



COMUNE DI TAIPANA
PROVINCIA DI UDINE

VERBALE DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE

ANNO 2022
N. 17 del Reg. Delibere

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024 E DETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE DI TAIPANA

L'anno duemilaventidue, il giorno tredici del mese di luglio alle ore 17:20, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, la Giunta Comunale si è riunita in videoconferenza, ai sensi dell'art. 73 del D.L. 17.03.2020, n. 18, e dei previsti criteri stabiliti con decreto sindacale n. 4 del 06 aprile 2020, con presenza – accertata dal Segretario comunale – dei componenti come riportato di seguito.

		Presenti/Assenti
Cecutti Alan	Sindaco	Presente
Vazzaz Paolo	Vice Sindaco	Presente
Fabbrino Beatrice	Consigliere	Presente
Tomasino Michele	Consigliere	Presente
		4 0

Assiste il Segretario Paladini Nicola.

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

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024 E DETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE DI TAIPANA

LA GIUNTA COMUNALE

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visti:

► l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalita' indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformita' al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicita' e qualita' dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attivita' e della performance, nonche' con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter.

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 neutralita' finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

(Omissis) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”;

► l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo 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.

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con decreto 8/05/2018 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 173/2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia

operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

- l'art 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo", ovvero a decorrere dal 22/09/2018;

Visti:

- ▶ l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita: *“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, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- ▶ l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita *“1. 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. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione 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;
- ▶ l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale prevede strette limitazioni nella possibilità di avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nonché di avvalersi di personale con contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, di somministrazione di lavoro, nonché di ricorrere al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni;
- ▶ il testo del comma 1-quinquies dell'art. 9 del D.L. n. 113/2016 che dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Vista la legge regionale n. 20 del 6 novembre 2020, avente ad oggetto. *“Modifiche alle disposizioni di coordinamento della finanza locale di cui alla legge regionale 17 luglio 2015, n. 18 (La disciplina della finanza locale del Friuli Venezia Giulia, nonché modifiche a disposizioni delle leggi regionali 19/2013, 9/2009 e 26/2014 concernenti gli enti locali) e norme sulla concertazione delle politiche di sviluppo);*

Visto l'articolo 19 della legge regionale 18/2015, come modificato dall'articolo 3 della legge regionale 20/2020 che definisce i seguenti obblighi di finanza pubblica per enti locali della Regione Friuli Venezia Giulia;

- assicurare l'equilibrio di bilancio in applicazione della normativa statale,
- assicurare la sostenibilità del debito ai sensi dell'articolo 21 della medesima legge regionale,
- assicurare la sostenibilità della spesa di personale ai sensi dell'articolo 22 della medesima legge regionale, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa di personale;

Considerato che le disposizioni contenute nella legge regionale 20/2020, che hanno modificato la

legge regionale 18/2015, hanno efficacia a decorrere dal 1° gennaio 2021, come previsto dall'articolo 17, comma 1, della legge regionale 20/2020;

Rilevato che il legislatore regionale ha ritenuto di avvalersi del concetto di sostenibilità finanziaria – introdotto anche dal legislatore statale con l'articolo 33, comma 2, del decreto legislativo 30 aprile n. 34 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2018, n. 58, per definire i nuovi obblighi di finanza pubblica a carico degli enti locali della Regione, in quanto, rispetto al precedente approccio basato sulla spesa storica, consente di salvaguardare maggiormente l'autonomia di entrata e di spesa dei comuni sancita dall'articolo 119 della Costituzione;

Visti, in particolare:

1. il comma 1 dell'articolo 22 della legge regionale 18/2015 il quale stabilisce che gli enti locali assicurano la sostenibilità della spesa complessiva di personale, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, mantenendo la medesima entro un valore soglia;
2. comma 2 dell'articolo 22 della legge regionale 18/2015 che fornisce la definizione di valore soglia in riferimento alla sostenibilità della spesa di personale quale rapporto percentuale tra la spesa di personale come definita al comma 1 e la media degli accertamenti riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;
3. il comma 4 dell'articolo 22 della legge regionale 18/2015 che definisce spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 267/2000
4. i commi 5 e 6 dell'articolo 22 della legge regionale 18/2015 i quali stabiliscono che la Giunta regionale definisce, con la deliberazione di cui all'articolo 18, comma 2, il valore soglia di cui al comma 1, le classi demografiche, la modulazione e differenziazione del valore soglia rispetto al valore medio per classe demografica, nonché altri aspetti relativi al parametro di sostenibilità della spesa di personale, tenendo conto delle specificità dei servizi erogati dagli enti locali del Friuli Venezia Giulia, prevedendo opportuni correttivi al calcolo del valore soglia;

Rilevato che, alla luce della nuova visione introdotta dal D.lgs. n. 75/2001, la dotazione organica non rappresenta più un rigido contenitore da cui partire per definire il PTFP ma un valore finanziario di spesa massima sostenibile che non può essere valicata dal piano triennale di fabbisogno di personale (punto 2.1 delle linee guida).

Riepilogate le disposizioni legislative della Regione Friuli Venezia Giulia che trovano applicazione con decorrenza 01.01.2021:

- art. 19 L.R. 18/2015 così come modificato dall'art. 3 della L.R. n. 20 del 6.11.2020: 1. Gli enti locali sono tenuti ad assicurare:
 - l'equilibrio di bilancio ai sensi dell'articolo 20;
 - la sostenibilità del debito ai sensi dell'articolo 21;
 - la sostenibilità della spesa di personale ai sensi dell'articolo 22, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa di personale.
- la L.R. 12/2014: Alle amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale si applicano, a decorrere dall'1 gennaio 2014, ai fini dell'attivazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato o con contratti di lavoro flessibile, anche somministrato, le disposizioni previste a livello nazionale in materia di limiti assunzionali e relative fattispecie di deroga.

Richiamate, al fine di dare attuazione a quanto previsto dalla L.R. n. 20/2020:

- la deliberazione della Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia n. 1758 del 20.11.2020 rubricata: "LR n. 18/2015, come modificata dalla LR n. 20/2020 - norme di coordinamento della

finanza pubblica per gli enti locali della regione. determinazione dei valori soglia e degli aspetti operativi relativi agli obblighi di finanza pubblica per i comuni della regione in termini di sostenibilità del debito e della spesa di personale. Approvazione preliminare.”;

- la deliberazione della Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia n. 1885 del 14.12.2020 rubricata: “LR n. 18/2015, come modificata dalla LR n. 20/2020 - norme di coordinamento della finanza pubblica per gli enti locali della regione. determinazione dei valori soglia e degli aspetti operativi relativi agli obblighi di finanza pubblica per i comuni della regione in termini di sostenibilità del debito e della spesa di personale. Approvazione definitiva.”, che disciplina in via definitiva e sperimentale per l’annualità 2021 i seguenti aspetti:

1. Definizione dei valori soglia in base alle classi demografiche del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti

Tabella 2

Classi demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	30,7 %
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,8 %
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	25,7 %
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	23,6 %
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,7 %
f) comuni da 10.000 a 24.999 abitanti	23,0 %
g) comuni da 25.000 a 149.999 abitanti	25,6 %
h) comuni con 150.000 abitanti e oltre	30,5 %

2. Incrementi dei valori soglia

Per il Comune che si trova in una delle tre distinte classi di merito riportate nella seguente Tabella 3, il valore soglia della propria classe demografica è incrementato dei punti indicati nella citata tabella e riferiti alla classe di merito in cui si posiziona:

Tabella 3

Classi di merito	Incremento percentuale valore soglia
a) comuni con indicatore 10.3 BDAP inferiore a 1% (Classe A)	5%
b) comuni con indicatore 10.3 BDAP da 1% a 2,49% (Classe B)	3%
c) comuni con indicatore 10.3 BDAP da 2,5% a 5% (Classe C)	1,5%

1. Riferimento alle entrate previste nel bilancio previsionale 2022/2024

I comuni devono determinare ogni anno il proprio posizionamento rispetto ai valori soglia dell’indicatore di sostenibilità dei debiti finanziari e di quello di sostenibilità della spesa di personale e conformarsi alle prescrizioni previste dal presente atto.

2. Conseguenze applicazione disposizioni regionali

A decorrere dal 1° gennaio 2021:

- i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 2, possono incrementare la spesa di personale, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, come definite in

precedenza, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 2 di ciascuna fascia demografica;

- i comuni che si collocano al di sopra del valore soglia di cui alla Tabella 2, adottano le misure necessarie per conseguire il predetto valore entro cinque anni, a decorrere dall'anno successivo a quello in cui è rilevato il superamento. Per i Comuni istituiti a seguito di fusione il termine è di sei anni.
- i comuni, ai sensi dell'articolo 22 ter, comma 2, della legge regionale 18/2015, non possono assumere personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale se, decorso il termine previsto all'articolo 22, commi 7 e 8, della legge regionale 18/2015, se non hanno ricondotto il parametro di sostenibilità entro il valore soglia di riferimento di cui alla Tabella 2, fermo restando quanto previsto per i comuni che hanno una bassa incidenza sulla spesa corrente degli oneri derivanti dall'indebitamento, come previsto ai punti precedenti. Tale divieto opera sino a quando l'ente non ha ricondotto il parametro entro il valore soglia di riferimento.

Preso atto che con deliberazione di Giunta regionale n.1994 del 23/12/2021 avente ad oggetto "L.R. 18/2015. Obblighi di finanza pubblica per gli enti locali del Friuli Venezia Giulia. Aggiornamento dei valori soglia dell'indicatore di sostenibilità della spesa di personale in esito al monitoraggio relativo ai 'contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso di prestiti da amministrazioni pubbliche'. approvazione definitiva" sono stati aggiornati i valori soglia di sostenibilità della spesa di personale, come riportato nella seguente tabella:

Classe demografica	Valore soglia regionale indicatore di sostenibilità della spesa di personale DGR 1885/2020	AGGIORNAMENTO Valore soglia regionale indicatore di sostenibilità della spesa di personale	Differenza
0-999	30,70	32,60	1,90
1.000-1.999	28,80	30,10	1,30
2.000-2.999	25,70	26,80	1,10
3.000-4.999	23,60	24,30	0,70
5.000-9.999	26,70	27,20	0,50
10.000-24.999	23,00	23,40	0,40
25.000-149.999	25,60	26,10	0,50
150.000-249.999	30,50	30,60	0,10

Rilevato inoltre che:

- i valori soglia come sopra rideterminati hanno decorrenza dall'esercizio finanziario 2022, con prima applicazione ai bilanci di previsione dei comuni del medesimo esercizio;
- la Regione ha rinviato al 2022 l'eventuale revisione dei valori soglia relativi all'indicatore di sostenibilità del debito e della spesa di personale, a seguito della valutazione dei dati relativi ai rendiconti di gestione 2021 dei comuni, in quanto l'analisi di impatto effettuata dal Servizio finanza locale sui dati dei valori soglia derivanti dai bilanci di previsione per l'esercizio 2021, ha evidenziato un complessivo rispetto da parte della maggioranza dei comuni della Regione;

Precisato inoltre che il piano triennale di fabbisogno di personale deve essere redatto altresì in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio, i cui vincoli attualmente vigenti sono imposti dalla normativa regionale

Dato atto che il vigente assetto organizzativo del Comune di Taipana prevede l'articolazione nelle

seguenti aree:

1. Area finanziaria e personale
2. Area tecnica
3. Area segreteria e affari generali – demografico

Precisato che in ogni caso la Giunta Comunale, per esigenze organizzative future, può procedere alla modifica del descritto assetto per nuove o sopravvenute esigenze.

Considerato che nel corso del 2020 sono cessati dal servizio alcuni dipendenti:

- Istruttore direttivo amministrativo contabile – cat. D
- Collaboratore amministrativo – cat. B

Considerato che nel corso del 2020 è stato assunto il seguente dipendente

- Istruttore amministrativo contabile – cat. C

Considerato che, a seguito di procedura concorsuale sono state assunte le prime due candidate risultate idonee, assegnate al servizio segreteria e protocollo ed al servizio demografico;

Riscontrato che alla data odierna non è stato possibile individuare una figura di istruttore direttivo contabili in sostituzione di quella cessata nel 2020;

Dato atto che alla luce di un tanto la dotazione organica dell'Ente è così composta

- 2 Cat. D (di cui uno vacante)
- 3 Cat. C
- 1 Cat. B

Rilevato che ad oggi la sede di segreteria comunale è vacante

Vista la deliberazione giuntale n. 12 del 31/3/2021 avente ad oggetto “APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023”;

Considerato che il Comune di Taipana ha approvato lo schema di convenzione con il Comune di Lusevera per la gestione associata dei servizi finanziari;

Riscontrato che anche il Comune di Lusevera ha recentemente approvato il medesimo testo convenzionale e che pertanto entro breve si giungerà alla sua sottoscrizione con conseguente avvio della gestione associata;

Considerato pertanto che non si rende più necessario prevedere l'assunzione di un istruttore direttivo cat. D ma ci riserverà di valutare nuovi interventi una volta che la convenzione avrà preso avvio;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024 in coerenza con le disposizioni normative regionali;

Dato atto, sulla base della nuova disciplina sopra delineata, che il Comune di Taipana rientra nella fascia a) della tabella 2 della citata deliberazione regionale “Comuni da 0 a 999 abitanti” e che di conseguenza ha un valore soglia pari al 32,6 %.

Dato atto che il Comune di Taipana, avendo un indicatore 8.2 BDAP pari a 4,20 ha diritto al premio di incremento del valore soglia di cui alla Tabella 3 – classe C – pari all'1,5%.

Atteso che il piano dei fabbisogni di personale è rappresentato nei documenti a), e b) allegati quale parte integrante al presente deliberato.

Precisato che:

1. l'allegato a) descrive la dotazione organica dell'Ente e dei posti vacanti
2. l'allegato b) contiene la dotazione organica in termini finanziari comprensiva del potenziamento dato dalle assunzioni programmate ed il confronto tra il valore della spesa di personale e le entrate correnti (al netto del FCDE) per la verifica del rispetto del limite del valore soglia

Preso atto che, con riferimento ai parametri di cui alle delibere di giunta regionale citate in precedenza, il comune di Taipana rispetta, collocandosi al di sotto, i valori soglia, e che pertanto non deve adottare misure di contrazione della spesa di personale (v. all. b).

Precisato che la nota della RAFVG prot. 38197 del 30.12.2020 ha riassunto alla lettera E rubricata "Semplificazione amministrativa di norma in materia di contenimento e di reclutamento della spesa di personale" le norme non più applicabili in materia a seguito dell'entrata in vigore delle nuove norme sugli obblighi di finanza locale vigenti in Regione Friuli Venezia Giulia vale a dire:

- contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio del triennio 2011-2013, come previsto dall'articolo 22 della legge regionale n. 18/2015 nel testo vigente fino al 31 dicembre 2020;
- reclutamento di personale contenute nell'articolo 4, comma 2, della legge 12/2014;
- reclutamento del personale a tempo indeterminato contenute, con riferimento fino all'esercizio 2020, nell'articolo 56, comma 19, della legge regionale 18/2016;
- reclutamento di personale a tempo determinato contenute nel decreto legge n. 78/2010, articolo 9, comma 28
- reclutamento di personale – utilizzo resti assunzionali – contenute nell'articolo 14-bis del decreto legge n. 4/2019;
- reclutamento di personale a tempo indeterminato e lavoro flessibile - budget regionale – contenute nell'articolo 19, commi 1, 2 e 3 della legge regionale n. 18/2016;
- reclutamento di personale – cessione spazi assunzionali a livello regionale – contenute nell'articolo 56, comma 19 bis della legge regionale n. 18/2016. Pertanto con le nuove regole non rileva più la disciplina degli spazi assunzionali e le assunzioni prescindono anche dalle eventuali cessazioni. L'ente può assumere se sostiene nel tempo la spesa di personale;
- limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016 (Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75), norma peraltro derogata, per il solo esercizio 2020, dall'articolo 10, comma 17 della legge regionale 23/2019.

Permangono, invece:

1. i limiti contrattuali del fondo straordinario (art. 17 comma 8 del CCRL biennio economico 2000-2001) e quelli delle indennità (art. 32 comma 7 del CCRL triennio economico 2016-2018).
2. i limiti minimi e massimi per le indennità di posizione organizzativa stabiliti dall'art.44 comma 3 del CCRL biennio economico 2004-2005 (4.150 – 10.350 euro per tredici mensilità), e le percentuali della retribuzione di risultato previsti all'art. 44 comma 6 (da un minimo di 15% ad un massimo del 35%).

Visto il parere preventivo dell'organo di revisione formalizzato in data 11/07/2022 prot. n.2806, quale atto di valutazione tecnica sul presente atto programmatico;

Considerato che del presente atto è stata data informazione alla RSU ed alle OO.SS., area

dirigenziale e non dirigenziale, ai sensi dell'art. 35 del CCRL FVG 15/10/2018 e art. 9 del CCRL FVG 29/2/2008.

Ritenuto altresì di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi della vigente normativa in quanto atto necessario e propedeutico per l'assunzione di personale per l'anno 2021 e considerata la necessità di procedere celermente all'avvio delle procedure relative alla copertura del turn over.

Visto l'articolo 48 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, dove sono previste le competenze della giunta.

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.

Con votazione unanime

DELIBERA

1. Di dare atto che l'attuale assetto organizzativo del Comune di Taipana prevede l'articolazione nelle seguenti aree:
 - Area finanziaria e personale
 - Area tecnica
 - Area segreteria e affari generali – demografico
3. di dare atto che è in corso di definizione la procedura di convenzionamento con il Comune di Lusevera per la gestione associata del servizio finanziario;
4. Di prendere atto della nuova disciplina regionale in materia di spesa di personale, così come definita dalla novella operata dalla LR n. 20/2020;
5. Di dare atto che alla data attuale il valore soglia di cui alla Tabella 2 della DGR n.1994 del 23/12/2021 riferito alla classe demografica che il Comune di Taipana è tenuto a rispettare in ordine alla sostenibilità della spesa di persona è pari a 32,6% incrementata dell'1,50% quale premialità per il rapporto di indebitamento;
6. Di approvare gli allegati a e b quali parti integranti e sostanziali del presente atto che di seguito si dettagliano:
 - l'allegato a) descrive la dotazione organica dell'Ente e dei posti vacanti
 - l'allegato b) contiene la dotazione organica in termini finanziari comprensiva del margine per nuove assunzioni programmate ed il confronto tra il valore della spesa di personale e le entrate correnti (al netto del FCDE) per la verifica del rispetto del limite del valore soglia;
7. di prevedere le seguenti azioni in materia di personale per il triennio in esame

2022	<ul style="list-style-type: none">• Previsione di eventuali assunzioni per esigenze legate alla stipula della convenzione per la gestione associata dei servizi finanziari, anche mediante utilizzo di lavoro somministrato, prestazioni occasionali o altre fattispecie di lavoro flessibile.• Previsione di assunzioni per la sostituzione di eventuali dipendenti cessati dal servizio, compatibilmente col rispetto dei limiti previsti dalla normativa statale e regionale vigente• Previsione di utilizzo di personale di altri enti mediante convenzioni ex art. 7 C.C.R.L. 07.11.2004 o stipula di convenzioni per gestione associata dei servizi per garantire un corretto funzionamento dell'Amministrazione, nel rispetto degli obblighi e limiti fissati
------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	normativamente.
2023	<ul style="list-style-type: none"> • Previsione di assunzioni per la sostituzione di eventuali dipendenti cessati dal servizio, compatibilmente col rispetto dei limiti previsti dalla normativa statale e regionale vigente • Previsione di eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, anche mediante utilizzo di lavoro somministrato, prestazioni occasionali o altre fattispecie di lavoro flessibile. • Previsione di utilizzo di personale di altri enti mediante convenzioni ex art. 7 C.C.R.L. 07.11.2004 o stipula di convenzioni per gestione associata dei servizi per garantire un corretto funzionamento dell'Amministrazione, nel rispetto degli obblighi e limiti fissati normativamente.
2024	<ul style="list-style-type: none"> • Previsione di eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, anche mediante utilizzo di lavoro somministrato, prestazioni occasionali o altre fattispecie di lavoro flessibile. • Previsione di utilizzo di personale di altri enti mediante convenzioni ex art. 7 C.C.R.L. 07.11.2004 o stipula di convenzioni per gestione associata dei servizi per garantire un corretto funzionamento dell'Amministrazione, nel rispetto degli obblighi e limiti fissati normativamente.

8. di demandare al Responsabile del Servizio ogni conseguente atto di esecuzione.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, al fine di consentire l'approvazione del bilancio di previsione 2021/2023, con separata ed unanime votazione

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 1, comma 19, della L.R. 21/2003 e s.m.i..

Letto, confermato e sottoscritto,

Il Presidente
Cecutti Alan

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Il Segretario
Paladini Nicola

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.