

# COMUNE DI MAGNANO IN RIVIERA

(Provincia di Udine)

---

## Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

**OGGETTO:** Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale del Comune di Magnano in Riviera triennio 2023/2025 e verifica delle eccedenze di personale

---

Inviata al Comitato Regionale di Controllo il \*\*\*\*\*

Prot. n°

---

L'anno **duemilaventitre** il giorno **ventotto** del mese di **marzo** alle ore **19:00** nella sala comunale, in seguito a convocazione disposta con avvisi dati ai singoli assessori, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano :

MORO ROBERTA	SINDACO	P
ERMACORA GIUSEPPE	VICESINDACO	P
REVELANT ALESSANDRO	ASSESSORE	P

Partecipa il Segretario Comunale **Gambino Nicola**

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il sig. **MORO ROBERTA** nella sua qualità di **SINDACO** ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

Proposta di deliberazione: **Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale del Comune di Magnano in Riviera triennio 2023/2025 e verifica delle eccedenze di personale**  
**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

**PREMESSO** che, ai sensi dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 6 del D. Lgs. 165 del 2001, gli Enti Locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale;

**RICHIAMATO** l'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 il quale prevede l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di provvedere annualmente alla rilevazione delle situazioni di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, disponendo il divieto di effettuare assunzioni a qualsiasi titolo in caso di incapienza;

**VISTI:**

- l'art. 89 del D. Lgs. n. 267/2000 il quale 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;

- la L.R. del 15 aprile 2005 n. 8 la quale prevede all'art. 17 che "...i comuni..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, ..";

**RICHIAMATO** l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il quale stabilisce che 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 e che detto piano indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, 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;

**PRECISATO** che ai sensi del comma 3 del predetto articolo, in sede di definizione del piano dei fabbisogni, 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 e fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

**DATO ATTO** che ai sensi del comma 6 del succitato art. 6 "Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.";

**CONSIDERATO** che le predette linee di indirizzo sono state adottate con Decreto della Presidenza del Consiglio – Funzione pubblica 8 maggio 2018;

**DATO ATTO** che le linee di indirizzo sopra citate confermano che per le regioni e gli enti territoriali sottoposti a tetti di spesa di personale, l'indicatore di spesa potenziale massima sulla quale modulare i fabbisogni di personale consiste nel limite di spesa di personale consentito dalla legge;

**RICHIAMATE** le seguenti disposizioni legislative della Regione Friuli Venezia Giulia:

- art. 19 L.R. 18/2015 così come modificato dall'art. 3 della L.R. n. 20 del 6.11.2020: 1. Gli enti locali sono tenuti ad assicurare:

- a) l'equilibrio di bilancio ai sensi dell'articolo 20;
- b) la sostenibilità del debito ai sensi dell'articolo 21;
- c) la sostenibilità della spesa di personale ai sensi dell'articolo 22, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa di personale.

- la L.R. 12/2014: Alle amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale si applicano, a decorrere dal 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;

- art. 9, commi 5 e 6, della L.R. 23/2021 che ha novellato la normativa in tema di modalità di assunzione e di progressioni tra le categorie del personale non dirigente delle amministrazioni del Comparto unico FVG;

**RICHIAMATE** al fine di dare attuazione a quanto previsto dalla L.R. 20/2020:

- la deliberazione della Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia n. 1885 del 14.12.2020 "LR 18/2015, come modificata dalla LR 20/2020 - norme di coordinamento della finanza pubblica per gli enti locali della regione. Determinazione dei valori soglia e degli aspetti operativi relativi agli obblighi di finanza pubblica per i comuni della regione in termini di sostenibilità del debito e della spesa di personale. Approvazione definitiva;

- la deliberazione della Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia n. 1994 del 23.12.2021 “LR 18/2015. *Obblighi di finanza pubblica per gli enti locali del Friuli Venezia Giulia. Aggiornamento dei valori soglia dell’indicatore di sostenibilità della spesa di personale in esito al monitoraggio relativo ai “Contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso di prestiti da amministrazioni pubbliche”. Approvazione definitiva*”;

**DATO ATTO** che sulla base alla disciplina sopra delineata:

- il Comune di Magnano in Riviera rientra nella fascia c) della tabella 2 della deliberazione della Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia n. 1994 del 23.12.2021 “Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti” e che di conseguenza ha un valore soglia pari al 26,80%;
- il Comune di Magnano in Riviera rientra nella classe di merito a) della tabella 3 della deliberazione della Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia n. 1885 del 14.12.2020 e che di conseguenza ha un incremento percentuale del valore soglia pari al 5,00%;
- il Comune di Magnano in Riviera ha un valore soglia pari al 31,80%;

**DATO ATTO** che la previsione dell’indicatore di sostenibilità della spesa di personale – Anno 2023 è pari a 25,05 con uno scostamento di -6,75;

**PRESO ATTO** che, con riferimento ai parametri di cui alle deliberazioni della Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia n. 1885 del 14.12.2020 e n. 1994 del 23.12.2021, il Comune di Magnano in Riviera rispetta i valori soglia e non deve quindi adottare misure di contrazione della spesa di personale;

**RICHIAMATA** la propria precedente deliberazione di Giunta comunale:

- n. 14 del 10.03.2022 avente ad oggetto “Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale del Comune di Magnano in Riviera triennio 2022/2024 e verifica delle eccedenze di personale”;
- n. 53 del 14.09.2021 avente ad oggetto “Approvazione 1^ variazione al piano triennale dei fabbisogni di personale del Comune di Magnano in Riviera triennio 2022/2024”;

**PRECISATO** che alla data odierna non si è a conoscenza di ulteriori cessazioni di personale per il triennio 2022/2024, riservandosi peraltro di ridefinire il piano triennale delle assunzioni in relazione alle eventuali dimissioni per pensionamento che potrebbero essere presentate in base alle particolari previsioni;

**RITENUTO** di prevedere la dotazione organica del Comune di Magnano in Riviera composta da n. 13 unità di personale di cui n. 3 unità part-time al 50%;

**RITENUTO** di prevedere per l'anno 2023:

- la copertura del posto di Istruttore Direttivo tecnico cat. D, part time – 18 ore, Area tecnica e tecnico manutentiva mediante apposita procedura concorsuale la cui gestione è stata affidata alla Comunità della Montagna Natisone-Torre;
- la copertura del posto di Istruttore tecnico cat. C, part-time – 18 ore, Area tecnica e tecnico manutentiva mediante apposita procedura concorsuale la cui gestione è stata affidata alla Comunità della Montagna Natisone-Torre;
- la copertura del posto di Istruttore Direttivo amministrativo cat. D, full time, Area amministrativa, demografica, statistica e promozionale mediante apposita procedura concorsuale la cui gestione è stata affidata alla Comunità della Montagna Natisone-Torre;

**CONSIDERATO** che a seguito della conclusione al 31.12.2021 della convenzione on il Comuni Tarcento e di Cassacco il servizio di vigilanza risulta privo di una figura idonea a svolgere le funzioni di responsabile;

**PRESO ATTO** che per l’Amministrazione risulta fondamentale poter disporre dell’operato di un’unità di personale collocata in categoria PLB con funzioni di responsabile;

**CONSIDERATO** che nel periodo 26.09-31.12.2022 era stata assunta ai sensi dell’art. 1, comma 557, della L. 30.12.2004, n. 311 un’unità di personale collocata in categoria PLB dipendente di altra amministrazione con funzioni di responsabile a tempo parziale fino ad un massimo di n. 3 ore settimanali;

**RITENUTO** di prevedere n. 1 unità di personale a tempo determinato ad orario settimanale non superiore ad ore 6 per il triennio 2023-2025 ricorrendo a personale dipendente di altre amministrazioni collocato in categoria PLB;

**CONSIDERATO** che la maggior spesa relativa all’assunzione di n. 1 unità di personale a tempo determinato ad orario settimanale non superiore ad ore 6 per il triennio 2023-2025 avviene nel rispetto degli obblighi di finanza pubblica;

**RICHIAMATI** inoltre i seguenti obblighi generali imposti dalla normativa vigente preordinati alle assunzioni di personale, ivi compreso il lavoro flessibile:

- adozione del programma triennale del fabbisogno di personale di cui all’art. 39 della Legge n. 449/1997 in linea con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale (art. 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001);
- dichiarazione annuale da parte dell’Ente, con apposito atto ricognitivo dell’assenza di personale in sovrannumero o in eccedenza (art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001);

- approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo n. 198/2006;
- obbligo di certificazione ai creditori che il credito è certo, liquidato ed esigibile (secondo quanto previsto dall'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008 convertito nella Legge n. 2/2009);
- adozione del Piano delle Performance previsto dall'art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009 e applicato nella Regione Friuli Venezia Giulia con la L.R. n. 18/2016;
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e dei termini per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle Amministrazioni pubbliche secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 1-quinques, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito nella Legge n. 160/2016;

**DATO ATTO**, rispetto agli obblighi sopra riportati, che:

- si attesta la permanenza dell'assenza di personale in soprannumero o in eccedenza;
- per quanto riguarda la situazione finanziaria risulta che:
  - a) l'Ente ha conseguito gli obiettivi di finanza pubblica per l'esercizio finanziario 2020 fissati dalla normativa regionale e risulta in posizione di rispetto delle disposizioni in merito al contenimento della spesa di personale previste dalla normativa regionale;
  - b) gli stanziamenti del Bilancio di previsione 2023 – pluriennale 2023-2025 sono iscritti in coerenza con il rispetto delle regole sopraindicate;
  - c) il rendiconto 2021 approvato dal Consiglio comunale ha evidenziato un avanzo di amministrazione;
- il piano delle azioni positive di cui all'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 risulta approvato;
- l'Amministrazione risulta in regola con l'obbligo di certificazione di somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali di cui all'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 185/2008 convertito nella Legge n. 2/2009;
- il Piano della performance 2022-2024 è stato approvato con apposita deliberazione della Giunta comunale;
- con riferimento agli obblighi di approvazione nei termini del bilancio di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché dell'invio dei relativi dati alla banca dati delle Amministrazioni pubbliche secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 1-quinques, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito nella Legge n. 160/2016, il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di co.co.co e di somministrazione, nonché il divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati elusivi delle disposizioni in argomento, permane fino a quanto non viene adempiuto l'obbligo violato;

**DATO ATTO** che le indicazioni del presente atto sono riportate nel Documento unico di Programmazione;

**DATO ATTO** che verrà data informazione del presente atto alle RSU locali e alle OO.SS. territoriali;

**DATO ATTO** che del parere favorevole rilasciato dall'Organo di Revisione contabile;

**VISTO** il D.Lgs. 165/2011 e s.m.i.;

**VISTO** il D.L. 112/2008 convertito con legge 133/2008;

**VISTA** la circolare 2/2008 del 11.03.2008 del Dipartimento della Funzione pubblica che chiarisce la distinzione tra rapporti di lavoro subordinato e lavoro autonomo;

**VISTO** il CCRL vigente;

**PRESO ATTO** che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 – Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli EE.LL. e s.m.i.;

**VISTI** i pareri espressi ai sensi dell'art 49 del D.Lgs. 267/2000 ed il parere reso dal Revisore di Conti;

**VISTO** l'art. 1, comma 775 della L. 29 dicembre 2022, n. 197 che ha disposto il differimento dal 31.12.2022 al 30.04.2023 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2023/2025 e che ha conseguentemente autorizzato l'esercizio provvisorio ai sensi dell'art. 163, comma 3, del D.Lgs. 267/00;

**VISTI:**

- il decreto n. 5 del 20.12.2021 di nomina del responsabile dell'anticorruzione e trasparenza del Comune di Magnano in Riviera;
- i decreti sindacali n. 7 del 31.12.2021, n. 3 del 22.12.2022 e n. 1 del 03.01.2023 con i quali sono stati individuati i responsabili di posizione organizzativa;
- il provvedimento del Sindaco del Comune di Tarcento n. 26 del 29.12.2022 con il quale è stata nominata la responsabile dell'Area assistenza ambito socio assistenziale;

**VISTA** la deliberazione giunta n. 1 del 10.01.2023 con la quale sono state attribuite le risorse relative al bilancio di gestione provvisoria anno 2023;

## **PROPONE**

1. di dare atto che nel Comune di Magnano in Riviera non vi sono eccedenze di personale, né personale in soprannumero;
2. di prevedere la dotazione organica del Comune di Magnano in Riviera composta da n. 13 unità di personale di cui n. 3 unità part-time al 50% come di seguito:

	STRUTTURA	DOTAZIONE	UFFICI
1	Area Amministrativa, demografica, statistica e promozionale	n. 1 di Categoria D (vacante) n. 1 di Categoria C n. 1 di Categoria B	- Segreteria / Affari generali - Rappresentanza - Biblioteca - Commercio - Cultura e Sport - Servizi Demografici
2	Area Economico-Finanziaria e Tributi	n. 1 di Categoria D n. 2 di Categoria C	- Programmazione/Bilancio - Economato / Personale - Tributi - Assistenza - Assistenza scolastica
3	Area Tecnica e Tecnico-manutentiva	n. 1 di Categoria D part-time al 50% (vacante) n. 1 di Categoria C n. 1 di Categoria C (Amministrativo) part-time al 50% n. 1 di Categoria C (Tecnico) part-time al 50% (vacante) n. 2 di Categoria B	- OO.PP. / Patrimonio - Servizio manutentivo - Urbanistica / Edilizia privata - ufficio ambiente
4	Area Vigilanza	n. 1 di Categoria PLA	- ufficio vigilanza

3. di dare atto che la previsione dell'indicatore di sostenibilità della spesa di personale – Anno 2023 è pari a 25,05 con uno scostamento di -6,75;
4. di dare atto, con riferimento ai parametri di cui alle deliberazioni della Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia n. 1885 del 14.12.2020 e n. 1994 del 23.12.2021, il Comune di Magnano in Riviera rispetta i valori soglia e non deve quindi adottare misure di contrazione della spesa di personale;
5. di prevedere per l'anno 2023:
  - la copertura del posto di Istruttore Direttivo tecnico cat. D, part time – 18 ore, Area tecnica e tecnico manutentiva mediante apposita procedura concorsuale la cui gestione è stata affidata alla Comunità della Montagna Natisone-Torre;
  - la copertura del posto di Istruttore tecnico cat. C, part-time al 50%, Area tecnica e tecnico manutentiva mediante apposita procedura concorsuale la cui gestione è stata affidata alla Comunità della Montagna Natisone-Torre;
  - la copertura del posto di Istruttore Direttivo amministrativo cat. D, full time, Area amministrativa, demografica, statistica e promozionale mediante apposita procedura concorsuale la cui gestione è stata affidata alla Comunità della Montagna Natisone-Torre;
6. di prevedere, per quanto espresso in premessa, n. 1 unità di personale a tempo determinato ad orario settimanale non superiore ad ore 6 per il triennio 2023-2025 ricorrendo a personale dipendente di altre amministrazioni collocato in categoria PLB;
7. di dare atto che la maggior spesa relativa all'assunzione di n. 1 unità di personale a tempo determinato ad orario settimanale non superiore ad ore 6 per il triennio 2023-2025 avviene nel rispetto degli obblighi di finanza pubblica;
8. di dare atto che alla data odierna non si è a conoscenza di ulteriori cessazioni di personale per il triennio 2023/2025;
9. di dare atto che la copertura a tempo indeterminato di eventuali ulteriori posti che si rendessero vacanti nel triennio di riferimento verrà definita con ulteriori e successivi atti di programmazione in relazione agli effettivi fabbisogni di personale, riservandosi peraltro di ridefinire il presente piano anche in relazione alle eventuali dimissioni per pensionamento che potrebbero essere presentate;
10. di precisare che le indicazioni del presente verranno riportate nel DUP e nel PIAO;

11. di allegare il parere dall'Organo di Revisione (Allegato A);
12. di inoltrare la presente alle OO.SS. alla RSU per la dovuta informativa sindacale.

Con separata votazione,

**propone**

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 1, comma 19, della L.R. 21/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

## **LA GIUNTA COMUNALE**

**VISTA** la suesposta proposta di deliberazione;

**VISTO** il T.U.E.L. approvato con D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000;

**VISTA** la L.R. 21/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

**VISTI** i pareri favorevoli espressi dai responsabili dei servizi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del T.U.E.L. approvato con D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000, allegati alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

Unanime nel voto favorevole, astenuti e contrari nessuno

### **DELIBERA**

di approvare la suesposta proposta di deliberazione.

Data l'urgenza, unanime nel voto reso in distinta votazione (astenuti e contrari nessuno)

### **DELIBERA**

di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 1, comma 19, della L.R. 21/2003 come sostituito dall'art. 17, c. 12, lett. a) della L.R. 17/04, dando atto che è rappresentata la maggioranza dei componenti l'organo deliberante.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente  
F.to MORO ROBERTA

Il Segretario Comunale  
F.to Gambino Nicola

---

Copia analogica ad uso amministrativo conforme all'originale sottoscritto digitalmente.

addi,

L' Impiegato Responsabile