

Debiti fuori bilancio riconosciuti

Anno di riferimento	Importi debiti fuori bilancio riconosciuti (a)
2022	0,00
2021	0,00
2020	0,00

4 – Gestione delle risorse umane

Personale

Oltre al personale dipendente indicato in tabella, il Comune ha istituito due convenzioni con il Comune di San Leonardo per l'utilizzo di un istruttore direttivo contabile dell'Area finanziaria per 12 ore settimanali e di un istruttore contabile dell'Ufficio tributi per 9 ore settimanali. Inoltre l'istruttore direttivo contabile dell'Area amministrativa, a seguito di convenzione, presta servizio anche presso il Comune di San Leonardo per 12 ore settimanali.

Con decorrenza 01.01.2023 è stata attivata anche una Convenzione per il Segretario Comunale con i Comuni di Torviscosa e di San Leonardo per 6 ore settimanali. Risulta vacante un posto di istruttore direttivo tecnico nell'Area tecnica, per il quale nel corso dell'anno 2023 si sono esperite procedure di selezione (1 concorso e 2 avvisi di mobilità) con esito negativo.

In corso di predisposizione del presente Documento è risultato dimissionario un istruttore amministrativo-contabile dell'Area amministrativa, pertanto nel corso dell'anno 2024 si esperiranno procedure volte alla copertura del posto (convenzione per l'utilizzo di personale con altro ente, mobilità, concorso).

Personale in servizio al 31/12/2023

Categoria	Numero	Tempo indeterminato	Altre tipologie
D1	1	1	0
C6	1	1	0
C4	1	1	0
C1	1	1	0
B7	2	2	0
TOTALE	6	6	0

Numero dipendenti in servizio al 31/12/2023:

6

Andamento della spesa di personale nell'ultimo quinquennio

Anno di riferimento	Dipendenti	Spesa di personale	Incidenza % spesa personale/spesa corrente
2022	10	377.901,00	30,35
2021	9	323.687,00	28,79
2020	8	318.440,00	27,96
2019	7	309.621,00	27,13
2018	8	341.275,00	28,93

5 – Vincoli di finanza pubblica

Rispetto dei vincoli di finanza pubblica

L'Ente nel quinquennio precedente ha rispettato i vincoli di finanza pubblica, così come imposti dal legislatore.

La L.R. n. 20 del 6 novembre 2020 ha innovato la L.R. n. 18 del 17 luglio 2015 contenente la disciplina generale in materia di finanza locale, intervenendo in ordine agli obblighi di finanza pubblica.

Il nuovo regime regionale degli obblighi di finanza pubblica ha preso efficacia a decorrere dal 1° gennaio 2021 e, secondo l'art. 19 della L.R. n. 18/2015 prevede che gli enti debbano:

1. assicurare gli equilibri di bilancio in applicazione della normativa statale, come sancito dall'art. 20 della L.R. n. 18/2015;
2. assicurare la sostenibilità del debito ai sensi dell'art. 21 della L.R. n. 18/2015;
3. assicurare la sostenibilità della spesa di personale ai sensi dell'art. 22 della L.R. n. 18/2015.

Per quanto attiene all'obbligo dell'equilibrio di bilancio, che trova il suo fondamento in fonti di rango Costituzionale, si rimanda alla disciplina contenuta nella legge n. 145 del 30 dicembre 2018 ed in particolare all'art. 1, commi da 819 a 827, relativi alla definizione degli equilibri di bilancio degli enti locali.

In merito agli altri due obblighi di finanza pubblica, il legislatore regionale ha preso a riferimento il concetto di sostenibilità finanziaria, introdotto a livello statale con l'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34 del 30 aprile 2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 28/06/2016.

Per quanto riguarda la sostenibilità del debito, l'art. 21 della L.R. n. 18/2015, così come modificato dall'art. 5 della L.R. n. 20/2020, sancisce che gli enti locali devono assicurarla mantenendo il debito entro uno specifico valore soglia, determinato quale rapporto percentuale fra la spesa per rimborso di prestiti e le entrate correnti, calcolato con i dati relativi al rendiconto di gestione e desunto dal "Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio" di cui all'art. 18-bis del D. Lgs. n. 118/2011. La delibera di Giunta Regionale n. 1885/2020, per i comuni con meno di 1.000 abitanti, fascia demografica in cui ricade il Comune di Pulfero, ha stabilito che il valore soglia è pari a 14,99%.

Oltre alla sostenibilità del debito, gli enti locali devono assicurare la sostenibilità della spesa complessiva di personale, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, mantenendola entro uno specifico valore soglia determinato quale rapporto percentuale tra la spesa di personale e la media degli accertamenti riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata. La delibera di Giunta Regionale n. 1994/2021, per i comuni con numero di abitanti fino a 999, fascia demografica in cui ricade il Comune di Pulfero, ha stabilito che il valore soglia è pari a 32,60% a decorrere dall'esercizio 2022, innalzandolo rispetto al valore del 30,70% stabilito con precedente deliberazione n. 1885/2020. Il valore soglia è elevato a 35,60% grazie al premio di tre punti in relazione alla sostenibilità del debito del Comune di Pulfero.

Rispetto al precedente criterio basato sulla spesa storica, il concetto di sostenibilità consente di salvaguardare maggiormente l'autonomia di entrata e di spesa dei

comuni, sancita dall'art. 119 della Costituzione. Esso si basa sulla capacità dell'ente di mantenere l'equilibrio pluriennale nel bilancio tra entrate correnti e spese correnti (debito e personale), senza eccedere nella rigidità della spesa stessa.

Il Comune, ogni anno, deve determinare il proprio posizionamento rispetto al valore soglia e conseguentemente effettuare la valutazione sul rispetto dell'obbligo, sia in sede di bilancio di previsione che di rendiconto di gestione.

La gestione dell'Ente nel triennio di riferimento sarà improntata al rispetto dei vincoli di finanza pubblica come sopra richiamati.

Nel periodo di valenza del presente D.U.P. semplificato, in linea con il programma di mandato dell'Amministrazione, la programmazione e la gestione dovrà essere improntata sulla base dei seguenti indirizzi generali, con la precisazione che il mandato dell'attuale Amministrazione si concluderà a giugno 2024.

B – Spese

Spesa corrente, con specifico riferimento alle funzioni fondamentali

Relativamente alla gestione corrente l'Ente dovrà definire la stessa in funzione delle effettive esigenze, evitando sprechi.

In particolare, per la gestione delle funzioni fondamentali l'Ente dovrà orientare la propria attività nell'ottica di una gestione associata dei servizi che consenta di ottimizzare le risorse umane disponibili, riducendo in tal modo le relative spese ed erogare servizi più efficienti.

Programmazione triennale del fabbisogno di personale

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, in base a quanto previsto dal D.L. 80/2021 e dal D.P.R. 81/2022, è stato assorbito dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), documento che deve essere approvato dalla Giunta Comunale entro il 31 gennaio di ogni anno, oppure, in caso di rinvio del termine di approvazione del bilancio, entro 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Al fine di assicurare linearità e coerenza al ciclo della programmazione, nel presente documento vengono delineati gli indirizzi programmatici dell'amministrazione in materia di personale per il triennio 2024-2026:

- dovrà essere garantita l'erogazione efficiente di tutti i servizi pubblici fondamentali previsti per il Comune;
- la politica dell'Ente in materia di personale dovrà essere sostanzialmente incentrata a garantire il *turn over* dei posti che si renderanno vacanti, pur nel rispetto della normativa vigente;
- in caso di esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, il Comune potrà provvedere all'assunzione di personale a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile, compreso il ricorso a somministrazioni di lavoro temporaneo;
- l'Ente potrà procedere ad assunzioni con contratti di lavoro flessibile attivati su progetti per l'utilizzo di lavoratori disoccupati o titolari di integrazione salariale straordinaria, del trattamento di mobilità o del trattamento di disoccupazione speciale (LSU, cantieri lavoro, progetti voucher) nel rispetto dell'art. 36 del D. Lgs. 165/2011 e ss. mm. nei limiti della spesa previsti per legge;
- sarà possibile attivare convenzioni sia in entrata che in uscita per l'utilizzo di dipendenti secondo l'art. 7 del CCRL 26.11.2004 ed eventualmente ricorrere all'istituto del comando, sia in entrata che in uscita.

Nello specifico, l'Amministrazione rinnova per l'anno 2024 le seguenti convenzioni già in essere con altri enti:

- Convenzione con il Comune di San Leonardo per l'utilizzo di personale ai sensi dell'art. 7 del C.C.R.L. 26.11.2004 nell'Area finanziaria del Comune di Pulfero;
- Convenzione con il Comune di San Leonardo per l'utilizzo di personale ai sensi dell'art. 7 del C.C.R.L. 26.11.2004 nell'Ufficio tributi del Comune di Pulfero;
- Convenzione con il Comune di San Leonardo per l'utilizzo di personale ai sensi dell'art. 7 del C.C.R.L. 26.11.2004 nell'Area amministrativa del Comune di San Leonardo;
- Segreteria convenzionata con i Comuni di Torviscosa (capofila) e San Leonardo.

Risulta necessario provvedere all'assunzione di un istruttore direttivo tecnico, part time 18 ore, posto ancora non coperto dopo le dimissioni del dipendente cat. D avvenute nel 2022. La copertura del posto è prevista a partire dal mese di aprile 2024. Inoltre, con decorrenza 31.12.2023 è risultato dimissionario l'istruttore categoria C dell'ufficio anagrafe. Anche in questo caso l'Ente si attiverà per la sostituzione, sperando tentativi tramite convenzioni per l'utilizzo di personale di altri enti, quantomeno nel primo semestre 2024, o tramite avviso di mobilità e/o concorso con assunzione prevista, in questo caso, a partire dal 01.07.2024.

Si dà atto che nella pianta organica dell'Ente non vi sono situazioni di soprannumero e/o eccedenze di personale e che l'Ente, nel quinquennio precedente, ha rispettato i vincoli di finanza pubblica in relazione al contenimento della spesa di personale.

A seguire si riportano i dati che dimostrano la sostenibilità della spesa di personale nel triennio di riferimento.

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026										
SOSTENIBILITA' DELLA SPESA DI PERSONALE										
								2024	2025	2026
TIPOLOGIA								IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
SPESE										
a sommare										
VOCE PDC U.1.01.00.00.000								394.209,31	369.624,11	369.624,11
VOCE PDC U.1.03.02.12.000								28.575,20	28.575,20	28.575,20
RIMBORSI DOVUTI PER SPESE DI PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC.								51.436,00	47.569,00	47.569,00
a detrarre										
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE DI PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC.								21.531,00	21.531,00	21.531,00
SPESE PER CANTIERI LAVORO								28.575,20	28.575,20	28.575,20
TOTALE SPESE								424.114,31	395.662,11	395.662,11
ENTRATE										
a sommare										
VOCE PDC E.1.00.00.00.000								326.484,00	326.484,00	326.484,00
VOCE PDC E.2.00.00.00.000								812.207,12	779.836,12	786.733,36
VOCE PDC E.3.00.00.00.000								161.888,74	87.884,00	87.884,00
ENTRATA DA TARI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER LA TARIFFA DI NATURA CORRISPETTIVA										
a detrarre										
FCDE STANZIATO NELLA PARTE CORRENTE DEL BILANCIO DI PREVISIONE								30.204,97	30.204,97	30.204,97
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE DI PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC.								21.531,00	21.531,00	21.531,00
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PER CANTIERI DI LAVORO								28.575,20	28.575,20	28.575,20
FONDO SVALUTAZIONE CREDITI SU TARI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER LA TARIFFA A NATURA CORRISPETTIVA										
TOTALE ENTRATE								1.220.268,69	1.113.892,95	1.120.790,19
INDICATORE DI SOSTENIBILITA'								34,76	35,52	35,30
VALORE SOGLIA PER CLASSE DI RIFERIMENTO								32,6	32,6	32,6
PREMIO IN RELAZIONE ALLA SOSTENIBILITA' DEL DEBITO (INDICATORE 8.2 BILANCIO PREVISIONE)								3	3	3
VALORE SOGLIA FINALE								35,6	35,6	35,6
SCOSTAMENTO								-0,84	-0,08	-0,30