



# COMUNE DI PORTO MANTOVANO

## PROVINCIA DI MANTOVA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**Deliberazione n. 31 del 13/03/2021**

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE E DELLE ASSUNZIONI 2021-2023**

L'anno **duemilaventuno** addì **tredici** del mese di **marzo** alle ore **09:00** nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge comunale e provinciale, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale in modalità telematica.

All'appello risultano:

SALVARANI MASSIMO	Sindaco	Presente
GHIZZI PIER CLAUDIO	Vice Sindaco	Presente
MASSARA ROSARIO ALBERTO	Assessore	Presente
CIRIBANTI VANESSA	Assessore	Presente
DELLA CASA BARBARA	Assessore	Presente
BOLLANI DAVIDE	Assessore	Presente

**Presenti n. 6**

**Assenti n. 0**

Partecipa all'adunanza il **Segretario Generale MELI BIANCA** che provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il sig. **SALVARANI MASSIMO** nella sua qualità di **Sindaco** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

*Vista la seguente proposta di deliberazione:*

### **Visti:**

- il testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, d.lgs. 267/2000, che disciplina:
  - ❖ all'art. 48 le competenze della Giunta;
  - ❖ all'art. 91 le "assunzioni", sancendo che 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 e che gli organi di vertice 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. 39, comma 1, della L.449/1997, che prevede che le Amministrazioni pubbliche sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, da effettuarsi al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001, che, sinteticamente, dispone che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono a tali adempimenti non possono assumere nuovo personale, con divieto applicabile ex art. 22 del D.lgs. 75/2017 dal 30/3/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo ministeriali;
- il D.M. del Ministero dell'Interno del 18.11.2020, in G.U. 30/11/2020 n. 297, che indica per gli enti in condizioni di dissesto il rapporto medio dipendenti/abitanti per la fascia demografica dai 10.000 ai 19.999 in un dipendente ogni 166 abitanti, mentre il Comune di Porto Mantovano alla data del 31/12/2020 ha un rapporto di un dipendente ogni 497,81 abitanti (residenti al 31.12.2020 n. 16566, dipendenti n. 31 a tempo pieno e 4 part time per complessivi 33,28 dipendenti rapportati a tempo pieno);
- le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate in Gazzetta Ufficiale il 27/7/2018, entrate in vigore decorsi 60 gg dalla pubblicazione e quindi il 24/9/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione approvate in data 8/5/2018 (dotazione organica valore finanziario);
- il regolamento uffici e servizi da ultimo modificato con delibera di G.C. n. 3 del 11/1/2020 che, fra l'altro, individua la macro struttura dell'Ente;
- la legge di bilancio n. 178 del 30/12/2020 che ai commi 69-70 dispone che per l'anno 2021, al fine di consentire ai comuni di fare fronte tempestivamente ai maggiori oneri di gestione dei procedimenti connessi ai Bonus edilizi, è autorizzata l'assunzione, a tempo determinato e a tempo parziale e per la durata massima di un anno, non rinnovabile, di personale da impiegare ai fini del potenziamento degli uffici preposti agli adempimenti appunto in materia di Bonus edilizi in deroga ai limiti di spesa stabiliti dall'articolo 1, commi 557, 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e che agli oneri derivanti dalle assunzioni citate i comuni provvedono nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente nonché mediante riparto di apposito fondo, e ai commi 797-804 disciplina il potenziamento dei servizi sociali territoriali;
- l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, secondo il quale il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

- l'art. 33, c. 2, D.L. 34 del 30.4.2019, convertito in Legge 58/2019, ai sensi del quale 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 in bilancio di previsione;
- il decreto attuativo della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica D.M 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato in G.U. n. 108 del 27/4/2020, che definisce le capacità assunzionali di personale nei Comuni e che:
  - o individua i valori soglia, differenti per fascia demografica, del rapporto tra le spese di personale (definita e calcolata in modo diverso e per finalità diverse rispetto alla spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 L. 296/2006) e la media delle entrate correnti, che per il Comune di Porto Mantovano (ente nella fascia demografica f comuni da 10.000 a 59.999 abitanti) è pari al 27% (art. 4, tabella 1, lett. f);
  - o individua le percentuali massime annuali di incremento della suddetta spesa per i comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia;
  - o si applica ai comuni con decorrenza 20 aprile 2020;
  - o dispone all'art. 5 comma 1 che i comuni appartenenti alla fascia dai 10mila ai 59.999 abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia (cosiddetti enti virtuosi), fino al 31/12/2024 possono incrementare la spesa di personale registrata nel 2018 nella misura indicata per ciascuna annualità 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 in tabella 2 dell'art. 5 (16% nel 2021, 19% nel 2022, 21% nel 2023, 22% nel 2024);
  - o sancisce, all'art. 5 comma 2 per i medesimi comuni virtuosi per il periodo 2020-2024, che sono fatte salve le facoltà assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 (quindi relative al quinquennio 2015-2019), in deroga agli incrementi percentuali individuati nella tabella 2 (16% nel 2021 ecc), fermo restando il rispetto del valore soglia, pertanto tali enti possono assumere per turn over;
- la circolare 13/5/2020 in Gazzetta Ufficiale 226 del 11/9/2020 del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno sul decreto 17/3/2020, che esplica le modalità di calcolo dei criteri indicati nel decreto 17 marzo 2020;
- l'art. 101 del CCNL relativo al personale dirigente dell'area funzioni locali 17.12.2020 che dispone che nei comuni fino a 100.000 abitanti, l'assunzione delle funzioni di segretario comunale comporta, fra l'altro, "la responsabilità della proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale";

#### **Riconosciuto che:**

- 1) il Piano triennale del fabbisogno di personale è uno strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- 2) il Piano triennale del fabbisogno si sviluppa in ambito triennale, annualmente aggiornabile in base alle nuove o mutate esigenze;
- 3) il Piano triennale del fabbisogno è un allegato al DUP da presentare da parte della Giunta al Comunale al Consiglio;
- 4) Il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- 5) Per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non è espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima;

- 6) Per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, comma 557 – spesa media triennio 2011/2013– della L. n. 296/2006;
- 7) Nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati ed è possibile coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- 8) Il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni, intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

**Dato atto** del contesto normativo di riferimento che definisce i limiti alle assunzioni, in particolare:

- **l'esistenza di divieto di assunzione:**

1. ai sensi dell'art. 1 comma 557-ter della Legge 296 del 27.12.2006 in caso di mancato rispetto del comma 557 del medesimo articolo inerente la riduzione della spesa di personale;
2. ai sensi dell'art. 9 comma 1-quinquies del D.L. 24.6.2013 n. 113, convertito in legge 7.8.2016 n. 160, in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione e il relativo invio alla Banca dati unitaria delle amministrazioni pubbliche (BDAP) dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché dei dati aggregati per voce del piano dei conti integrato; tale divieto viene meno nel momento in cui gli enti adempiono all'approvazione e all'invio dei documenti contabili indicati nel comma in parola;
3. ai sensi dell'art 48 del d.lgs. 11.4.2006 n. 198 in caso di mancata approvazione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, approvato per il triennio 2021-2023 con D.G.C. 13 del 13/2/2021;
4. ai sensi dell'art. 10 comma 5 del l.gs. 150 del 27.10.2009 in caso di mancata adozione del Piano della Performance;
5. ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs. 30/03/2001 n. 165 in caso di mancata ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale;
6. ai sensi dell'art. 6 comma 6 del d.lgs. 30/03/2001 n.165, in caso di mancata approvazione del piano triennale dei fabbisogni in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance, e la sua trasmissione mediante il sistema SICO alla Ragioneria generale dello Stato;
7. ai sensi dell'art. 9 del D.L. 185/2008 qualora l'ente non sia in regola con gli obblighi di gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica;

- **l'esistenza di limiti alla spesa di personale:** ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, che statuisce, fra l'altro, che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale che si calcola con riferimento, ex art. 1, comma 557 quater della citata legge 296 con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, che per il Comune di Porto Mantovano è

Spesa 2011	Spesa 2012	Spesa 2013	Media triennio 11-13
1.544.515,63	1.526.214,35	1.499.155,26	<b>1.523.295,08</b>

- **l'esistenza di ulteriori limiti in merito alla spesa annua per lavoro flessibile:** ai sensi dell'art. 9 comma 28 del d.l. 31.5.2010 n. 78 e dell'art. 20 comma 3 D.lgs. 75 del 25.5.2017 per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, la spesa annua per lavoro flessibile non può eccedere la spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ridotta del valore utilizzato per le stabilizzazioni, che per il Comune di Porto Mantovano ammonta a **euro 76.560,68**;

**Ricordato** che prima di ogni assunzione è necessario verificare il rispetto della normativa sopra citata;

**Verificato** che la ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale è stata effettuata con note: prot. 1953 del 25/1/2021 per il settore Attività produttive, cultura, servizio economato informatica, prot. 2104 del 26/1/2021 per il settore Ragioneria, tributi, controllo di gestione, controllo società

partecipate, prot. 1980 del 25/1/2021 per il settore Amministrativo, prot. 2385 del 29/1/2021 per il settore tecnico opere pubbliche e urbanistica, nota del 27/1/2021 per il settore vigilanza, prot. 2115 del 26/1/2021 per il settore Servizi alla persona;

**Preso atto che:**

- il Decreto 8 maggio 2018 “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” dispone all’art. 2 che la “dotazione organica è un valore finanziario, intesa quale valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile”, che per i Comuni è, per legge, la spesa media del triennio 2011-2013 che per il Comune di Porto Mantovano è pari a euro **1.523.295,08**;
- la programmazione della spesa 2021-2023 come Allegato A) non supera la spesa potenziale massima sostenibile (valore finanziario della dotazione organica). Essa è programmata tenendo conto del personale attualmente in servizio a tempo indeterminato, delle convenzioni per l’utilizzo di personale dipendente di altri enti, delle cessazioni attualmente conosciute per pensionamento, nonché del personale assumibile ai sensi del DM 17/3/2020 e delle assunzioni a tempo determinato ai sensi dell’art. 1 commi 69 e 70 L. 178/2020;
- la situazione organica dell’ente alla data attuale è quella allegata “dotazione organica (Allegato B);
- sussiste la convenzione in uscita ex art. 14 ccnl 2004 con altro Comune presso il quale è utilizzato parzialmente il Funzionario Amministrativo Contabile;
- sussiste la convenzione per la gestione in forma associata dell’ufficio di segreteria comunale approvata con Delibera di Consiglio comunale n. 56 del 29/7/2019, secondo la quale il Segretario Comunale del Comune di Suzzara presta servizio anche presso il Comune di Porto Mantovano e il Comune di Motteggiana;
- sussiste la gestione associata con il Comune di San Giorgio Bigarello e il Comune di Castelbelforte del servizio Polizia Locale, come da delibera di C.C. n.4 del 29/1/2020;
- sussiste la convenzione per l’utilizzo in entrata di messo comunale per 12 ore settimanali fino al 31/12/2022;

**Rilevato che** già con delibera di G.C. 150 del 31/10/2020:

- è stata calcolata la spesa di personale ai sensi dell’art. 2 lett. a) del DM 17/3/2020, che definisce la spesa di personale come la spesa impegnata per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell’IRAP, rilevata nell’ultimo rendiconto della gestione approvato (2019) pari a € 1.496.708,02;
- sono stata calcolate ai sensi dell’art. 2 lett. b) del DM 17/3/2020 le entrate correnti come media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2019, 2018, 2017), considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all’ultima annualità considerata, pari a € 10.234.757,48;
- il Comune di Porto Mantovano, appartenente alla fascia demografica f) del DM 17/3/2020, ha una incidenza della spesa di personale su entrate correnti del 14,62%, mentre la soglia massima è definita dall’art. 4 il DM 17/3/2020 nel 27%;
- è stato preso atto che il Comune di Porto Mantovano è ENTE VIRTUOSO, in quanto si colloca al di sotto del valore soglia del rapporto della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del 27% (pari a euro  $10.234.757,48 \times 27\% = 2.763.384,52$  valore soglia espresso in euro);
- è stato calcolato, in applicazione dell’art. 5, tabella 2 del D.M. 17/3/2020, l’incremento massimo per l’anno 2020 della spesa di personale 2018 per il valore del 9% di euro 1.554.770,36 ovvero euro 139.929,34;

**Visto il piano del fabbisogno di personale 2020-2022 e il piano assunzionale 2020**, di cui alle delibere di Giunta Comunale n. 12 del 1/2/2020 e n. 150 del 31/10/2020;

**Preso atto che**, in attuazione del menzionato piano del fabbisogno 2020, sono stati assunti:

- 1 Agente di Polizia Locale il 16/5/2020 per il valore annuo di 20.344,07, con procedura art. 34 bis d.l.gs. 165/2001 iniziata prima della entrata in vigore del 20/4/2020 e quindi non soggetta alla disciplina del DM 17/3/2020, come chiarito dalla circolare 13/5/2020 “(Al fine di non

penalizzare i comuni che, prima della predetta data, hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, anche con riguardo a budgets relativi ad anni precedenti, si ritiene che, con riferimento al solo anno 2020, possano esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro il 20 aprile le comunicazioni obbligatorie ex art. 34-bis della legge n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente...”)

- 1 Assistente Sociale cat. D il 23/11/2020 per il valore annuo di euro 22.135,47 utilizzando i **resti assunzionali 2015 – 2019** (art. 5 comma 2 D.M. 17/3/2020), che sono passati quindi da euro 88.957,81-22.135,47 a euro **66.822,34**;

**Dato atto che:**

a) ai sensi del comma 1 dell'art. 5 del DM 17/3/2020 fino al 31/12/2024 il Comune di Porto Mantovano può incrementare la spesa di personale registrata nel 2018 (pari a euro 1.554.770,39 nella misura indicata per ciascuna annualità 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 in tabella 2 dell'art. 5 (16% nel 2021, 19% nel 2022, 21% nel 2023, 22% nel 2024): nel 2021 16% di euro 1.554.770,39 pari a euro **248.763,26**;

b) ai sensi del comma 2 dell'art. 5 del DM 17/3/2020 può utilizzare altresì per il periodo 2020-2024 le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti (quindi relative al quinquennio 2015-2019) pari a euro **66.822,34**;

- l'aumento della spesa di personale non può comunque eccedere il valore soglia;

**Preso atto altresì che** ai sensi dell'art. 7 comma 1 del DM 17/3/2020 la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del DM 17/3/2020 **non rileva** ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 comma 557 quater L. 27/12/2006 n. 296;

**Esaminati** i fabbisogni di personale richiesti Responsabili dei servizi, indicati nella rilevazione delle eccedenze di personale;

**Considerato che** non sono previste nel triennio 2021-2023 cessazioni per pensionamento, mentre l'eventuale cessazione per altri motivi di dipendenti sarà sostituita nel rispetto della normativa in materia di assunzioni;

**Ritenuto di** approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2021/2022/2023, prevedendo, oltre al mantenimento del personale attualmente in servizio:

- l'assunzione 1 Istruttore Tecnico C a tempo indeterminato pieno;
- l'assunzione 1 istruttore amm./contabile C a tempo indeterminato pieno;
- assunzione 1 istruttore Direttivo in sostituzione di personale cessato a fine 2020;
- la sostituzione di personale che dovesse cessare dal servizio nel corso del triennio 2021-2023;
- l'assunzione di 1 Istruttore Tecnico ai sensi dell'art. 1 c. 69 e 70 Legge di bilancio n. 178 del 30/12/2020 per un anno a tempo parziale 94,44% al fine di consentire al comune di fare fronte tempestivamente ai maggiori oneri di gestione dei procedimenti connessi ai Bonus edilizi, secondo le modalità che saranno definite da apposito decreto del MEF e finanziata dal Fondo di cui al citato comma 70 L. 178/2020;

**Dato atto che** le menzionate programmate assunzioni a tempo indeterminato non comportano ai sensi dell'art. 33 comma 2 d.l. 34 del 30/4/2019, convertito in L. 58 del 28/6/2019, l'aumento del limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23 c. 2 del d.lgs. 75 del 25 maggio 2017, in quanto in applicazione del DM 17/3/2020, il personale in servizio al 31/12/2018 era di 41 unità, mentre si prevede che al 31/12/2021 i dipendenti saranno 35 (attuali) + 4 = 39, inclusa l'unità a tempo determinato Istruttore Tecnico Bonus edilizi;

**Verificato che** questo ente rispetta i limiti di spesa di personale ex art. 1 comma 557 quater l.296/2006 in quanto:

- a) il consuntivo 2019, approvato dal C.C. evidenzia una spesa di personale inferiore alla spesa 2011 e comunque inferiore alla media del triennio 2011/2013;
- b) la programmazione della spesa 2021-2023 come Allegato A) non supera la spesa potenziale massima sostenibile. Essa è programmata tenendo conto del personale attualmente in servizio a tempo indeterminato, delle convenzioni per l'utilizzo di personale dipendente di altri enti, delle cessazioni attualmente conosciute per pensionamento, nonché del personale assumibile ai sensi del DM 17/3/2020 e delle assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 1 commi 69 e 70 L. 178/2020;

**Visti:**

- la delibera di Giunta Comunale n. 18 del 20/2/2021 avente ad oggetto "Approvazione del Documento Unico di Programmazione 2021- 2023" da presentare al Consiglio Comunale e dato atto che nel Documento Unico di Programmazione (DUP) Sezione Operativa 2021/2023, sono stati espressi gli indirizzi per l'approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023;
- la delibera di Giunta Comunale n. 25 del 27/2/2021 di approvazione della Nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione da presentare al Consiglio Comunale, dove sono stati espressi gli indirizzi per l'approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023;
- la delibera di Giunta Comunale n. 26 del 27/2/2021 di approvazione dello Schema di Bilancio 2021-2023;

- la relazione del Responsabile del settore Ragioneria Finanze Bilancio prot. n. 5681 del 6/3/2021, nella quale si evidenzia il mantenimento degli equilibri di bilancio nel triennio 2021-2023, tenuto conto dello schema di bilancio 2021-2023 approvato con la delibera di Giunta del 27/2/2021;

- la asseverazione dell'organo di revisione in data 8 marzo 2021 verbale n. 4, pervenuto al prot. 6064 del 10/3/2021, avente ad oggetto "accertamento ex art. 19, comma 8, L. 448/2001, sulla proposta di deliberazione di Giunta comunale concernente "Piano triennale dei fabbisogni del personale 2021-2023 e piano assunzioni 2021. Verifica capacità assunzionale DM 17.03,2020", nella quale si dà atto "di aver accertato che la programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2021-2023 è improntata al rispetto:

- del principio della riduzione programmata delle spese di personale, inteso quale contenimento della spesa con riferimento al valore medio del triennio 2011 – 2013;

- delle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale, determinazione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato e limiti alle assunzioni di personale non a tempo indeterminato;

- del mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2021-2023 a seguito dell'adozione del Piano del fabbisogno personale 2021-2023, così come anche attestato in data 6/3/2021 dal Responsabile del settore Ragioneria dott. Angela Del Bon";

**DELIBERA**

**1) DI APPROVARE** il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023, prevedendo, oltre al mantenimento del personale attualmente in servizio e quindi la sua sostituzione in caso di cessazione, quanto segue

N posti da coprire	Figura professionale	cat	Tempo	anno	Modalità copertura
1	Istr Tecn	C	Pieno	2021	Mobilità/concorso/scorrimento

			RUOLO		graduatorie altri enti
1	Istr. Amm/ Contab	C	Pieno RUOLO	2021	Mobilità/concorso/scorrimento graduatorie altri enti
1	Istr. Dir.	D	Pieno RUOLO	2021	Mobilità/concorso/scorrimento graduatorie altri enti
Termine delle procedure non concluse nel corso del 2022 e 2023					

**nonché assunzione di 1 Istruttore Tecnico ai sensi dell'art. 1 c. 69 e 70** Legge di bilancio n. 178 del 30/12/2020 per un anno a tempo parziale 94,44% al fine di consentire al comune di fare fronte tempestivamente ai maggiori oneri di gestione dei procedimenti connessi ai Bonus edilizi, secondo le modalità che saranno definite da apposito decreto del MEF e finanziata dal Fondo di cui al citato comma 70 L. 178/2020;

**2) DI DISPORRE** per esigenze eccezionali o temporanee, attualmente non identificate, il ricorso ai sensi dell'art. 36 d.lgs. 165/2001 nel limite della spesa per lavoro flessibile nel triennio 2020-2022 per l'importo non superiore a euro 76.560,68, previo stanziamento di risorse a bilancio;

**3) DI APPROVARE:**

A) la programmazione della spesa di personale 2021-2023 come Allegato A) ex art. 1 comma 557 l. 296/2006;

B) la dotazione organica dell'ente quale ricognizione del personale in servizio e del personale assumibile (Allegato B);

C) il Prospetto CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021 (DM 17/3/2020 art. 5 comma 1 e CAPACITA' ASSUNZIONALE RESTI QUINQUENNIO 2015-2019 DM 17/3/2020 ART. 5 COMMA 2 per euro **66.822,34** da utilizzare nel periodo 2021-2024) Allegato C)

D) Prospetto Utilizzo capacità assunzionale 2021 Allegato D

**4) DI DARE ATTO** che la spesa derivante dal suddetto piano triennale del fabbisogno di personale è coerente con le previsioni di spesa del personale contenute nello schema di bilancio 2021/2023, tenuto conto dei tempi per le assunzioni;

**5) DI RISERVARSI** di modificare il presente atto a seguito di interventi normativi e/o per esigenze organizzative, funzionali e/o finanziarie e/o di sospenderne, dilazionarne l'attuazione anche in relazione a modifiche o interventi normativi o finanziari o diverse interpretazioni o orientamenti giurisprudenziali contabili, nonché sulla base delle verifiche e delle capacità di bilancio dell'Ente al fine del rispetto della normativa e dei vincoli in materia assunzionale e degli equilibri di bilancio, nonché riservarsi di modificare il presente atto per l'eventuale assunzione di 1 Assistente Sociale in relazione alle misure previste dalla Legge 178/2020 art. 1, commi da 797 a 802 in materia di potenziamento dei servizi sociali comunali;

**6) DI DARE ATTO** che il presente atto costituisce un allegato obbligatorio del DUP.

*Visti i seguenti pareri richiesti ed espressi sulla suindicata proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000:*

1. *Responsabile del servizio interessato;*
2. *Responsabile del servizio finanziario;*



*Con voti unanimi*

**DELIBERA**

*Di approvare la suindicata deliberazione.*

*Di dichiarare, con separata unanime votazione, immediatamente eseguibile il presente atto, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000.*

*Visti i seguenti pareri richiesti ed espressi sulla suindicata proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000:*

- 1. Responsabile del servizio interessato;*
- 2. Responsabile del servizio finanziario;*

*Con voti unanimi*

**DELIBERA**

*Di approvare la suindicata deliberazione.*

*Di dichiarare, con separata unanime votazione, immediatamente eseguibile il presente atto, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000.*

Letto, approvato e sottoscritto

IL Sindaco  
SALVARANI MASSIMO  
(sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21  
D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

IL Segretario Generale  
MELI BIANCA  
(sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21  
D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)