

ALLEGATO ALLA NOTA DI VARIAZIONE AL D.U.P. 2020 – 2022

Programmazione Triennale del fabbisogno del personale 2020/2022 e contestuale ricognizione annuale relativa a situazioni di soprannumero o di eccedenze ai sensi degli artt. 6 e 33 del D.Lgs. 165/2001. Aggiornamento ed adeguamento alle linee di indirizzo emanate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08/05/2018, pubblicato in G.U. il 27/07/2018

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, attraverso la 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.

Il 27 luglio 2018 veniva pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana 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"*.

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*).

Si richiamano pertanto in questa sede le seguenti disposizioni legislative:

Art. 49 comma 2 e 3 L.R. 18/2015

Gli enti locali assicurano il contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio di uno specifico triennio al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi rinnovi contrattuali.

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 18 agosto 2000. n. 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali).

In sede di prima applicazione, per l'esercizio 2015, delle disposizioni di cui all'articolo 22, il triennio cui fare riferimento è relativo agli esercizi finanziari 2011, 2012 e 2013.

Le spese di personale connesse alle convenzioni di cui all' articolo 21 della legge regionale 9 gennaio 2006, n. 1 (Principi e norme fondamentali del sistema Regione-autonomie locali nel Friuli Venezia Giulia), e alle associazioni intercomunali di cui all'articolo 22 della medesima legge regionale, nonché dell'articolo 69, comma 1, lettera a), della legge regionale 26/2014 sono valorizzate pro quota da parte dei singoli enti partecipanti, salvo diverso accordo tra gli stessi da comunicare alla struttura regionale competente in materia di autonomie locali, in base ai rimborsi che l'ente eroga ad altri enti per l'utilizzo di dipendenti non inseriti nella sua pianta organica, nonché, viceversa, in base alle somme ricevute da altri enti per il personale incardinato nella pianta organica dell'ente che presta il personale.

Art. 4, comma 2, L.R. 12/2014

Alle amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale si applicano, a decorrere dall'1 gennaio 2014, 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 dotazione organica **per gli anni 2020 - 2021 - 2022** intesa pertanto quale dotazione di spesa di personale potenziale, invalicabile dal piano triennale di fabbisogno di personale viene così quantificata:

SPESA DI PERSONALE - MEDIA TRIENNIO 2011 - 2013	
ANNO 2011	3.604.597,50
ANNO 2012	3.319.910,21
ANNO 2013	2.987.088,77
TOTALE	9.911.596,48
MEDIA	3.303.865,49

I vincoli finanziari a garanzia degli equilibri di finanza pubblica.

Il piano triennale di fabbisogno di personale dovrà essere redatto in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e senza maggiori oneri per la finanza pubblica. Fermo restando il limite generale della dotazione organica di cui al paragrafo 2), il piano triennale di fabbisogno di personale dovrà essere rispettoso dei seguenti vincoli finanziari (*punto 2.2 delle linee guida*):

Capacità assunzionale. Limite massimo di spesa potenziale per assunzioni a tempo indeterminato (con esclusione delle assunzioni che determinano la neutralità della spesa).

Il Comune provvederà ad utilizzare gli spazi assunzionali derivanti dalle cessazioni del personale avvenute nel 2019 (che ammontano ad € 145.859,16) ed in corso d'anno, a cui si aggiungeranno i residui non utilizzati nell'ultimo quinquennio.

Il programma delle assunzioni prevede la sostituzione del personale cessato dal servizio nel 2019 e che cesserà dal servizio nel 2020. Inoltre sono previsti i seguenti potenziamenti:

- Assunzione di n. 1 dipendente a tempo indeterminato fascia "C" profilo Amministrativo contabile per la gestione dell'attività amministrativa del servizio sociale che la nuova convenzione assegna alle competenze dei Comuni. La spesa è finanziata dal corrispondente minor trasferimento al Servizio Sociale dei Comuni.
- Il personale cessato dal servizio nel 2019 e che cesserà dal servizio inquadrato nella fascia "B" verrà sostituito con personale inquadrato nella fascia contrattuale "C" profilo professionale amministrativo contabile;
- L'assunzione di n. 1 Vigile Urbano
- L'assunzione del personale già prevista nel piano triennale precedente e precisamente:
 - n. 1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico cat. "D" per il servizio urbanistica ed edilizia pubblica e privata;
 - n. 1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico cat. "D" per il servizio tecnico manutentivo e opere pubbliche;
 - n. 1 operaio cat. "B" con qualifica di manutentore del verde
 - n. 1 operaio cat. "B" con qualifica di idraulico

Il programma triennale delle assunzioni prevede la sostituzione del personale che cesserà dal servizio nel corso del triennio.

Inoltre si provvederà all'assunzione di personale a tempo determinato per la farmacia comunale secondo la necessità.

Verifica limiti di spesa complessiva

SPESA PREVISTA NEL BILANCIO 2020	
Retribuzioni Lorde	2.142.370,00
oneri riflessi	629.950,00
Irap	228.000,00
lavoro flessibile	287.000,00
totale	3.287.320,00
a detrarre	
quota Cantieri contributo regione	71.000,00
rimborsi	41.000,00
maggiori costi: oneri contrattuali	87.293,00
totale	199.293,00
SPESA NETTA PREVISTA IN BILANCIO	
	3.088.027,00

La spesa prevista negli esercizi 2021 e 2022 rimane inalterata.

Verifica presenza personale in sovrannumero.

La dotazione organica non presenta eccedenza di personale.