COPIA

N. 171 Reg. Del.

COMUNE DI VALVASONE ARZENE

Provincia di Pordenone

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024. RICOGNIZIONE DOTAZIONE ORGANICA E CONTESTUALE RICOGNIZIONE ANNUALE RELATIVA A SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O DI ECCEDENZE DI PERSONALE AI SENSI DEGLI ARTT. 6 E 33 DEL D.LGS. 165/2001. IMMEDIATA ESEGUIBILITA'.

L'anno **duemilaventuno** il giorno **tredici** del mese di **dicembre** alle ore **17:30**, nella sala comunale, in seguito a convocazione, si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

MAURMAIR Markus	**Sindaco**	**Presente**
BELLONE Massimiliano	**Vice Sindaco**	**Presente**
AVOLEDO Fulvio	**Assessore**	**Presente**
BORTOLUSSI Annibale	**Assessore**	**Presente**
CHERUBIN Maurizio	**Assessore**	**Presente**
MENINI Umberto	**Assessore**	**Presente**
RAFFIN Lucia Maria	**Assessore**	**Presente**
TECCOLO Ilenia	**Assessore**	**Presente**

Presenti n. **8** - Assenti n. **0**

Partecipa il Segretario Comunale Signor Milan Elisabetta.

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il sig. MAURMAIR Markus nella sua qualità di Sindaco ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

Parere di regolarità tecnica
Favorevole

Il Responsabile del servizio
F.to Leschiutta Paola

Parere di regolarità contabile
Favorevole

Il Responsabile del servizio
F.to Leschiutta Paola

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024. RICOGNIZIONE DOTAZIONE ORGANICA E CONTESTUALE RICOGNIZIONE ANNUALE RELATIVA A SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O DI ECCEDENZE DI PERSONALE AI SENSI DEGLI ARTT. 6 E 33 DEL D.LGS. 165/2001. IMMEDIATA ESEGUIBILITA'.

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, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti;
- l'art. 6, comma 1, 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";
- 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 che prevede: "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 che dispone "le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale;
- l'art. 89, comma 5, del D.lgs. 267/2000 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;

- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 che stabilisce "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino 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";
- il 27/07/2018 veniva pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il Decreto Ministeriale del 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;

DATO ATTO, IN BASE ALLA NORMATIVA SOPRA CITATA, CHE:
- il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e alla qualità dei servizi offerti ai cittadini;
- il piano del fabbisogno secondo la nuova visione introdotta dal D.L. n. 75/2017 di superamento della dotazione organica, ora si sostanzia in uno strumento flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze e che ora la dotazione organica è di fatto individuata da una *spesa potenziale massima* imposta come vincolo esterno dalla legge o da altere fonti normative vigenti;

RICHIAMATA la nota inviata a mezzo pec dalla Regione Autonoma Friuli V.G. Direz. Centrale Autonomie Locali, Funzione Pubblica, Sicurezza e Politiche dell'Immigrazione prot. nr. 38197/P del 30.12.2020 avente ad oggetto "Norme di coordinamento della finanza locale – obblighi di finanza pubblica in vigore dall'esercizio 2021 per i comuni del Friuli V.G.;

DATO ATTO che gli obblighi **di sostenibilità della spesa di personale** ossia "*la spesa potenziale massima*" sono così disciplinati:
- art. 2, comma 2 ter, della L.R. 18/2015 che dispone "Gli enti locali della Regione assicurano la razionalizzazione e il contenimento della spesa nell'ambito del concorso finanziario di cui al comma 2 bis, nonché attraverso il rispetto degli obblighi di cui agli articoli 21 e 22 della legge medesima e delle misure previste dalla legislazione statale espressamente recepite dalle leggi regionali;
- art. 19 della L.R. 18/2015 di definizione degli obblighi di finanza pubblica che testualmente dispone "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;

RICHIAMATA integralmente la deliberazione della Giunta Regionale nr. 1885 del 14 dicembre 2020, avente ad oggetto "L.R. 18/2015, come modificata dalla L.R. 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." con la quale per i comuni sono stati definiti, per classe

demografica, i valori soglia di sostenibilità dei debiti finanziali di cui all'art. 21 della L.R. 18-2015 e i valori soglia della spesa di personale di cui all'art. 22 della L.R. 18-2015 e sono stati fissati i nuovi vincoli di finanza pubblica per il periodo 2021-2025;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000;

DATO ATTO che il PTFP si sviluppa, come previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione a mutate esigente di contesto normativo organizzativo o funzionale e che l'eventuale modifica in corso d'anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove o non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

RICORDATO che il piano triennale del fabbisogno di personale è sottoposto ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;

VISTO l'allegato piano triennale di fabbisogno di personale 2022-2024, redatto nel rispetto delle nuove linee di indirizzo di cui al D.M. 08/05/2018;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 22.01.2020 di approvazione del piano triennale delle azioni positive 2020-2022;

RITENUTO infine alla luce di quanto disciplinato nell'art. 16 della legge 183/2011, che novella l'istituto del collocamento in disponibilità dei dipendenti pubblici (art. 33 D.lgs. 165/2001) di provvedere almeno annualmente ad una ricognizione per la verifica di eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale;

ATTESO che la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica mentre la condizione di eccedenza si rileva, oltre che da esigenze di carattere funzionali e organizzative, dall'impossibilità dell'Ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore in materia di spesa di personale;

DATO ATTO che non sussistono situazioni di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica;

DATO ATTO che rispetto alle esigenze funzionali e organizzative che determinano una condizione di eccedenza, l'Ente nel triennio 2022-2024 rispetta i vincoli dettati dal legislatore regionale in materia di personale solamente per gli anni 2022 e 2023, ma che è prevista la possibilità di adottare le misure necessarie al conseguimento del valore soglia entro cinque anni a decorrere dall'anno successivo a quello in cui è rilevato il superamento;

PRESO ATTO che il valore soglia di cui alla tabella 2 della delibera Giunta Regionale nr. 1885/2020 riferito alla sostenibilità della spesa è del 23,60%, al quale si aggiunge l'incremento percentuale del valore soglia in relazione al debito di cui alla tabella 3 della medesima delibera;

EVIDENZIATO che l'indicatore 8.2 "Sostenibilità debiti finanziari" del bilancio di previsione 2022-2023-2024 è dell'1,96% nel 2022 (tab. 3 lett. c) comuni con indicatore BDAP da

2,5% a 5%), del 2,38% nel 2023 (tab. 3 lett. b) comuni con indicatore BDAP da 1% a 2,49%) e del 4,35% nel 2024 (tab. 3 lett. d) comuni con indicatore BDAP da 2,5% a 5%) e che pertanto la soglia della sostenibilità della spesa di personale di cui alla tabella 2 viene incrementata del 3% negli anni 2022 e 2023 e dell'1,5% nell'anno 2024;

DATO ATTO che il valore soglia della spesa complessiva di personale, come sopra esplicitato, per gli anni 2022 e 2023 è pari a 26,60% mentre per il 2024 è pari a 25,10%;

RILEVATO che negli anni 2022-2023 il valore della sostenibilità della spesa di personale, ai sensi della L.R. 18-2015 art. 22, viene rispettato, mentre non risulta rispettato per l'anno 2024 e che, pertanto, il Comune dovrà adottare le misure necessarie per conseguire il valore soglia entro cinque anni a decorrere dall'anno successivo a quello in cui è rilevato il superamento, così come previsto al punto 7 lett. b) della delibera Giunta Regionale nr. 1885/2020;

EVIDENZIATO che la Circolare della Regione Autonoma F.V.G. Direz. Centrale Autonomie Locali, Funzione Pubblica, Sicurezza e Politiche dell'Immigrazione prot. nr. 38197/P del 30.12.2020 prevede che 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 "razio" delle norme in materia, che prevedono una situazione relativa alla spesa di personale coerente con le proprie entrate correnti;

DATO ATTO che questo Ente individua come misura di rientro rispetto al valore soglia da raggiungere:
- valutare di non sostituire le future cessazioni e di sopperire alla carenza di organico mediante la riorganizzazione e/o l'accorpamento degli uffici e dei servizi;
- tempo per tempo in sede consuntiva, porrà in essere nuove misure atte a garantire il raggiungimento del valore soglia (ad. es. estinzione anticipata mutui o eventuale incremento della fiscalità);

DATO ATTO che con il presente atto sono rispettati le norme di tutela dei soggetti disabili (L. 68/1999), nonché le norme disciplinanti la parità di genere;

RICHIAMATO l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";

ATTESO che con proprio verbale del 13.12.2021, acquisito al prot. n. 11630, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

VISTI:
- il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.lgs. 267/2000;
- lo Statuto comunale;

ACQUISITI, ai sensi degli articoli 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, del TUEL, sulla proposta della presente deliberazione:

- il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio personale, per quanto attiene la regolarità tecnica e la correttezza dell'azione amministrativa;
- il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio finanziario, in ordine alla regolarità contabile, in relazione ai riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

Tutto ciò premesso;

Con voti favorevoli unanimi, legalmente espressi,

DELIBERA

1. Di approvare integralmente le premesse quali parti integranti e sostanziali del dispositivo.

2. Di approvare il piano triennale di fabbisogno di personale 2022-2024, allegato alla presente deliberazione e costituente parte integrante e sostanziale della stessa.

3. Di dare atto che con il documento allegato, nel rispetto delle linee guida di cui al D.M. 08/05/2018:
   - Viene definito il piano triennale di fabbisogno di personale 2022-2024;
   - Viene definita la dotazione organica dell'Ente contenuta nell'allegato piano del fabbisogno 2022-2024;
   - Viene confermata la ricognizione e ridefinizione dei profili professionali dell'Ente contenuta nella delibera di Giunta Comunale n. 8 del 21.01.2021 e s.m.i..

4. Di dare atto che il piano occupazionale per l'anno 2022 rispecchia, nei contenuti, quanto indicato nel piano triennale di fabbisogno di personale per l'annualità 2022.

5. Di dare atto che il Piano Triennale di fabbisogno di personale 2022-2024 potrà essere oggetto di modifiche in relazione alla definizione degli assetti associativi ed al verificarsi di nuove e sopravvenute esigenze non prevedibili allo stato attuale, nonché al fine di porre in essere eventuali correttivi per sopravvenute normative regionali o nazionali.

6. Di dare atto che il piano triennale di fabbisogno di personale 2022-2024 prevede una percentuale di incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti pari al 25,596% nel 2022, al 26,51% nel 2023 e al 25,94% nel 2024.

7. Di dare atto che il presente provvedimento è raccordato con gli altri strumenti di programmazione economico–finanziaria, con particolare riferimento al D.U.P. e al bilancio triennale di previsione.

8. Di dare atto che il presente documento costituisce autorizzazione all'assunzione.

9. Di dare atto che dalla ricognizione di cui al comma 1 dell'art. 33 del D.lgs 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12/11/2011 n. 183, nell'organico di questo Ente non risultano situazioni di soprannumero o comunque di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente.

10. In stabilire quale direttiva per i responsabili di servizio che, preliminarmente alla richiesta o all'avvio delle procedure finalizzate all'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo determinato o al conferimento di incarichi di collaborazione coordinata o continuativa o all'avvio di lavoratori con contratto di somministrazione o all'avvio di rapporti di lavoro accessorio, venga effettuata una compiuta valutazione sull'impossibilità di avvalersi di personale interno per sopperire alla esigenza temporanea verificata, anche attraverso una razionalizzazione e/o semplificazione delle attività.

11. Di dichiarare il presente atto, data l'urgenza di provvedere all'approvazione del bilancio di previsione 2022-2024, con votazione separata ed unanime, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art, 1, co. 19, della L.R. 21/2003.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
f.to MAURMAIR Markus

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Milan Elisabetta

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione viene affissa all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi dal **17-12-2021** al **01-01-2022** inclusi, ai sensi delle disposizioni regionali vigenti.

Valvasone Arzene, 17-12-2021

L'IMPIEGATO RESPONSABILE
f.to Aderenti Tiziana

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la suestesa deliberazione, è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 1, co. 19 della L.R. 21/2003, in data 13-12-2021:

☒ perchè dichiarata immediatamente eseguibile;

Valvasone Arzene, 17-12-2021

IL RESPONSABILE
SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE
f.to Milan Elisabetta

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

L'IMPIEGATO RESPONSABILE
Aderenti Tiziana

COMUNE DI VALVASONE ARZENE

Piano Triennale
di Fabbisogno di personale
2022-2024

Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 171 del 13 dicembre 2021

1. Presentazione del Piano

L'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 dispone, tra l'altro 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".

Il legislatore Regionale, con legge regionale n. 18/2016, ha disposto una profonda revisione della dirigenza e del personale degli enti del Comparto Unico, con conseguenti riflessi sull'assetto organizzativo e sulle dotazioni organiche degli enti. Da qui la necessità di coordinamento tra le diverse fonti normative.

La Regione Friuli V.G. con L.R. n. 20/2020, ha apportato alla L.R. 18/2015, di disciplina della finanza locale del Friuli V.G., sostanziali modifiche che trovano applicazione dal 01.01.2021; in particolare, le norme di contenimento della spesa del personale 2021-2023 trovano disciplina:

- nell'art. 2, comma 2 ter, della L.R. 18/2015 che dispone "Gli enti locali della Regione assicurano la razionalizzazione e il contenimento della spesa nell'ambito del concorso finanziario di cui al comma 2 bis, nonché attraverso il rispetto degli obblighi di cui agli articoli 21 e 22 della legge medesima e delle misure previste dalla legislazione statale espressamente recepite dalle leggi regionali;
- nell'art. 19 della L.R. 18/2015 di definizione degli obblighi di finanza pubblica che testualmente dispone "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;

Il Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha emanato 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". Tale sanzione decorre dal 60 gg dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.M. 08.05.2018 e pertanto il presente piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 tiene conto di tali linee guida.

Nella redazione del presente piano si è tenuto conto:

- delle linee programmatiche di mandato e della conseguente adozione del piano della performance;
- dei fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo (Punto 1) delle linee di indirizzo);
- del rispetto dei vincoli finanziari di finanza pubblica;
- del rispetto del principio di coerenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria, di bilancio e della performance;
- della priorità delle funzioni istituzionali e di core business rispetto a quelle di back office e di supporto;
- della definizione di nuovi profili professionali, ulteriori rispetto alle declaratorie contrattuali ritenuti necessari in funzione delle variabili ambientali interne ed esterne.

Alla luce di quanto sopra, "l'attività di programmazione dei fabbisogni di personale deve contemplare [..] l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi" (punto 3 delle linee guida) nonché prevedere un'analisi qualitativa, orientata ad ottenere elementi di standardizzazione, che dovrebbe esplicitarsi in una rappresentazione tabellare articolata su processi, funzioni o attività che necessitano di personale (punto 2 delle linee guida) e, soprattutto su professioni siano ad esse funzionali.

Alla luce dei principi contenuti nelle Linee guida contenute nel D.M. 08/05/2018 l'Ente ha effettuato una ricognizione dell'assetto organizzativo del Comune di Valvasone Arzene.

2. Ricognizione dell'assetto organizzativo del Comune di Valvasone Arzene.

Come evidenziato nel paragrafo precedente l'aggiornamento del piano triennale di fabbisogno di personale può comportare una revisione dell'assetto istituzionale dell'Ente. Le linee guida approvate prevedono che il concetto di fabbisogno di personale implichi un'analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- *Quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere la mission dell'amministrazione [..] sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire;*
- *Qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'Amministrazione stessa.*

Il vigente assetto organizzativo del Comune di Valvasone Arzene prevede un'articolazione in aree e servizi ove i servizi rappresentano l'unità elementare aventi in capo funzioni omogenee e processi attinenti alle Missioni ed ai Programmi previsti dal bilancio; tale struttura è stata definita in occasione dell'approvazione del fabbisogno di personale 2021-2023 con delibera di Giunta Comunale n. 8 del 21/01/2021 e s.m.i.. Con il presente atto si conferma pertanto la struttura organizzativa e i profili professionali già definiti, con la sola modifica relativa alla previsione della trasformazione di un posto di cat. C "Istruttore contabile" in un posto di cat. D "Istruttore direttivo contabile".

3. La dotazione organica come "dotazione di spesa potenziale".

L'Art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4, del D.L. nr. 75/2017, introduce elementi significativi, tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica. Il termine dotazione organica, nella precedente disciplina, rappresentava un contenitore rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte del reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. Secondo la nuova formulazione dell'art. 6 sopra citato, la dotazione organica ora si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP.

Di fatto essa individua la dotazione di spesa potenziale massima imposta come vincolo dalla legge o da altra fonte in relazione ai rispettivi ordinamenti.

Tale valore finanziario viene determinato dalle seguenti disposizioni legislative:

Art. 19 L.R. 18/2015 così come modificato dall'art. 3 della L.R. n. 20 del 6.11.2020.	*1. 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.*
Art. 22 L.R. 18/2015 così come modificato dall'art. 3 della L.R. n. 20 del 6.11.2020.	***1.** Gli enti locali assicurano la sostenibilità della spesa complessiva di personale, **al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP**, mantenendo la medesima entro un valore soglia.* ***2.** Il valore soglia è determinato 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 stanziato in bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.* ***3.** Il valore soglia può essere differenziato per classi demografiche.* ***4.** Ai fini dell'applicazione del presente articolo, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all' articolo 110 del decreto legislativo 267/2000 .* ***5.** La Giunta regionale definisce, con la deliberazione di cui all'articolo 18, comma 2, il valore soglia di cui al comma 1, 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.* ***6.** La Giunta regionale, nella deliberazione di cui al comma 5, tiene conto, prevedendo opportuni correttivi al calcolo del valore soglia, delle specificità dei servizi erogati dagli enti locali del Friuli Venezia Giulia.* ***7.** Gli enti locali che si collocano al di sopra del valore soglia di cui al comma 1 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. ***8.** Per i Comuni istituiti a seguito di fusione il termine di cui al comma 7 è di sei anni.*

La deliberazione di Giunta Regionale n. 1885 del 14 dicembre 2020, avente ad oggetto "L.R. 18/2015, come modificata dalla L.R. 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" ha differenziato i comuni del F.V.G. per classi demografiche, ha definito i valori soglia di sostenibilità dei debiti finanziali di cui all'art. 21 della L.R. 18-2015, i valori soglia della spesa di personale di cui all'art. 22 della L.R. 18-2015 e i nuovi vincoli di finanza pubblica per il periodo 2021-2025.

Alla luce della deliberazione sopra citata il Comune di Valvasone Arzene, si colloca nella classe demografica **d) comuni da 3.000 a 4.999** abitanti avendo una popolazione residente 31/12 penultimo anno precedente a quello di riferimento (2020) di **3.913** abitanti (Rif. Art. 64 L.R. 18-2015).

Il valore soglia riferito al rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, di cui all'art. 22, comma 5, della L.R. 18-2015, individuato dalla D.G.R. 1885-2020 **tabella 2** per il Comune di Valvasone Arzene è fissato al **23,6**%.

In caso di mancato rispetto del valore soglia, la sanzione prevista è contenuta nella seguente norma di riferimento:

Art. 22 ter L.R. 18/2015 così come modificato dall'art. 3 della L.R. n. 20 del 6.11.2020.	*2. Gli enti locali non possono assumere personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale se, decorso il termine previsto all'articolo 22, commi 7 e 8, non hanno ricondotto il parametro di sostenibilità entro il valore soglia di riferimento di cui all'articolo 22, comma 1.* ***3.** I divieti di cui ai commi 1 e 2 operano sino a quando l'ente non ha ricondotto i due parametri ivi previsti entro il valore soglia di riferimento.*

La circolare della Regione Autonoma F.V.G. Direzione Centrale Autonomie Locali, Funzione Pubblica, Sicurezza e Politiche dell'Immigrazione prot. nr. 38197/P del 30.12.2020 ha fornito agli enti del F.V.G. le indicazioni per l'applicazione delle norme e degli obblighi di finanza pubblica in vigore dall'esercizio 2021.

Dalla lettura della circolare si evince che, ***annualmente,*** il Comune determina il 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 in sede di rendiconto.***

La circolare precisa che le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della determinazione del proprio rapporto per il

periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. Le spese di personale in comando, distacco, convenzione o altre simili forme di utilizzo di personale dipendente da altre amministrazioni, devono essere valorizzate pro-quota da parte degli enti partecipanti all'accordo.

In sede di bilancio di previsione 2022-2024 il Comune di Valvasone Arzene si colloca rispetto al valore soglia come segue:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE			
ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2022-2024			
	2022	**2023**	**2024**
E.1.00.00.00.000	1.513.251,28	1.558.251,28	1.558.251,28
E.2.00.00.00.000	1.722.409,19	1.629.909,19	1.624.909,19
E.3.00.00.00.000	554.155,85	520.318,45	520.318,45
TOTALE ENTRATE CORRENTI	3.789.816,32	3.708.478,92	3.703.478,92
FCDE ACCANTONATO IN BILANCIO CAP. 9195	103.328,32	103.328,32	103.328,32
TATOALE ENTRATE NETTE	3.686.488,00	3.605.150,60	3.600.150,60
VALORE SOGLIA DGR 1885-2020 d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	**23,60%**	**23,60%**	**23,60%**
INCREMENTO PERCENTUALE VALORE SOGLIA IN RELAZIONE AL DEBITO TABELLA 3 DGR 1885-2020	3,00%	3,00%	1,50%
VALORE SOGLIA CON INCREMENTO PREMIO ONERI INDEBITAMENTO DGR 1885-2020	**26,60%**	**26,60%**	**25,10%**
LIMITE SPESA DI PERSONALE	980.605,81	958.970,06	903.637,80

RISPETTO DEL LIMITE			
SPESE DEL BILANCIO DI PREVISIONE 2022-2024			
	2022	**2023**	**2024**
U.1.01.00.00.000	823.847,81	839.479,85	840.378,95
U.1.03.02.12.000	78.568,00	75.289,00	52.479,00
U.1.09.01.01.001 Segretario cap. 208	41.000,00	41.000,00	41.000,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE	943.415,81	955.768,85	933.857,95
LIMITE CALCOLATO	**25,59%**	**26,51%**	**25,94%**
DISPONIBILITA' RISPETTO AL VALORE SOGLIA	37.190,00	3.201,21	-30.220,15

4. I vincoli finanziari a garanzia degli equilibri di finanza pubblica.

Il piano triennale di fabbisogno di personale viene redatto in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio, i cui vincoli sono evidenziati nel punto n. 3 del presente documento. Con l'entrata in vigore nelle nuove norme sugli obblighi di finanza locale del Friuli V.G. è stata effettuata un'operazione di semplificazione delle disposizioni applicabili agli enti locali in materia di contenimento delle spese e delle regole di reclutamento.

Come indicato al punto E. della circolare trasmessa dalla Regione Autonoma F.V.G. Direzione Centrale Autonomie Locali, Funzione Pubblica, Sicurezza e Politiche dell'Immigrazione prot. n. 38197/P del 30.12.2020, con la riforma posta in essere dalla LR. 6 novembre 2020 n. 20 ***non sono più applicabili***, le seguenti norme in materia di:

- contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio del triennio 2011-2013 (applicabile fino al 2020);
- reclutamento di personale contenute nell'art. 4, comma 2, della L.R. 12-2014;
- reclutamento del personale a tempo indeterminato contenute, con riferimento fino all'esercizio 2020, nell'art. 56, comma 19, della L.R. 18/2016;
- reclutamento di personale a tempo determinato contenute nell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010;

- reclutamento di personale – utilizzo di resti assunzionali – contenute nell'art. 14bis del D.L. 4/2019;
- reclutamento di personale a tempo indeterminato e flessibile – budget regionale – contenute nell'art. 19, commi 1, 2 e 3 della L.R. 18/2016;
- limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016 (D.L. 75-2017).

Sono invece ancora applicabili:

- i limiti contrattuali del fondo straordinario (art. 17, comma 8, CCRL 2000-2001) e quelli delle indennità (art. 32, comma 7, CCRL 2016-2018);
- i limiti minimi e massimi per le indennità di P.O. (art. 44, comma 3 del CCRL 2004-2005) e le percentuali della retribuzione di risultato (art. 44, comma 6 del CCRL 2004-2005).

5. Revisione dei profili professionali.

Le linee guida, al punto 5, raccomandano agli Enti in sede di disciplina del proprio ordinamento professionale di tener conto:

- della possibilità di raffronto con gli ordinamenti professionali vigenti in altri comparti;
- dell'efficacia e appropriatezza dei propri profili professionali, tenendo conto anche dei cambiamenti dei processi lavorativi e delle innovazioni tecnologiche e alle conseguenti esigenze di fungibilità delle prestazioni;
- dei contenuti dei profili professionali in relazione al proprio modello organizzativo;
- della possibilità di rappresentare e definire in modo innovativo i contenuti dei profili individuando nuove figure o addivenire a figure polivalenti

L'art. 25 comma 6 del vigente C.C.R.L. 01/08/2002 dispone come "Gli Enti in relazione al nuovo modello organizzativo, identificano i profili professionali non individuati nell'allegato E) o aventi contenuti professionali diversi rispetto ad essi e li collocano nelle corrispondenti categorie nel rispetto delle relative declaratorie utilizzando, in via analogica ed assimilativa, i contenuti delle mansioni dei profili indicati a titolo esemplificativo nell'allegato E".

Dall'analisi effettuata, emerge che i profili professionali già individuati nel piano allegato alla delibera di Giunta Comunale n. 8 del 21/01/2021 e s.m.i., risultano congrui e coerenti con la realtà dell'Ente, con la modifica specificata al punto n. 2 del presente atto.

6. Il Piano triennale di fabbisogno di personale.

Il presente aggiornamento del piano triennale di fabbisogno di personale, come già detto in precedenza, risulta essere coerente con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, con le risorse finanziarie a disposizione.

Nel redigere il piano si è tenuto conto *(punto 2.2 delle linee guida)*:

- Della spesa di personale in servizio a tempo indeterminato;
- Della spesa di personale in convenzione;
- Della spesa per il personale con contratti di lavoro flessibile;
- Delle nuove assunzioni previste nel triennio.

ANNO 2022

Fabbisogno di personale a tempo indeterminato. Anno 2022.

Categoria	Profilo	Numero di unità di cui si necessita	Numero di unità già in forza	Numero di unità da reclutare	Modalità di reclutamento	NOTE
Cat. D	Istruttore direttivo amministrativo e/o contabile. Funzionario amministrativo contabile	5	3	2	N. 1 Istruttore direttivo amministrativo: mediante mobilità, utilizzo di graduatorie di altri enti o concorso; N. 1 Istruttore direttivo contabile: mediante trasformazione posto di cat. C.	
Cat. D	Istruttore direttivo tecnico / Funzionario tecnico	1	1	0		
Cat. PLB	Commissario Inferiore P.L.	1	0	1	Mobilità, utilizzo di graduatorie di altri enti o concorso.	
Cat. C	Istrutture amministrativo e/o contabile	4	5	0		Prevista trasformazione di n. 1 posto di cat. C in un posto di cat. D "Istruttore direttivo contabile"
Cat. C	Istruttore tecnico	4	3	1	Assunzione sospesa fino al 2024, in quanto subordinata al rispetto dei vincoli di contenimento spesa.	Previsto reclutamento mediante agenzia di somministrazione lavoro a tempo determinato fino al 30.06.2024.
Cat. PLA	Agente di polizia locale	2	2	0		
Cat.B	Operaio specializzato	2	2	0		
Cat. B	Collaboratore amm.vo L. 68/99	1	0	1	Chiamata nominativa tramite Collocamento mirato ai sensi L. 68/99	
TOTALE		**20**	**16**	**4**		

Viene previsto il turn-over del personale che dovesse cessare nel corso dell'anno per pensionamenti, dimissioni o trasferimenti ad altro ente, mediante le seguenti modalità: mobilità, utilizzo graduatorie di altri enti o concorso.

Convenzioni/comandi anno 2022

Le convenzioni in essere o da porre in essere per la gestione convenzionata dei servizi riguardano:

- Gestione in forma associata mediante ufficio unico Servizio economico-finanziario, con il Comune di San Martino al Tagliamento;
- Servizio di Polizia Locale con il Comune di Casarsa;
- Servizio di Segreteria convenzionata con in Comune di Brugnera;
- Convenzione ex art. 7 CCRL 26.11.2004 con il Comune di Chions per l'utilizzo parziale di personale di questo Ente - Area Tecnico-Manutentiva.

Personale in comando:

- N. 1 unità di personale di cat. D attualmente in comando presso l'INAIL di Pordenone.

Lavoro Flessibile anno 2022

E' previsto l'utilizzo del seguente personale con contratto di lavoro flessibile:

- n. 1 unità di personale di cat. C "Istruttore amministrativo", a tempo determinato, part-time 18 ore/sett., mediante Agenzia di somministrazione lavoro (subordinata al finanziamento della Regione Friuli V.G. per la gestione dell'ACLIF);
- n. 1 unità di personale di cat. C "Istruttore tecnico", a tempo determinato, pieno, mediante Agenzia di somministrazione lavoro;
- n. 1 unità di personale di cat. B "Collaboratore amministrativo", a tempo determinato, part-time 18 ore/sett., mediante Agenzia di somministrazione lavoro – incarico scadente il 07.01.2022, prorogabile per mesi due;
- n. 1 unità di personale di cat. D, part-time, ai sensi art. 1. co. 557, L. 311/2004 (scavalco d'eccedenza).

ANNO 2023

Fabbisogno di personale a tempo indeterminato. Anno 2023.

Categoria	Profilo	Numero di unità di cui si necessita	Numero di unità teoricamente in forza nel 2023	Numero di unità da reclutare	Modalità di reclutamento	NOTE
Cat. D	Istruttore direttivo amministrativo e/o contabile. Funzionario amministrativo contabile	5	5	0		
Cat. D	Istruttore direttivo tecnico / Funzionario tecnico	1	1	0		
Cat. PLB	Commissario Inferiore P.L.	1	1			
Cat. C	Istrutture amministrativo e/o contabile	4	4	0		
Cat. C	Istruttore tecnico	4	3	1	Assunzione sospesa fino al 2024, in quanto subordinata al rispetto dei vincoli di contenimento spesa.	Previsto reclutamento mediante agenzia di somministrazione lavoro a tempo determinato fino al 30.06.2024.
Cat. PLA	Agente di polizia locale	2	2	0		
Cat.B	Operaio specializzato	2	2	0		
Cat. B	Collaboratore amm.vo L. 68/99	1	1			
TOTALE		**20**	**19**	**1**		

Viene previsto il turn-over del personale che dovesse cessare nel corso dell'anno per pensionamenti, dimissioni o trasferimenti ad altro ente, mediante le seguenti modalità: mobilità, utilizzo graduatorie di altri enti o concorso.

Convenzioni/comandi anno 2023

Le convenzioni in essere o da porre in essere per la gestione convenzionata dei servizi riguardano:

- Gestione in forma associata mediante ufficio unico Servizio economico-finanziario, con il Comune di San Martino al Tagliamento;
- Servizio di Polizia Locale con il Comune di Casarsa;
- Servizio di Segreteria convenzionata con in Comune di Brugnera;

Personale in comando:

--

Lavoro Flessibile anno 2023

E' previsto l'utilizzo del seguente personale con contratto di lavoro flessibile:

- n. 1 unità di personale di cat. C "Istruttore amministrativo", a tempo determinato, part-time 18 ore/sett., mediante Agenzia di somministrazione lavoro (subordinata al finanziamento della Regione Friuli V.G. per la gestione dell'ACLIF);
- n. 1 unità di personale di cat. C "Istruttore tecnico", a tempo determinato, pieno, mediante Agenzia di somministrazione lavoro;
- n. 1 unità di personale di cat. D, part-time, ai sensi art. 1. co. 557, L. 311/2004 (scavalco d'eccedenza).

ANNO 2024

Fabbisogno di personale a tempo indeterminato. Anno 2024.

Categoria	Profilo	Numero di unità di cui si necessita	Numero di unità teoricamente in forza nel 2024	Numero di unità da reclutare	Modalità di reclutamento	NOTE
Cat. D	Istruttore direttivo amministrativo e/o contabile. Funzionario amministrativo contabile	5	5	0		
Cat. D	Istruttore direttivo tecnico / Funzionario tecnico	1	1	0		
Cat. PLB	Commissario Inferiore P.L.	1	1			
Cat. C	Istrutture amministrativo e/o contabile	4	4	0		
Cat. C	Istruttore tecnico	4	3	1	Assunzione sospesa fino al 2024, in quanto subordinata al rispetto dei vincoli di contenimento spesa.	Previsto reclutamento mediante agenzia di somministrazione lavoro a tempo determinato fino al 30.06.2024.
Cat. PLA	Agente di polizia locale	2	2	0		
Cat.B	Operaio specializzato	2	2	0		
Cat. B	Collaboratore amm.vo L. 68/99	1	1			
TOTALE		**20**	**19**	**1**		

Viene previsto il turn-over del personale che dovesse cessare nel corso dell'anno per pensionamenti, dimissioni o trasferimenti ad altro ente, mediante le seguenti modalità: mobilità, utilizzo graduatorie di altri enti o concorso.

Convenzioni/comandi anno 2024

Le convenzioni in essere o da porre in essere per la gestione convenzionata dei servizi riguardano:

- Gestione in forma associata mediante ufficio unico Servizio economico-finanziario, con il Comune di San Martino al Tagliamento;
- Servizio di Polizia Locale con il Comune di Casarsa;
- Servizio di Segreteria convenzionata con in Comune di Brugnera;

Personale in comando:

--

Lavoro Flessibile anno 2024

E' previsto l'utilizzo del seguente personale con contratto di lavoro flessibile:

- n. 1 unità di personale di cat. C "Istruttore amministrativo", a tempo determinato, part-time 18 ore/sett., mediante Agenzia di somministrazione lavoro (subordinata al finanziamento della Regione Friuli V.G. per la gestione dell'ACLIF);
- n. 1 unità di personale di cat. C "Istruttore tecnico", a tempo determinato, pieno, mediante Agenzia di somministrazione lavoro – fino al 30.06.2024;
- n. 1 unità di personale di cat. D, part-time, ai sensi art. 1. co. 557, L. 311/2004 (scavalco d'eccedenza).