

COMUNE DI SAN GIORGIO ALLA RICHINVELDA
Ex Provincia di PORDENONE



Parere dell'organo di revisione sulla
proposta di deliberazione di

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2026-2028

IL REVISORE UNICO
Dott. Daniele Delli Zotti

Il sottoscritto dott. Daniele Delli Zotti in veste di revisore unico del Comune di cui in epigrafe

ESAMINATA

La documentazione trasmessagli in data [20.01.2026](#)

RICHIAMATI

I seguenti disposti di legge:

- L'art. 6 del d.lgs. 165/2001
- L'art. 33 del d.lgs.165/2001
- L'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296
- L'art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 114/2014, come modificato da ultimo dalla Legge n. 26/2019;
- L'art.1, comma 228, della legge 208/2015
- L'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010
- L'articolo 36, comma 2 del d.lgs.165/2001

CONSIDERATO CHE

- Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e s.m.i, assorbe una serie di adempimenti, individuati dal D.P.R. n. 81 del 24.06.2022, tra cui il Piano dei Fabbisogni di Personale;
- Il D.M. n.132/2022, stabilisce all'art. 8, comma 2, che "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci";
- L'interpretazione prevalente è quella di ritenere il suddetto termine decorrente dalla data di differimento della scadenza di approvazione del bilancio di previsione (da ultimo fissata al 28/02/2026 dal DM 24/12/2025);

VISTI

- Il Decreto 8.05.2018 e s.m.i, con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- La sezione "Piano triennale dei fabbisogni di personale" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) [2026-2028](#);

CONSIDERATO CHE

- Con deliberazione del Consiglio Comunale n. [51 del 17/12/2025](#) è stato approvato il Documento Unico di Programmazione DUP [2026-2028](#);
- Con deliberazione del Consiglio Comunale n. [51 del 17/12/2025](#) è stato approvato il bilancio di previsione finanziario [2026-2028](#);

PRESO ATTO CHE

- Il Comune di cui in epigrafe alla data del [31/12/2025](#) ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, per cui nella redazione del PIAO [2026-2028](#) è stato tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del citato D.M. 132/2022, concernente la definizione semplificata del contenuto dello stesso Piano;
- Nella Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione [2026-2028](#), sono stati definiti, per il triennio summenzionato, gli indirizzi programmatici dell'amministrazione in materia di personale come di seguito indicato:
 - 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, tirocini formativi, ecc.) nel rispetto dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm. nei limiti della spesa previsti per legge; sarà altresì possibile ricorrere a convenzioni nell'ambito dell'istituto della messa alla prova;
 - Sarà possibile attivare convenzioni sia in entrata che in uscita per l'utilizzo di dipendenti ed eventualmente ricorrere all'istituto del comando, sia in entrata che in uscita.
- Alla data odierna la pianta organica dell'ente risulta come di seguito evidenziato:

AREA SEGRETERIA E DEMOGRAFIA-STATISTICA				
Categoria	Profilo professionale	Posizione economica	Numero	Stato
D	Istruttore direttivo amministrativo	D5 (T.P.O.)	1	Coperto
C	Istruttore amministrativo	C6	1	Coperto
C	Istruttore amministrativo	C6	1	Coperto
C	Istruttore amministrativo contabile	C1	1	Coperto
Totale			4	

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA				
Categoria	Profilo professionale	Posizione economica	Numero	Stato
D	Istruttore direttivo contabile	D2 (T.P.O.)	1	Coperto
C	Istruttore contabile	C1	1	Coperto
Totale			2	

AREA TECNICA				
Categoria	Profilo professionale	Posizione economica	Numero	Stato
D	Istruttore direttivo tecnico	D2 (T.P.O.)	1	Coperto
C	Istruttore tecnico	C4	1	Coperto
C	Istruttore tecnico	C3	1	Coperto
C	Istruttore amministrativo	C1	2	Coperto
B	Operaio specializzato	B8	1	Coperto
B	Operaio	B5	1	Coperto
Totale			7	

AREA VIGILANZA				
Categoria	Profilo professionale	Posizione economica	Numero	Stato
PLA	Agente di polizia locale	PLA1	1	Coperto
PLA	Agente di polizia locale	PLA1	1	Coperto
Totale			2	

I servizi di polizia locale e di segreteria sono gestiti in convenzione col Comune di Spilimbergo.

- Nel corso del 2026 l'ente prevede di dover assumere n. 1 operaio cat. B anticipatamente rispetto alla cessazione di un operaio prevista presumibilmente nel corso del 2026, al fine di effettuare un periodo di formazione in affiancamento. In funzione dell'effettivo sfasamento temporale tra assunzione e cessazione, si renderà eventualmente necessario modificare la dotazione organica. Pertanto nel corso del 2026 sarà effettuata:
 - L'assunzione di n. 1 operaio cat. B nel secondo semestre 2026.
 - La copertura dei posti a tempo indeterminato che si dovessero rendere vacanti a qualunque titolo con le procedure previste dalla normativa pro tempore vigente, eventualmente anche mediante il temporaneo ricorso a forme di lavoro flessibile e/o parziale nelle more della copertura del posto con contratto a tempo indeterminato, ovvero mediante convenzionamento con altri enti;
 - L'attivazione di assunzioni mediante le forme di lavoro flessibile, in relazione ad esigenze di carattere temporaneo per le quali non si potrà far fronte con il personale attualmente in organico nel rispetto dei vincoli di spesa previsti dalla normativa vigente.
- Nel triennio di riferimento si prevedono quindi sono previste cessazioni e sostituzioni di personale, per cause note alla data di redazione del presente documento, e pertanto, la dotazione organica dell'Ente viene pertanto evidenziata come segue, per il triennio [2026-2028](#), in coerenza con le previsioni di bilancio per il medesimo triennio:

Indicatore	Valore di partenza	Target 1° anno	Target 2° anno	Target 3° anno
Totale dipendenti a tempo indeterminato	15	15	15	15
Cessazioni previste	0	1	1	0
Assunzioni previste	0	1	1	0
Tasso di sostituzione del personale cessato	0	100%	100%	0

PREMESSO CHE

- L'art.1, comma 475, lett. e) della Legge n. 232/2016 e s.m.i, dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e spese finali, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale;
- L'art. 1 comma 557-quater della L. 296/2006 e s.m.i., introdotto dal D.L. 90/2014 convertito nella legge 114/2014, dispone che gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno, ora pareggio di bilancio, assicurano il contenimento delle spese di personale con riferimento ai parametri previsti dalla Regione Friuli Venezia Giulia

VERIFICATO CHE

- Questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio nell'anno [2025](#);
- La spesa relativa al macro-aggregato "redditi da lavoro dipendente" prevista per gli esercizi [2026/2028](#), tiene conto delle assunzioni previste nella programmazione del fabbisogno e risulta coerente con La legge regionale 6 novembre 2020 n. 20 che ha innovato la legge regionale 17 luglio 2015 n. 18 che contiene la disciplina generale in materia di finanza locale, intervenendo relativamente agli obblighi di finanza pubblica e in particolare alla razionalizzazione e al contenimento della spesa del personale con decorrenza 1/1/2021. A seguito dell'approvazione della norma di cui sopra i vincoli previsti dalla legge statale e non ricompresi nelle leggi regionali non si applicano agli enti locali della Regione Friuli Venezia Giulia. Il riformato articolo 22 della legge regionale n. 18/2015 e le disposizioni previste dalla deliberazione di Giunta Regionale n. 1885/2020 hanno rivisto la disciplina della sostenibilità della spesa del personale, che non è più ancorato ad un limite di spesa, ma alla sostenibilità finanziaria della stessa nel periodo di programmazione e quindi viene consentito agli enti di espandere la spesa di personale purché questa rispetti un valore soglia e sia sostenibile nel tempo, nel senso che deve consentire comunque il raggiungimento degli equilibri di bilancio pluriennali L'obbligo della sostenibilità della spesa del personale è definito come rispetto di un valore soglia in riferimento all'incidenza delle spese di personale del comune sulle entrate correnti del comune medesimo. La Deliberazione della Giunta Regionale n. 1885/2020 ha provveduto all'individuazione dei valori soglia per classe demografica;

- Il Comune di cui in epigrafe ricade nella fascia 3.000-4.999 abitanti, pertanto il valore soglia è pari al 24,30%. La norma regionale ha previsto un premio per i comuni che presentano una bassa incidenza dell'indebitamento che consiste in un incremento del valore soglia di riferimento per la spesa di personale e al Comune di cui in epigrafe tale premio non spetta.
- Per verificare il rispetto del valore soglia è necessario verificare il rapporto tra gli impegni dell'esercizio di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale (al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'Irap) e le entrate correnti dei primi tre titoli al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, e il Comune determina annualmente il proprio posizionamento rispetto al valore soglia sia in sede di bilancio di Previsione (con i dati di previsione) che di rendiconto di gestione. La Regione FVG, Direzione centrale Autonomie Locali, in data 30/12/2020 ha diramato una circolare esplicativa dei nuovi obblighi di finanza pubblica. Con riferimento ai valori soglia di cui alla deliberazione della Giunta Regionale n. 1885/2020, in data 21.05.2021 con deliberazione n. 789 la Giunta Regionale ha approvato in via definitiva che "Le spese di personale riferite ai cantieri di lavoro e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della determinazione del valore soglia di riferimento, così come indicato nella Tabella 2, di cui alla delibera di Giunta regionale n. 1885/2020".
- Il rispetto della norma regionale in materia di spese del personale risulta evidenziato nel prospetto che segue:

	BILANCIO		
	2026	2027	2028
SPESE			
A SOMMARE			
MACRO 101	850.230,00	787.063,00	785.246,00
MACRO 1.3.2.12	17.876,00	17.876,00	17.876,00
RIMBORSI DOVUTI PER SPESA PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE	46.277,00	46.277,00	46.277,00
TOT SPESA	914.383,00	851.216,00	849.399,00
A DETRARRE			
SPESE PER CANTIERI DI LAVORO	17.876,00	17.876,00	17.876,00
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESA PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE			
SPESE PERSONALE CON RISORSE PNRR			
SPESE PERSONALE CON RISORSE PROPRIE PER PNRR			
SPESE PER ARRETRATI RINNOVI CCRL			
TOTALE SPESE	896.507,00	833.340,00	831.523,00

ENTRATE			
A SOMMARE			
E TIT 1-2-3	4.673.515,00	4.614.726,00	4.611.257,00
A DETRARRE			
FCDE CORR	147.515,23	147.515,23	147.515,23
TOTALE ENTRATE	4.525.999,77	4.467.210,77	4.463.741,77
INDICATORE DI SOSTENIBILITA'	19,81%	18,65%	18,63%
VAL SOGLIA PER LA CLASSE DI RIFERIMENTO (DGR 1885/20 AGG. DEL GR 1994/21)	24,30%	24,30%	24,30%
INDICATORE 8.2 IN FASE BIL PREV	6,80	6,27	5,26
INDICATORE 8.2 RICALCOLATO CON IMPORTO TABELLA P LR 16/2023	7,04	6,49	5,45
PREMIO IN RELAZIONE ALLA SOSTENIBILITA' DEL DEBITO IND.8.2	0	0	0
TOTALE FINALE INDICATORE 8.2	7,04	6,49	5,45
VALORE SOGLIA CLASSE DEMOGRAFICA	24,30%	24,30%	24,30%
VALORE SOGLIA FINALE	-4,49%	-5,65%	-7,17%

- Questo ente ha correttamente effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e dalla verifica non sono emerse situazioni di esubero.
- I valori economici sopra evidenziati sono stati recepiti nel bilancio di previsione [2026-2028](#);
- Ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione [2026/2028](#), del rendiconto [2024](#) ed ha provveduto alla trasmissione di questi documenti alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. 113/2016);
- L'Amministrazione non risulta inadempiente all'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 L. 2/2009;
- Il Piano triennale della performance [2026-2028](#) di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 è parte integrante del PIAO;
- Il sottoscritto è chiamato, a sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, ad esprimersi in merito alla compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno di personale, in conformità a quanto previsto dall'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dall'art. 91 del T.U.E.L.;

Alla luce delle considerazioni che precedono attesto che il documento predisposto e modificato da questo ente quale sezione "Piano triennale dei fabbisogni di personale" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), è rispondente alle disposizioni e ai presupposti di legge sopra citati e il limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica è rispettato e pertanto **ESPRIMO PARERE FAVOREVOLE** all'adozione della proposta di deliberazione.

RACCOMANDO

- Nel corso dell'attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale [2026/2028](#), e all'atto delle assunzioni o mobilità, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.
- Che il piano in esame venga tempestivamente trasmesso agli organismi competenti nei tempi e nei modi previsti dalla normativa vigente;
- La tempestiva e completa pubblicazione sul sito web dell'Ente, con modalità che garantiscano la piena visibilità e accessibilità delle informazioni ai cittadini.

Udine, [li 20.01.2026](#)

Il revisore dei Conti

dott. Daniele Delli Zotti

A handwritten signature in black ink is written over a circular official stamp. The stamp is blue and contains the text "COMUNE DI UDINE - UDINE" around the perimeter, with "N. 422 486" in the center. The signature is written in a cursive style, with the last part of the name "ile" being clearly visible.