



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022 – 2024

Il D. Lgs. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” definisce all’art. 6 che:

- [...] 2. 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. [...]. 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.”
- 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’art. 6 ter, nell’ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall’art. 2, comma 10 bis, del D.L. 95/2012, conv. con modificazioni dalla L. 135/2012, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Il decreto individua all’art. 6 ter le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, prevedendo la loro definizione attraverso l’adozione di un decreto da adottare dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, al fine di orientare le pubbliche amministrazioni alla predisposizione delle stesse.

Con Decreto del 14 maggio 2018, pubblicato in G.U. 173 del 27 luglio 2018, sono state definite le Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche. Citato decreto definisce altresì che il PTFP deve essere definito in coerenza con l’attività di programmazione complessivamente intesa, che oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell’azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell’interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Le citate linee guida considerano l’individuazione della forza lavoro e la definizione delle risorse umane necessarie presupposti indispensabili per ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività. Questo, in coerenza con il ciclo della performance, deve svilupparsi nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Le linee guida, infatti, sono definite per la predisposizione dei PTFP nell’ottica di coniugare l’ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi al cittadino e di assicurare, da parte delle amministrazioni, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica. L’analisi del fabbisogno deve così svilupparsi attraverso l’analisi delle esigenze, sia con riferimento ad una logica quantitativa (consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell’amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica) sia qualitativa (tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell’Amministrazione stessa). Il



PTFP si configura, dunque, come atto di programmazione, e si sviluppa in una prospettiva triennale, adottato annualmente.

Dotazione organica

L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 introduce elementi significativi tesi a superare il concetto tradizionale di dotazione organica. Come il citato decreto del 14 maggio 2018, pubblicato in G.U. 173 del 27 luglio 2018 evidenzia, la dotazione organica si trasforma in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, che individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, fermo restando che per gli enti territoriali l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente. Il PTFP esprime, dunque, la dotazione organica in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche.

Il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dai limiti di spesa di personale, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio. E' necessario, quindi, in ottemperanza alle linee guida predisporre il PTFP in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e conseguentemente con le risorse finanziarie a disposizione. La programmazione deve tener conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa per il personale e non può in ogni caso comportare oneri maggiori per la finanza pubblica. Il PTFP deve indicare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, distinguendo, per il triennio di riferimento le risorse quantificate per profili indicati.

Con riferimento a quanto disciplinato dalla Regione Friuli Venezia Giulia, la L.R. 12/2014 prevede che le amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale, a decorrere dal 1 gennaio 2014, adottano ai fini dell'attivazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato o con contratti di lavoro flessibile, anche somministrato, le disposizioni previste a livello nazionale in materia di limiti assunzionali e relative fattispecie di deroga.

La Legge Regionale n. 18/2015 così come modificata dalla LR. n. 20/2020 ha definito i seguenti obblighi di finanza pubblica per enti locali della Regione FVG:

- assicurare l'equilibrio di bilancio in applicazione della normativa statale;
- assicurare la sostenibilità del debito ai sensi dell'art. 21 della L.R. 15/2018.;
- assicurare la sostenibilità della spesa di personale ai sensi dell'art. 22 della L.R. 15/2018, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa di personale.

Il nuovo regime regionale degli obblighi di finanza pubblica ha efficacia a decorrere dal 01/01/2021, come previsto dall'art.19, c.1 della L.R. 20/2020, che prevede che:

"1. Gli enti locali sono tenuti ad assicurare:

a) l'equilibrio di bilancio ai sensi dell'art. 20;

b) la sostenibilità del debito ai sensi dell'art. 21;

c) la sostenibilità della spesa di personale ai sensi dell'art. 22, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa di personale".

Come esplicitamente indicato dalla Nota prot. 0038197/P del 30/12/2020 della Direzione Centrale Autonomie Locali, Funzione pubblica, Sicurezza e Politiche dell'Immigrazione "[...] 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. [...]", in considerazione anche da quanto confermato dalla sentenza n. 273 del 3/12/2020 della Corte Costituzionale.



Sostenibilità della spesa di personale

La sostenibilità della spesa di personale è disciplinata dalla LR 18/2018, novellata dalla LR 20/2020. L'art. 22 della citata Legge Regionale definisce che gli enti locali assicurano la sostenibilità della spesa complessiva di personale, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, mantenendo la stessa entro un determinato valore soglia. Con Deliberazione della Giunta Regionale n. 1885/2020 sono state definite le classi demografiche in cui i comuni sono differenziati al fine di differenziare il valore soglia per classe demografica. La Deliberazione della Giunta Regionale n. 1871/2021 ha determinato, in attuazione dell'art. 22, comma 5 della richiamata Legge Regionale, i valori soglia differenziati per classe demografica riferiti all'indicatore di sostenibilità della spesa di personale. La DGR n. 1994 del 23/12/2021 ha aggiornato i valori soglia di riferimento. Il Comune di Grimacco rientra nella classe demografica con abitanti compresi tra 0 e 999, per i quali il valore soglia a decorrere dal 2022 è pari a 32,60%.

Gli enti locali assicurano, dunque, la sostenibilità della spesa complessiva di personale, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'Irap, mantenendo la medesima entro un valore soglia.

Come disposto dalla Nota prot. 0038197/P del 30/12/2020 della Direzione Centrale Autonomie Locali, Funzione pubblica, Sicurezza e Politiche dell'Immigrazione, il Comune ogni anno determina il proprio posizionamento rispetto al valore soglia ed effettua la valutazione sul rispetto dell'obbligo. Tale operazione deve avvenire sia in sede di bilancio di previsione che di rendiconto di gestione.

Premio in relazione alla sostenibilità del debito

Come previsto dalla Deliberazione della Giunta Regionale n. 1885/2020, ai Comuni che hanno presentato una bassa incidenza degli oneri derivanti dall'indebitamento, viene attribuito un premio in termini di aumento del valore soglia massima delle spese di personale. Per il Comune che si trova in una delle seguenti classi di merito, il valore soglia della propria classe demografica è incrementato dei punti a seguire indicati e riferiti alla classe di merito in cui si posiziona, con riferimento:

- all'indicatore 8.2 in sede di bilancio di previsione;
- all'indicatore 10.3 in sede di rendiconto di gestione.

Classi di merito	Incremento "percentuale valore soglia"
Indicatore BDAP inferiore a 1% - Classe A	5%
Indicatore BDAP da 1% a 2,49% - Classe B	3%
Indicatore BDAP da 2,5% a 5% - Classe C	1,5%

Comune di Grimacco. Indicatore 8.2 – Bilancio di Previsione 2022/2024:

TIPOLOGIA INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE INDICATORE (indicare tante colonne quanti sono gli esercizi considerati nel bilancio di previsione) (dati percentuali)		
		2022	2023	2024
8.2 Sostenibilità debiti finanziari	Stanziamanti di competenza [1.7 "Interessi passivi" - "Interessi di mora" (U.1.07.06.02.000) - "Interessi per anticipazioni prestiti" (U.1.07.06.04.000)] + Titolo 4 della spesa - [Entrate categoria 4.02.06.00.000 "Contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso dei prestiti da amministrazioni pubbliche" + "Trasferimenti in conto capitale per assunzione di debiti dell'amministrazione da parte di amministrazioni pubbliche" (E.4.03.01.00.000) + "Trasferimenti in conto capitale da parte di amministrazioni pubbliche per cancellazione di debiti dell'amministrazione" (E.4.03.04.00.000)] / Stanziamanti competenza titoli 1, 2 e 3 delle entrate	3,84	3,98	3,94



Personale in servizio al 01/01/2022.

Il Comune di Grimacco al 01/01/2022 conta in servizio n. 3 dipendenti a tempo pieno e indeterminato, oltre a un Segretario in reggenza a tempo parziale:

- n. 1 operaio categoria B1;
- n. 1 istruttore amministrativo categoria C1 posizione economica C3;
- n. 1 istruttore amministrativo contabile categoria D1;
- n. 1 Segretario Comunale in reggenza a tempo parziale.

Eccedenze di personale – art. 33 del D. lgs. n. 165/2001.

In relazione alla ricognizione prevista dall'art. 33, commi 1,2,3 del D. Lgs. 165/2001 non si rilevano eccedenze di personale e/o personale in esubero.

Collocamento obbligatorio – L. 12/03/1999, n. 68.

La dotazione di personale in essere nell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68.

Sostituzione dei cessati e nuove assunzioni.

Nel corso dell'anno 2021 si è provveduto alla sostituzione dell'istruttore direttivo contabile dell'Area Amministrativo Finanziaria cessato per quiescenza il 12/09/2020, tramite indizione di concorso pubblico. Al termine della procedura concorsuale, con decorrenza 01/12/2021, si è proceduto all'assunzione di detta figura inquadrata in categoria D1.

Nel corso dell'anno 2021 si è provveduto, inoltre, alla sostituzione dell'operaio specializzato dell'Area tecnica cessato per quiescenza il 31/05/2021. Con decorrenza 01/11/2021, si è proceduto all'assunzione di un operaio specializzato categoria B1.

Nell'anno 2022, l'Ente intende provvedere alla sostituzione della figura dell'operaio categoria B1, appartenente all'area Tecnico manutentiva, cessato per mobilità il 31/12/2021.

L'Ente intende altresì provvedere alla sostituzione della figura dell'istruttore direttivo tecnico dell'Area Tecnica cessato per quiescenza il 31/05/2018; ciò nel rispetto delle disponibilità finanziarie dell'Ente e al mantenimento degli equilibri di bilancio, nonché nel rispetto dei vincoli relativi alla sostenibilità della spesa di personale.

Alla sostituzione del personale cessato o che cesserà dal servizio per dimissioni, pensionamento o altra causa si provvederà mediante cessione del contratto da altro Ente ovvero altra modalità tra quelle ammesse dalla normativa vigente, ivi compreso lo scorrimento di valide graduatorie di idonei di altri enti o la indizione di pubblico concorso.

L'Amministrazione, valuterà se il turn over debba avvenire nel servizio nel quale è avvenuta la cessazione oppure in un altro, sulla base delle effettive esigenze derivanti dall'espletamento degli obiettivi di mandato, senza che ciò implichi la modifica del presente documento di programmazione.

Per poter assumere personale a tempo indeterminato, il Comune di Grimacco deve rispettare le seguenti condizioni:

- Adozione del PTFP (art. 6, comma 2 D. Lgs. 165/2001); art. 39, comma 1 L. 449/2017; art. 91 D. Lgs. 267/2000)
- Trasmissione a Sico del PTFP (art. 6 ter D. Lgs. 165/2001)
- Ricognizione delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero (art. 33, commi 1 e 6 del D. Lgs. 165/2001);
- Adozione piano triennale azioni positive (art. 48, comma 1 D. Lgs. 198/2006);
- Adozione del Piano della performance (art. 10 D. Lgs. 150/2009);



COMUNE DI GRIMACCO
Provincia di Udine

Allegato alla Deliberazione della Giunta comunale n. 7 del 15.02.2022

- Obbligo di sostenibilità della spesa di personale ai sensi dell'art. 22 della L.R. 18/2015;
- Rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione e del consolidato. Trasmissione alla BDAP entro 30 giorni dalla loro approvazione (art. 9 comma 1 quinquies DL 113/2016);
- Rispetto del quanto previsto dall'art. 9 comma 3 bis DL 185/2008 (Mancata certificazione di almeno un credito della PA);
- Rispetto dell'art. 27 comma 9 del DL n. 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma certificazione crediti determina il divieto di assunzioni;
- Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e dissesto (art. 243 comma 1 D. Lgs. 267/2000).

Il Comune di Grimacco conta al 01/01/2022 n. 293 abitanti. Il valore soglia di riferimento è il 32,60%, incrementato di 1,5% per il premio in riferimento alla sostenibilità del debito. Il rispetto del valore soglia nel triennio 2022/2024 viene descritto in formato tabellare:

		Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
Spesa di personale calcolata ai sensi DRG 1885/2020 macroaggregato 1.01	+	184.761,69	169.466,15	169.466,15
Spesa di personale calcolata ai sensi DRG 1885/2020 macroaggregato 1.03 (*)	+	34.676,35	28.643,00	28.643,00
Rimborsi dovuti per spese di personale in comando, distacco, convenzione, etc	+			
Rimborsi ricevuti per spese di personale in comando, distacco, convenzione, etc	-			
Spese per personale per la quota finanziata da specifiche entrate provenienti da altri soggetti (*)	-	34.676,35	28.643,00	28.643,00
Totale spese	=	184.761,69	169.466,15	169.466,15
Entrate titolo I [^] -II [^] -III [^]	+	576.147,87	576.147,67	656.446,67
Entrata da Tari per i soli comuni che hanno optato per la tariffa a natura corrispettiva, art.1,c.688 L.147/2013	+			
FCDE corrente stanziato a Bilancio di previsione (**)	-	4.755,65	4.755,65	4.755,65
Rimborsi ricevuti per spese di personale in comando, distacco, convenzione, etc	-			
Entrate vincolate da assunzioni di personale provenienti da altri soggetti (*)	-	28.643,00	28.643,00	28.643,00
Fondo svalutazione crediti su Tari i soli comuni che hanno optato per la tariffa a natura corrispettiva, art.1,c.688 L.147/2013	-			
Totale entrate	=	542.749,22	542.749,02	532.048,02
Indicatore di sostenibilità		34,042%	31,224%	31,852%
Valore soglia per classe demografica di riferimento DGR 1994/2021	+	32,60%	32,60%	32,60%
Premio in relazione alla sostenibilità del debito LR 1885/2020	+	1,50%	1,50%	1,50%
Valore soglia di riferimento	=	34,10%	34,10%	34,10%
Scostamento		0,06%	2,88	2,25

La spesa di personale indicata (macroaggregato 1.01) comprende la spesa stanziata a bilancio di previsione per le seguenti figure:

- n. 1 istruttore amministrativo categoria C
- n. 2 operai specializzati cat. B
- n. 1 istruttore direttivo contabile cat. D
- n. 1 Segretario comunale in reggenza a tempo parziale.

(*) La Circolare della Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche per l'immigrazione prot. 0012498/P del 26/05/2021, precisa al punto 2.1 la neutralità delle spese di personale riferite ai cantieri lavoro e le corrispondenti



COMUNE DI GRIMACCO
Provincia di Udine

Allegato alla Deliberazione della Giunta comunale n. 7 del 15.02.2022

entrate correnti poste a copertura delle stesse. In osservanza a quanto previsto dalla Circolare menzionata, i valori esposti nella tabella sopra riportata non comprendono né la spesa né l'entrata da contributo regionale, riferita a detta categoria di lavoratori.

(**) La Nota prot. 0038197/P del 30/12/2020 della Direzione Centrale Autonomie Locali, Funzione pubblica, Sicurezza e Politiche dell'Immigrazione precisa che vanno indicati gli accertamenti dell'esercizio di competenza titoli I-II-III, considerate al netto del FCDE di parte corrente: "...stanziato (in sede di previsione) ed assestato (in sede di rendiconto) e relativo all'annualità considerata."

Rapporti di lavoro flessibile

In base all'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 l'Ente potrà avvalersi della facoltà di reclutare con forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, a tempo determinato per esigenze temporanee o eccezionali.

I vincoli da rispettare per l'assunzione di personale flessibile sono i seguenti:

- Rispetto del valore soglia di cui alla Deliberazione della Giunta Regionale n. 1994/2021;
- Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli entri in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti il 50% della spesa sostenuta nel 2009), art. 9, c. 28 del DL 78/2010; per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le forme di lavoro flessibile, il predetto limite è pari alla media della spesa sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007/2009;

Ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 l'Ente può avvalersi della facoltà di procedere al reclutamento con forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, a tempo determinato per esigenze temporanee o eccezionale, certificate dai responsabili dei servizi interessati.

Nel breve e medio periodo si prevede l'assunzione di personale a tempo determinato, nel caso in cui lo richieda il fabbisogno dell'Ente o particolari esigenze organizzative straordinarie e temporanee, che allo stato attuale non è possibile prevedere.

Sarà valutata l'opportunità di assumere sempre a tempo determinato mediante l'utilizzo di graduatorie per assunzioni a tempo indeterminato disponibili ed in corso di validità o avvalendosi delle altre procedure previste dalle vigenti disposizioni di legge, nei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente. Anche per detta fattispecie si dovrà tener conto delle disposizioni normative vigenti.

Organigramma

Il presente documento ha indicato le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione. Il personale attualmente alle dipendenze dell'Ente, cessato e sostituito, e le nuove assunzioni, oltre al Segretario comunale a scavalco, possono essere riepilogate e rappresentate nell'organigramma a seguito riportato:

AREA TECNICA			AREA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA		
Categoria	In servizio	In corso di sostituzione	Categoria	In servizio	In corso di sostituzione
A	0	0	A	0	0
B	1	1	B	0	0
C	0	0	C	1	0
D	0	1	D	1	0
Dirigenti	0	0	Dirigenti	0	0
TOTALE	1	2	TOTALE	2	0