in tre Aree oltre all’Ufficio del Segretario comunale:

- area Amministrativa;
- area Contabile;
- area Tecnico manutentiva e Patrimonio.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 13 del 23/02/2021 si è proceduto ad un riassetto organizzativo delle sopracitate aree;

Con deliberazione di Giunta comunale N. 12 del 11/2/2022 è stato approvato il Piano Triennale di azioni positive per le pari opportunità per il triennio 2022-2024 e con deliberazione Giunta Comunale N. 11 del 11/2/2022 è stata approvata la Ricognizione delle eccedenze di personale anno 2022–Adempimento annuale ai sensi dell’art. 33 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall’art. 16 della L. 12.11.2011, n. 183.

Nell'anno 2022 è in previsione una cessazione per dimissioni volontarie per collocamento a riposo da parte di n. operaio specializzato – autista scuolabus cat. C2 appratente all'Area tecnico-manutentiva e patrimonio.

Il prospetto delle prossime cessazioni è pertanto così determinato:

Categoria	2022	2023	2024
D	--	--	--
C	1 Operaio specializzato – autista scuolabus - cat. C2	--	--
B	--	--	--

2 – NUOVO OBBLIGO SOSTENIBILITA' DELLA SPESA DI PERSONALE (art. 22 legge regionale 18/2015)

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, in vigore dal 01.01.2021 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 con la Regione di cui al comma 2 bis;
- b) rispettando il vincolo costituzionalmente previsto dell'equilibrio di bilancio;
- b) attraverso il rispetto degli obblighi di sostenibilità del debito e sostenibilità della spesa del personale previsti rispettivamente dagli articoli 21 e 22 della legge regionale n. 18/2015;
- c) 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 del FVG non si applicano agli enti locali della Regione FVG, ivi compresi quelli in materia di contenimento della spesa comunque denominati.

Ciò è stato confermato da una recentissima sentenza della Corte Costituzionale n. 273 del 03.12.2020 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. >>

In merito agli altri due obblighi di finanza pubblica dell'articolo 19, relativi al debito e alla spesa del personale, 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.

Per quanto riguarda la spesa di personale gli innovati artt. 19 e 22 della L.R. 18/2015 prevedono che gli enti locali sono tenuti ad assicurare, tra l'altro, la sostenibilità della spesa complessiva di personale quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa di personale. Tale sostenibilità è garantita se la spesa del personale, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, è mantenuta entro un valore soglia, determinato quale rapporto percentuale tra la spesa di personale e la media degli accertamenti riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

In attuazione delle norme di legge regionale con la deliberazione della Giunta regionale n. 1885 del 14 dicembre 2020 sono stati definiti i valori soglia per i due vincoli di sostenibilità del debito e della spesa di personale differenziati per classi demografiche. Con la successiva deliberazione della Giunta regionale n. 1871 del 2 dicembre 2021 sono stati aggiornati i valori soglia, differenziati per classe demografica, relativi all'indicatore di sostenibilità della spesa di personale, approvati con la sopraccitata deliberazione n. 1885/2020.

Il valore soglia in riferimento all'incidenza delle spese del personale dell'ente sulle entrate correnti, come definito dalla deliberazione della Giunta regionale n. 1994 del 23 dicembre 2021, riferito alla classe demografica del Comune di Mariano del Friuli è pari al 30,10% che, aumentato del premio del 1,50% in relazione alla sostenibilità del debito previsto dalla Tabella 3 della delibera della Giunta regionale n. 1885 del 14 dicembre 2020, è pari al 31,60% ;

L'Ente, ogni anno, determina il proprio posizionamento rispetto al valore soglia e conseguentemente effettua la valutazione sul rispetto dell'obbligo sia in sede di bilancio di previsione che di rendiconto di gestione e che il posizionamento è determinato attraverso il confronto tra il valore soglia riferito alla propria classe demografica e il rapporto tra le proprie poste di Bilancio;

Se l'Ente si colloca al di sotto del valore soglia può incrementare la spesa di personale, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato per la fascia demografica; mentre se l'Ente si colloca al di sopra del valore soglia, deve adottare 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.

Viene inoltre attribuito un premio in termini di aumento del valore della soglia massima di spesa di personale indicata nella Tabella 2 della Deliberazione di Giunta regionale n. 1885/2020, ai comuni che hanno una bassa incidenza degli oneri derivanti dall'indebitamento. Per il Comune che si trova in una delle tre distinte classi di merito riportate nella Tabella 3 della Deliberazione di Giunta regionale n. 1885/2020, il valore soglia della propria classe demografica è incrementato dei punti indicati nella medesima Tabella e riferiti alla classe di merito in cui si posiziona, in riferimento all'indicatore 8.2 in sede di bilancio di previsione e all'indicatore 10.3 in sede di rendiconto di gestione.

Il divieto per i comuni di assumere personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale decorre dal termine previsto di cinque anni, qualora non abbiano ricondotto il parametro di sostenibilità entro il valore soglia di riferimento di cui alla succitata Tabella 2 (fermo restando il caso del 6 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.

Con l'entrata in vigore delle nuove norme sugli obblighi di finanza locale della Regione Friuli Venezia Giulia dal 01.01.2021 non sono più applicabili le seguenti norme in materia di:

- contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio del triennio 2011-2013, come previsto dall'articolo 22 della legge regionale n. 18/2015 nel testo vigente fino al 31 dicembre 2020;
- reclutamento di personale contenute nell'articolo 4, comma 2, della legge 12/2014;
- reclutamento del personale a tempo indeterminato contenute, con riferimento fino all'esercizio 2020, nell'articolo 56, comma 19, della legge regionale 18/2016;
- reclutamento di personale a tempo determinato contenute nel decreto legge n. 78/2010, articolo 9, comma 28;
- reclutamento di personale – utilizzo resti assunzionali – contenute nell'articolo 14-bis del decreto legge n. 4/2019;
- reclutamento di personale a tempo indeterminato e lavoro flessibile - budget regionale – contenute nell'articolo 19, commi 1, 2 e 3 della legge regionale n. 18/2016;
- reclutamento di personale – cessione spazi assunzionali a livello regionale – contenute nell'articolo 56, comma 19 bis della legge regionale n. 18/2016.
- limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016 (Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75), norma peraltro derogata, per il solo esercizio 2020, dall'articolo 10, comma 17 della legge regionale 23/2019.

Permangono, invece:

- i limiti contrattuali del fondo straordinario (art. 17 comma 8 del CCRL biennio economico 2000-2001) e quelli delle indennità (art. 32 comma 7 del CCRL triennio economico 2016-2018).
- i limiti minimi e massimi per le indennità di posizione organizzativa stabiliti dall'art.44 comma 3 del CCRL biennio economico 2004-2005 (4.150 – 10.350 euro per tredici mensilità), e le percentuali della retribuzione di risultato previsti all'art. 44 comma 6 (da un minimo di 15% ad un massimo del 35%).

3 – PIANO OCCUPAZIONALE DEL TRIENNIO 2022 - 2024

Alla luce di quanto riportato il piano assunzionale è il seguente:

Programmazione assunzioni a tempo indeterminato per l'esercizio 2022 – 2024

➤ **ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DELLE SEGUENTI FIGURE:**

anni 2022 – 2023 - 2024

-si prevede al momento unicamente la sostituzione di posti di qualsiasi categoria che potrebbero rendersi vacanti a seguito di dimissioni/mobilità/pensionamento al momento non prevedibili mediante l'attivazione delle procedure di mobilità compartimentale o le altre procedure ammesse nel rispetto dei budget assunzionali;

4 – RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE

➤ ASSUNZIONE CON FORME DI LAVORO FLESSIBILE PER COPRIRE ESIGENZE STRAORDINARIE E TEMPORANEE:

anni 2022 – 2023 - 2024

- per esigenze di lavoro flessibile il comune potrà assumere personale a tempo determinato od altre forme di lavoro flessibile; stante la straordinarietà dell'esigenza al momento non è possibile ipotizzare la durata dei contratti di lavoro flessibile né la forma giuridica che essi assumeranno e si rimanda ad apposita deliberazione giuntales l'individuazione delle figure necessarie e la relativa durata dei contratti;

5 – APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

All'esito della programmazione dei fabbisogni per il triennio 2022 - 2024, la consistenza della dotazione organica di questo Comune, risulta di seguito rappresentata:

<i>Are</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>Posizione Economica</i>	<i>Numero di posti</i>	<i>Tipo di rapporto</i>	2022	2023	2024
Amministrativa	D	Istruttore Direttivo Amministrativo-contabile	D1	1	Tempo pieno	X	X	X
	C	Istruttore amministrativo	C5	1	Tempo pieno	X	X	X
Area Tecnica-manutentiva e Patrimonio	D	Istruttore Direttivo Tecnico	D2	1	Tempo pieno	X	X	X
	PLA	Vigile messo	PLA5	1	Tempo pieno	X	X	X
	C	Istruttore Tecnico	C1	1	Tempo parziale – 18 ore settimanali*	X	X	X
	C	Operaio specializzato	C2	1	Tempo pieno	X**	--	--
	B	Collaboratore Professionale (operaio specializzato, autista di scuolabus)	B1	1	Tempo pieno	X	X	X
Area Contabile	D	Istruttore Direttivo amministrativo-contabile	D2	1	Tempo pieno	X	X	X
	C	Istruttore amministrativo-contabile	C1	1	Tempo pieno	X	X	X
TOTALE al 31/12						9	8	8

* verrà analizzata l'eventuale rimodulazione in aumento delle ore settimanali previste per il tempo parziale

** cessazione prevista dal 2022

Dal prospetto soprariportato si precisa che:

- In data 2.11.2021 è avvenuta l'assunzione di n. 1 istruttore tecnico di cat. C a tempo parziale al 50% (18 ore settimanali) presso l'Area tecnico-manutentiva e patrimonio mediante procedura concorsuale pubblica;
- non è prevista alcuna assunzione in sostituzione dell' Operaio specializzato cat. C2 in quiescenza prevista dal 2022 in quanto non è ancora nota la data di cessazione dal servizio;

6 – SOSTENIBILITA' FINANZIARIA DEL COMUNE DI MARIANO DEL FRIULI

La programmazione aggiornata sulla base delle esigenze del Comune di Mariano del Friuli per il triennio 2022 - 2024 confrontata con le disposizioni contenute nell'art. 22 della L.R. 18/2015, evidenzia che nell'anno 2022 l'Ente può beneficiare per l'anno 2022 e 2023 del premio in relazione alla sostenibilità del debito previsto dalla Tabella 3 della delibera della Giunta regionale n. 1885 del 14 dicembre 2020, pertanto si posiziona al di sotto del valore soglia previsto del **31,60% (30,10% + premio 1,50%)** riferito alla deliberazione della Giunta regionale n. 1994 del 23 dicembre 2021.

Di seguito si riporta la tabella A nella quale si evidenzia la situazione pluriennale prevista relativamente al rapporto di sostenibilità della spesa di personale dal 2022 al 2024.

In considerazione del rispetto dei parametri di sostenibilità finanziaria della spesa del personale per il triennio 2022-2024 verrà analizzata l'eventuale rimodulazione in aumento delle ore settimanali previste per il tempo parziale dell'istruttore tecnico in servizio presso l'Area tecnico-manutentiva e patrimonio e l'eventuale sostituzione dell'Operaio specializzato cat. C2 in quiescenza prevista dal 2022 con un Collaboratore Professionale operaio - autista scuolabus cat. B.

Tabella A - Verifica conseguimento del valore soglia triennio 2022-2024

	ESERCIZI		
	2022	2023	2024
Spesa di personale calcolata come da DGR n. 1885 del 14.12.2020	456.743,79	397.554,15	397.554,15
Entrate correnti calcolate come da DGR n. 1885 del 14.12.2020	1.483.014,50	1.451.744,63	1.451.744,63
Rapporto percentuale dell'Ente	30,80%	27,38%	27,38%
Soglia classe demografica a cui appartiene l'Ente secondo DGR n. 1994 del 23.12.2021	31,60%	31,60%	30,10%
Posizionamento dell'Ente rispetto alla soglia	SOTTO SOGLIA	SOTTO SOGLIA	SOTTO SOGLIA

L'ente beneficia del premio del 1,50% in relazione alla sostenibilità del debito per gli anni 2022 e 2023