

# COMUNE DI SAGRADO

PARERE SUL DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

2020/2022

## L'Organo di Revisione

RICHIAMATO l'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, che prevede che gli organi di Revisione contabile degli enti locali debbano accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

VISTO l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, che recita *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

*b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*

*c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;*

CONSIDERATO che in base a tale normativa le amministrazioni comunali ai fini del concorso alle misure di contenimento di finanza pubblica devono contenere la spesa di personale entro il corrispondente dato medio di un triennio preso a riferimento;

RICORDATO:

- che nella Regione Friuli Venezia Giulia, in virtù della potestà normativa in materia di personale della Regione, la legislazione Statale trova applicazione qualora la Regione FVG non sia ancora intervenuta con proprie leggi;
- la Regione Friuli Venezia Giulia è intervenuta sull'argomento con la L.R. 18/2015 stabilendo che *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 ai 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);*
- la legge regionale FVG n. 33/2015, all'art. 6, comma 16, dispone che *“Ai fini di quanto previsto dall' articolo 22, comma 1, della legge regionale 18/2015 il triennio cui fare riferimento per gli anni 2016, 2017 e 2018 è quello relativo agli anni dal 2011 al 2013”*, confermando il limite valevole da tempo anche a livello nazionale;
- l'art. 9, comma 6 della L.R. FVG n. 28/2018 ha confermato che il limite da prendere a riferimento a decorrere dal 2019 è quello del triennio 2011/2013;
- che in tema di contenimento della spesa di lavoro flessibile in Regione Friuli Venezia Giulia in via generale valgono le norme nazionali che stabiliscono che gli enti possono avvalersi di personale mediante forme di lavoro flessibile nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, limite che può essere elevato al 100% nel caso in cui l'ente abbia rispettato le misure di contenimento della spesa o per particolari tipologie di lavoro flessibile;
- che la Regione Friuli Venezia Giulia ha previsto delle misure compensative degli spazi per lavoro flessibile per le UTI e i Comuni aderenti;

RICHIAMATO l'articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, che ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica e che le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di

lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

RILEVATO che sulla base di quanto esposto nel PTFP proposto dal Comune di Sagrado, redatto sulla base delle proposte dei Responsabili di servizio, non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

VISTA la proposta di Piano triennale del fabbisogno del personale del periodo 2020/2022 che la Giunta Comunale del Comune di Sagrado intende adottare;

VISTO il DM 8/5/2018 pubblicato in GU il 27/7/2018 contenente le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

APPRESO che le finalità di tali linee di indirizzo sono quelle di “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”;

RILEVATO che il Piano dei fabbisogni di personale 2020/2022 in esame tiene in considerazione quanto previsto dalle Linee Guida sopracitate in quanto ne sviluppa tutti i punti previsti ed evidenzia la spesa potenziale massima, la spesa del personale che si prevede in servizio nel triennio 2020/2022, nonché la spesa derivante dalle facoltà assunzionali consentite e la spesa per lavoro flessibile;

RILEVATO che sono rispettate le capacità assunzionali a tempo indeterminato attualmente vigenti;

PRESO ATTO del rispetto del limite di contenimento della spesa prevista nel triennio 2020/2022 rispetto al parametro di riferimento in quanto:

- Media triennio 2011-2012-2013 € 609.774,00
- Previsione 2020 € 606.924,22
- Previsione 2021 € 606.924,22
- Previsione 2022 € 606.924,22

RICORDATO che non è possibile procedere all’assunzione di nuovo personale senza aver preventivamente approvato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità previsto dall’art.48, comma 1 del d.lgs. 198/2006 e il piano delle performance di cui all’art.10 della legge 150/2009;

## ATTESTA

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022 consente di rispettare:

- il limite relativo alle capacità assunzionali di cui alle norme vigenti;
- il limite di spesa cui alla L.R. FVG n. 18/2015 così come da ultimo confermato dall'art. 9 comma 6 della L.R. FVG n. 28/2018;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2000;

## E s p r i m e

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale del Comune di Sagrado avente ad oggetto "*Piano dei fabbisogni del personale 2020/2022*".

Pordenone, 9 dicembre 2019

Il Revisore

Patrizia Piccin

