



Unione Territoriale Intercomunale delle Valli e delle Dolomiti Friulane

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA

ORIGINALE

ANNO 2019

N. 15 del Reg. Delibere di Presidenza

OGGETTO: APPROVAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019-2021 AI SENSI DELL'ART. 91 DEL D.LGS. 267/2000 E S.M.I.

L'anno 2019, il giorno 27 del mese di febbraio alle ore 17:30 nella sede UTI si è riunito l'Ufficio di Presidenza. Fatto l'appello nominale risultano:

		Presente / Assente
Andrea Carli	Presidente Ufficio di Presidenza	Presente
Del Missier Flavio	Componente Ufficio di Presidenza	Assente
Rovedo Sandro	Componente Ufficio di Presidenza	Presente
Alzetta Igor	Vice Presidente Ufficio di Presidenza	Presente
Franz Diego	Componente Ufficio di Presidenza	Presente
Corona Lavinia	Componente Ufficio di Presidenza	Presente

Assiste il Segretario UTI dott.ssa Patrizia Mascellino.

Constatato il numero degli intervenuti, assume la presidenza il Sig. Andrea Carli nella sua qualità di Presidente dell'Ufficio di Presidenza ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi l'Ufficio di Presidenza adotta la seguente deliberazione:

OGGETTO: APPROVAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019-2021 AI SENSI DELL'ART. 91 DEL D.LGS. 267/2000 E S.M.I.

L'UFFICIO DI PRESIDENZA

RICHIAMATA la L.R. n. 26 del 12.12.2014 e s.m.i.;

RICHIAMATO lo Statuto dell'Unione Territoriale Intercomunale delle Valli e delle Dolomiti Friulane;

RILEVATO che a decorrere dal 1° luglio 2016, è stata avviata l'Unione Territoriale Intercomunale (U.T.I.) delle Valli e delle Dolomiti Friulane, di cui Maniago fa parte e che con medesima decorrenza l'U.T.I. esercita, fra le altre, la funzione "gestione del personale e coordinamento dell'organizzazione generale dell'amministrazione e dell'attività di controllo";

VISTO il Decreto del Presidente dell'U.T.I. n. 18 del 16.12.2016 di attribuzione della nomina a Direttore dell'Unione al dott. Luciano Gallo;

VISTO il Decreto del Presidente dell'U.T.I. n. 20 del 28.12.2016 di conferimento al dott. Luciano Gallo, della responsabilità e delle connesse funzioni dirigenziali dell'intera Struttura dell'Unione;

VISTO il decreto del Direttore dell'U.T.I. n. 56 del 31.12.2018 di conferimento titolarità di posizione organizzativa del servizio "Gestione del personale e coordinamento dell'organizzazione generale dell'amministrazione e dell'attività di controllo" al dott. Alfredo Diolosà;

RAVVISATA la propria competenza ai sensi del combinato disposto degli artt. 42 e 48 del D.Lgs. n. 267/2000, avente a oggetto "Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli enti locali" (T.U.E.L.);

RICHIAMATI:

- l'art. 39 comma 1 della Legge n. 449 del 27.12.1997 il quale prevede che: "Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale...";
- l'articolo 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000 che dispone, tra l'altro, che gli enti locali provvedono all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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;
- l'art. 91 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000 che stabilisce: "Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.";
- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165 del 03.03.2001, così come modificato e integrato dal D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017, che disciplina la materia inerente l'organizzazione degli uffici e stabilisce che la programmazione del fabbisogno di personale sia adottata in coerenza con gli strumenti di programmazione economico finanziaria, il quale prevede altresì al comma 3 che ogni amministrazione provveda periodicamente a indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e al comma 6 che in assenza di tale adempimento non si possa procedere a nuove assunzioni;
- l'art. 33 del D.Lgs. n. 165 del 03.03.2001, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183 del 12.11.2011, il quale stabilisce che: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.";

- le Linee di indirizzo approvate con DM 08.05.2018 pubblicate in G.U. il 27.07.2018 emanate ai sensi dell'art 6-ter. D.Lgs. n. 165/2001 per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali, che prevedono in particolare che il PTFP debba svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, articolati a loro volta in obiettivi generali che identificano le priorità strategiche delle Pubbliche Amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati e obiettivi specifici di ogni PA.
- l'art 9 comma 1 *quinques* D.L 113/2016 convertito in Legge n. 160/2016 che contempla il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, 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, qualora non vengano rispettati i termini di approvazione del bilancio di previsione, dei rendiconti, del bilancio consolidato e dei termini per l'invio alla banca dati delle Amministrazioni pubbliche (BDAP);
- l'art. 20 L.R. 18/2016 relativo alle procedure che l'ente deve osservare per la copertura di posti del personale ovvero: immissione in ruolo dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato provenienti da altre amministrazioni e dichiarati in eccedenza ai sensi art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, mobilità di comparto, mobilità intercompartimentale e procedure selettive;
- l'art. 56 della L.R. n. 18/2016 ai sensi del quale:
- (comma 19) La Regione, le UTI, i Comuni partecipanti alle medesime e i Comuni non partecipanti alle Unioni territoriali possono procedere, per gli anni 2017, 2018 e 2019, ad assunzioni, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di personale, ivi compreso per il solo anno 2019 anche quello dirigente, nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente; ai fini del calcolo del limite di spesa per le UTI e i Comuni partecipanti alle medesime, il budget, definito a livello di UTI, tiene conto delle disponibilità assunzionali dell'UTI medesima e dei Comuni che partecipano all'UTI. In relazione alle assunzioni, per gli anni 2017, 2018 e 2019, di personale con contratto di lavoro a tempo determinato e con forme di lavoro flessibile da parte delle UTI e dei Comuni partecipanti alle medesime, ai fini del calcolo del limite di spesa previsto per dette assunzioni il budget, definito a livello di UTI, tiene conto delle disponibilità assunzionali dell'UTI medesima e dei Comuni che partecipano all'UTI;
- (comma 20 bis) In deroga alle previsioni di cui ai commi 19 e 20 del presente articolo, le UTI e i Comuni possono procedere, per gli anni 2018 e 2019, ad assunzioni, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di personale non dirigente da assegnare ai servizi socio-assistenziali nell'ambito delle piante organiche aggiuntive fermo restando il rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 22 della legge regionale 18/2015;
- (comma 20 ter) In deroga alle previsioni di cui ai commi 19 e 20, le UTI e i Comuni possono procedere, per gli anni 2018 e 2019, ad assunzioni di personale della polizia locale anche oltre il limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente fermo restando il rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 22 della legge regionale 18/2015;
- l'art. 11, comma 11 della L.R. n. 31 del 04.08.2017, con il quale si introduce la possibilità procedere alla stabilizzazione di personale a tempo determinato, ovvero si consente di attivare una procedura di assunzione mirata alla riduzione del precariato e alla riduzione del ricorso ai contratti a termine nonché finalizzata a valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato;
- l'art. 22 della L.R. 18/2015 ai sensi del quale gli enti locali assicurano il contenimento della spesa del personale nei limiti del valore medio del triennio 2011-2013, con le precisazioni previste dalla legge regionale 33/2015 all'articolo 6, comma 16; triennio confermato anche per il 2019 ai sensi art 9 comma 6 L.R. 28 dicembre 2018, n. 28 - Legge collegata alla manovra di bilancio Regione Friuli 2019-2021;

VERIFICATO nello specifico che il succitato art. 11 della L.R. n. 31 del 04.08.2017 prevede:

11. Le amministrazioni del Comparto unico del pubblico impiego della Regione e degli enti locali, istituito dall' articolo 127 della legge regionale 13/1998 , al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;

b) sia stato reclutato, a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale diverse da quella che procede all'assunzione;

c) abbia maturato entro la data del 30 giugno 2020 alle dipendenze delle amministrazioni del sistema integrato del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni o che consegua tale requisito in virtù di contratti di lavoro prorogati sino a tale data.

12. Le amministrazioni del Comparto unico del pubblico impiego della Regione e degli enti locali possono, altresì, attivare le procedure di cui agli articoli 20, comma 2, e 22, comma 15, del decreto legislativo 75/2017 .

12 bis. Le amministrazioni interessate possono prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di cui al comma 11 e al comma 12, con riferimento in tal caso a quelle di cui all' articolo 20, comma 2, del decreto legislativo 75/2017 , fino alla loro conclusione, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell' articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 (Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica), convertito, con modificazioni, dalla legge 122/2010 .

e pertanto consente di procedere alla stabilizzazione di n. 1 unità di personale con ruolo di assistente sociale attivando la corrispondente procedura di selezione, prorogando, ove necessario il personale a tempo determinato nelle more dell'espletamento ditali procedure;

RICHIAMATI inoltre i seguenti atti adottati dall'ente in materia di programmazione del personale:

- la deliberazione giunta n. 63 del 23.04.2018, esecutiva ai sensi di legge, avente a oggetto: "Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2018/2020 redatto ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. 198/2006.";
- la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza dell'U.T.I. n. 33 del 15.05.2017, esecutiva ai sensi di legge, di approvazione dell'organigramma dell'Ente e della relativa dotazione organica;
- la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza dell'U.T.I. deliberazione n. 154 dell'11.12.2017, esecutiva ai sensi di legge, di modifica organigramma dell'Ente;
- la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza dell'U.T.I. n. 169 del 27.12.2017, esecutiva ai sensi di legge, di modifica organigramma dell'Ente – rettifica delibera dell'Ufficio di presidenza n. 154 del 11.12.2017 avente ad oggetto "modifica organigramma dell'ente";
- la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza dell'U.T.I. n. 37 del 19.03.2018, esecutiva ai sensi di legge, avente a oggetto: "Programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2018/2020 ai sensi dell'art. 91 del decreto legislativo n. 267/2000 e s.m.i.";
- la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza dell'U.T.I. n. 120 del 06.08.2019, esecutiva ai sensi di legge, avente a oggetto: "Rettifica delibera dell'ufficio di presidenza n. 37 del 19.03.2018 avente a oggetto "Programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2018/2020 ai sensi dell'art. 91 del decreto legislativo n. 267/2000 e s.m.i.". Modifica organigramma dell'ente.";
- con deliberazione dell'Assemblea dei Sindaci n. 5 del 23.04.2018 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2018/2020;
- con deliberazione dell'Assemblea dei Sindaci dell'U.T.I. n. 6 del 23/04/2018 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2018/2020;

- con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza dell'U.T.I. n. 58 del 23.04.2018 è stato approvato il P.E.G. 2018 - parte finanziaria - e affidata la gestione del P.E.G. ai Responsabili dei Servizi per la realizzazione degli obiettivi assegnati;

RICHIAMATE le delibere dell'Ufficio di Presidenza dell'Unione Territoriale Intercomunale delle Valli e delle Dolomiti Friulane n. 11 del 22.11.2016 e n. 9 del 27.02.2017, esecutive ai sensi di legge, concernenti il "Trasferimento all'Unione Territoriale Intercomunale delle Valli e delle Dolomiti friulane di personale dipendente. Linee di indirizzo", con riferimento alle seguenti funzioni:

- polizia locale e polizia amministrativa locale;
- gestione del personale e coordinamento dell'organizzazione generale dell'amministrazione e dell'attività di controllo
- sistema locale dei servizi sociali di cui all'art. 10 della L.R. n. 6 del 31.03.2006 (Sistema integrato di interventi e servizi per la promozione e la tutela dei diritti di cittadinanza sociale), ferma restando la disciplina della forma associata del Servizio sociale dei Comuni di cui agli articoli da 17 e 21 della L.R. n. 6/2006;
- attività connesse ai sistemi informativi e alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione strumentali all'esercizio delle funzioni e dei servizi esercitati;

PRESO ATTO che la politica delle assunzioni degli Enti locali è legata a un obiettivo fondamentale, rappresentato dalla riduzione programmata delle spese del personale e lo strumento individuato dal TUEL per la realizzazione del suddetto obiettivo è rappresentato dal Programma Triennale del fabbisogno del personale;

ATTESO che il quadro normativo in materia di spese del personale degli enti locali:

- Pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- I vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione della spesa;

CONSIDERATO che la L.R. n. 18/2015 al Capo I, del Titolo III, contiene tutte le disposizioni regionali in materia di coordinamento della finanza locale, riguardanti gli obiettivi di finanza pubblica posti a carico del sistema degli enti locali della Regione;

DATO ATTO che:

questo Ente non versa nella situazione strutturalmente deficitaria di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 (T.U.E.L.);

l'articolo 2, comma 2, della citata L.R. n. 18/2015, prevede che gli enti locali del Friuli Venezia Giulia concorrono con la Regione e con lo Stato alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica, nel rispetto dei principi fondamentali di collaborazione e coordinamento previsti dalla legislazione statale dai protocolli d'intesa fra Stato e Regione e nel rispetto degli obblighi europei;

l'articolo 18, sempre della medesima L.R. n. 18/2015, aggiornato con la L.R. n. 33/2015, dispone che gli enti locali sono tenuti a raggiungere i seguenti obiettivi:

- a) conseguire un saldo non negativo tra le entrate finali e le spese finali, secondo le modalità previste dalla normativa statale e nel rispetto dei protocolli d'intesa Stato-Regione;
- b) ridurre il proprio debito residuo rispetto all'esercizio precedente;
- c) assicurare un contenimento della spesa di personale rispetto alla media di uno specifico triennio.

VERIFICATO pertanto che in base all'articolo 22, comma 1, della L.R. n. 18/2015 gli enti locali assicurano il contenimento della spesa del personale nei limiti del valore medio del triennio e che in base a quanto previsto dalla L.R. n. 33/2015 all'articolo 6, comma 16 il triennio cui fare riferimento per gli anni 2016, 2017 e 2018 è quello relativo agli anni dal 2011 al 2013;

CHE anche per l'anno 2019, sulla base di quanto previsto dal comma 6 dell'art. 9 della L.R. n. 28 del 28.12.2018 "Legge collegata alla manovra di bilancio 2019-2021" il triennio di riferimento rimane il 2011-2013

VISTA la nota della Direzione regionale per le autonomie locali contenente disposizioni relative al coordinamento della finanza pubblica in vigore nell'esercizio 2017, dalla quale si evince tra l'altro, che nel calcolo della spesa del personale dei comuni successivamente all'avvio delle U.T.I., "per neutralizzare gli effetti del trasferimento e al fine di rendere gli aggregati confrontabili, per assicurare un effettivo contenimento della spesa del personale, sarà necessario, per ogni anno del triennio 2017-2019, procedere a un adeguamento del valore medio di riferimento del triennio 2011-2013";

VERIFICATO che l'art. 19 comma 3 della L.R. 18/2015 prevede che la suddetta normativa si applicherà alle Unioni Territoriali Intercomunali a decorrere dall'anno 2024;

VISTO il D.L. n. 78/2010;

VISTA la L.R. n. 17/2008;

VISTO il D.L. 90/2014, convertito con la L. 114/2014;

CONSIDERATO che le disposizioni suddette pongono la necessità agli Enti, di adeguare i propri ordinamenti, con l'obiettivo di conseguire una riduzione programmata delle spese di personale con l'obbligo di motivare adeguatamente ogni eventuale deroga;

RITENUTO che tale obiettivo non debba necessariamente essere raggiunto solamente attraverso una riduzione degli organici, ma che è necessario portare a compimento i processi di razionalizzazione e riorganizzazione amministrativa, indotti anche dalla costituzione dell'Unione Territoriale;

ATTESO che con il D.Lgs. n. 72/2017 e le Linee di indirizzo di approvazione del PTFP la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa massima sostenibile e nei predetti limiti l'Ente disegna il Piano basato sui fabbisogni con l'obiettivo di reclutare le professionalità che siano utili al miglioramento dei servizi in un'ottica di impiego ottimale delle risorse;

PRESO ATTO che questo ente:

- ha rispettato i vincoli di pareggio di bilancio;
- non versa nella situazione strutturalmente deficitaria di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000;
- allo stato, non sono state segnalate e/o rilevate posizioni lavorative di dipendenti in eccedenza ai sensi del citato art. 33 del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, il quale ha imposto alle Pubbliche amministrazioni la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale in servizio da valutarsi alla luce di esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria;

VISTO il D.L. n. 78/2010;

VISTA la L.R. n. 17/2008;

VISTO il D.L. 90/2014, convertito con la L. 114/2014;

RITENUTO di approvare la programmazione del fabbisogno di personale relativa al triennio 2019-2021, ed in particolare il piano annuale delle assunzioni relativo all'esercizio 2019, adeguandoli al contesto attuale come da schema evidenziato all'interno del deliberato;

VISTO il prospetto accluso al presente atto contenente l'elenco dei dipendenti (Allegato sub. A)

PRESO ATTO che in relazione al programmato fabbisogno di personale relativo al triennio 2018-2020, ed in particolare il piano annuale delle assunzioni relativo all'esercizio 2019, emerge la necessità di modificare la dotazione organica aggiornandoli al contesto attuale come da schema evidenziato all'interno del deliberato

RICHIAMATO l'art. 56 della L.R. n. 18/2016, in vigore dal 14 dicembre 2016, il quale ha disposto al comma 19 che: "La Regione, le UTI e i Comuni partecipanti alle medesime possono procedere, per gli anni 2017, 2018 e 2019, ad assunzioni, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di personale, ivi compreso per il solo anno 2019 anche quello dirigente, nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente; ai fini del calcolo del limite di spesa per le UTI e i Comuni, il budget, definito a livello di UTI, tiene conto delle disponibilità assunzionali dell'UTI medesima e dei Comuni che partecipano all'UTI. In relazione alle assunzioni, per gli anni 2017, 2018 e 2019, di personale con contratto di lavoro a tempo determinato e con forme di lavoro flessibile da parte delle UTI e dei Comuni partecipanti alle medesime, ai fini del calcolo del limite di spesa previsto per dette assunzioni il budget, definito a livello di UTI, tiene conto delle disponibilità assunzionali dell'UTI medesima e dei Comuni che partecipano all'UTI."

PRESO ATTO pertanto che ai fini del calcolo del limite di spesa per le UTI e i Comuni il budget è definito a livello di UTI e tiene conto delle disponibilità assunzionali dell'UTI medesima e dei Comuni che partecipano all'UTI;

RICHIAMATE

la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza dell'U.T.I. n. 8 del 30.01.2019 avente a oggetto: "Definizione budget assunzionale lavoro flessibile per l'anno 2019 - U.T.I. delle Valli e delle Dolomiti Friulane."

la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 9 del 30.01.2019 di definizione del Budget per assunzioni per l'anno 2019 per l'U.T.I. delle Valli e delle Dolomiti Friulane;

POSTO che con le succitate deliberazioni l'U.T.I. ha determinato l'ammontare complessivo di spazi assunzionali disponibili e che successivamente, con separati atti, si provvederà all'assegnazione a ciascun ente delle quote di cui ciascuno necessita nei limiti delle disponibilità complessive, in un'ottica di razionale distribuzione sul territorio delle possibilità assunzionali;

OSSERVATO che la dotazione organica e il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta ciò si renda necessario per nuove esigenze organizzative, o per mutamenti del quadro di riferimento, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

VISTO il D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000 (T.U.E.L.);

VISTO il D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, in particolare l'art. 6;

VISTI i pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

ACQUISITO il parere del Revisore del Conto;

Con votazione favorevole ed unanime espressa in forma palese

D E L I B E R A

1. **DI APPROVARE**, dopo attenta valutazione delle esigenze e dei bisogni legati agli obiettivi di mantenimento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati ai cittadini, il fabbisogno del personale per il triennio 2019-2021 come sotto riportato:

Anno 2019

- n. 1 funzionario contabile - Area Economico-Finanziaria - categoria D;
- n. 1 funzionario amministrativo - Area Gestione Personale - categoria D;
- n. 1 istruttore amministrativo - Area Personale - categoria C;
- n. 1 funzionario amministrativo - Area Sviluppo territoriale - categoria D;
(in prospettiva di sostituzione personale di cui è previsto il passaggio in quiescenza al 03.06.2019)
- n. 2 assistenti sociali - Area Socio - Assistenziale - categoria D;
- n. 1 assistente sociale - Area Socio - Assistenziale - categoria D;
(mediante stabilizzazione di personale a tempo determinato ai sensi art. 11, co. 11 L.R. n. 31/2017)
- n. 1 istruttore amministrativo - area sociale - categoria C;
- n. 1 istruttore tecnico - Area Lavori Pubblici - categoria C;
- n. 1 agente polizia locale - Area Polizia Locale - categoria PLA;
(in prospettiva di sostituzione personale di cui è previsto il passaggio in quiescenza al 01.08.2019)
- sostituzione nei limiti consentiti dei dipendenti in caso di cessazione per i posti che si renderanno vacanti nel periodo di riferimento;

Anno 2020

- sostituzione nei limiti consentiti dei dipendenti in caso di cessazione per i posti che si renderanno vacanti nel periodo di riferimento;

Anno 2021

- sostituzione nei limiti consentiti dei dipendenti in caso di cessazione per i posti che si renderanno vacanti nel periodo di riferimento;

2. **DI DARE ATTO** che si procederà alle assunzioni necessarie al rispetto della Legge n. 68 del 12.03.1999, che in base all'articolo 3 lettera a deve essere pari al sette per cento dei lavoratori occupati, se sono occupati più di 50 dipendenti;

3. **DI DARE ATTO** che la dotazione organica del Comune risulta conseguentemente così determinata, e che la stessa rappresenta la dotazione minima imprescindibile per l'erogazione dei servizi con riferimento alla quale procedere alla programmazione del fabbisogno compatibilmente con i vincoli della finanza pubblica:

CATEGORIA	PREVISTI	COPERTI
A	-	-
B	9	9
C	20	17
D	28	24
PLA	11	10
PLB	-	-
PLC	1	1
TOTALE	69	61

4. **DI DARE ATTO** che, sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale, rimane salvo, per tutto il triennio 2019-2021, il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno:
- a. n. 1 unità personale categoria B mediante Agenzia Interinale per ufficio personale;
 - b. n. 1 unità personale categoria B mediante Agenzia Interinale per ufficio segreteria;
 - c. n. 1 unità personale categoria B mediante Agenzia Interinale per ufficio polizia;
 - d. n. 1 unità personale categoria B mediante Agenzia Interinale per ufficio S.U.A.P.;
 - e. n. 4 unità personale a tempo determinato - Area Polizia Locale - (periodo 4 mesi);
 - f. n. 1 unità personale a tempo determinato - Area Sviluppo Territoriale – Progetti Comunitari - (periodo 1 anno);
 - g. n. 2 unità personale a tempo determinato - Area Servizi Sociali - (di cui una nelle more della procedura di stabilizzazione e una per 1 anno finanziata P.O.N.);
 - h. n. 2 unità di personale attività lavorativa extra orario lavoro a supporto uffici ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 311 del 30.12.2004;
5. **DI ACCERTARE** ai sensi dell'articolo 57 del C.C.R.L. 01.08.2002 l'inesistenza delle condizioni di eccedenza del personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;
6. **DI INDIVIDUARE** i seguenti criteri per la copertura dei posti resisi vacanti: mobilità compartimentale; ricorso a graduatorie già approvate e ancora in corso di validità; attivazione di pubbliche selezioni;
7. **DI DEMANDARE** al responsabile dell'ufficio comune per la Gestione del Personale l'adozione di ogni atto inerente e conseguente il presente provvedimento;
8. **DI TRASMETTERE** copia del presente provvedimento alle rappresentanze sindacali dei dipendenti;
9. **DI DARE ATTO** che tale provvedimento può essere aggiornato nel corso dell'anno in seguito a sopravvenute esigenze organizzative, anche in relazione a mutamenti degli assetti organizzativi effettuati nell'ambito dei processi associativi instauratisi con la costituzione dell'Unione Territoriale Intercomunale delle Valli e delle Dolomiti Friulane;
10. **DI DARE ATTO**, altresì, che le previsioni di spesa a copertura delle previsioni del presente programma saranno adeguate mediante variazione al bilancio di previsione del corrente anno.

Con separata, unanime e palese votazione, la presente delibera viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi art. 1, comma 19, L.R. n. 21/2003.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs. n. 267/2000 del T.U.EE.LL., è stato espresso parere favorevole alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione da ALFREDO DIOLOSÀ in data 27 febbraio 2019.



Unione Territoriale Intercomunale delle Valli e delle Dolomiti Friulane

UFFICIO GESTIONE DEL PERSONALE

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE: APPROVAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE DEL
FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019-2021 AI SENSI DELL'ART. 91
DEL D.LGS. 267/2000 E S.M.I.**

N. del. 2019/17

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., si esprime parere favorevole alla regolarità contabile della proposta di deliberazione.

Maniago, 26 febbraio 2019

Il Responsabile
LUCIANO GALLO

Letto, confermato e sottoscritto,

Il Presidente
Andrea Carli

Il Segretario UTI
dott.ssa Patrizia Mascellino

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio on line dal 04/03/2019 al 18/03/2019 per quindici giorni consecutivi, ai sensi della L.R. n. 21/2003 e successive modificazioni.

Maniago, 04/03/2019

Il Responsabile della Pubblicazione
Valentina Franceschina

ATTESTATO DI ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 27/02/2019, poiché dichiarata immediatamente esecutiva (art.1, comma 19 della L.R. 11/12/2003 n. 21 come modificato dall'art.17 della L.R. 24/05/2004 n. 17).

Maniago, 04/03/2019

Il Responsabile dell'esecutività
Valentina Franceschina

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: PATRIZIA MASCELLINO

CODICE FISCALE: MSCPRZ70C71E8890

DATA FIRMA: 01/03/2019 12:23:09

IMPRONTA: 0A98A00CF0FBFB66FE46BD24F9181A1B4404145E8D7B7F064EF27FDA28C4E7
1B4404145E8D7B7F064EF27FDA28C4E7F2F76AB5F311E66545447D5383D1BB90
F2F76AB5F311E66545447D5383D1BB90D105C678699B9A8BADFB067DA63A8E61
D105C678699B9A8BADFB067DA63A8E61E8550DDC1CBDE2894EE7C5D9AE2CAC6E

NOME: CARLI ANDREA

CODICE FISCALE: CRLNDR67S04E889C

DATA FIRMA: 01/03/2019 12:27:44

IMPRONTA: 1765F88A2009E85DA9DC9BDDCB53A2DD37C8E8F06C8BB0A73F5E8046C13B7310
37C8E8F06C8BB0A73F5E8046C13B7310DD5F773DE4103DEFADA61B90A3C99B24
DD5F773DE4103DEFADA61B90A3C99B2478D320F81F3306EA3A0BB874BAFB9BC7
78D320F81F3306EA3A0BB874BAFB9BC7A5193CB33325FEF4F64F993690AA782F

NOME: FRANCESCHINA VALENTINA

CODICE FISCALE: FRNVNT85L70E889Q

DATA FIRMA: 04/03/2019 14:10:44

IMPRONTA: 0B48CA5DC421D1A623BCB2561C6D2A5CC8A9A8386DE4AE717619B91CAD1DB116
C8A9A8386DE4AE717619B91CAD1DB1163E82C064F08B457F7705F07A8C3A8A7F
3E82C064F08B457F7705F07A8C3A8A7F5CFC1812F823472158B1B93CF565B60C
5CFC1812F823472158B1B93CF565B60CC9BE387B3F16BF10303F86A54044D958