



# Comune di Gemona del Friuli

---

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

---

**COPIA**

ANNO 2021  
N. 43 del Reg. Delibere

OGGETTO: APPROVAZIONE FABBISOGNO PERSONALE E PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2021/23

L'anno 2021 , il giorno 30 del mese di Marzo alle ore 22:00 si è riunita la Giunta Comunale.  
Fatto l'appello nominale risultano:

		Presente/Assente
Revelant Roberto	Sindaco	Presente
Cargnelutti Loris	Vice Sindaco	Presente
Feragotto Monica	Assessore	Presente
Goi Davis	Assessore Esterno	Presente
Gubiani Mara	Assessore Esterno	Presente
Venturini Giovanni	Assessore Esterno	Assente
Virilli Flavia	Assessore Esterno	Presente

Assiste il Segretario Prosperini Manuela.

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il Sig. Revelant Roberto nella sua qualità Sindaco ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

RICHIAMATO l'art. 11 della LR n. 3 del 2020 il quale testualmente dispone:

*(Modalità di svolgimento delle sedute della Giunta regionale e del Consiglio regionale in casi di emergenza)*

*1. In caso di situazione di particolare gravità e urgenza, riconosciuta con provvedimento del Consiglio dei Ministri o del Presidente del Consiglio dei Ministri, che renda temporaneamente impossibile o particolarmente difficile al Consiglio regionale, alle Commissioni consiliari, alla Conferenza dei Presidenti dei Gruppi consiliari o alla Giunta regionale riunirsi secondo le ordinarie modalità stabilite dalla normativa vigente, è consentito lo svolgimento delle sedute in modalità telematica.*

*2. Ai fini della presente legge, per seduta in modalità telematica si intendono le sedute degli organi collegiali di cui al comma 1 con partecipazione a distanza dei componenti dell'organo stesso attraverso l'utilizzo di strumenti telematici idonei a consentire la comunicazione in tempo reale a due vie e, quindi, il collegamento simultaneo fra tutti i partecipanti ed idonei, per quanto riguarda il Consiglio regionale, a permettere l'espressione del voto anche a scrutinio segreto.*

*3. La sussistenza delle condizioni di cui al comma 1 è riconosciuta:*

*a) per il Consiglio regionale e per le Commissioni consiliari, dal Presidente del Consiglio, sentita la Conferenza dei Presidenti dei Gruppi consiliari;*

*b) per la Conferenza dei Presidenti dei Gruppi consiliari, dalla Conferenza stessa;*

*c) per la Giunta regionale, dal Presidente della Regione.*

*4. Con gli atti di rispettiva competenza gli organi di cui al comma 1 adottano le necessarie disposizioni attuative di quanto disposto dal presente articolo.*

*5. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 4 possono trovare applicazione anche agli enti locali della regione, in quanto compatibili con il loro ordinamento e nel rispetto della propria autonomia.*

RICHIAMATO il decreto n. 1 del 2020 del Sindaco del Comune di Gemona del Friuli, con il quale sono state dettate le disposizioni attuative per il funzionamento della Giunta in "modalità a distanza";

ATTESO che:

- il Sindaco dà atto dello stato di emergenza dichiarato con DPCM del 31.01.2020 e prorogato al 30 aprile 2021 con decreto legge 14 gennaio 2021, n. 2 e pertanto della difficoltà di procedere alla convocazione in presenza della Giunta comunale, anche in attuazione del principio "stare a casa" rinforzato con il recente d.l. n.19 del 18 marzo 2020;

- i componenti della Giunta comunale danno atto che:

- tutti i componenti dell'organo collegiale sono stati messi a conoscenza del succitato decreto sindacale n. 1 del 2020;

- tutti i componenti presenti sono stati collegati durante la seduta come dichiarato dal Sindaco con una verifica sulla funzionalità del collegamento simultaneo;

- tutti i componenti hanno accesso a strumenti di telecomunicazione che consentono la partecipazione a distanza, mediante la piattaforma GoToMeeting;

- il Sindaco ha accertato l'identità e la legittimazione degli intervenuti, regolato lo svolgimento dell'adunanza, constatato e proclamato i risultati della votazione;

- gli atti sono stati trasmessi ai componenti della Giunta precedentemente alla riunione, è stato consentito agli intervenuti di partecipare alla discussione e alla votazione simultanea sugli argomenti all'ordine del giorno;

- il Segretario Generale verbalizzante ha percepito adeguatamente gli eventi accaduti durante la riunione oggetto di verbalizzazione (la videoregistrazione della videoconferenza resta depositato agli atti presso l'ufficio segreteria).

- si intende quale luogo di svolgimento della riunione il luogo dove è presente il Sindaco ovvero presso la sede comunale.

**VISTI:**

- l'art. 89 del Decreto Legislativo 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 dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- la L. R. n. 8 del 15 aprile 2005 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..."*;
- la L. R. n. 18 del 09.12.2016 che detta disposizioni in ordine al sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale;
- l'art. 56 comma 1 della L.R. 18 del 2016, che precisa come, per quanto non previsto dalla L. R. 18 del 2016, trovino applicazione nel nostro ordinamento, per quanto applicabili, le disposizioni del decreto legislativo 165/2001 e 267/2000;

TENUTO CONTO delle modifiche introdotte dal D.Lgs. 75 del 25/5/2017 in relazione a quanto disposto dall'art. 6 del D.Lgs 165/2001 e riportato di seguito il contenuto di tale articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 come modificato:

- comma 2: *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzative, efficienze, 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'art. 6-ter (...). 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"*;
- comma 3: *"In sede di definizione del piano di cui al comma 2, 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. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente"*;
- comma 4: *"(...) Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali"*;
- comma 6: *"(...) Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale"*;

DATO ATTO CHE:

- sono state definite, con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 08.05.2018 le linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani e fabbisogni del personale ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure professionali e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;
- il piano triennale del fabbisogno del personale è uno strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi;

- alla luce di quanto sopra, *“l’attività di programmazione dei fabbisogni di personale deve contemplare [...] l’eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi”* (punto 3 delle linee guida) *nonché prevedere un’analisi qualitativa, orientata ad ottenere elementi di standardizzazione, che dovrebbe esplicitarsi in una rappresentazione tabellare articolata su processi, funzioni o attività che necessitano di personale* (punto 2 delle linee guida) e, soprattutto, su professioni ad esse funzionali”;
- 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);

#### RITENUTO DI PRECISARE CHE:

- per quanto riferibile alle figure professionali, il CCRL del 15.10.2018 ha espressamente previsto con l’art. 42, *“l’opportunità di prevedere un’approfondita fase istruttoria che consenta di acquisire ed elaborare tutti gli elementi di conoscenza sull’attuale sistema di classificazione professionale prevedendo anche l’istituzione di una Commissione paritetica”* e che sempre il medesimo articolo prevede che *“sino a diversa disposizione contrattuale è confermato il vigente sistema di classificazione”*, con ciò organizzando un momento di ulteriore riflessione sulle nuove figure professionali;
- al momento resta però ancora il riferimento all’art. 25 del CCRL del 01.08.2002 ed all’allegato E) *“Gli Enti in relazione al nuovo modello organizzativo, identificano i profili professionali non individuati nell’allegato E) o aventi contenuti professionali diversi rispetto ad essi e li collocano nelle corrispondenti categorie nel rispetto delle relative declaratorie utilizzando, in via analogica ed assimilativa, i contenuti delle mansioni dei profili indicati a titolo esemplificativo nell’allegato E”*
- con deliberazione giunta 22 del 2019 si procedeva ad integrare gli stessi con il nuovo profilo di *“ C - istruttore tecnico informatico”*;

#### DATO ATTO CHE:

- con Giunta n. 103 del 2017 si è proceduto a rideterminare la dotazione organica in ottemperanza a quanto disposto dall’ art. 57 c. 21 della legge regionale n. 18 del 2016;
- le modifiche legislative apportate nel tempo alla riforma delle autonomie locali ed a quella del comparto unico hanno dapprima congelato ed ora completamente rivisitato un suo punto cardine: l’albo della dirigenza;
- da ultimo la legge regionale n. 21 del 29 novembre 2019 ha portato fondamentali, nuove ed importanti modifiche al sistema delle autonomie locali;

#### CONSIDERATO CHE:

- la citata L.R. 21 del 2019 prevede nuovi enti locali, le comunità di montagna, e dal 01.01.2021 questo Ente fa parte della Comunità di Montagna del Gemonese;
- il Comune di Gemona del Friuli intende mantenere un ruolo di riferimento per un territorio più ampio in quanto è il Comune con maggior numero di dipendenti ed abitanti ed è sede o gestisce servizi comprensoriali o su cui comunque gravitano anche i residenti dei Comuni del comprensorio (Casa riposo per anziani, istituti scolastici, complessi sportivi, polo bibliotecario, università, strutture sanitarie, carabinieri, stazione ferroviaria, polo bancario, ed in genere sede di servizi terziari etc.);

CONSIDERATO che non è possibile prevedere quali saranno nel periodo i pensionamenti in quanto è stato preannunciato dal governo che è allo studio una importante riforma del settore e che “quota cento” non verrà riproposta oltre la naturale scadenza (31.12.2021), valutato comunque il prospetto riaggiornato alla data del 25.02.2021 inerente le previsioni

di pensionamento per il triennio 2021/2023, depositato agli atti, dal quale si deduce che nel triennio potrebbero maturare i requisiti sette dipendenti e valutata l'incertezza in cui versa la materia ("quota 100" terminerà il 31.12.2021 così come "quota rosa" opzione donna ed in questo momento non sono stati adottati ulteriori provvedimenti);

CONSIDERATA la situazione inerente le ferie residue e gli straordinari, come da atti depositati, che evidenzia notevole arretrato in alcuni settori o per alcuni dipendenti;

ATTESO INOLTRE CHE:

- il Comune di Gemona del Friuli ha controllato la riduzione della spesa del personale negli anni, così come evidenziato dai diversi conti consuntivi degli esercizi approvati, non coprendo numerose unità cessate dal servizio;
- si rende necessario definire in questo momento la programmazione del fabbisogno triennale 2021 – 2023;
- non possono essere trascurati gli effetti dell'emergenza epidemiologica in atto da COVID-19 ma a tal proposito non possono essere fatte previsioni in considerazione dell'assoluta eccezionalità della situazione;

RICHIAMATA la legge regionale 17/07/2015 n. 18 come recentemente novellata dalla legge regionale 06/11/2020 n. 20 che, intervenendo nella disciplina generale degli obblighi di finanza pubblica, dispone in capo agli enti locali un obbligo di sostenibilità della spesa di personale definito come rispetto di un "valore soglia", individuato con la deliberazione della Giunta Regionale n. 1885/2020, in riferimento all'incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti;

DATO ATTO che ai sensi della L.R. 18/2015, così come modificata dalla L.R. 20/2020, gli enti locali della Regione devono assicurare i seguenti nuovi vincoli finanziari:

- concorso finanziario di cui all'art. 2 bis;
- vincolo costituzionalmente previsto dell'equilibrio di bilancio;
- obblighi di cui agli art. 21 e 22;
- rispetto delle misure introdotte dalla legislazione statale espressamente recepite dalle leggi regionali;

PRESO ATTO che pertanto i vincoli finora previsti dalla legge statale e non ricomprese nelle leggi regionali non si applicano agli enti locali della Regione, ivi compresi quelli in materia di contenimento della spesa comunque denominati (si veda nota Regione, Direzione Centrale autonomie Locali "*Norme di coordinamento della finanza locale – obblighi di finanza pubblica in vigore dall'esercizio 2021 per i Comuni del Friuli Venezia Giulia*");

PRECISATO che dalla sopracitata L.R. 20/2020 si rileva che dal 1° gennaio 2021 si applicheranno le nuove disposizioni di coordinamento della finanza locale ai fini del concorso degli enti locali della Regione FVG e della Regione stessa alla realizzazione degli obiettivi di finanza;

PRESO ATTO che ai sensi dell'art. 22 della L.R. 18/2015 così come modificato dalla L.R. 20/2020 gli enti locali dovranno assicurare la sostenibilità della spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, mantenendo la medesima entro un valore soglia;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Regionale n. 1885 del 14.12.2020 nella quale vengono definiti, distinti per classe demografica, i valori soglia sia dell'indicatore di sostenibilità dei debiti finanziari sia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, fissando la validità dei nuovi vincoli di finanza pubblica per il periodo 2021 – 2025, considerando l'anno 2021 come anno sperimentale;

RILEVATO che il valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate

correnti applicabile a questa Amministrazione è definito nel 23% e che tale valore può essere incrementato di una ulteriore percentuale pari a 1,5% in base alle classi di merito definite dalla sopracitata deliberazione della Giunta Regionale;

RICORDATO che i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare gli oneri derivanti dall'assunzione di indebitamento sino ad un rapporto tra spesa complessiva e le entrate correnti non superiore al valore soglia individuato nella deliberazione di Giunta Regionale n. 1885 del 14.12.2020 in base alla fascia demografica di appartenenza;

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

1. adozione del Piano triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39 della L. 449/1997 e conseguentemente della consistenza della dotazione organica e della sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati in coerenza con al pianificazione pluriennale delle attività e della performance, garantendo la neutralità finanziaria, secondo le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001 ( dal 1° gennaio 2019 non è più possibile assumere se prima non è adottato il Piano triennale del fabbisogno di personale salvo che per le assunzioni già disposte o autorizzate dal piano dei fabbisogni approvato l'anno precedente);
2. dichiarazione annuale da parte dell'Ente, con apposito atto ricognitivo, dell'assenza di personale in sovrannumero o in eccedenza (art. 33 del D. Lgs. 165/2001);
3. approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006;
4. obbligo di certificazione ai creditori che il credito è certo, liquido ed esigibile (secondo quanto previsto dall'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008 convertito nella L. 2/2009);
5. 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 le norme di cui al Capo V della L.R. n. 18/2016;
6. rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 1-quinques, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito nella Legge n. 160/2016;
7. rispetto dei termini di comunicazione dei Piani triennali dei fabbisogni (30 giorni dalla loro adozione) di cui all'art. 60 del D. Lgs. 165/2001;

e rilevato che:

- da ultimo il fabbisogno e la dotazione sono stati aggiornati con deliberazione giunta n.126 del 21.10.2020;
- per quanto riguarda la ricognizione delle eccedenze e la situazione finanziaria si prende atto che con attestazione del 07.01.2021 (data ultima firma) è stato dato atto da parte delle TPO dell'inesistenza di personale in eccedenza in relazione alle esigenze funzionali od in sovrannumero;

CONSIDERATO che, per quanto riguarda la situazione finanziaria, risulta:

- con delibera consiliare n. 70 del 30.12.2020 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2021 – 23 e con successiva delibera consiliare n. 76 del 30.12.2020 è stato approvato il bilancio di previsione per il periodo 2021 / 2023;
- con delibera consiliare n. 77 del 30.12.2020 è stata effettuata la revisione periodica delle partecipazioni detenute ai sensi dell'art. 20 del d. leg. 175 del 2016
- con deliberazione giunta n. 224 del 30.12.2019 veniva approvato il piano triennale delle azioni positive (2020/2022) ai sensi di quanto previsto dall'art. 48 del D.Lgs. 198/2006;

- il piano integrato delle prestazioni 2020/23 è stato approvato con deliberazione giuntale n. 19 del 2020;
- Il Responsabile del Settore Finanziario ha comunicato con nota del 25/03/2021 che non risultano inadempienze in merito a quanto sopra nonché in relazione alla certificazione dei crediti da rendersi ai sensi dell'art. 9 comma 3 bis del D. L. n. 185 del 29.11.2008 convertito in Legge n. 2 del 28.01.2009; (documento "1" depositato e non pubblicato);
- 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;
- a seguito dell'approvazione del presente atto da parte della Giunta comunale si provvederà, entro il termine dei 30 giorni, alla comunicazione dei contenuti del presente piano mediante caricamento nell'applicazione SICO predisposta per gli adempimenti previsti dall'art. 60 del D.lgs. n. 165/200, da parte della Comunità di Montagna della Carnia che gestisce in convenzione il servizio personale;

AVUTO riguardo al contesto esterno ed interno, così come delineato dagli atti tutti richiamati;

RICHIAMATI gli obblighi procedurali attualmente previsti dalla L.R. n. 18/2016 ed in particolare la verifica, propedeutica all'attivazione di qualsiasi procedura di reclutamento per il tempo indeterminato, ivi comprese le assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a 12 mesi, dell'insussistenza di situazioni di eccedenza di personale nel Comparto Unico del Pubblico impiego della Regione Friuli Venezia Giulia. Tale obbligo costituisce per gli enti del Comparto Unico, l'unico vincolo in ordine alle eccedenze (come indicato dal Servizio organizzazione e relazioni sindacali della Regione Friuli Venezia Giulia nella nota del 10 novembre 2014);

RICHIAMATI i seguenti obblighi procedurali, indicati all'art. 20 della L.R. n. 18/2016 e in vigore dal 1° giugno 2017, relativi alle procedure che ogni Ente deve osservare per la copertura dei posti vacanti del personale non dirigente delle amministrazioni del Comparto unico:

- a) immissione in ruolo dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, provenienti da altre amministrazioni del Comparto unico, appartenenti alla stessa categoria e profilo professionale, dichiarati in eccedenza ai sensi del successivo art. 22. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nella posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza;
- b) mobilità di Comparto;
- c) in caso di esito negativo delle procedure di cui alle lettere a) e b), in alternativa:
  - 1) mobilità intercompartimentale;
  - 2) procedure selettive volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno o avviamento dalle liste di collocamento per le categorie per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità, o utilizzo di graduatorie, in corso di validità, del concorso unico o di concorsi pubblici già esperiti presso altre amministrazioni del Comparto unico, ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 della legge regionale 15 aprile 2005, n. 8 o contratti di formazione lavoro nel rispetto delle disposizioni nazionali vigenti in materia;

RICHIAMATO il comma 3 dell'art. 9 del L.R. 16/2019 in base al quale al fine di ridurre i

tempi di accesso agli impieghi nelle amministrazioni del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale, nel periodo compreso tra la data dell'entrata in vigore della legge e il 31 dicembre 2021, le procedure concorsuali bandite e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità di cui all'art. 23 della L.R. 18/2016;

PRESO ATTO CHE il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal Decreto Legislativo n°267/2000 e dal Decreto Legislativo n°165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

VISTO l'art. 6-ter, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n°165 e le successive Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA. formalizzate dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione;

UDITA la relazione espositiva del Segretario generale, di riconferma di quanto già rappresentato negli atti programmatici in precedenza richiamati, in particolare per quanto concerne la criticità rappresentata dalla costante diminuzione delle ore lavorative nei vari settori, anche per quanto concerne gli effetti dei particolari permessi previsti dall'emergenza sanitaria in corso;

RIMARCATO CHE:

- è fondamentale superare la logica dell'investimento per necessità e non per scelta, particolarmente per quanto concerne l'aspetto informatico. Si dovrà ridurre il gap informatico esistente tra quanto prescritto dalla normativa nazionale e quanto effettivamente recepito nei procedimenti dell'Ente: questo importa investimento nelle risorse, percorsi formativi ed anche l'introduzione di profili professionali non previsti in dotazione organica od il ricorso a specifiche competenze esterne, anche in considerazione di quanto previsto dal Piano triennale per l'informatica della pubblica amministrazione (Agid.pa);
- si intendono pertanto potenziare i Servizi informatici, anche attraverso la gestione associata ed istituire servizi di accogliimento ed accompagnamento del cittadino;

ATTESO INOLTRE CHE:

- nel 2020 si è approvata la convenzione per la CUC con l'UTI della Carnia (cui ora è subentrata la Comunità della montagna della Carnia) e si intende proseguire nella collaborazione;
- è stata stipulata una convenzione con l'UTI della Carnia (cui ora è subentrata la Comunità della montagna della Carnia) per la gestione del servizio personale per la parte, rilevante, non garantita dall'Ufficio unico regionale e si intende proseguire nella collaborazione;
- si intende procedere all'approvazione di una convenzione per la gestione associata del servizio di polizia locale con altri Comuni;
- si intende procedere all'approvazione di una convenzione per la gestione associata del SUAP con altri Comuni;
- si intende procedere all'approvazione di una convenzione per la gestione associata del Servizio urbanistica con altri Comuni;
- si intende procedere all'approvazione di eventuali ulteriori convenzioni anche a supporto della Comunità Montana del Gemonese nonché per la gestione associata di altri servizi con altri Comuni tra le quali quella di segreteria;
- nel corso del 2020, relativamente alle previste coperture dei posti vacanti, si hanno avuto i seguenti esiti:
  - per il Settore Tecnico Infrastrutture, Lavori Pubblici ed Ambiente: copertura di due



- posti di “B” operaio ed un posto di “C” - Istruttore amministrativo;
- per il Settore Socio assistenziale: copertura di un posto di Istruttore Direttivo amministrativo contabile “D”;
- per il Settore Polizia Locale: copertura di un posto di categoria PLA;

CONSIDERATE le seguenti cessazioni (sette cessazioni):

- per il Settore Tecnico Infrastrutture, Lavori Pubblici ed Ambiente: cessazione di quattro operai “B”, di una “A” ed un “C” - Istruttore amministrativo;
- per il Settore Socio assistenziale: cessazione di un posto di Istruttore Direttivo amministrativo contabile “D”;

DATO ATTO delle differenti modalità di gestione della TARIP (per il tramite di A&T 2000 S.p.A.) che nel medio periodo vanno a diminuire il carico sul servizio tributi;

RITENUTO di adottare una politica del personale orientata verso il mantenimento del turn over, ma con massima e prioritaria attenzione a forme e soluzioni dirette alla riqualificazione professionale dei dipendenti, a privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali e di core business piuttosto che di quelle di supporto o di back office, valutando sempre e comunque soluzioni alternative alla mera copertura dei posti che si renderanno vacanti;

EVIDENZIATO che dal mese di gennaio 2021 è stato inoltre soppresso l’Ufficio del Giudice di Pace (con decreto del Ministero di Grazie e Giustizia del 2 dicembre 2020 pubblicato sulla G.U. del 18 gennaio 2021), servizio per cui erano stati comandati due dipendenti, uno già in quiescenza ed un “C” amministrativo e ritenuto di destinare quest’ultimo ai servizi personale e segreteria in pari misura;

RILEVATO che è in corso di perfezionamento una convenzione per la costituzione di un ufficio personale comprensoriale, per un tanto il personale dell’ufficio ragioneria destinato in parte alle pratiche di personale viene riassegnato in toto all’ufficio contabile, pur continuando ad occuparsi dell’aspetto contabile della gestione paghe;

RITENUTO, alla luce delle suesposte considerazioni, di declinare i seguenti indirizzi che governeranno il Programma Triennale del Fabbisogno del personale 2021 /2023, che del resto costituiscono la naturale evoluzione di quanto determinato nelle linee di principio formalizzate con il DUP 2021/2023:

- non si procederà alla sostituzione degli operatori eventualmente cessati ed in servizio presso la Casa per Anziani;
- si proseguirà con una gestione del servizio tributi che vede l’affido all’esterno delle maggiori attività possibili, in particolare le attività legate all’aggiornamento della banca dati e le operazioni di accertamento, pur mantenendo internamente le attività strategiche e di controllo, al fine di poter assicurare nuove risorse all’interno dell’Ente, anche riqualificando il personale;
- saranno investite risorse per sviluppare le capacità informatiche;
- si creeranno i presupposti per la realizzazione di una unità operativa/servizio dedicato alla informatizzazione ed alla comunicazione con l’esterno;
- saranno incentivate le gestioni per “obiettivi e risultati” anche con l’individuazione di unità operative appositamente designate;
- si concluderà la rivisitazione degli spazi di lavoro già avviata in modo da ospitare in un’unica sede la maggior parte dei servizi, sia per risparmiare nei costi che per garantire una maggiore sicurezza dei dati e per ottimizzare l’uso degli spazi a disposizione;
- verrà implementato l’utilizzo del lavoro agile;

DATO ATTO PERTANTO della necessità di definire il programma assunzionale 2021/23 di questo Ente tenendo in considerazione sia la dotazione di spesa di personale

potenziale invalicabile che quanto previsto a bilancio al fine di assicurare i profili professionali necessari al buon funzionamento della struttura, in considerazione degli obiettivi predefiniti e pertanto di dare atto della necessità:

- a) un "C" informatico (concorso sospeso DPCM covid ma ripreso in questi giorni);
- b) un "C" istruttore amministrativo;
- c) un "C" istruttore tecnico (già previsto nel fabbisogno 2020);
- d) un "Istruttore Direttivo tecnico D";
- e) un "B" operaio per il 2021
- f) e di prevedere comunque in generale il mantenimento del turn over, con esclusione dei dipendenti che prestano servizio presso la Casa di Riposo per Anziani;

RITENUTO inoltre di ricorrere a forme di lavoro flessibile per ottenere i servizi che potrebbero necessitare anche in sostituzione di assenze non prevedibili ed in particolare di due "B" operai per il periodo primaverile/estivo per il triennio 2021/2023 al fine di assicurare la manutenzione del territorio;

RITENUTO di precisare che:

- secondo quanto stabilito dal D. Lgs. 75 del 2017, una volta definita la dotazione organica nel suo limite potenziale massimo di spesa, essa dovrà essere obbligatoriamente rimodulata in funzione della programmazione delle assunzioni secondo le facoltà assunzionali vigenti, così come definite nel piano dei fabbisogni;
- nel delineare la spesa di personale da confrontare con il suddetto potenziale massimo di spesa si è proceduto con prudenza, al fine di garantire sempre il rispetto dei limiti di spesa;

VISTO l'art. 91 del d. legs. 267 del 2000 e precisato che compete all'organo politico l'adozione degli atti inerenti le politiche assunzionali e precisato che dal 2021 le "facoltà assunzionali" sono quelle delineate in primis dalla LR 18 del 2015, come novellata;

VALUTATA la compatibilità delle richieste pervenute dai Titolari di Posizione Organizzativa con la necessità di assicurare il rispetto dei limiti di legge nonché le effettive disponibilità finanziarie alla luce delle politiche economiche da intraprendere nonché le possibilità offerte dall'eventuale ricorso a soluzioni organizzative diverse;

EVIDENZIATO che a seguito dell'adozione della deliberazione della Giunta Regionale n. 1885 del 14/12/2020 che approva i nuovi "obblighi di finanza pubblica per i Comuni della Regione FVG in termini di sostenibilità del debito e della spesa di personale, i dati da considerare sono espressi nelle tabelle che seguono e che evidenziano il rispetto dei limiti per il triennio 2021/2023:

Cod. Movimento	TIPOLOGIA	IMPORTO
	<b>SPESE ESERCIZIO 2021</b>	
	a sommare	
S1	VOCE PDC U.1.01.00.00.000	2.721.530
S2	VOCE PDC U.1.03.02.12.000	61.001
S3	RIMBORSI DOVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC.	15.000
	a detrarre	
S4	RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC.	0

S5	SPESE PER ASSUNZIONI DI PERSONALE PER LE QUOTE FINANZIATA DA SPECIFICHE ENTRATE VINCOLATE PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	0
	<b>TOTALI SPESE</b>	2.797.531
<b>ENTRATE ESERCIZIO 2021</b>		
	a sommare	
E1	VOCE PDC E.1.00.00.00.000	3.046.000,00
E2	VOCE PDC E.2.00.00.00.000	5.234.311,95
E3	VOCE PDC E.3.00.00.00.000	2.808.613,53
E4	ENTRATA DA TARI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER LA TARIFFA A NATURA CORRISPETTIVA, AI SENSI DELL'ARTICOLO 1, COMMA 668, DELLA LEGGE 27 DICEMBRE 2013, N.147	1.403.600,00
	a detrarre	
E5	FCDE STANZIATO NELLA PARTE CORRENTE DEL BILANCIO DI PREVISIONE	115.881,70
E6	RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC.	0
E7	ENTRATE VINCOLATE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE E PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	0
E8	FONDO SVALUTAZIONE CREDITI SU TARI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER LA TARIFFA A NATURA CORRISPETTIVA	31.318,71
	<b>TOTALE ENTRATE</b>	12.345.325,07
	<b>INDICATORE DI SOSTENIBILITA'</b>	<b>22,66</b>
VS	VALORE SOGLIA PER LA CLASSE DI RIFERIMENTO	23
PR	PREMIO IN RELAZIONE ALLA SOSTENIBILITA' DEL DEBITO (INDICATORE 8.2 BILANCIO DI PREVISIONE)	1,5
	VALORE SOGLIA FINALE	24,5
	<b>SCOSTAMENTO</b>	- 1,84

Cod. Movimento	TIPOLOGIA	IMPORTO
<b>SPESE ESERCIZIO 2022</b>		
	a sommare	
S1	VOCE PDC U.1.01.00.00.000	2.567.472
S2	VOCE PDC U.1.03.02.12.000	0
S3	RIMBORSI DOVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC.	15.000
	a detrarre	
S4	RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC.	0
S5	SPESE PER ASSUNZIONI DI PERSONALE PER LE QUOTE FINANZIATA DA SPECIFICHE ENTRATE VINCOLATE PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	0
	<b>TOTALI SPESE</b>	2.582.472

ENTRATE ESERCIZIO 2022		
	a sommare	
E1	VOCE PDC E.1.00.00.00.000	3.180.000,00
E2	VOCE PDC E.2.00.00.00.000	4.776.864,27
E3	VOCE PDC E.3.00.00.00.000	2.906.810,00
E4	ENTRATA DA TARI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER LA TARIFFA A NATURA CORRISPETTIVA, AI SENSI DELL'ARTICOLO 1, COMMA 668, DELLA LEGGE 27 DICEMBRE 2013, N.147	1.403.600,00
	a detrarre	
E5	FCDE STANZIATO NELLA PARTE CORRENTE DEL BILANCIO DI PREVISIONE	118.596,49
E6	RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC.	0
E7	ENTRATE VINCOLATE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE E PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	0
E8	FONDO SVALUTAZIONE CREDITI SU TARI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER LA TARIFFA A NATURA CORRISPETTIVA	31.318,71
	<b>TOTALE ENTRATE</b>	<b>12.117.359,07</b>
	<b>INDICATORE DI SOSTENIBILITA'</b>	<b>21,31</b>
VS	VALORE SOGLIA PER LA CLASSE DI RIFERIMENTO	23
PR	PREMIO IN RELAZIONE ALLA SOSTENIBILITA? DEL DEBITO (INDICATORE 8.2 BILANCIO DI PREVISIONE)	1,5
	VALORE SOGLIA FINALE	24,5
	<b>SCOSTAMENTO</b>	<b>- 3,19</b>

Cod. Movimento	TIPOLOGIA	IMPORTO
SPESE ESERCIZIO 2023		
	a sommare	
S1	VOCE PDC U.1.01.00.00.000	2.567.472
S2	VOCE PDC U.1.03.02.12.000	0
S3	RIMBORSI DOVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC.	15.000
	a detrarre	
S4	RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC.	0
S5	SPESE PER ASSUNZIONI DI PERSONALE PER LE QUOTE FINANZIATA DA SPECIFICHE ENTRATE VINCOLATE PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	0
	<b>TOTALI SPESE</b>	<b>2.582.472</b>
ENTRATE ESERCIZIO 2023		
	a sommare	
E1	VOCE PDC E.1.00.00.00.000	3.180.000,00
E2	VOCE PDC E.2.00.00.00.000	4.786.864,27
E3	VOCE PDC E.3.00.00.00.000	2.906.810,00

E4	ENTRATA DA TARI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER LA TARIFFA A NATURA CORRISPETTIVA, AI SENSI DELL'ARTICOLO 1, COMMA 668, DELLA LEGGE 27 DICEMBRE 2013, N.147	1.403.600,00
	a detrarre	
E5	FCDE STANZIATO NELLA PARTE CORRENTE DEL BILANCIO DI PREVISIONE	118.596,49
E6	RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC.	0
E7	ENTRATE VINCOLATE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE E PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	0
E8	FONDO SVALUTAZIONE CREDITI SU TARI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER LA TARIFFA A NATURA CORRISPETTIVA	31.318,71
	<b>TOTALE ENTRATE</b>	12.127.359,07
	<b>INDICATORE DI SOSTENIBILITA'</b>	<b>21,29</b>
VS	VALORE SOGLIA PER LA CLASSE DI RIFERIMENTO	23
PR	PREMIO IN RELAZIONE ALLA SOSTENIBILITA' DEL DEBITO (INDICATORE 8.2 BILANCIO DI PREVISIONE)	1,5
	VALORE SOGLIA FINALE	24,5
	<b>SCOSTAMENTO</b>	- 3,21

VERIFICATO che per il triennio 2021/2023 viene rispettata la soglia e i vincoli di finanza pubblica previsti dalla L.R. 18/2015 così come modificata dalla L.R. 20/2020;  
DATO ATTO CHE per quanto sopra esposto, il piano triennale di fabbisogno del personale, in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio, risulta essere il seguente:

Categoria	DELIBERA 103 /2017	FABBISOGNO 2020/2022	PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.20	FABBISOGNO AGGIORNATO 20/22	FABBISOGNO 2021/23
A	3	2	2	2	2
B	29	19	18	19 *	19*
C	22	23	22	25**	25 **
D	9	8	8	8	9***
PLA	5	4	5	5	5
PLB	1	2	2	2	2
TOTALE	69	58	57	61	62

- alle 62 figure si somma quella del Segretario comunale;
- \*1 B operaio si procederà all'assunzione nel 2021;
- \*\* 1 C tecnico informatico: concorso sospeso per covid (in atto);
- \*\* 1 C amministrativo da coprire nel 2021;
- \*\* 1 C tecnico da coprire nel 2021;

- \*\*\*1 D Istruttore tecnico direttivo da coprire nel 2021;

RILEVATO che si ritiene opportuno altresì programmare per il triennio 2021/2023 il fabbisogno di n. 2 B figure di operaio per i quali si procederà alla copertura mediante somministrazione di lavoro interinale nel periodo primavera/estate;

DATO ATTO che si intende autorizzato il ricorso ad altre forme di lavoro flessibile per quanto attiene ai progetti cantieri lavoro, LPU e similari;

PRESO ATTO CHE, secondo l'impostazione definita dal Decreto Legislativo n°75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve oggi tradurre non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente, nel caso degli enti locali, che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali con riferimento principale alle normative dettate dalla Regione Friuli Venezia Giulia;

DATO ATTO pertanto che la dotazione organica dell'Ente per l'anno 2021, considerata quale valore finanziario, viene definita nell'allegato documento sub. A) ;

RITENUTO di riservarsi comunque una valutazione approfondita contestualmente alla verifica degli equilibri ed all'assestamento di bilancio cui si dovrà procedere entro il 31 luglio ai sensi di quanto previsto dall'art. 193 del TUEL;

RICHIAMATO il vigente Regolamento Comunale di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, il quale dispone che la struttura organizzativa del Comune è articolata in Settori e Servizi;

RILEVATO anche che questo Comune assolve agli obblighi derivanti dall'art. 18 della L. 68/99 e che come da monitoraggio di cui all'art. 39 e ss. del D. Lgs 165 del 2001 (depositato n. 3) la situazione al 31.12.2020 risulta essere la seguente (art. 3 L. 68/99 con le indicazioni sul computo del numero dei dipendenti di cui ai riscontri agli interpelli del 24 del 2009 e 50 del 2011 del Ministero del lavoro:

Quota riserva disabili (art. 3 L. 68 del 99)	2
Quota disabili in forza	2
Quota riserva art. 18 L. 68 del 99	0
Quota categorie protette in forza	0

RICHIAMATO l'art. 9 del vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi in tema di dotazione organica e programmazione triennale;

ATTESO che dal 1 gennaio 2017 corre l'obbligo di conseguire la dimensione organizzativa minima di otto operatori (art. 41) per quanto concerne la polizia locale (art. 41 LR 9 dicembre 2016, n. 20 recante " Modifiche all'ordinamento della polizia locale"), **si evidenzia che dal primo gennaio 2018 si è provveduto ad ampliare di una unità il Settore e dal 31/12/2020 di una ulteriore unità;**

RITENUTO pertanto che la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio vada ben ponderata sia ai fini di mantenere nei limiti di legge la spesa del personale ma anche per non irrigidire eccessivamente il bilancio dell'Ente e ritenuto pertanto di riservarsi uno spazio decisionale anche in considerazione di quella che sarà l'evoluzione normativa che andrà a definire le competenze di questo Ente;

DATO ATTO CHE:

- la programmazione delle assunzioni predisposta per il 2021/2023 tiene conto delle direttive contenute nel Documento Unico di Programmazione 2021 / 2023 e che la stessa proposta non si intende esaustiva e, pertanto, potrà essere integrata o modificata alla luce delle effettive future cessazioni nonché delle modifiche organizzative che si renderanno opportune alla luce di quanto previsto dalla recente riforma degli enti locali;
- questa Amministrazione intende proseguire verso la strada del convenzionamento volontario dei servizi, anche in applicazione a quanto previsto dall'art. 3 della Legge regionale 21 del 2019;
- il conferimento delle mansioni superiori può rappresentare per i Responsabili di Settore un ulteriore elemento da porre in essere nel caso in cui si ravvisi l'opportunità di sopperire temporaneamente ad assenze nella dotazione organica;
- stante la situazione di assoluta incertezza in materia di normativa inerente le assunzioni si ritiene, ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001, come recentemente modificato dal decreto legislativo n. 75 del 25 maggio 2017, di confermare la consistenza della dotazione organica *"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 comunque la neutralità finanziaria della rimodulazione e precisato che il Responsabile del Servizio Finanziario è incaricato, all'atto del controllo della regolarità contabile, di verificare l'effettivo rispetto del limite massimo determinato;

EVIDENZIATO che resta un punto fermo il fatto che la copertura dei posti vacanti avverrà nei limiti delle assunzioni consentite in relazione alla legislazione applicabile all'atto dell'assunzione dei singoli provvedimenti;

VISTO l'art. 14 commi 47 e 48 della L.R. 22/2010 in ordine alle relazioni sindacali ed atteso che dei contenuti deliberativi del presente provvedimento viene data informazione alle OO.SS. ed alle RSU, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 165/2001, così come sostituito dall'art. 34 del D.Lgs. 150/2009 riservandosi di valutare eventuali osservazioni;

VISTO il parere preventivo rilasciato dall'organo di revisione in data 26/03/2021 quale atto di valutazione tecnica sul presente atto programmatico con il quale l'Organo di Revisione ha espresso, per quanto di sua competenza, parere favorevole sulla proposta;

VISTO lo Statuto Comunale;

RITENUTO, per tutto quanto sopra, di approvare la programmazione del fabbisogno triennale 2021-2023 del personale, pur riservandosi ogni ulteriore modifica alla luce di quanto già precisato anche rispetto alle convenzioni per le gestioni associate che l'ente intende adottare;

VISTI i pareri favorevoli dei responsabili dei competenti servizi in ordine alla regolarità tecnica e a quella contabile, ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000;

RITENUTO altresì di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi della vigente normativa, considerata la necessità di procedere celermente all'avvio delle procedure relative alla copertura dei posti;

CON votazione unanime

DELIBERA

per le motivazioni tutte svolte in premessa, che qui si intendono integralmente richiamate:

1) DI DARE ATTO che, come risulta dalla ricognizione effettuata in ottemperanza a quanto disposto dal comma 1 dell'art. 33 del d. legs. 165 del 2001, nell'organico di questo Ente non risultano situazioni di soprannumero o comunque di eccedenza del personale in relazione alle esigenze funzionali od alla situazione finanziaria dell'Ente;

2) DI STABILIRE, quale direttiva per i TPO responsabili dei servizi che, preliminarmente alla richiesta di avvio delle procedure finalizzate all'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo determinato od al conferimento di incarichi di collaborazione coordinata o continuativa od all'avvio di lavoratori con contratto di somministrazione od all'avvio di rapporti di lavoro accessorio, venga effettuata una compiuta valutazione sull'impossibilità di avvalersi di personale interno per sopperire alla esigenza temporanea verificata anche attraverso una razionalizzazione e/o semplificazione delle attività;

3) DI PRECISARE che si provvederà, per quanto sin ora esposto, ad attuare una politica del personale orientata al mantenimento della forza lavoro ma con una attenzione prioritaria verso forme e soluzioni dirette alla riqualificazione professionale dei dipendenti in servizio, ivi comprese le progressioni di carriera così come consentite dall'ordinamento vigente, volte comunque a privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali e di core business piuttosto che di quelle di supporto o di back office, valutando pertanto in sede di programmazione soluzioni alternative a quelle dirette alla mera copertura dei posti che si renderanno vacanti;

4) DI DARE ATTO CHE con il presente provvedimento, in attuazione di quanto disposto con le linee guida di cui al D.M. 08.05.2018:

- Viene definito il piano triennale del fabbisogno del personale;
- Viene definita alla luce della nuova normativa la dotazione organica dell'Ente;

5) DI DARE ATTO che la dotazione organica, così come ridefinita, viene rimodulata in funzione della programmazione delle assunzioni secondo le risorse finanziarie nonché le facoltà assunzionali concesse dal legislatore;

6) Di dare atto che il piano triennale di fabbisogno di personale è rispettoso dell'obbligo di sostenibilità della spesa di personale al di sotto del valore soglia come definito dalla L.R. 18/2015 e s.m.i. e dalla D.G.R. n. 1885/2020;

7) DI PROCEDERE pertanto all'approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2021 / 2023 dando atto che il fabbisogno 2021 al momento soddisfabile, come risultante a seguito di tutte le considerazioni sin qui esposte e descritto nel prospetto sub.

A) indicante la dotazione organica dell'ente in termini di valore finanziario, risulta essere il seguente:

Categoria	DELIBERA 103 /2017	FABBISOGNO 2020/2022	PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.20	FABBISOGNO AGGIORNATO 20/22	FABBISOGNO 2021/23
A	3	2	2	2	2
B	29	19	18	19	19
C	22	23	22	25	25
D	9	8	8	8	9



PLA	5	4	5	5	5
PLB	1	2	2	2	2
TOTALE	69	58	57	61	62

- alle 62 figure si somma quella del Segretario comunale;
- \*1 B operaio si procederà all'assunzione nel 2021
- \*\* 1 C tecnico informatico: concorso sospeso per covid (già scaduto termine per presentazione domande ammissione. Si ripropone per il 2021)
- \*\* 1 C amministrativo da coprire nel 2021
- \*\* 1 C tecnico da coprire nel 2021;
- \*\*\*1 D Istruttore tecnico direttivo da coprire nel 2021

Si intende inoltre autorizzato il ricorso a forme di lavoro flessibile per ottenere i servizi che potrebbero necessitare anche in sostituzione di assenze non prevedibili ed in particolare di due "B" operai per il periodo primaverile/estivo/autunnale per il triennio 2021/2023 al fine di assicurare la manutenzione del territorio;

DATO ATTO che si intende autorizzato il ricorso ad altre forme di lavoro flessibile per quanto attiene ai progetti cantieri lavoro, LPU e similari;

Si procederà al mantenimento del personale in servizio, per quanto consentito dalle norme di settore, assicurando la copertura dell'eventuale turn over, con esclusione delle categorie "B" addetti al servizio della Casa di Riposo per Anziani

8) DI RISERVARSI di proporre all'interno delle politiche di sviluppo del personale, al fine di migliorare i servizi erogati ai cittadini e cogliere le possibilità offerte dalla normativa per una migliore qualificazione del personale dipendente, adeguato spazio per eventuali progressioni di carriera, alla luce della normativa e dei contratti vigenti;

9) DI RISERVARSI ogni futura determinazione in relazione agli sviluppi della normativa che concerne la cessazione dal servizio dei pubblici dipendenti ed ai conseguenti risparmi di spesa che ne potrebbero derivare;

10) DI DARE ATTO CHE l'assegnazione del personale ai vari Settori e Servizi avviene generalmente con cadenza annuale, in occasione dell'approvazione del Piano della prestazione anche con riferimento all'opportunità di procedere alla rotazione dello stesso, in considerazione di quanto previsto dai Piani per la prevenzione della corruzione adottati dal Comune

11) DI PRECISARE CHE, ai sensi di quanto previsto dall'art. 42 del CCRL 2018, si resta in attesa delle risultanze dei lavori della Commissione paritetica al fine della definizione della classificazione del personale, trovando per il momento ancora applicazione il vigente sistema di classificazione;

DI DARE ATTO CHE il Piano Triennale del fabbisogno di personale e conseguentemente la dotazione organica, saranno oggetto di rivalutazione in relazione alle modifiche che si renderanno opportune in considerazione della riforma sugli assetti associativi degli enti del Friuli Venezia Giulia recentemente licenziata, ai riflessi delle convenzioni per le gestioni associate che l'ente intende adottare e anche alle risultanze dello studio commissionato a COM.pa e che al momento ha subito una battuta d'arresto a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID 19;

DI DARE ATTO CHE il presente piano costituisce una integrazione del piano approvato nell'ambito del DUP 2021/2023;

12) DI PRECISARE che, secondo quanto previsto dalla deliberazione giuntale n. 70 del 2016 ed alle condizioni nella stessa stabilita, nel caso di vacanza in organico il Responsabile del Settore interessato potrà valutare l'opportunità, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, di procedere all'assegnazione di mansioni superiori a dipendenti di qualifica immediatamente inferiore, fatta salva la previa verifica in ordine alla disponibilità finanziaria per la spesa in considerazione di quanto previsto a bilancio con la programmazione della spesa per il personale e nel rispetto della normativa in materia;

13) DI PRECISARE che, salvo le verifiche contabili relative alla copertura finanziaria e nel rispetto della normativa in materia di assunzioni, il presente provvedimento si considera autorizzatorio per il triennio;

14) DI DARE ATTO che gli oneri necessari per sostenere la spesa del presente Piano occupazionale 2021 – 2023 sono previsti nel bilancio pluriennale 2021– 2023;

15) DI AUTORIZZARE pertanto il Dirigente della Comunità di Montagna della Carnia a procedere all'attuazione del piano del fabbisogno licenziato con l'adozione di questa deliberazione;

16) DI DARA ATTO CHE a seguito dell'approvazione del presente provvedimento da parte della Giunta comunale, si provvederà, entro il termine dei 30 giorni alla comunicazione dei contenuti del presente piano, mediante caricamento nell'applicazione SICO predisposta per gli adempimenti previsti dall'art. 60 del D.lgs. n. 165/2001 da parte Comunità di Montagna della Carnia che gestisce in convenzione il servizio personale.

Ed inoltre, con separata votazione resa pure in modo unanime, di dichiarare, con separata unanime votazione, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi ed agli effetti di cui all'art. 1, comma 19, della LR 21/03 come sostituito dall'art. 17, comma 12, della LR 17/04.

---

---

### ***PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA***

Con riferimento agli artt. 49 e 147bis del D.Lgs. n. 267/00 e s.m.i., è stato espresso parere favorevole alla regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione in oggetto da MANUELA PROSPERINI in data 25 marzo 2021.

---

---

### ***PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE***

Con riferimento all'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., è stato espresso parere favorevole alla regolarità contabile sulla proposta di deliberazione in oggetto da CRISTIANA MAINARDIS in data 26 marzo 2021.

---

---

Letto, confermato e sottoscritto,

Il Presidente  
F.to Revelant Roberto

Il Segretario  
F.to Prosperini Manuela

---

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio on line dal 31/03/2021 al 15/04/2021 per quindici giorni consecutivi, ai sensi della L.R: n. 21/2003 e s.m.i. e comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 1 della L.R. n. 21/2003 e s.m.i.

Comune di Gemona del Friuli, li 31/03/2021

Il Responsabile  
F.to Giovanni Forgiarini

---

Copia conforme all'originale, in carta libera ad uso amministrativo.

Li, 31/03/2021

Il Responsabile del Procedimento  
F.to Giovanni Forgiarini