



COMUNE DI SESTO AL REGHENA
Regione autonoma Friuli Venezia Giulia

Piano Triennale di Fabbisogno di personale

2021 – 2022 – 2023

Indice

Sommario

Indice

1. Presentazione del Piano	
2. Ricognizione dell'assetto organizzativo del Comune di SESTO AL REGHENA	
3. La dotazione organica come "dotazione di spesa potenziale".	
4. I vincoli finanziari a garanzia degli equilibri di finanza pubblica.	
5. Revisione dei profili professionali	
6. Il Piano triennale di fabbisogno di personale.	

1. Presentazione del Piano

L'art. 6 comma 2 del D.Lgs. n. 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, a partire dalla legge regionale n. 18/2016, ha legiferato 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 del dovuto coordinamento tra le diverse fonti normative.

Da ultimo con la legge regionale 6 novembre 2020, n. 20, la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia ha novellato la legge regionale 17 luglio 2015, n. 18, contenente la disciplina generale in materia di finanza locale, intervenendo in particolare negli obblighi di finanza pubblica.

Il nuovo regime per gli enti locali della Regione è quindi ora stabilito dal nuovo articolo 2, comma 2 ter della legge regionale n. 18/2015 il quale prevede, tra l'altro, la razionalizzazione e il contenimento della spesa di personale secondo un principio di sostenibilità (vedi infra).

I piani triennali di fabbisogno di personale già adottati dal Comune di Sesto al Reghena, tengono conto del Decreto 08/05/2018 contenente le *“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”*.

Nella redazione del piano si è continuato a tenere in debita considerazione:

- le linee programmatiche di mandato;
- i fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo (punto 1) delle linee di indirizzo;
- il rispetto dei vincoli finanziari di finanza pubblica;
- il rispetto del principio di coerenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria, di bilancio e della performance;
- la priorità delle funzioni istituzionali e di core business rispetto a quelle di back office e di supporto;

- la definizione di nuovi profili professionali, ulteriori rispetto alle declatorie 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.

Da qui appare quindi necessario, come primo passo, effettuare una ricognizione dell’assetto organizzativo del Comune di Sesto al Reghena.

2. Ricognizione dell’assetto organizzativo del Comune di Sesto al Reghena

Già con le deliberazioni della Giunta Comunale n. 24 e n. 25, adottate nella seduta del 2 marzo 2020, il Comune di Sesto al Reghena ha provveduto ad effettuare una ricognizione dell’assetto organizzativo dell’Ente nonché a definire nuovi e ulteriori profili professionali necessari nella propria struttura.

Per l’anno 2021, rispetto a quanto indicato nei provvedimenti giuntali sopra richiamati, verranno apportate le seguenti modifiche:

Modifica n. 1 – conferimento di un incarico ai sensi dell’art. 110, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000, per la nomina di un Vice Commissario di Polizia Locale – con incarico di comandante /titolare di posizione organizzativa del Servizio Associato di Polizia Locale tra i Comuni di Sesto al Reghena e Cordovado, a seguito del decesso in data 29 gennaio 2021 del comandante, per il periodo: aprile 2021/giugno 2024;

Modifica n. 2 – in seguito al trasferimento definitivo di un Agente di Polizia Locale PLA1 presso l’Agenzia delle Entrate, Direzione Regionale del Friuli Venezia Giulia con decorrenza 1° luglio 2020, è stato bandito il concorso pubblico per la copertura del relativo posto vacante. Lo svolgimento delle prove di esame – previste per novembre 2020 - è stata sospesa per effetto di quanto disposto dal D.P.C.M. del 03/11/2020 “*Misure urgenti di contenimento del contagio sull’intero territorio nazionale*” e riprenderà nel 2021 non appena le condizioni epidemiologiche lo consentiranno.

Modifica n. 3 - l’Amministrazione comunale intende implementare, a partire dall’anno 2021, con un’ulteriore unità, il personale dipendente dell’ufficio di Polizia Locale in quanto il carico di lavoro e le novità normative in continua evoluzione comportano la necessità di erogare sempre maggiori funzioni con nuovo personale interno.

3. La dotazione organica come “dotazione di spesa potenziale”.

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).

Richiamate in questa sede le seguenti disposizioni legislative:

L.R. n. 18/2015, come modificata dalla L.R. n. 20/2020	<p><u>Art. 22 (Sostenibilità della spesa di personale)</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. <i>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.</i>2. <i>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.</i>3. <i>Il valore soglia può essere differenziato per classi demografiche.</i>4. <i>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.</i>5. <i>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.</i>6. <i>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.</i>7. <i>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. [..]</i>
	<p><u>Art. 22 ter (Mancato rientro al di sotto dei valori soglia di riferimento)</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. [..]2. <i>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.</i>3. <i>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.</i>

Con deliberazione della Giunta Regionale n. 1885/2020 si sono definiti di valori soglia di cui alla L.R. 18/2015 che per il Comune di Sesto al Reghena è pari al 26,70%.

Nei fatti, l'obbligo della sostenibilità della spesa di 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.

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.

In particolare 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 così calcolato:

- al numeratore: impegni dell'esercizio di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale, relativi alle voci riportate nel macroaggregato U.1.01.00.00.000, nonché alle voci riportate nel codice spesa U.1.03.02.12.000, del Piano dei Conti finanziario di cui al Decreto legislativo 23 giugno 2011, n.118;
- al denominatore: accertamenti dell'esercizio di competenza relativi alle entrate correnti e precisamente alle voci riportate nei titoli E.1.00.00.00.000, E.2.00.00.00.000 e E.3.00.00.00.000 del Piano dei Conti finanziario di cui al decreto legislativo 118/2011, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) di parte corrente, stanziato (in sede di bilancio di previsione) ed assestato (in sede di rendiconto) e relativo all'annualità considerata.

Le componenti al numeratore e al denominatore sono opportunamente rettificata in presenza di specifiche fattispecie previste dalla legge (convenzioni, entrate a specifica destinazione).

Per quanto sopra esposto, la dotazione organica per gli anni 2021 – 2022 – 2023, o, più correttamente, la *dotazione di spesa di personale potenziale*, invalicabile dal piano triennale di fabbisogno di personale viene così quantificata, nel rispetto delle nuove norme regionali in materia:

	2021	2022	2023
Popolazione residente al 31/12/2019 penultimo anno precedente a quello di riferimento – art. 64 L.R. 18/2015	6.370	6.370	6.370
Posizionamento Tabella 2) – Fascia e) (= "VALORE SOGLIA")	Valore soglia massimo 26,70%		
SPESA DI PERSONALE DI CUI AL MACROAGGREGATO 101	€ 1.241.739,13	€ 1.227.701,47	€ 1.203.955,72
<i>a sommare:</i>			
rimborsi dovuti per personale in comando, distacco, convenzioni, ecc.	€ 53.000,00	€ 55.000,00	€ 55.000,00
<i>a detrarre:</i>			
rimborsi per personale in comando, distacco, convenzioni, ecc.	€ 20.000,00	€ 15.000,00	€ 0,00
TOTALE NUMERATORE (A)	€ 1.274.739,13	€ 1.267.701,47	€ 1.258.955,72
Entrate correnti	€ 5.650.047,15	€ 5.464.699,89	€ 5.361.712,15
<i>a detrarre:</i>			
Fondo credito dubbia esigibilità	€ 223.225,00	€ 250.761,00	€ 266.007,00
TOTALE DENOMINATORE (B)	€ 5.426.822,15	€ 5.213.938,89	€ 5.095.705,15

RAPPORTO % A/B	23,49%	24,31%	24,71%
Rispetto valore soglia	SI	SI	SI

I valori indicati sono coerenti con il bilancio di previsione 2021 – 2023 in corso di approvazione.

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

Con l'entrata in vigore delle nuove norme sugli obblighi di finanza locale della Regione Friuli Venezia Giulia è stata effettuata un'operazione di semplificazione delle disposizioni applicabili agli enti locali in materia di contenimento della spesa e regole di reclutamento.

Non sono più applicabili, in particolare, le seguenti norme in materia di:

- a. 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;
- b. reclutamento di personale contenute nell'articolo 4, comma 2, della legge 12/2014;
- c. reclutamento del personale a tempo indeterminato contenute, con riferimento fino all'esercizio 2020, nell'articolo 56, comma 19, della legge regionale 18/2016;
- d. reclutamento di personale a tempo determinato contenute nel decreto legge n. 78/2010, articolo 9, comma 28;
- e. reclutamento di personale – utilizzo resti assunzionali – contenute nell'articolo 14-bis del decreto legge n. 4/2019;
- f. 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;
- g. reclutamento di personale – cessione spazi assunzionali a livello regionale – contenute nell'articolo 56, comma 19 bis della legge regionale n. 18/2016. Pertanto con le nuove regole non rileva più la disciplina degli spazi assunzionali e le assunzioni prescindono anche dalle eventuali cessazioni. L'ente può assumere se sostiene nel tempo la spesa di personale;
- h. 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.

Il piano triennale di fabbisogno di personale dovrà essere comunque redatto in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio nel rispetto della dotazione organica come sopra definita.

5. Revisione dei profili professionali

Si confermano i profili professionali già rivisti con le deliberazioni della Giunta Comunale n. 24 e n. 25 adottate nella seduta del 02/03/2020.

6. Il Piano triennale di fabbisogno di personale.

Il presente piano triennale di fabbisogno di personale, 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 comando, distacco, convenzione;
- della spesa potenziale derivante dai costi futuri da sostenere per il personale assegnato in comando, distacco, convenzione presso altre amministrazioni delle quali non è certo il trasferimento o la continuazione del comando, distacco, convenzione;
- della spesa per il personale con contratti di lavoro flessibile;
- dell'eventuale spesa per l'assunzione di categorie protette o diversamente abili, nei limiti delle quote di riserva;
- delle nuove assunzioni previste nel triennio.

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.

ANNO 2021						
Fabbisogno di personale a tempo con evidenza della relativa spesa						
Categoria	Profilo	Numero di unità di cui necessita	Numero di unità in forza	Numero di unità da reclutare	Modalità di reclutamento	NOTE
Categoria D	Istruttore direttivo amministrativo e/o contabile	2	2	0		
Categoria D	Istruttore direttivo tecnico	2	2	0		
Categoria PLB	Istruttore Sottoufficiale di Polizia Locale	1	0	1	Incarico ai sensi art. 110 D.Lgs. n. 267/2000	
Categoria C	Istruttore amministrativo e/o contabile	9	9	0		
Categoria C	Istruttore tecnico	3	3	0		
Categoria PLA	Agente di polizia Locale	3	1	2	Mobilità, concorso, scorrimento graduatorie	assunzioni: - n. 1 con decorrenza

						1° aprile 2021 - n. 1 con decorrenza 1° luglio 2021
Categoria B	Esecutore amministrativo	3	3	0		
Categoria B	Esecutore Tecnico	5	5	0		
Categoria A	Operatore tecnico	1	1	0		
Spesa prevista	€ 1.241.739,13					

Il presente fabbisogno tiene conto:

1. dell'obbligo di impiego di figure appartenenti alle categorie protette o al personale disabile;
2. della previsione derivante da costi futuri relativi al rientro a tempo pieno di personale in regime di part time;
3. della possibile risoluzione obbligatoria del rapporto di lavoro per il raggiungimento del limite di età ordinamentale (65 anni).

Comandi, distacchi, convenzioni.

	Anno 2021		Anno 2022		Anno 2023	
	Entrate (rimborsi)	Uscite (trasferimenti)	Entrate (rimborsi)	Uscite (trasferimenti)	Entrate (rimborsi)	Uscite (trasferimenti)
Convenzione per la gestione in forma associata delle funzioni di segreteria comunale	€ 0,00	€ 53.000,00	€ 0,00	€ 55.000,00	€ 0,00	€ 55.000,00
Convenzione per la gestione in forma del Servizio Economico Finanziario	€ 20.000,00	€ 0,00	€ 15.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	€ 20.000,00	€ 55.000,00	€ 15.000,00	€ 55.000,00	€ 0,00	€ 55.000,00

Con l'approvazione del presente piano, la Giunta Comunale autorizza - fermo restando il rispetto del limite della dotazione organica - la stipulazione di convenzioni per l'utilizzo condiviso di personale ex art. 7 CCRL 26/11/2004 e art. 28 della legge 18/2016 e s.m.i. configurandosi quali atti del privato datore di lavoro qualora il responsabile di servizio ne ravvisi l'opportunità, previa informativa.

ESERCIZI FINANZIARI 2022 e 2023

Per gli anni 2022 e 2023 si conferma il fabbisogno di personale dell'anno 2021.

La spesa prevista ammonta a:

Anno	Spesa prevista
2022	euro 1.227.701,47
2023	euro 1.203.955,72

La spesa risulta inferiore rispetto all'anno 2021 in quanto in tale anno è prevista anche l'erogazione di arretrati derivanti dall'applicazione del CCNL relativo al personale dell'area delle funzioni locali – Sezione Segretari Comunali – per il triennio 2016, 2017 e 2018.

Si sottolinea, infine che dal 1° giugno 2022 cesserà dal servizio, per quiescenza, il responsabile del Servizio Tecnico e quindi le unità di istruttori direttivi tecnici in servizio passerà da 2 a 1.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Stefano PADOVAN