

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

L'art. 89 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267 (di seguito d.lgs.267/2000) prevede, al comma 5, che gli Enti Locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e delle esigenze d'esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

L'art.91 del suddetto d.lgs.267/2000 attribuisce agli organi di vertice delle amministrazioni locali la programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale.

L'art. 6, comma 1 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, così come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, stabilisce 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... (omissis)”* e il successivo comma 2 prevede espressamente l'adozione da parte delle amministrazioni pubbliche del **Piano triennale di fabbisogno 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, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Inoltre, secondo l'impostazione definita dal D. Lgs. n. 75/2017, viste anche le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art.6-ter del d.lgs. 165/2001, il concetto di dotazione organica si deve tradurre non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale.

Nel suddetto quadro normativo nazionale si inserisce la seguente normativa regionale:

- la legge regionale 29 novembre 2019, n. 21 recante *“Esercizio coordinato di funzioni e servizi tra gli enti locali del Friuli Venezia Giulia e istituzione degli Enti di decentramento regionale”*;
- la legge regionale 15 aprile 2005, n. 8 la quale prevede all'art. 17 che *“...i Comuni (omissis) provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e alla gestione del personale, nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, nei limiti derivanti dalla proprie capacità di bilancio e dai vincoli derivanti dal rispetto del patto di stabilità e crescita, definiti dalla regione, ...(omissis)”*;
- la 9 dicembre 2016, n. 18 *“Disposizioni in materia di sistema integrato del*

pubblico impiego regionale e locale” e, in particolare, l’art. 20 con il quale sono state definite le modalità di assunzione del personale non dirigente delle amministrazioni del Comparto Unico del pubblico impiego regionale;

Preliminarmente deve essere accertato che, in relazione alle esigenze funzionali dell’Ente, non risultino situazioni di soprannumero o eccedenze di personale nelle varie categorie e profili professionali ai sensi dell’art. 22 della L.R. n. 18/2016 (il quale fornisce applicazione alla disciplina dell’art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001).

Per quanto riguarda la ricognizione delle eccedenze, visto il confronto tra il personale in servizio a tempo indeterminato e la dotazione organica dell’Ente, **si rileva innanzitutto l’inesistenza di personale in eccedenza** in relazione alle esigenze funzionali e che, quale conseguenza di quanto sopra, il Comune di San Giovanni al Natisone non deve avviare le procedure di cui all’art. 22 della L.R. n. 18/2016 il quale, come anzidetto, dà applicazione alla disciplina dell’art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001.

Entrando nel dettaglio della normativa regionale, la legge regionale 6 novembre 2020, n.20, che ha innovato la legge regionale 17 luglio 2015, n.18, contenente la disciplina generale in materia di finanza locale, è intervenuta in ordine agli obblighi di finanza pubblica prevedendo che gli enti locali assicurino la razionalizzazione e il contenimento della spesa anche attraverso il rispetto degli obblighi di cui all’art. 22 della L.R.18/2015 ovvero assicurando la sostenibilità della spesa di personale;

Come confermato con sentenza della Corte costituzionale n. 273 del 3 dicembre 2020, 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. Attualmente l’obbligo di sostenibilità della spesa di personale è disciplinato dall’articolo 22 della L.R. n. 18/2015, così come sostituito dall’articolo 6 della L.R. 20/2020.

Il nuovo regime obbliga a dare una definizione omnicomprensiva della spesa di personale che deve intendersi come quella riferita agli impegni di competenza per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione del lavoro, per il personale di cui all’art.110 del d.lgs.267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati o partecipati o comunque facenti capo all’ente, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell’IRAP, così come precisato nella deliberazione di Giunta Regionale FVG n.1885 del 14/12/2020.

Si precisa che:

- non rilevano nella valorizzazione della spesa di personale le spese riferite alle assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa (per il periodo in cui è garantito il già menzionato finanziamento);
- le spese di personale in comando, distacco, convenzione o altre forme simili di utilizzo di personale dipendente da altre amministrazioni, devono essere valorizzate pro quota da parte degli enti partecipanti all’accordo.

La dotazione organica è costituita dal numero di dipendenti e relativi profili professionali necessari allo svolgimento dei servizi e dell’attività istituzionale dell’Ente, nonché al raggiungimento degli obiettivi stabiliti negli atti di programmazione dell’Amministrazione. La composizione si basa sulle proposte espresse dai dirigenti temperate con il necessario rispetto delle regole volte al contenimento della spesa pubblica.

L'attuale dotazione organica risulta costituita da n. 27, come riportata nel prospetto che segue:

CATEGORIA	PROFILO	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
D	Istruttore direttivo amministrativo	3	3	0
D	Istruttore direttivo tecnico	3	3*	0
C	Istruttore tecnico	5	4*	1**
C	Istruttore amministrativo/contabile	7	7***	0
B	Operaio	6	6	0
B	Collab. Amministrat/cuoca	2	2	0
A	Ausiliaria	1	1	0
	TOTALE	27	26	1

**Il personale che lavora con un orario a tempo parziale è il seguente:*

- n. 1 dipendente di categoria C istruttore tecnico: 33 ore
- n. 1 dipendente di categoria D istruttore direttivo tecnico: 18 ore;

**** - n. 1 dipendente di categoria C istruttore tecnico è cessato per dimissioni volontarie con decorrenza 01/10/2024 (ultimo giorno di servizio 30/09/2024);**

***** - n. 1 dipendente di categoria C istruttore amministrativo contabile è cessato per dimissioni volontarie con decorrenza 01/03/2025 (ultimo giorno di servizio 28/02/2025)**

Si specifica, inoltre, che per la determinazione della capacità assunzionale dell'Ente bisogna sempre riferirsi alla normativa regionale L.R. F.V.G. n. 18/2015. Gli enti locali sono chiamati a concorrere al raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica anche attraverso il contenimento delle spese di personale, questo anche in virtù del fatto che il concetto di fabbisogno di personale ha sostituito il vecchio paradigma che ancorava le capacità assunzionali dell'ente locale alla sua dotazione organica. A decorrere dall'esercizio 2021, l'Ente locale deve dar conto, approvando il Piano triennale del fabbisogno del personale, della sostenibilità della spesa di personale e contenere la stessa entro determinati valori soglia calcolati su base demografica (individuati nella delibera di Giunta regionale n. 1885/2020 aggiornata con delibera di G.R. n. 1871/2021). Di seguito si riassumono:

	2025	2026	2027
Soglia classe demografica a cui appartiene l'Ente secondo DGR n. 1871/2021	27,20%	27,20%	27,20%
Eventuale premio % sostenibilità del debito (DGR n. 1885/2020)	1,5%	1,5%	1,5%
Posizionamento soglia Ente	28,70%	28,70%	28,70%

A norma di quanto disposto dall'art. 22 della L.R. 18/2015, la sostenibilità della spesa di personale in sede previsionale può riassumersi quale rapporto tra la spesa di personale complessivamente intesa a lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP e i primi tre titoli delle entrate correnti del bilancio al netto del FCDE. Di seguito si espone la situazione del Comune di San Giovanni al Natisone:

	2025	2026	2027
Spesa di personale calcolata come da DGR n. 1885 del 14.12.2020	1.258.392,00	1.258.392,00	1.258.392,00
Entrate correnti calcolate come da DGR n. 1885/2020	5.744.433,36	5.698.785,36	5.713.887,36
INDICATORE DELLA SOSTENIBILITA' DELLA SPESA DI PERSONALE %	21,91%	22,08%	22,02%
	RISPETTATO	RISPETTATO	RISPETTATO

Alla luce di quanto sopra illustrato e per le motivazioni sopra espresse, acquisito il parere favorevole reso dall'organo di revisione economico-finanziaria dell'ente ai sensi dell'art. 239 del d.lgs. n. 267/2000, viene approvato il **Piano triennale dei fabbisogni del personale 2025/2026** come di seguito specificato.

Il presente piano costituisce fabbisogno minimo e indispensabile per il buon andamento dei servizi:

ANNO 2025

CATEGORIA	PREVISTI	COPERTI	DA COPRIRE	MODALITA' RECLUTAMENTO
D	6	6	0	
C	13*	11	2	Procedura selettiva per l'assunzione di n. 1 istruttore tecnico Procedura selettiva per l'assunzione di n. 1 istruttore amministrativo – contabile
B	8	8	0	
A	1	1	0	
TOTALE	28	26	2	

*** n. 1 dipendente di categoria C istruttore amministrativo contabile ha presentato dimissioni volontarie con cessazione a partire dal 1/3/2025 con diritto alla conservazione del posto. Al fine di procedere quanto prima alla copertura del posto, per il 2025 viene istituita n. 1 posizione di categoria C istruttore amministrativo contabile da assegnare all'Area amministrativa. La copertura del posto avverrà mediante lo scorrimento di graduatorie ovvero con procedura selettiva da avviare nel 2025.**

ANNO 2026

CATEGORIA	PREVISTI
D	6
C	13*

B	8
A	1
TOTALE	28

** viene soppressa n. 1 posizione di categoria C istruttore amministrativo contabile presso l'Area amministrativa e contestualmente viene istituita n. 1 posizione di categoria C istruttore tecnico da assegnare all'Area tecnica – lavori pubblici. La procedura selettiva verrà avviata nell'ultimo trimestre 2025.*

ANNO 2027

CATEGORIA	PREVISTI
D	6
C	13
B	8
A	1
TOTALE	28

Infine, con l'obiettivo di assicurare senza soluzione di continuità la piena operatività dei vari Servizi dell'Ente, **si autorizza fin d'ora la copertura a tempo indeterminato di tutti i posti della dotazione organica attualmente coperti che dovessero rendersi vacanti, per qualsiasi motivo, nell'arco del triennio di riferimento.** A tal fine si demanda al Servizio Personale – trattamento giuridico ed economico della Comunità del Friuli Orientale, sentito il Segretario comunale, l'individuazione della procedura assunzionale da attivare tra quelle contemplate dall'art. 20 della L.R. n. 18/2016 ritenuta di volta in volta più efficace.

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO e le altre forme di LAVORO FLESSIBILE

Al manifestarsi di esigenze ad oggi non prevedibili e, comunque, nei limiti degli stanziamenti iscritti a carico del bilancio di previsione, resta sempre possibile il ricorso ad assunzioni a tempo determinato, a forme di lavoro flessibile e di condivisione di personale con altri Enti sulla base delle normative vigenti (ad es. art. 27 CCRL 19.07.2023, art. 1, comma 557 Legge n. 311/2004 e art. 28bis L.R. n. 18/2016, introdotto dall'art. 14, co. 1 LR 6/2023, art. 30 D. Lgs. n. 276/2003), in particolare per la copertura di posti che si dovessero rendere temporaneamente vacanti in relazione alle fattispecie contemplate dai CCRL vigenti e/o per la copertura dei relativi posti nelle more dell'espletamento delle relative procedure di assunzione.

A monte del ricorso a tali soluzioni dovrà, comunque, essere sempre effettuata una preventiva verifica del mantenimento del rispetto dei vincoli di sostenibilità della spesa di personale.

Sul sopra esposto "Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2025/2027" è stato acquisito il parere positivo preventivo dell'organo di

revisione economico finanziaria (assunto al protocollo n. 893/A del 24/01/2025), reso ai sensi dell'art. 239 del d.lgs. n. 267/2000 e dell'art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2001, quale atto di valutazione tecnica sul presente atto.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 35 del d. lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 6 del D.Lgs. n. 75/2017, le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento saranno adottate sulla base del presente piano triennale dei fabbisogni di personale, approvato ai sensi dell'art. 6, comma 4, del d. lgs. n. 165/2001, **previa verifica degli obblighi generali preordinati alle assunzioni e di ulteriore accertamento del rispetto dei limiti della spesa di personale**, consentita dalla legislazione vigente nel tempo, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio.

Copia del presente provvedimento sarà inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica entro il termine di trenta giorni secondo le modalità previste all'art.6-ter e all'art.60 del d.lgs. n. 165/2001.

Infine, copia del presente provvedimento viene inviato per opportuna informazione alle RSU e alle OOSS firmatarie del CCRL 2018 e, con essa, sarà data contestuale informazione ai soggetti sindacali dell'esito della ricognizione che ha messo in luce che **NON** vi sono situazioni di eccedenza di personale e che, pertanto, non devono essere avviate le procedure di cui all'art. 22 della L.R. n. 18/2016 il quale fornisce applicazione alla disciplina statale di cui all'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001.