



# Comune di Sesto al Reghena

**ORIGINALE**

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 21 del 22-02-2021

OGGETTO	Approvazione piano di fabbisogno del personale dipendente per il triennio 2021 - 2022 - 2023.
---------	---

Oggi **ventidue** del mese di **febbraio** dell'anno **duemilaventuno** alle ore 19:30, convocata in seguito a regolare invito si è riunita la Giunta Comunale, nella sede di Piazza Castello, così composta:

		Presenti/Assenti
DEL ZOTTO MARCELLO	SINDACO	Presente
ZARAMELLA SABINA	ASSESSORE	Presente
VIT STEFANO	ASSESSORE	Presente
NONIS ANDREA	ASSESSORE	Presente
VERSOLATO FRANCA	ASSESSORE	Presente
LUCHIN MARCO	ASSESSORE	Presente

6	0
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il SEGRETARIO COMUNALE Dazzan Anna.

DEL ZOTTO MARCELLO nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL SINDACO

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	Approvazione piano di fabbisogno del personale dipendente per il triennio 2021 - 2022 - 2023.
---------	---

### IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

#### Visti:

- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato con D.Lgs. n. 75/2017 che dispone che: *“1. 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. 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. 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. 3. 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. 4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*
- gli artt. 89 e 91 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m. ed int., che impongono l'obbligo, da parte della Giunta comunale, di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e, relativamente alle assunzioni, la necessità di procedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, quale atto di programmazione dinamica, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'art. 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001, che rinvia a decreti di natura non regolamentare, adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, la definizione, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, di linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei

rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali;

- le "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche*", pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica l'08/05/2018, registrate presso la Corte dei Conti in data 09/07/2018 e pubblicate in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018;

**Ritenuto**, in ottemperanza a quanto disposto dalle "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche*", di attenersi a quanto nelle stesse indicato e in particolare:

- predisposizione del piano triennale dei fabbisogni di personale con l'ottica di coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, assicurando il rispetto dei vincoli finanziari e di spesa del personale;
- centralità del piano dei fabbisogni, quale strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione;
- superamento della dotazione organica, che cede il passo a un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il piano triennale dei fabbisogni;
- dotazione organica, che non è più un elenco di unità di personale suddiviso per categorie di inquadramento e profili, ma un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal piano triennale dei fabbisogni di personale;

**Effettuate** opportune considerazioni in merito sia alle cessazioni intervenute nell'anno appena concluso che alle cessazioni che si verificheranno nel corso del triennio 2021 – 2022 - 2023, precisando altresì che il presente piano - pur sviluppandosi in prospettiva triennale - deve essere adottato annualmente, con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze sia di contesto normativo che organizzativo e funzionale;

**Dato atto**, pertanto, che il fabbisogno di personale risulta essere il seguente:

Categoria	Numero di posti di cui si necessita	Numero di unità già in forza	Numero di unità di cui si necessita	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
D	04	04	//	
C	12	12	//	
B	8	8	//	
A	01	01	//	
PLB	01	//	01	incarico ai sensi art. 110 D.Lgs. n. 267/2000
PLA	03	01	02	scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti pubblici o concorso pubblico

**Considerato** che il suddetto fabbisogno tiene conto:

- della spesa per l'assunzione di categorie protette o diversamente abili, nei limiti delle quote di riserva;
- della previsione derivante da costi futuri relativi al rientro a tempo pieno di personale in regime di *part time*;
- della spesa di personale in servizio a tempo indeterminato;
- 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;
- delle nuove assunzioni previste nel triennio;

- della risoluzione di rapporti di lavoro per pensionamenti anticipati, che si prevede avvengano nel biennio 2021 – 2020 – 2023:  
di seguito riepilogati:

Categoria	Profilo professionale	Modalità di reclutamento proposto	Servizio	anno
PLB	n. 1 Istruttore – sottoufficiale di Polizia Locale	Incarico ai sensi art. 110 D.Lgs. n. 267/2000	Polizia Locale	2021
PLA	n. 2 Agenti di Polizia Locale	Scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti pubblici e/o concorso pubblico	Polizia Locale	2021

**Richiamata** la legge regionale 17 luglio 2015, 18, così come modificata dalla legge regionale 6 novembre 2020 n. 20, che così dispone:

“Art. 22 (Sostenibilità della spesa di personale)

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. [..]”*

“Art. 22 ter (Mancato rientro al di sotto dei valori soglia di riferimento)

1. [..]
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.”*

**Vista** la deliberazione della Giunta Regionale n. 1885/2020 con la quale sono stati definiti di valori soglia di cui alla L.R. 18/2015 che per il Comune di Sesto al Reghena è pari a 26,70% (tabella 2 – classe demografica da 5.000 a 9.999 abitanti);

**Evidenziato**, quindi, che per effetto della normativa regionale sopra richiamata, 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;

**Considerato** che annualmente il Comune di Sesto al Reghena deve determinare il proprio posizionamento rispetto al valore soglia di cui alla D.G.R. n. 1185/2020 e conseguentemente effettuare la valutazione sul rispetto dell'obbligo. Tale operazione deve avvenire sia in sede di bilancio di previsione che di rendiconto di gestione;

**Precisato** che il posizionamento di che trattasi 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.

**Precisato** altresì che le componenti al numeratore e al denominatore sono state opportunamente rettificata in presenza di specifiche fattispecie previste dalla legge (convenzioni, entrate a specifica destinazione...);

**Evidenziato** che il Comune di Sesto al Reghena, nel triennio 2021 – 2022 – 2023, assicura l'obbligo di sostenibilità della spesa di personale ai sensi dell'art. 22 della L.R. 17.07.2015 n. 18, così come modificato dalla L.R. n. 20/2020, come di seguito riportato:

	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")	<b>Valore soglia massimo 26,70%</b>		
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
<b>TOTALE NUMERATORE (A)</b>	<b>€ 1.274.739,13</b>	<b>€ 1.267.701,47</b>	<b>€ 1.258.955,72</b>
<b>Entrate correnti</b>	<b>€ 5.650.047,15</b>	<b>€ 5.464.699,89</b>	<b>€ 5.361.712,15</b>
<i>a detrarre:</i>			
Fondo credito dubbia esigibilità	€ 223.225,00	€ 250.761,00	€ 266.007,00
<b>TOTALE DENOMINATORE (B)</b>	<b>€ 5.426.822,15</b>	<b>€ 5.213.938,89</b>	<b>€ 5.095.705,15</b>
<b>RAPPORTO % A/B</b>	<b>23,49%</b>	<b>24,31%</b>	<b>24,71%</b>
<b>Rispetto valore soglia</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>

--	--	--	--

**Rilevato** altresì che con l'entrata in vigore delle nuove norme sugli obblighi di finanza locale della Regione Friuli Venezia Giulia, introdotte dalla L.R. n. 20/2020, di modifica della L.R. n. 18/2015, non sono più applicabili 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.

**Visto** l'art. 6-ter del D.Lgs. n.165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, che al comma 5 dispone l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di trasmettere, entro 30 giorni dall'approvazione, il piano triennale dei fabbisogni e gli eventuali aggiornamenti al Dipartimento della Funzione Pubblica, pena il divieto di procedere ad assunzioni di personale;

**Dato atto** che la proposta di deliberazione viene trasmessa a titolo di informativa alla RSU e alle OO.SS.;

**Vista** la relazione al Piano Triennale di Fabbisogno del Personale 2021-2022-2023, comprensivo dei conteggi per la dimostrazione del rispetto dell'obbligo di spesa, predisposto dal responsabile del Servizio Affari Generali – Servizi alla Persona, sulla base dei seguenti criteri:

- coerenza del PTFP con gli obiettivi individuati nel DUP e declinati più specificatamente nel piano performance;
- coerenza con la mappatura dei processi individuati con il citato sistema qualità e a seguito dell'applicazione del Regolamento comunale per l'attuazione del Regolamento europeo 679/16 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati;
- individuazione dei profili professionali tenendo conto dello sviluppo informatico operato sui servizi e sulle procedure e della sempre più necessaria specializzazione nei vari campi di intervento di un Ente Locale;

**Rilevato** che ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28/12/2001, n. 449, gli organi di revisione contabile degli enti locali sono chiamati ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27/12/1997 n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tali principi siano analiticamente motivate;

**Visto** il parere favorevole reso dall'Organo di Revisione Contabile con nota del 19/02/2021, acquisita in pari data e registrata al n. 1751 di protocollo;

**PROPONE**

- 1) Di approvare, ai sensi della normativa vigente ed in ultimo del D.Lgs. 75/2017 di modifica ed integrazione del D.Lgs. 165/2001, tenuto altresì conto della normativa regionale in vigore in materia di personale e finanziaria-contabile in premessa indicate e che si intendono qui richiamate, il seguente fabbisogno triennale del personale per il periodo 2021-2022-2023 con i relativi conteggi di dimostrazione del rispetto dell'obbligo di sostenibilità della spesa di personale, quale risulta nell'allegata relazione facente parte integrante e sostanziale della deliberazione, precisando che il fabbisogno potrà essere soggetto a modifiche in relazione a mutazioni del quadro di riferimento:

Categoria	Numero di posti di cui si necessita	Numero di unità già in forza	Numero di unità di cui si necessita	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
D	04	04	//	
C	12	12	//	
B	8	8	//	
A	01	01	//	
PLB	01	//	01	incarico ai sensi art. 110 D.Lgs. n. 267/2000
PLA	03	01	02	scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti pubblici o concorso pubblico

che tiene altresì conto:

- della spesa per l'assunzione di categorie protette o diversamente abili, nei limiti delle quote di riserva;
  - della previsione derivante da costi futuri relativi al rientro a tempo pieno di personale in regime di *part time*;
  - della spesa di personale in servizio a tempo indeterminato;
  - 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;
  - delle nuove assunzioni previste nel triennio;
  - della risoluzione di rapporti di lavoro per pensionamenti anticipati, che si prevede avvengano nel biennio 2021 – 2020 – 2023:
- di seguito riepilogati:

Categoria	Profilo professionale	Modalità di reclutamento proposto	Servizio	anno
PLB	n. 1 Istruttore – sottoufficiale di Polizia Locale	Incarico ai sensi art. 110 D.Lgs. n. 267/2000	Polizia Locale	2021
PLA	n. 2 Agenti di Polizia Locale	Scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti pubblici e/o concorso pubblico	Polizia Locale	2021

- 2) di dare atto, altresì, che sono rispettate tutte le condizioni normative in premessa richiamate per procedere legittimamente con le assunzioni programmate;
- 3) di dare atto che nel caso di sostituzione di eventuali posti di categoria A/B/C/D/PLA/PLB che potrebbero rendersi vacanti nel triennio 2021 – 2022 - 2023 a seguito di cessazioni per dimissioni/mobilità/pensionamento non programmate, si procederà nel rispetto dei limiti fissati dalla normativa vigente;

- 4) di dare atto che trattasi di un documento di programmazione soggetto, per la sua piena attuazione, alla normativa nazionale e regionale in materia di legge finanziaria e personale e che, pertanto, potrà subire modifiche e/o variazioni per effetto di eventuali riforme legislative in materia nonché per effetto del sopraggiungere di nuove valutazioni di fatto e/o di diritto tali da imporre una revisione della presente programmazione assunzionale;
- 5) di trasmettere copia del presente provvedimento alle OO.SS. ed alla RSU;
- 6) di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.17, comma 12, della L.R. n. 17/2004.

#### **LA GIUNTA COMUNALE**

Vista la suestesa proposta di deliberazione corredata dai pareri previsti dall'art. 49, comma 1, del D.Lgs 18.08.2000 n. 267;

Ritenuto opportuno far propria la predetta proposta di deliberazione;

Con voti favorevoli, unanimi, espressi nelle forme di legge,

#### **DELIBERA**

Di approvare la succitata proposta di deliberazione, considerandola come atto proprio ad ogni effetto di legge;

Quindi, stante l'urgenza, con separata unanime votazione espressa in forma palese, ad esito favorevole, unanime

#### **DELIBERA**

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 1, comma 19, della L.R. 21/2003 e s.m.i.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis sulla proposta numero 25 del 17-02-2021 ed allegati alla presente deliberazione.



OGGETTO	Approvazione piano di fabbisogno del personale dipendente per il triennio 2021 - 2022 - 2023.
---------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL SINDACO  
DEL ZOTTO MARCELLO

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005 (CAD) e s.m.i;e norme collegate; Sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dazzan Anna

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005 (CAD) e s.m.i;e norme collegate; Sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.