



COMUNE DI MARTINIANA PO

PROVINCIA DI CUNEO

VERBALE di DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE

N. 44

OGGETTO:

**PIANO TRIENNALE PER IL FABBISOGNO DEL PERSONALE
PER GLI ANNI 2021 -2022 E 2023**

L'anno DUEMILAVENTUNO, addì UNO del mese di DICEMBRE alle ore 08:30 nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta comunale, con la presenza dei signori:

N.	Cognome e Nome	Carica	Presente
1	BERARDO VALDERICO	Sindaco	Sì
2	BERARDO BRUNO	Assessore	Sì
3	NASI DANILO	Assessore	Sì

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale ZEROLI Dott.ssa Sonia il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti BERARDO VALDERICO, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

A relazione del Sindaco;

PREMESSO CHE:

Con atto 11 marzo 2014 Rep. 663 ricevuto dal Segretario Comunale del Comune di Brondello, veniva costituita tra i Comuni di Brondello, Castellar, Crissolo, Gambasca, Oncino, Oстана, Paesana, Pagno e Sanfront l'Unione Montana dei Comuni del Monviso, regolata dallo Statuto pubblicato sul BUR Piemonte n. 2 in data 9 gennaio 2014;

Con DGR 18 novembre 2014, n. 1-568, nell'adottare il primo stralcio della Carta delle forme associative del Piemonte, veniva sancita, tra le altre, la istituzione dell'Unione Montana dei Comuni del Monviso che, conseguentemente, dal gennaio 2015, ha iniziato ad operare concretamente;

Successivamente ha aderito all'Unione anche il Comune di Martiniana Po con conseguente modifica statutaria nel testo pubblicato sul BUR Piemonte n. 34 in data 27 agosto 2015;

Con deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 50 del 23.12.2015 è stato, quindi, disposto il passaggio, a far data del 1° gennaio 2016, del personale del Comune di Martiniana Po ai ruoli organici dell'Unione Montana dei Comuni del Monviso, in correlazione alla gestione delle funzioni comunali attribuite alla medesima Unione in forza delle previsioni statutarie e dando atto che separato provvedimento sarebbe stato definito ed approvato l'adeguamento della dotazione organica dell'Unione Montana dei Comuni del Monviso in relazione al personale proveniente dal Comune di Martiniana Po;

A conclusione del processo di costituzione dell'Unione, sulla base della Tabella Allegato "A" alla predetta deliberazione della Giunta dell'Unione n. 58 del 28.12.2015, risultavano trasferiti dal Comune di Martiniana Po alla dotazione organica dell'Unione n.3 unità di personale:

- una unità di categoria B1, posizione giuridica B1, posizione economica B5, rapporto di lavoro a tempo pieno, profilo professionale "Esecutore" (ARNAUDO Renato Livio);
- una unità di categoria B1, posizione giuridica B1, posizione economica B5, rapporto di lavoro a tempo pieno, profilo professionale "Esecutore" (RE Luca);
- una unità di categoria C, posizione giuridica C1, posizione economica C4, rapporto di lavoro a tempo pieno, profilo professionale "Istruttore" (MEINERI Donatella);

Rilevato che dal 1° gennaio 2016, momento del trasferimento del personale dalla dotazione organica del Comune di Martiniana Po alla dotazione organica dell'Unione sono intervenute le seguenti variazioni :

1) In data 3 giugno 2019, all'esito dell'esperimento di pubblico concorso per la copertura di n. 1 posto di categoria C, accesso C1 – "Istruttore Finanziario Contabile" - tempo indeterminato e pieno, è stata assunta n. 1 unità di categoria C1, con rapporto di lavoro a tempo pieno (100% - 36 ore settimanali), nella persona della sig.ra ROLANDO Elisa;

2) con decorrenza dal 1° luglio 2020 si è verificato il trasferimento per mobilità volontaria del dipendente RE Luca dall'Unione Montana dei Comuni del Monviso al Comune di Revello, come da richiesta del Comune di Revello, nota

prot. n. 1944 del 5.6.202° e determinazione di concessione del nulla osta definitivo n. 405/29-I del 16.6.2020;

Pertanto, allo stato attuale le unità di personale interessate dal processo di recesso del Comune di Martiniana Po dall'Unione Montana dei Comuni del Monviso e del conseguente passaggio dalla dotazione organica dell'Unione, con riferimento alla dotazione da imputarsi al Comune di Martiniana Po, alla dotazione organica del Comune di Martiniana Po, sono in numero di tre come di seguito indicati :

- ARNAUDO Renato Livio - unità di categoria B1, posizione giuridica B1, posizione economica B5, rapporto di lavoro a tempo pieno, profilo professionale "Esecutore";

- MEINERI Donatella, unità di categoria C, posizione giuridica C1, posizione economica C4, rapporto di lavoro a tempo pieno, profilo professionale "Istruttore";

- ROLANDO Elisa, unità di categoria C, posizione giuridica C1, posizione economica C1, rapporto di lavoro a tempo pieno, profilo professionale "Istruttore Finanziario Contabile";

RICHIAMATA la deliberazione del Consiglio Comunale n.33 del 28.10.2021 avente ad oggetto "Recesso del Comune di Martiniana Po dall'Unione Montana dei Comuni del Monviso." con la quale detto Comune ha deliberato, fra l'altro, di : 1)...Omissis..

Di recedere dall'Unione Montana Comuni del Monviso ai sensi dell'art. 6 dello Statuto dell'Unione con decorrenza dal 1° gennaio 2022." Omissis. 5 "Di provvedere ad accertare i presupposti affinché il personale comandato da questo Comune presso l'Unione a seguito della presente deliberazione consiliare verrà riassorbito dal Comune di Martiniana Po auspicabilmente a far data dal 01/01/2022, fatta salva la verifica dei presupposti e delle condizioni di legge."

RICHIAMATA la deliberazione n. 118/2020/par sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna della Corte dei Conti ai sensi della quale in caso di recesso dall'Unione, i dipendenti dell'Unione **possono** essere reinquadrati negli Enti di appartenenza a condizione che questi ultimi, a seguito della costituzione dell'Unione, abbiano mantenuto i posti in organico e non li abbiano coperti con nuove assunzioni, ovvero abbiano ridotto la dotazione organica in misura corrispondente al numero dei dipendenti transitati nell'Unione. In sintesi, il principio dell'invarianza finanziaria deve governare gli spazi assunzionali degli Enti costituiti in Unione, segnatamente in caso di recesso di un Ente o di scioglimento dell'Unione, con la conseguenza che **non può mai determinarsi una variazione in aumento della spesa di personale** a garanzia del rispetto dei vincoli posti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica in tale materia;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 40 in data 30/11/2021 avente ad oggetto il calcolo delle eccedenze di personale 2021;

PREMESSO ALTRESI' CHE

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;

- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché 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;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000, e dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

CONSIDERATO:

- che con le nuove dinamiche in ordine alle politiche organizzative e del lavoro ed in particolare le disposizioni di contenimento della spesa di personale disposte dalla vigente normativa, si ritiene di procedere alla pianificazione del fabbisogno di personale nel rispetto dei vincoli e dei limiti fissati dalla normativa suddetta;

- che con tale provvedimento si adempie alle disposizioni di cui al Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali in virtù delle quali gli organi di vertice delle amministrazioni sono tenuti alla pianificazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68 e programmano altresì le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione della spesa di personale stabiliti dalla normativa stessa;

- che in tal senso si è ritenuto di procedere alla definizione del Piano dei fabbisogni di personale 2021-2023;

VISTO:

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;

- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;

- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;

- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;

- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, che parimenti, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dallo stesso art. 3, nonché delle

prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto (trattamento economico addetti uffici di staff), debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

DATO ATTO che i provvedimenti attuativi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. Comma 562 della Legge 296/2006), ma affida ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti;

VISTO l'art 33, comma 2, del predetto decreto che prevede, infatti, che *“ I Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato 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 per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato- Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia”*.

DATO ATTO che il decreto ministeriale cui la norma rinvia è stato adottato in data del 17 marzo 2020 ed è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020. Esso, sulla scorta dell'intesa raggiunta in seno alla Conferenza Stato - Città, dispiega i suoi effetti a partire dal 20 aprile 2020;

VERIFICATO che il nuovo regime introdotto con il predetto provvedimento prevede nuovi parametri ma non è dissimile da quello previgente, alla stregua del quale la spesa del personale deve essere contenuta entro determinati limiti generali e, al di sotto di questi, entro determinati limiti individuali. A tal fine il decreto:

- con l'art. 3 - innanzitutto suddivide i comuni per fasce demografiche; alla fascia a) appartengono i comuni con un numero di abitanti inferiori a 1.000;
- con l'art. 4 - individua poi, con l'apposita tabella 1, i valori soglia di massima spesa del personale, diversi per fascia demografica di appartenenza, fornendo gli elementi per la relativa determinazione;
- con l'art. 5 - stabilisce infine le percentuali di incremento della spesa del personale, con l'apposita tabella 2, e le ipotesi di deroga, fermo il limite di spesa corrispondente al valore soglia della tabella 1;

Ai fini della verifica, pertanto, la prima operazione da effettuare riguarda:

- a) l'individuazione della spesa del personale, comprensiva di oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, desunta dall'ultimo rendiconto approvato. Il rendiconto di riferimento è quello dell'anno 2020;

- b) l'individuazione della media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, dedotto l'ammontare del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata. Il triennio di riferimento è quello 2018-2019 2020 ed il fondo crediti di dubbia esigibilità da considerare è quello desunto dal bilancio di ogni anno del triennio;
- c) la determinazione del rapporto tra la spesa di cui al punto a) e la media delle entrate di cui al punto b), espresso con valore percentuale;
- d) l'eventuale incremento della spesa del personale in riferimento alla percentuale di cui alla tabella 2 ovvero spendendo i *resti* maturati fino al 2021. E' procedibile nel solo caso in cui il predetto rapporto sia inferiore al *valore soglia* della tabella 1;
- e) in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 i comuni "virtuosi" possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%

Nel caso di specie, sulla base di quanto analiticamente riportato negli allegati prospettiche formano parte integrante della presente proposta:

- il Comune di Martiniana Po appartiene agli enti di fascia x e il *valore soglia* di cui alla tabella 1 è pari al 29,50%;
- la spesa del personale dell'anno 2020, al netto dell'IRAP, è pari a € 114.406,76;
- la media delle entrate del triennio 2018-2020, al netto del FCDE, è pari a € 506.843,02;
- il rapporto tra le spese e le entrate di cui sopra è quindi pari al 22,57 % ed è inferiore al valore soglia del 29,5 % (€ 149.518,69 è la spesa massima di personale);

DATO ATTO che sono state verificate le condizioni per procedere nel triennio 2021 – 2023 con le eventuali sostituzioni di personale:

- rispetto del limite di cui alla tabella 1 del DM 17/03/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.Lgs. 34/2019 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;
- rispetto del limite per il triennio 2021-2023 della spesa programmata di personale, anche se solo presunta, rispetto al corrispondente ammontare dell'anno 2008 ex art. 1 comma 562 L. 296/2006 precisamente quantificata in € 177.990,66 al netto delle componenti escluse.

RICHIAMATA la deliberazione di Consiglio Comunale n. n.33 del 28.10.2021 con la quale il comune di Martiniana Po recedeva dall'Unione Montana dei Comuni del Monviso con decorrenza dal 1 Dicembre 2021;

RICHIAMATA la deliberazione di Consiglio dell'Unione Montana dei Comuni del Monviso n. 39 del 18/11/2021 con la quale si individuava la dotazione organica del Comune di Martiniana Po, come di seguito:

- ARNAUDO Renato Livio - unità di categoria B1, posizione giuridica B1, posizione economica B5, rapporto di lavoro a tempo pieno, profilo professionale “Esecutore”;
- MEINERI Donatella, unità di categoria C, posizione giuridica C1, posizione economica C4, rapporto di lavoro a tempo pieno, profilo professionale “Istruttore”;
- ROLANDO Elisa, unità di categoria C, posizione giuridica C1, posizione economica C1, rapporto di lavoro a tempo pieno, profilo professionale “Istruttore Finanziario Contabile”;

RITENUTO pertanto, di prendere atto della dotazione organica dell’ente adottata con deliberazione del Consiglio dell’Unione Montana n. 39 del 18/11/2021;

VERIFICATO che, i dipendenti dell’Unione possono essere reinquadrati nell’ Ente di appartenenza (Martiniana Po) in quanto sono stati mantenuti i posti in organico e non sono stati coperti con nuove assunzioni, né è stata ridotta la dotazione organica in misura corrispondente al numero dei dipendenti transitati nell’Unione ed è garantito il principio dell’invarianza finanziaria **non cagionando la loro “riassunzione” una variazione in aumento della spesa di personale;**

VERIFICATO CHE:

- il Comune di Martiniana Po ha provveduto ad adempiere a quanto previsto dall’art. 33 del D.Lgs. 165/2001, rilevando l'inesistenza di eccedenze di personale o situazioni di soprannumero;
- il Piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006) è stato approvato – anche per il Comune di Martiniana Po con deliberazione dell’Unione Montana dei Comuni del Monviso n. 12 del 31/01/2019;
- l’Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all’art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull’Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;
- che in materia di contenimento della spesa di personale l’ente -rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto all’annualità 2008 che è di € 177.990,66 al netto delle componenti escluse (ex art. 1, comma 562 della Legge 296/2006 come integrato dall’art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014, conv. in Legge n. 114/2014);

RILEVATO CHE l’Ente non può beneficiare anche dell’utilizzo dei residui delle proprie facoltà assunzionali che risultano pari ad € 0;

Conseguentemente di stabilire come segue il Piano triennale del fabbisogno di personale:

ANNO	n.	Figura/Profilo professionale richiesto	Modalità di reclutamento
2021	1	Cat. C1 istruttore amministrativo contabile – tempo pieno	Transito dal personale dell’Unione
	2	Cat. C4 istruttore Tempo pieno	Transito dal personale dell’Unione
	3	Cat B1, esecutore Tempo pieno	Transito dal personale dell’Unione

TEMPO DETERMINATO
- Non sono previste assunzioni di personale a tempo determinato salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno. - Eventuali attivazioni di tirocini di reinserimento al lavoro al fine di supportare le esigenze dell'ente e contenere le problematiche lavorative presenti sul territorio;

VERIFICATO che il sopra riportato Piano dei fabbisogni di personale relativo agli anni 2021-2022-2023 risulta compatibile con il prospetto della normativa vigente sopra esposta;

CONSIDERATO altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

RIBADITO il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e s.m.i.;

RICHIAMATO altresì il C.C.N.L. vigente del comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritto in data 21/05/2018;

DATO atto, altresì, che il presente provvedimento aggiorna il DUPS (Documento Unico di Programmazione Semplificato) e il tutto sarà trasmesso al Revisore dei Conti per l'acquisizione del parere previsto dall'art. 19, co. 8, Legge 28 dicembre 2001, n. 448 e dall'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

DATO atto, ancora, che il presente provvedimento verrà inserito nel DUPs – Documento Unico di Programmazione Semplificato 2021/2023:

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i. attestante, al contempo, ai sensi dell'art. 147 bis, 1° comma, del medesimo Decreto Legislativo, la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto, rilasciato dal Responsabile del personale;

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione, rilasciato ai sensi dell'art.49, comma 1, e il visto attestante la copertura finanziaria, ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, dal responsabile del servizio finanziario;

Con voti unanimi e favorevoli espressi in forma palese

D E L I B E R A

- 1) DI RICHIAMARE la premessa come parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) DI DARE ATTO che questa Amministrazione tra i percorsi intrapresi, al fine di perseguire gli obiettivi fissati dal legislatore, intende attuare il miglioramento organizzativo e funzionale dell'Ente salvaguardando i livelli qualitativi e quantitativi dei servizi;
- 3) DI CONFERMARE l'attuale dotazione organica così come definita con deliberazione del Consiglio dell'Unione Montana dei Comuni del Monviso n. 39 del 18/11/2021 di cui si prende atto;
- 4) Di dare atto altresì che la spesa complessiva del personale derivante dal triennio 2021
 - 2023 non supera il limite del corrispondente importo del 2008 ex art. 1, comma 562 L. 296/2006, per cui, rispettando in via principale il limite di cui alla tabella 1 del DM 17/03/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.Lgs. 34/2019 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;
- 5) Di stabilire che eventuali assunzioni di personale per sostituire eventuali cessazioni verranno effettuate tramite lo scorrimento delle graduatorie valide approvate nell'anno in corso.
- 6) Di dare atto che il Comune di Martiniana PO, ai sensi dell'art. 5 del decreto ministeriale del 17 marzo, rispettando il limite del valore soglia dettato dalla tabella n. 1, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, può incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, e per le percentuali indicate nella tabella n. 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1.
- 7) Di approvare il piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2021/2023 nel quale vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché di contenimento della spesa di personale, i seguenti inserimenti:

ANNO	n.	Figura/Profilo professionale richiesto	Modalità di reclutamento
2021	1	Cat. C1 istruttore amministrativo contabile – tempo pieno	Transito dal personale dell'unione
	2	Cat. C4 istruttore Tempo pieno	Transito dal personale dell'unione
	3	Cat B1, esecutore Tempo pieno	Transito dal personale dell'unione

TEMPO DETERMINATO

- Non sono previste assunzioni di personale a tempo determinato salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.
- Eventuali attivazioni di tirocini di reinserimento al lavoro al fine di supportare le esigenze dell'ente e contenere le problematiche lavorative presenti sul territorio;

- 8) Di aggiornare conseguentemente il DUPs 2021/2023 dando atto che la presente deliberazione ne costituisce implicito aggiornamento previa l'acquisizione del parere previsto dall'art. 19, co. 8, Legge 28 dicembre 2001, n. 448 e dall'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001, e che l'attuazione del Piano è, pertanto, subordinata al parere favorevole di tale Organismo;
- 9) Di dare atto che i conteggi di cui in premessa essendo molto complessi, sono stati effettuati con specifici fogli di calcolo ai sensi della tabella 1 e 2 del decreto ministeriale del 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58:

CLASSE	A
VALORE SOGLIA	Perc. 29,50%
SPESA DEL PERSONALE (Come rilevata dall'ultimo rendiconto della gestione approvato - 2020)	114.406,76
MEDIA ENTRATE CORRENTI	506.843,02
RAPPORTO SPESE PERS./MEDIA ENTRATE CORRENTI %	22,57
CAPACITA' ASSUNZIONALE (VALORE SOGLIA - RAPPORTO SPESE)	6,93
MASSIMO INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI % (2020 - 2024)	
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (SPESA PERSONALE 2018 * % MAX INCREMENTO)	
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	149.518,69

- 10) DI RISERVARSI di prevedere anche eventuali ulteriori assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010) e di contenimento della spesa del personale;
- 11) DI PROVVEDERE ad aggiornare i corrispondenti documenti programmatori dell'ente;

Di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO
Firmato Digitalmente
BERARDO VALDERICO

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato Digitalmente
ZEROLI Dott.ssa Sonia