



# COMUNE DI DOBERDO' DEL LAGO - OBČINA DOBERDOB

Provincia di Gorizia - Pokrajina Gorica  
P.I. 00123280315 -- C.F. 81000450312  
via Roma, 30 - C.A.P. 34070

---

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE ZAPISNIK SKLEPA OBČINSKEGA ODBORA

---

### COPIA / IZVIRNIK

ANNO / LETO 2020  
N. / ŠT. 13 del Reg. Delibere / Registra sklepov

OGGETTO / ZADEVA: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022.-

L'anno-Leta 2020 , il giorno-dne 17 del mese di-meseca Febbraio-Februarja alle ore-ob 17:15

nella sala comunale si è riunita la Giunta Comunale. Fatto l'appello nominale risultano:  
se je v dvorani občinskega sveta sestal Občinski odbor. Na podlagi poimenskega klicanja so navzoči ali odsotni:

		Presente/Assente
Ph.D. Vizintin Fabio	Sindaco	Presente
Jarc Vlasta	Vice Sindaco	Presente
Ferfolja Andrej	Assessore	Assente
arch. Jarc Daniel	Assessore Esterno	Presente

**Assiste il Segretario / Navzoč je Tajnik De Rosa Maria Grazia.**

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

Po ugotovitvi sklepčnosti prevzame predsedovanje g. Vizintin Ph.D. Fabio v svojstvu Župana in predstavi zadeve, vpisane na dnevni red. S temi v zvezi Občinski odbor sprejema naslednji sklep:

LA GIUNTA COMUNALE  
OBČINSKI ODBOR

**RICHIAMATA** la deliberazione giuntale approvata in data odierna, con la quale si procedeva alla ricognizione della condizione di non eccedenza del personale a tempo indeterminato per l'anno 2020;

**CONSIDERATO** che con il presente provvedimento si intende definire la programmazione del fabbisogno triennale 2020-2022 del personale a tempo indeterminato e per lavoro flessibile nel rispetto dei vincoli generali e di contenimento della spesa del personale;

**RICHIAMATE** le seguenti disposizioni legislative:

- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che 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;

- il D. Lgs. 165/2001, come modificato da ultimo con D. Lgs 75/2017, che dispone relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale:

*- art. 6, comma 2, il piano triennale dei fabbisogni di personale è redatto in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter, individua le eccedenze di personale, distribuisce in maniera ottimale le risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e reclutamento del personale, anche con riferimento alle assunzioni obbligatorie di cui alla legge n.68/1999, 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;*

*- art. 6 comma 3 il piano 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 dell'amministrazione;*

*- art. 6 comma 6 in difetto non può essere assunto nuovo personale;*

*- art. 6-ter le amministrazioni comunicano i contenuti del piano entro 30 giorni dalla adozione ed in assenza è fatto divieto di procedere alle assunzioni;*

*- art. 33 che impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e che sanziona le pubbliche amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, dettando nel contempo le procedure da applicare per il collocamento in esubero del personale eccedente e/o in soprannumero ai fini della loro ricollocazione presso altre amministrazioni ovvero, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;*

*- art. 35 comma 4 le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del piano triennale dei fabbisogni;*

- la L.R. 26 giugno 2014 n. 12 che ha previsto che alle amministrazione del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale a decorrere dal 1° gennaio 2014, ai fini dell'attivazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato o con contratti di lavoro flessibile, si applichino le disposizioni previste a livello nazionale in materia di limiti assunzionali e relative fattispecie di deroga;

- l'art. 22 della L.R. 9 dicembre 2016, n. 18, il quale prevede che le amministrazioni del Comparto unico della Regione Friuli Venezia Giulia sono tenute a rilevare eventuali eccedenze di personale nel proprio ambito dando applicazione alla disciplina di cui all'articolo 33 del decreto legislativo 165/2001 con le precisazioni ivi indicate;

- l'art. 56 comma 19 della L.R. 18/2016 il quale prevede che le UTI, i Comuni partecipanti alle medesime e quelli non partecipanti possono procedere, per gli anni 2017, 2018, 2019 e 2020, ad assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compreso per il 2019 e il

2020 anche quello dirigente, nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente e che ai fini del calcolo del limite di spesa per le UTI e i Comuni partecipanti, il budget, definito a livello di UTI, tiene conto delle disponibilità assunzionali dell'UTI medesima e dei Comuni che partecipano all'UTI;

- l'art. 56, comma 21 della L.R. 18/2016 in ordine alla rideterminazione delle dotazioni organiche degli enti del Comparto Unico;

**[--\_Hlk536734354--]**VISTO il Decreto 8.5.2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, che ha definito le “linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.7.2018;

**PRECISATO** che le linee di indirizzo non hanno natura regolamentare, ma definiscono una metodologia operativa di orientamento per le amministrazioni pubbliche, ferma restando l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e che, in particolare, in materia di contenimento della spesa di personale e di determinazione dei budget assunzionali, conservano efficacia le disposizioni di legge vigenti, non introducendo pertanto per gli EE.LL. nuovi e diversi tetti di spesa;

**DATO ATTO** quindi che, in ossequio all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, verificando l'esistenza di oneri connessi con l'eventuale acquisizione di personale in mobilità e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati dall'ordinamento di settore con riferimento anche alla stipula di contratti a tempo determinato;
- dovrà indicare nel piano triennale, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D. Lgs.165/2001, 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;

**VISTO** [--\_Hlk536734494--]l'art. 9, comma 6 della legge regionale n. 28 del 28.12.2018 (Legge collegata alla manovra di bilancio 2019-2021) il quale prevede che:” Ai fini di quanto previsto dall'articolo 22, comma 1, della legge regionale 18/2015, il triennio cui fare riferimento, a decorrere dall'esercizio 2019, è quello relativo agli anni dal 2011 al 2013.”

**RICORDATO** che, stante le modifiche effettuate con deliberazione n. 44 dd. 12/06/2019, la pianta organica del Comune di Doberdò del Lago, alla data del 31/12/2019, risulta così composta:

***DOTAZIONE ORGANICA***

n.ro	Figura professionale	CAT. ACCESSO DOTAZIONE ORGANICA
3	Istruttore direttivo	D
4	Istruttore amministrativo (di cui 1 posto scoperto)	C
1	Vigile	PLA
2	Operaio – autista scuolabus	B
1	Ausiliaria	A
<b>TOTALE 11 DIPENDENTI</b>		
1	Cuoca (CONGELATO ai sensi dell'art 6 bis del D.Lgs 165/2001)	B

**RILEVATO INOLTRE** che ai sensi della Legge 38/2001 art. 8, L.R. 33/2015 art. 3 c. 15-17 è stato concesso all'Ente un contributo, per il triennio 2019-2021, per la realizzazione di progetti relativi all'uso della lingua slovena nella pubblica amministrazione del Friuli Venezia Giulia di cui alla DGR 1584 del 26/08/2016;

**PRESO ATTO CHE**, su nostra richiesta di motivato avviso, la Corte dei conti si è espressa in maniera favorevole sulla [--\_Hlk432722--]non assoggettabilità ai limiti imposti dalle normative di contenimento della spesa per il personale per le assunzioni a tempo determinato di personale da utilizzare nell'ambito delle attività di tutela della cultura (e quindi in primo luogo della lingua) della minoranza linguistica slovena, per le quali, annualmente viene assicurato uno specifico stanziamento di risorse statali (art. 8 L. 38/2001) che dovrebbe essere distribuito dalla Regione FVG con le modalità di cui alla LR 26/2007.

**CONSIDERATO** pertanto, richiamato il citato provvedimento di concessione del contributo, che si è previsto nel piano triennale assunzionale 2019/2021 anche l'assunzione a tempo determinato di una unità di cat. C1 – per lo sportello linguistico con cessazione 31/12/2021, ma che detta[--\_Hlk432510--] l'assunzione non comporta alcuna modifica della dotazione organica, né del numero dei dipendenti in organico, trattandosi di un'assunzione a tempo determinato finanziata con il contributo di cui alla Legge 38/2001 art. 8, L.R. 33/2015 art. 3 c. 15-17;

**CONSIDERATO INOLTRE** che al momento l'amministrazione non ha programmato ulteriori processi di esternalizzazione di servizi o funzioni e/o forme differenti rispetto alle attuali di gestione ed erogazione dei medesimi e pertanto ne consegue che le risorse umane attualmente impiegate risultano non solo indispensabili per assicurare il mantenimento degli standard attuali, ma vanno potenziate;

**CONSIDERATO:**

- che il programma triennale del fabbisogno del personale deve assumere a riferimento essenziale l'assetto della struttura dell'ente;
- che le linee fondamentali della programmazione per il triennio 2020/2022 devono garantire lo standard di servizio reso ai cittadini;
- che il personale degli enti locali della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia è incluso nel sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale denominato "comparto unico" regolato da ultimo con L.R. 18/2016;
- che la pianificazione e la programmazione delle politiche concernenti la gestione del personale è funzionale alle politiche ed agli obiettivi che l'amministrazione intende perseguire nel triennio e va elaborata tenendo conto delle esigenze che nel periodo possono manifestarsi;
- che i fabbisogni debbono tener conto degli obiettivi prefissati dal piano della performance e dalle risultanze in merito alla attuazione degli stessi contenute nelle annuali relazioni consuntive, nonché delle risultanze del sistema di valutazione dell'ente;

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

- a) valutazione periodica della consistenza ed eventuale variazione della dotazione organica allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili (art. 6 del D. Lgs. 165/2001) garanzia della neutralità finanziaria dei fabbisogni programmati, restando ferma la copertura dei posti vacanti nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- b) adozione del programma triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 in linea con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale;
- c) 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);
- d) approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006;
- e) obbligo di certificazione ai creditori che il credito è certo, liquidato ed esigibile (secondo quanto previsto dall'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008 convertito nella L. 2/2009);
- f) 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 la L.R. n. 18/2016;

- g) 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 e trasmissione dei documenti alla banca dati della pubblica amministrazione nei termini di 30 giorni dalla loro approvazione (certificazioni crediti art. 9 comma 3 bis D.L. 185/2008);
- h) rispetto del pareggio di bilancio, non dichiarazione di dissesto o condizioni di squilibrio finanziario (art. 1, comma 475 legge n. 232/2016, art. 243, comma 1, D.Lgs. 267/2000);
- i) osservanza delle prescrizioni relative all'obbligo di riduzione delle spese di personale rispetto al limite del valore medio del triennio 2011-2013 (art. 22 c. 1 della L.R. 18/2015, dell'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006 e art. 9 comma 6 della legge regionale n. 28 del 28.12.2018 - Legge collegata alla manovra di bilancio 2019-2021;

**DATO ATTO**, rispetto agli obblighi sopra riportati, che:

- 1) Variazione della dotazione organica allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili (art. 6 del D. Lgs. 165/2001): *in data 12/06/2019 con deliberazione giunta n. 44 e' stata rideterminata la dotazione organica dell'Ente;*
- 2) Adozione del programma triennale del fabbisogno del personale di cui all'art. 39 della L. 449/1997 in linea con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale (art. 6 del D.Lgs. 165/2001): *adottato programma triennale del fabbisogno del personale 2019-2021 con deliberazione Giunta Comunale n. 16 del 11/02/2019;*
- 3) Dichiarazione annuale da parte dell'Ente, con apposito atto ricognitivo dell'assenza di personale in sovrannumero o in eccedenza (art. 33 del D.Lvo 165/2001): *effettuata ricognizione per l'anno 2020 con deliberazione della Giunta Comunale di data odierna;*
- 4) Approvazione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006: *approvato piano per il triennio 2020-2022 con deliberazione della Giunta Comunale di data odierna;*
- 5) Adozione del Piano della Performance previsto dall'art. 10, comma 5, del D.Lgs. 150/2009 e applicato nella regione Friuli Venezia-Giulia con la L.R. 18/2016: *approvato PRO 2019 con deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 25/07/2019;*
- 6) Rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e dei termini per l'invio dei relativi dati alla BDAP secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 1 quinquies del D.L. 113/2016 convertito nella L. 160/2016: *a) bilancio di previsione 2019-2021 approvato con deliberazione consiliare n. 9 del 25/02/2019; b) rendiconto della gestione 2018 approvato con deliberazione consiliare n. 14 del 20/05/2019; c) esonero per il Comune di Doberdo' del Lago della redazione del bilancio consolidato; d) invio dati alla BDAP entro i successivi 30 giorni sia per il bilancio di previsione 2019-2021 che per il Rendiconto di gestione 2018;*
- 7) 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: *non sono pervenute istanze di certificazione presentate sulla Piattaforma PCC;*
- 9) Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2018 (art. 9, comma 1, L.243/2012) e articolo 20 della legge regionale n. 18/2015: *la certificazione del saldo non negativo è stata trasmessa in data 23 agosto 2019;*
- 10) Mancato invio, entro il 20 marzo della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali anno 2018 (articolo 20 commi 9 e 15 della legge regionale n. 18/2015); *invio effettuato in data 15 marzo 2019;*
- 11) Mancata riduzione dello stock di debito residuo così come disposto dall'articolo 21 della legge regionale 18/2015: *la certificazione della riduzione dello stock di debito è stata trasmessa in data 23 agosto 2019;*
- 12) Contenimento delle spese di personale entro il valore medio del triennio 2011-2013, così come disposto dall'articolo 22 e dall'articolo 49, comma 3 della legge regionale 18/2015 e dall'articolo 6, comma 16, della legge regionale 33/2015: *anche per il contenimento delle spese di personale è stata trasmessa apposita certificazione in data 23 agosto 2019;*

13) Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto: *l'Ente non è mai stato in dissesto o in deficit strutturale;*

**DATO ATTO** che questo ente partecipa all'Unione Territoriale Intercomunale Carso Isonzo Adriatico – Kras Soča Jadran costituita di diritto ai sensi dell'art. 56 quater delle L.R. 26 del 2014 e che cesserà la propria attività con decorrenza 01.01.2021, ai sensi dell'art. 40, comma 3 della L.R. 21/2019;

**PRESO ATTO:**

- **della dotazione organica dell'Ente al 31/12/2019 come segue:**

**DOTAZIONE ORGANICA**

<b>n.ro</b>	<b>Figura professionale</b>	<b>CAT. ACCESSO DOTAZIONE ORGANICA</b>
3	Istruttore direttivo	D
4	Istruttore amministrativo (di cui 1 posto scoperto)	C
1	Vigile	PLA
2	Operaio – autista scuolabus	B
1	Ausiliaria	A
<b>TOTALE 11 DIPENDENTI</b>		
1	Cuoca (CONGELATO ai sensi dell'art 6 bis del D.Lgs 165/2001)	B

- che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare è il seguente:

Importo	<b>483.816,70</b>
---------	-------------------

- che la spesa per il personale prevista nel triennio 2020 - 2022 non supera il limite di cui sopra come descritto nella tabella sottostante;

<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>477.382,51</b>	<b>483.653,28</b>	<b>483.653,28</b>

- **che in merito al budget per assunzioni a tempo indeterminato si considera quanto segue:**

- la capacità assunzionale, utile ad assunzioni a tempo indeterminato non per mobilità volontaria, può essere calcolata secondo la seguente tabella:

ANNO	
2017	100% della spesa delle cessazioni anno precedente
2018	100% della spesa delle cessazioni anno precedente
2019	100% della spesa delle cessazione anno precedente
2020	100% della spesa delle cessazione anno precedente

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica, n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

Vista la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili di riferimento “al triennio precedente” inserito nell’art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l’art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all’anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatosi in corso d’anno, il budget assunzionale di cui all’art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa “a regime” per l’intera annualità:

Ritenuto opportuno, sulla base delle predette indicazioni, procedere alla quantificazione del budget assunzionale del Comune di Doberdò del Lago sulla base del personale cessato al netto degli spazi già utilizzati;

Richiamato, in merito alla possibilità di sostituire un dipendente cessato nel corso della medesima annualità della cessazione stessa, il comma 5-quinquies dell’art. 3 della L. 90/2014 la nuovissima Legge 26/2019 ne introduce il seguente comma 5-sexies:

*“Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell’anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.”*

Budget annuale per l’anno 2020

ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA CESSATO	PERS.	CATEGORIA ACCESSO	GIURIDICA	DI	TOTALE SPESA	UTILIZZATO
<u>2016</u>	<u>B8</u>		<u>B1</u>			<b>27.685,00 €</b>	<b>27.685,00 €</b>
<u>2018</u>	<u>B1</u>		<u>B1</u>			<b>29.959,00 €</b>	29.959,00 €
<u>2019</u>	<u>D6</u>		<u>C1 (data presunta assunzione 01/04/2020)</u>			<b>40.273,31 €</b>	35.247,15 €

**DATO ATTO** che il budget assunzionale complessivo disponibile, detratta la spesa prevista per il C1(data assunzione prevista 01/04/2020) risulta essere il seguente:

Resti assunzionali 2017	0
Resti assunzionali 2018	0
Resti assunzionali 2019	0
Resti assunzionali 2020	<b>5.026,16 €</b>
<b>TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE</b>	<b>5.026,16 €</b>

**- che, in merito al limite di lavoro flessibile, si considera quanto segue:**

Stante la necessità di assumere personale in sostituzione di dipendente in congedo di maternità obbligatoria, in data 21 novembre 2017 questo Ente trasmetteva alla Sezione regionale di Controllo della Corte dei conti una richiesta di motivato avviso ex art. 33, co. 4, del DPR 902/19;

PRESO ATTO CHE nella citata richiesta:

- si faceva riferimento al disposto dell’art. 9, co. 28, del DL 78/2010, che fissa un tetto di spesa onnicomprensivo per il lavoro flessibile parametrato alla spesa fatta segnare nel 2009 per le suddette tipologie di lavoro (si noti, per inciso, che la soluzione prospettata da questo Ente appare coerente con la disciplina dell’art. 36, co. 2, del D.lgs. 165/2001, che consente il ricorso al lavoro flessibile a fronte di esigenze temporanee e/o eccezionali);

- si richiamava la fondamentale deliberazione n. 1/2017 della Sezione Autonomie, con la quale era stato chiarito che “*ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del*

D.L. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”;

- si constatava il fatto che il caso in argomento rientrava nell'ipotesi considerata dalla sentenza, con l'unico particolare che l'Ente - nel 2009 – non ha fatto registrare una spesa per prestazioni di lavoro flessibile pari a 0, bensì di poco superiore ai 300,00 € (per la precisione 351.47 €), comunque del tutto insufficiente a far fronte ad una qualsiasi assunzione a tempo determinato;

- si evidenziava inoltre che nel caso in cui l'Ente - tra l'altro di ridotte dimensioni e con una dotazione organica di una decina di unità - dovesse essere vincolato dal limite 2009, verrebbe definitivamente privato della possibilità di ricorrere a forme di lavoro flessibile nei prossimi anni, con gravissime conseguenze sulla capacità di erogare servizi essenziali ai cittadini per effetto di evenienze tutt'altro che rare come un infortunio o come una maternità e, di conseguenza, si poneva il quesito, se l'Ente medesimo - di ridotte dimensioni (con popolazione inferiore ai 5000 abitanti) - potesse “a fronte di una motivata esigenza di sostituzione di unità di personale in congedo obbligatorio per maternità, procedere all'utilizzo di forme di lavoro flessibile in modo da non veder pregiudicati l'esercizio delle funzioni essenziali e l'erogazione dei servizi alla cittadinanza, nel caso in cui la spesa per il lavoro flessibile fatta registrare nell'anno 2009 e nel triennio 2007-2009 sia superiore a zero (0), ma talmente bassa da non consentire, sulla base di un'interpretazione strettamente letterale dell'art. 9 comma 28, il ricorso a forme assunzionali di tipo flessibile.”

PRESO ATTO del parere espresso dalla Corte dei Conti - Sezione di controllo della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia con deliberazione n. 3/2018/PAR del 2/2/2018 la quale, pur richiamando “l'attenzione dell'Ente sulla necessità di assolvere l'onere di motivazione in modo da fornire adeguata evidenza all'individuazione della soluzione più ragionevole sia in termini di efficienza che di economicità” condivide il principio di diritto espresso dalla Sezione Autonomie con Del. 1/SEZAUT/2017/QMIG che ritiene riferibile anche alla questione esposta dal nostro Comune ed in particolare:

*“La Sezione delle autonomie della Corte dei conti, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione regionale di controllo per il Veneto con la deliberazione n. 357/2016/QMIG, enuncia i seguenti principi di diritto:*

*“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa - anche contrattuale - ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”.*

RICHIAMATA inoltre la deliberazione n. 23/SEZAUT/2016QMIG ed in particolare:

**[-- Hlk507669365--]..omissis CONSIDERATO omissis..** “3. L'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, come modificato dall'art. 4, comma 102, della legge 12 novembre 2011, n. 183, introduce, per gli Enti locali, un limite di spesa applicabile solo in linea di principio a determinate tipologie di rapporti di lavoro a tempo determinato, così da evitare di incidere sulle prerogative di autonomia e di autorganizzazione degli Enti. Per gli Enti di ridotte dimensioni, la previsione di opportuni margini di adattamento ai principi di coordinamento della finanza pubblica si rivela quanto mai necessaria per salvaguardarne le esigenze operative, non disponendo questi, nella loro ridotta struttura organizzativa, di strumenti adeguati per fronteggiare occorrenze particolari o imprevedibili.”

**DATO ATTO** quanto sopra, quindi, il budget per il lavoro flessibile risulta essere il seguente:

<b>Parametro di riferimento</b>	<b>SPESA ANNO 2018</b>
costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente,	



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

*1. La copertura dei posti vacanti del personale non dirigente nelle amministrazioni del Comparto unico, fermo restando quanto previsto dall'articolo 19, comma 2, e la disciplina vigente in materia di assunzioni obbligatorie dei soggetti appartenenti alle categorie protette previste dalla vigente normativa, avviene mediante le seguenti modalità e secondo l'ordine indicato:*

*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 dell'articolo 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, conformi ai principi dell'articolo 26, 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'articolo 16 della legge regionale 15 aprile 2005, n. 8 (Disposizioni in materia di personale regionale, di Comparto unico del pubblico impiego regionale e di personale del Servizio sanitario regionale), o presso altre pubbliche amministrazioni, o contratti di formazione lavoro nel rispetto delle disposizioni nazionali vigenti in materia.*

**RICORDATO** che nel corso del 2020 verranno perfezionate le procedure per la copertura del seguente posto, previsto dal piano 2019, avviate ma non ancora concluse (data assunzione presunta 01/04/2020) :

*- un dipendente cat. C istruttore amministrativo, da destinare all'area Affari generali / Servizi Demografici;*

**RITENUTO** inoltre di autorizzare fin d'ora, in linea di massima e salvo specifica valutazione, la copertura a tempo indeterminato di tutti i posti di dotazione organica attualmente coperti che dovessero eventualmente rendersi vacanti nel triennio 2020-2022, sempre nel rispetto delle normative regionali e nazionali di contenimento della spesa pubblica e della legislazione vigente in materia di limiti assunzionali e relative fattispecie di deroga;

**DATO ATTO** che la spesa derivante dal presente atto è assunta nel rispetto del principio di riduzione della spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557, L. 27.12.2006, n. 296 e trova copertura negli appositi capitoli del Bilancio di Previsione 2020/2022 e successivi, ai sensi dell'art. 183, comma 2, D. Lgs. 267/2000;

**VISTO** il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001;

**VISTO** il D. Lgs 267/2000;

**VISTO** il parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, reso ai sensi degli artt. 49 e 147/bis del T.U.E.L., così come modificati dal D.L. 174/2012, convertito nella L. 213/2012;

**VISTO** il parere favorevole di regolarità contabile, reso ai sensi degli artt. 49 e 147/bis del T.U.E.L., così come modificati dal DL. 174/2012, convertito nella L. 213/2012;

**VISTO** lo Statuto Comunale;

**VISTO** il Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali approvato con D. Lgs 18/08/2000, n. 267;

**CON VOTI** unanimi e favorevoli palesemente espressi

### **DELIBERA**

- di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;
- di approvare la dotazione organica del Comune di Doberdò del Lago come segue:

#### ***DOTAZIONE ORGANICA***

<b>POSTI PREVISTI</b>	<b>Figura professionale</b>	<b>POSTI COPERTI AL 31/12/2019</b>
3	Istruttore direttivo D	3
4	Istruttore amministrativo C	3
1	Vigile PLA	1
2	Operaio – autista scuolabus B	2
1	Ausiliaria A	1
<b>11</b>	<b>TOTALE DIPENDENTI</b>	<b>10</b>
1	Cuoca B (CONGELATO ai sensi dell'art 6 bis del D.Lgs 165/2001)	

- di dare atto che gli spazi assunzionali disponibili ammontano ad € **5.026,16**, come esplicitato in premessa;
- di dare atto che il limite per il lavoro flessibile ammonta ad € **2.480,89** come esplicitato in premessa;
- di dare atto che l'ente rispetta il limite di spesa del personale determinato dalla media del triennio, come esplicitato in premessa;
- di approvare il piano triennale di fabbisogno di personale 2020-2022 come di seguito illustrato:

#### **ANNO 2020**

##### **a tempo indeterminato:**

- a) perfezionamento procedura di assunzione intrapresa dall'Ufficio personale nel 2019, di n. 1 istruttore amministrativo cat. C da assegnare all'Area amministrativa / Servizi Demografici (data assunzione prevista 01/04/2020);
- b) sostituzione di eventuali posti che potrebbero rendersi vacanti nel corso dell'anno a seguito di cessazioni per dimissioni/mobilità/pensionamento al momento non prevedibili, nel rispetto delle normative regionali e nazionali di contenimento della spesa pubblica e della legislazione vigente in materia di limiti assunzionali e relative fattispecie di deroga;

##### **a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile:**

- a) ricorso a forme di lavoro flessibile nel rispetto del limite di spesa di cui al DL. n. 78/2010;

#### **ANNO 2021**

##### **a tempo indeterminato:**

a) sostituzione di eventuali posti che potrebbero rendersi vacanti nel corso dell'anno a seguito di cessazioni per dimissioni/mobilità/pensionamento al momento non prevedibili, nel rispetto delle normative regionali e nazionali di contenimento della spesa pubblica e della legislazione vigente in materia di limiti assunzionali e relative fattispecie di deroga;

**a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile:**

a) ricorso a forme di lavoro flessibile nel rispetto del limite di spesa di cui al DL. n. 78/2010;

**ANNO 2022**

**a tempo indeterminato:**

a) sostituzione di eventuali posti che potrebbero rendersi vacanti nel corso dell'anno a seguito di cessazioni per dimissioni/mobilità/pensionamento al momento non prevedibili, nel rispetto delle normative regionali e nazionali di contenimento della spesa pubblica e della legislazione vigente in materia di limiti assunzionali e relative fattispecie di deroga;

**a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile:**

a) ricorso a forme di lavoro flessibile nel rispetto del limite di spesa di cui al DL. n. 78/2010;

- di precisare che, salvo le verifiche contabili relative alla copertura finanziaria e nel rispetto della normativa in materia di assunzioni, il presente atto si considererà autorizzatorio nei confronti di tutte le eventuali assunzioni che verranno disposte fino alla adozione di altro e successivo provvedimento di programmazione;

- di dare atto che il Piano Triennale di fabbisogno di personale, e di conseguenza, la dotazione organica, saranno oggetto di modifiche in relazione alla definizione degli assetti associativi ed al verificarsi di nuove e sopravvenute esigenze non prevedibili allo stato attuale, nonché al fine di porre in essere eventuali correttivi per sopravvenute normative regionali o nazionali;

- di dare atto che il Piano Triennale di Fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie di bilancio dell'ente in quanto trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2020 – 2022 in fase di approvazione;

- di incaricare l'Ufficio personale di inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica i contenuti della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 6 ter del D. Lgs. 165/2001 con le modalità di cui all'art. 60, nonché in esecuzione ed agli effetti di cui all'articolo 33, punto 1, del D. Lgs. 165/2001, di inviare il presente atto alla Regione Friuli Venezia Giulia - Servizio funzione pubblica;

- di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS e la RSU.

Con separata votazione unanime, vista l'urgenza di provvedere in merito, il presente atto è dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. dell'art. 1, comma 19 della L.R. 21/2003.

---

---

***PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA – MNENJE O TEHNIČNI PRAVILNOSTI***

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 tecnica sulla proposta di deliberazione in oggetto da MARIANNA GOLEMAC in data 14 febbraio 2020.

V skladu s 1. odstavkom 49. člena Z.O. št. 267/2000 prečiščenega besedila zakonov o ureditvi krajevnih ustanov T.U.EE.LL., je Marianna Golemac podal/a pozitivno mnenje glede tehnične pravilnosti predloga o sklepu dne 14 febbraio 2020.

---

---

***PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE – MNENJE O RAČUNOVODSKI PRAVILNOSTI***

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 DOTT.SSA TERESA LAMBERTI in data 14 febbraio 2020.

V zvezi s 1. odstavkom 49. člena Z.O. št. 267/2000 Enotnega besedila zakonov o ureditvi krajevnih uprav T.U.EE.LL. je dott.ssa Teresa Lamberti podal/a favorevole mnenje glede računovodske pravilnosti predloga o sklepu iz zadeve dne 14 febbraio 2020.

---

---

Letto, confermato e sottoscritto,  
Prebrano, odobreno in podpisano

Il sindaco / Župan

Il Segretario / Tajnik

F.to Vizintin Ph.D. Fabio

F.to De Rosa Maria Grazia

---

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE  
POTRDILO O OBJAVI

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio on line dal 21/02/2020 al 06/03/2020 per quindici giorni consecutivi, ai sensi della L.R. n. 21/2003 e successive modificazioni.

Potrjujemo, da je ta sklep objavljen na spletni občinski oglasni deski od dne 21/02/2020 do dne 06/03/2020 za petnajst zaporednih dni, v skladu z D.Z. št. 21/2003 in nadaljnjimi spremembami.

Comune di Doberdo' del Lago, li / dne 21/02/2020

Il Responsabile della Pubblicazione  
F.to Majda Gergolet

---

ATTESTATO DI ESECUTIVITA`  
POTRDILO O IZVRŠLJIVOSTI

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 17/02/2020, 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).

Ta sklep je postal izvršljiv dne 17/02/2020, saj je bil določen za takoj izvršljivega (19. odst. 1. člena D.Z. št. 21 z dne 11.12.2003, spremenjen s 17. čl. D.Z. št. 17 z dne 24.05.2004).

Lì / Dne 17/02/2020

Il Responsabile dell'esecutività  
Odgovorni za izvršljivost  
F.to Majda Gergolet

---

Copia conforme all'originale, in carta libera ad uso amministrativo.  
Kopija, istovetna z izvirnikom, na nekolokovanem papirju za administrativne namene.

Lì / Dne

Il Responsabile del Procedimento  
Odgovorni za postopek