

# UNIONE MONTANA DEI COMUNI DEL MONVISO PAESANA (Provincia di Cuneo)

*VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA*

*N. 50*

**OGGETTO: Programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024. Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione 17 marzo 2020. Integrazione.**

L'anno **duemilaventidue** addì **nove** del mese di **giugno** alle ore **19:44** in Paesana, nella sala consigliare dell'Unione Montana dei Comuni del Monviso, previo esaurimento delle formalità prescritte dallo Statuto dell'Unione, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta.

All'appello risultano :

<i>n.</i>	<i>Cognome e nome</i>	<i>Carica</i>	<i>Presente</i>	<i>Assente</i>
1	MEIRONE Emidio	Presidente	X	
2	GIUSIANO Nico	Vice Presidente	X	
3	NASI Cristiana	Assessore	X	
4	PEROTTO Dora	Assessore	X	
5	ROVERE Silvia	Assessore	X	
6	VAUDANO Emanuele	Assessore	X	
		<i>Totale</i>	<i>6</i>	<i>0</i>

E pertanto il numero è legale.

Con l'assistenza continua e l'opera del Vice Segretario dell'Unione Signor **GOLDONI Paolo**.

Il Signor **MEIRONE Emidio** nella sua qualità di Presidente assume la Presidenza e riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

## LA GIUNTA

Premesso che:

Atteso 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, Ostana, 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;

Preso atto che, 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 tra i Comuni di Brondello, Castellar, Crissolo, Gambasca, Oncino, Ostana, Paesana, Pagno e Sanfront, che, conseguentemente, dal gennaio 2015, ha iniziato ad operare concretamente;

Atteso che, come stabilito con deliberazioni consiliari n. 17 e n. 18 del 19 giugno 2015, dal 1° di luglio 2015 sono transitati all'Unione – ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001 - i dipendenti dei Comuni alla stessa inizialmente aderenti nonché parte del personale della Comunità Montana Valli del Monviso (come da proposta del Commissario della medesima);

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 16 del 29 giugno 2015, con la quale veniva approvata, tra l'altro, la dotazione organica iniziale della Unione Montana dei Comuni del Monviso;

Atteso che aderivano successivamente all'Unione Montana dei Comuni del Monviso anche i Comuni di Martiniana Po e di Revello, con conseguente modifica statutaria nel testo pubblicato sul BUR Piemonte n. 34 in data 27 agosto 2015;

Ricordato che, con decorrenza dal 1° gennaio 2016, sono transitati all'Unione – ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001 - i dipendenti dei citati Comuni di Martiniana Po e di Revello;

In conseguenza delle vicende sopra indicate che hanno condotto al definitivo assetto istituzionale ed organizzativo dell'Unione Montana dei Comuni del Monviso, con la propria precedente deliberazione n. 58 del 28.12.2015 veniva determinata quella che può essere definita come la definitiva dotazione organica iniziale dell'Unione Montana dei Comuni del Monviso;

L'art. 39, comma 1 della legge 27.12.1997, n. 449 dispone che *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”* (sostituita dalla legge 12.3.1999, n. 68 e s.m.i.);

Il D.Lgs. n. 267/2000, all'art. 89 comma 5, dispone che gli enti locali *“... provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle sole esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti”*;

L'art. 35 del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165 e s.m.i. prevede che *“le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni...”*;

L'art. 91 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali debbano provvedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

Il D.Lgs. 75/2017 in vigore dal 22.06.2017, dispone in materia modifiche al D.Lgs. 165/2001 ed in particolare all'art. 6 prevede, in luogo della programmazione triennale, il piano triennale dei fabbisogni di personale e per la dotazione organica non viene più prevista la rideterminazione ma la sua consistenza deve essere indicata dall'amministrazione ed eventualmente rimodulata in base ai fabbisogni;

Il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione con decreto dell'8 maggio 2018, ha definito, ai sensi dell'art. 6 ter le linee di indirizzo volte a orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei fabbisogni di personale.

Tali linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare, definiscono una metodologia operativa di orientamento che gli enti locali realizzano nell'ambito dell'autonomia organizzativa a essi riconosciuta delle fonti normative, nel rispetto dei vincoli assunzionali e di finanza pubblica attualmente previsti;

Nella nuova impostazione la dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. In pratica la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalla facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dall'art. 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017 (superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni), non può essere superiore alla spesa potenziale massima, la quale a sua volta per gli enti locali, non può superare la media della spesa del personale sostenuta nel periodo 2011 – 2013 (valore della spesa dell'anno 2008 per gli enti che non erano soggetti al patto di stabilità) per il personale a tempo indeterminato e la spesa sostenuta nell'anno 2009 per il personale a tempo determinato o con altri rapporti di lavoro flessibile (limite di spesa consentito dalla legge).

Considerato che in materia di personale il quadro normativo dopo l'emanazione del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 17.3.2020, può essere così definito:

- L'art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni ed integrazioni, disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei comuni consentendo, considerato il disposto del citato art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'art. 14-bis, comma 3, del citato decreto-legge n. 4 del 2019;
- L'art. 3, comma 5-sexies, del citato decreto-legge n. 90 del 2014 secondo cui «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»;

- L'art. 33, comma 2 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (comma modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall' art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall' art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8) che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria e stabilisce che:

*«A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma (per i Comuni: 20.4.2020), anche per le finalità di cui al comma 1, 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.*

*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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato...*

*I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni.*

*I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia»;*

- Il **Decreto 17.3.2020** emanato dal Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, che stabilisce:

#### **Art. 1. Finalità, decorrenza, ambito soggettivo**

*“1. Il presente decreto è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia”.*

#### **Art. 4. Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale**

*“1. In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei*

comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:

**Tabella 1**

a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,5%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,6%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,6%
d)...omissis...	

2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

**Art. 5. Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio**

"1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, 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:

**Tabella 2**

<b>a) Comuni con meno di 1.000 abitanti:</b>	anno 2020	23,0%
	anno 2021	29,0%
	<b>anno 2022</b>	<b>33,0%</b>
	anno 2023	34,0%
	anno 2024	35,0%
<b>b) Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti:</b>	anno 2020	23,0%
	anno 2021	29,0%
	<b>anno 2022</b>	<b>33,0%</b>
	anno 2023	34,0%
	anno 2024	35,0%
<b>c) Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti:</b>	anno 2020	20,0%
	anno 2021	25,0%
	<b>anno 2022</b>	<b>28,0%</b>
	anno 2023	29,0%
	anno 2024	30,0%

**Art. 6. Individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale**

1. I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

**Tabella 3**

<b>a) comuni con meno di 1.000 abitanti</b>	<b>33,5%</b>
<b>b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti</b>	<b>32,6%</b>
<b>c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti</b>	<b>31,6%</b>
<b>d)...omissis...</b>	

3. I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

A differenza di quanto espressamente previsto dall'art. 1, comma 562, la nuova disciplina non fa più riferimento ad un "limite di spesa" e cioè all'ammontare della spesa complessiva per il personale sostenuto dall'ente nel 2008, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, ma individua una diversa modalità di governo della spesa corrente per spesa di personale, e cioè una "facoltà assunzionale" dell'ente calcolata sulla base di un valore di soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall'ente, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE).

Si tratta dunque di una diversa regola assunzionale con la quale viene indirettamente sollecitata la cura dell'ente nella riscossione delle entrate e la definizione, con modalità accurate, del FCDE. Sicché, nel momento in cui l'ente procederà a bandire una procedura per l'assunzione di una o più unità di personale a tempo indeterminato occorrerà verificare se sussistano gli spazi assunzionali consentiti dal valore di soglia di spesa come disciplinato dal Decreto 17 marzo 2020.

La nuova disciplina delle assunzioni a tempo indeterminato introdotta dall'art. 33, comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 e dal Decreto 17 marzo 2020 ad una prima disamina appare applicarsi uniformemente ai Comuni siano essi singoli oppure associati nell'ambito di una Unione di Comuni e, conseguentemente, sembra superare e porre nel nulla le varie disposizioni che in passato erano state emanate specificamente per le assunzioni a tempo indeterminato delle Unioni di Comuni;

Si tratta di una differenza da ritenere coerente con il diverso modello di governo delle assunzioni da parte dei comuni sopra descritta che, anziché prevedere un limite di spesa, e cioè un parametro economico, di stock, a carattere rigido (come quello di cui all' art.1, comma 562 della Legge 27.12.2006, n. 296), stabilisce una diversa modalità di calcolo dello spazio assunzionale dell'ente, facendo riferimento ad un parametro finanziario, di flusso, a carattere flessibile, calcolato sulla base di un valore di soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti, parametro che è difficilmente applicabile alla struttura finanziaria delle Unioni di Comuni, se non facendo riferimento al parametro ricavato dai dati finanziari dei singoli Comuni associati in una Unione;

La riprova di quanto sopra sembrerebbe essere data dal fatto che nel Decreto 17 marzo 2020 vi è una sola norma specificamente dedicata alle Unioni, laddove all'art. 5, comma 3 viene stabilito che:

*“Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell’art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell’ «Unione di comuni» prevista dall’art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all’assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020 -2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all’assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale, purchè collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.*

Pertanto, in questa fase di prima attuazione delle disposizioni del Decreto 17 marzo 2020 appare quanto mai opportuna una programmazione del fabbisogno di personale a tempo indeterminato definita in maniera “cautelativa”, ossia nel senso di utilizzare quale parametro di riferimento le facoltà assunzionali dei singoli Comuni membri dell’Unione presso i quali andranno a prestare servizio le unità di personale previste dal presente programma triennale del fabbisogno del personale;

Considerate, quindi, le facoltà assunzionali a tempo indeterminato limitate e definite dai diversi interventi normativi, da ultimo quelli di cui all’art. 33, comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 ed al Decreto 17 marzo 2020, l’Amministrazione al fine di sostenere e perseguire i propri obiettivi è chiamata ad una progettazione organizzativa attenta e coerente con le proprie strategie, nonché dinamica in base alle necessità che si presentano al mutare degli assetti organizzativi;

Sulla base delle disposizione del Decreto 17 marzo 2020 e delle altre disposizioni di legge sopra richiamate, le facoltà assunzionali dei Comuni membri dell’Unione per l’anno 2020 sono le seguenti:

### **Comune di Brondello**

Comune di Classe a)	
Valore soglia	<b>29,5%</b>
a) Spesa del personale (al netto dell’IRAP)	<b>€ 84.253,51</b>
(come rilevata dall’ultimo rendiconto delle gestione approvato – anno 2021)	
b) Media Entrate correnti	
(ultimi 3 rendiconti approvati, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità)	
	<b>€ 241.166,29</b>
Rapporto a) / b)	<b>34,94%</b>
Massimo incremento anno 2022 della spesa del personale	<b>33,0%</b>
(come rilevata dal rendiconto della gestione approvato – anno 2018)	
(€ 89.637,81 x 0.33 = € 29.580,47)	
Valore soglia di rientro della maggior spesa del personale entro il 2025	<b>33,5%</b>
Spesa del personale corrispondente al 33,5%	<b>€ 80.790,71</b>

entro il 2025

Facoltà assunzionale effettiva 2022 (rispetto del valore soglia del 29,5%)

**Art. 6, comma 1 - Decreto 17.3.2020** **- € 13.109,46**

### **Comune di Gambasca**

Comune di Classe a)

Valore soglia **29,5%**

a) Spesa del personale (al netto dell'IRAP) **€ 98.408,81**

(come rilevata dall'ultimo rendiconto delle gestione approvato – anno 2021)

b) Media Entrate correnti

(ultimi 3 rendiconti approvati, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità) **€ 288.970,56**

Rapporto a) / b) **34,05 %**

Massimo incremento anno 2022 della spesa del personale **33,0%**  
(come rilevata dal rendiconto della gestione approvato – anno 2018)  
(€ 94.974,59 x 0.33 = € 31.341,61)

Valore soglia di rientro della maggior spesa del personale entro il 2025 **33,5%**

Spesa del personale corrispondente al 33,5% **€ 96.805,14**  
entro il 2025

Facoltà assunzionale effettiva 2022 (rispetto del valore soglia del 29,5%)

**Art. 6, comma 1 - Decreto 17.3.2020** **- € 13.162,50**

### **Comune di Ostana**

Comune di Classe a)

Valore soglia **29,5%**

a) Spesa del personale (al netto dell'IRAP) **€ 78.121,58**

(come rilevata dall'ultimo rendiconto delle gestione approvato – anno 2021)

b) Media Entrate correnti

(ultimi 3 rendiconti approvati, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità) **€ 294.335,20**

Rapporto a) / b) **26,54 %**

Massimo incremento anno 2022 della spesa del personale **33,0 %**  
(come rilevata dal rendiconto della gestione approvato – anno 2018)



(€ 77.221,07 x 0.33 = € 25.482,95)

Valore soglia di rientro della maggior spesa del personale entro il 2025 **33,5%**

Spesa del personale corrispondente al 33,5%  
entro il 2025 € **98.602,29**

Facoltà assunzionale effettiva 2022 (rispetto del valore soglia 29,5%)

**Art. 5, comma 1 – Decreto 17.3.2020** € **8.707,30**

### **Comune di Paesana**

Comune di Classe c)

Valore soglia **27,6%**

a) Spesa del personale (al netto dell'IRAP) € **500.795,63**

(come rilevata dall'ultimo rendiconto delle gestione approvato – anno 2021)

b) Media Entrate correnti

(ultimi 3 rendiconti approvati, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità) € **1.824.156,48**

Rapporto a) / b) **27,45 %**

Massimo incremento anno 2022 della spesa del personale **28,0%**  
(come rilevata dal rendiconto della gestione approvato – anno 2018)  
(€ 527.573,73 x 0.28 = € 147.720,64)

Valore soglia di rientro della maggior spesa del personale entro il 2025 **31,6%**

Spesa del personale corrispondente al 31,6%  
entro il 2025 € **576.433,45**

Facoltà assunzionale effettiva 2022 (rispetto del valore soglia del 27,6%)

**Art. 6, comma 3 - Decreto 17.3.2020** € **2.671,55**

### **Comune di Pagno**

Comune di Classe a)

Valore soglia **29,5,%**

a) Spesa del personale (al netto dell'IRAP) € **129.568,12**

(come rilevata dall'ultimo rendiconto delle gestione approvato – anno 2021)

b) Media Entrate correnti

(ultimi 3 rendiconti approvati, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità)	€ 367.573,44
Rapporto a) / b)	<b>35,25 %</b>
Massimo incremento anno 2022 della spesa del personale (come rilevata dal rendiconto della gestione approvato – anno 2018) (€ 136.713,47 x 0.33 = € 45.115,44)	<b>33,0 %</b>
Valore soglia di rientro della maggior spesa del personale entro il 2025	<b>33,5%</b>
Spesa del personale corrispondente al 33,5% <u>entro il 2025</u>	€ <b>123.137,10</b>
Facoltà assunzionale effettiva 2022 (rispetto del valore soglia del 29,5%)	
<b>Art. 6, comma 1 - Decreto 17.3.2020</b>	<b>- € 21.133,96</b>

### **Comune di Sanfront**

Comune di Classe c) Valore soglia	<b>27,6%</b>
a) Spesa del personale (al netto dell'IRAP) (come rilevata dall'ultimo rendiconto delle gestione approvato – anno 2021)	€ <b>380.605,25</b>
b) Media Entrate correnti (ultimi 3 rendiconti approvati, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità)	€ 1.378.509,78
Rapporto a) / b)	<b>27,61 %</b>
Massimo incremento anno 2022 della spesa del personale (come rilevata dal rendiconto della gestione approvato – anno 2018) (€ 423.281,05 x 0.28 = € 118.518,69)	<b>28,0 %</b>
Valore soglia di rientro della maggior spesa del personale entro il 2025	<b>31,6%</b>
Spesa del personale corrispondente al 31,6% <u>entro il 2025</u>	€ <b>435.609,09</b>
Facoltà assunzionale effettiva 2022 (rispetto del valore soglia del 27,6%)	
<b>Art. 6, comma 3 - Decreto 17.3.2020</b>	<b>- € 136,56</b>

Rilevato che l'Unione Montana relativamente agli obblighi assunzionali di soggetti disabili di cui alla Legge n. 68/1999 e s.m.i.:

- ha provveduto alla verifica annuale dalla quale non sono emerse scoperture;
- prende atto che nel mese di agosto, come già indicato nei documenti di programmazione precedenti, verrà a cessare un'unità appartenente alla suddetta categoria, e che al fine di mantenere la quota d'obbligo dovrà essere sostituita,

qualora non si verificasse la possibilità di riconoscere in tale categoria personale già in servizio;

- le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 68/1999 nel limite della quota d'obbligo non sono soggette a limitazioni di capacità assunzionale.

Verificata, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011 e s.m.i. la mancanza di personale in soprannumero o in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente così come da deliberazione G.C. n. 184 del 23.12.2019;

Visto l'art. 3 comma 8 della Legge 56 del 19.06.2019 che prevede che al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019 – 2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità previste dall'art. 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001;

Con precedente deliberazione della Giunta dell'Unione n. 21 del 31.3.2022 è stata approvata la Programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024 che ora necessita di essere aggiornata a seguito del verificarsi di nuove esigenze di copertura di posti ritenuti necessari, ai fini di garantire la qualità dei servizi nei limiti e nel rispetto delle condizioni previste dalle vigenti leggi in materia di assunzioni di personale e di contenimento del costo di lavoro.

Considerato che nel corso dell'anno 2023 sarà collocato a riposo per maturazione del diritto alla pensione di anzianità una unità di categoria D, Area Tecnica del Comune di Sanfront, sicché risulta necessario procedere prevedere l'assunzione di una unità con profilo professionale tecnico, ancorché di categoria inferiore (Categoria C), con un congruo periodo di anticipo rispetto alla data di collocamento a riposo, al fine di consentire un adeguato periodo di "affiancamento" per il necessario trasferimento di competenze e di conoscenze specifiche inerenti il complesso di attività svolte dal dipendente prossimo al congedo;

Sulla base delle precedenti motivazioni e disposizioni normative, il Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 dell'Unione Montana dei Comuni del Monviso viene così definito:

## **ANNO 2022**

### **ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO – NUOVE UNITA'**

<b>Posto previsto</b>	<b>Posto previsto in copertura (tempo pieno)</b>	<b>Utilizzo facoltà assunzionali su base annuale</b>
- Sede Unione del Comune di Oстана - Area Finanziaria - Categoria C1 - n. 1 Istruttore Contabile	Categoria C1 Istruttore Contabile	<b>Vi è utilizzo di facoltà assunzionale</b>  variazione in aumento € 24.341,10 annuo  (part-time 20 ore settimanali)

**ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO – a seguito di cessazioni di unità di personale (sostituzioni)**

<b>Posto previsto</b>	<b>Posto previsto in copertura (tempo pieno)</b>	<b>Utilizzo facoltà assunzionali su base annuale</b>
- Sede Unione del Comune di Sanfront - Area Tecnica - Categoria C1 - n. 1 Istruttore Tecnico	Categoria C1 Istruttore Tecnico	<b>Vi è utilizzo di facoltà assunzionale</b>  variazione in aumento € 15.604,68 annuo  (part-time 50% - 18 ore settimanali)

**PERSONALE CON CONTRATTO FLESSIBILE**

In materia di assunzioni nelle forme flessibili l'art. 11, comma 4 bis, della Legge n. 114 dell'11/08/2014, di conversione del D. L. n. 90 del 24/06/2014, ha previsto che il vincolo di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (50 % della spesa sostenuta nel 2009) non si applica agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562, art.1, L. n. 296/2006 (sia enti soggetti che non soggetti al patto); "Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009".

Si da atto che per l'Unione Montana dei Comuni del Monviso il tetto di spesa massimo annualmente non superabile (100% anno 2009) ammonta ad € 183.677,85 come accertato con Deliberazione della Giunta dell'Unione n. 107 del 5.10.2018.

Fatti salvi i contratti in essere alla data odierna con scadenza prevista nel corso del triennio in esame ed eventuali proroghe, verranno attivate le procedure per assunzioni a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile a seguito di improvvise necessità organizzative, al momento non pianificabili su richiesta dei Responsabili di Servizio interessati, verificate le disponibilità di bilancio e il rispetto dei vincoli assunzionali.

**ANNO 2023**

**ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO a seguito di cessazioni di unità di personale (sostituzioni)**

<b>Posto lasciato libero</b>	<b>Posto previsto in copertura (tempo pieno)</b>	<b>Utilizzo facoltà assunzionali su base annuale</b>
- Sede Unione del Comune di Pagno - Area Finanziaria - Categoria C 1	Categoria C Istruttore	Non vi è utilizzo di facoltà assunzionale

- n. 1 Istruttore amministrativo	Amministrativo/Contabile e	differenziale retributivo al netto dell'IRAP:
SOSTITUZIONE RUATTA Daniele (C5) (collocamento a riposo aprile 2023)		<b>variazione in diminuzione 4.147,68 annuo</b>

Per ulteriori procedimenti di assunzione a tempo indeterminato, si procederà esclusivamente alla copertura di posti ritenuti necessari ai fini di garantire la qualità dei servizi nei limiti e nel rispetto delle condizioni previste dalle vigenti leggi in materia di assunzioni di personale e di contenimento del costo di lavoro.

Qualora necessario, si procederà all'assunzione di una o più unità di personale di cui alla Legge 68/1999 e s.m.i. qualora, in sede di verifica o cessazione di personale in servizio appartenente a tale tipologia, emerga la scopertura, sino al ripristino della quota d'obbligo.

### **ASSUNZIONI FLESSIBILI**

Fatti salvi i contratti in essere ed eventuali proroghe, verranno attivate le procedure per assunzioni a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile a seguito di improvvise necessità organizzative, al momento non pianificabili su richiesta dei Responsabili dei Servizi interessati, verificate le disponibilità di bilancio e il rispetto dei vincoli assunzionali.

### **ANNO 2024**

#### **ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

Per ulteriori procedimenti di assunzione a tempo indeterminato, si procederà esclusivamente alla copertura di posti ritenuti necessari ai fini di garantire la qualità dei servizi nei limiti e nel rispetto delle condizioni previste dalle vigenti leggi in materia di assunzioni di personale e di contenimento del costo di lavoro.

Qualora necessario, si procederà all'assunzione di una o più unità di personale di cui alla Legge 68/1999 e s.m.i. qualora, in sede di verifica o cessazione di personale in servizio appartenente a tale tipologia, emerga la scopertura, sino al ripristino della quota d'obbligo.

### **ASSUNZIONI FLESSIBILI**

Fatti salvi i contratti in essere ed eventuali proroghe, verranno attivate le procedure per assunzioni a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile a seguito di improvvise necessità organizzative, al momento non pianificabili su richiesta dei Responsabili dei Servizi interessati, verificate le disponibilità di bilancio e il rispetto dei vincoli assunzionali.

Ritenuto, quindi, di approvare il Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, nei limiti e nel rispetto delle condizioni previste dalle vigenti leggi in materia di assunzioni di personale e di contenimento del costo di lavoro;

Riaffermata la possibilità di integrare e modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da

determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione, anche con riferimento alla possibilità di sostituire eventuali cessazioni dal servizio non previste, in particolar modo a causa dell'incertezza dell'attuale riforma sulle pensioni, sempre nel rispetto delle normative vigenti;

Accertato che per i Comuni membri dell'Unione:

- ai sensi della Legge 30 dicembre 2018, n.145 (legge di bilancio 2019) che introduce innovazioni in materia di equilibrio di bilancio degli enti territoriali a partire dall'anno 2019 è verificato il conseguimento dell'obiettivo di finanza pubblica, come evidenziato in specifico prospetto, desunto dalla verifica degli equilibri allegato al rendiconto di gestione, previsto dall'allegato 10 del D.Lgs. n.118/2011;

Accertato che:

- Il Comune di Brondello:
  - ha approvato il Rendiconto di gestione 2021 con deliberazione del Consiglio comunale n. 12 del 11.05.2022;
  - riscontrato il rispetto degli equilibri del bilancio 2021 dallo specifico allegato della verifica degli equilibri;
  - ha rispettato il principio del contenimento della spesa di personale con riferimento al valore dell'anno 2008;
- Il Comune di Gambasca:
  - ha approvato il Rendiconto di gestione 2021 con deliberazione del Consiglio comunale n. 5 del 30.05.2022;
  - riscontrato il rispetto degli equilibri del bilancio 2021 dallo specifico allegato della verifica degli equilibri;
  - ha rispettato il principio del contenimento della spesa di personale con riferimento al valore dell'anno 2008;
- Il Comune di Ostana:
  - ha approvato il Rendiconto di gestione 2021 con deliberazione nella seduta del Consiglio comunale del 27.05.2022;
  - riscontrato il rispetto degli equilibri del bilancio 2021 dallo specifico allegato della verifica degli equilibri;
  - ha rispettato il principio del contenimento della spesa di personale con riferimento al valore dell'anno 2008;
- Il Comune di Paesana:
  - ha approvato il Rendiconto di gestione 2021 con deliberazione del Consiglio comunale n. 13 del 27.05.2022;
  - riscontrato il rispetto degli equilibri del bilancio 2021 dallo specifico allegato della verifica degli equilibri;
  - ha rispettato il principio del contenimento della spesa di personale con riferimento al valore della spesa media del triennio 2011-2013;
- Il Comune di Pagno:

- ha approvato il Rendiconto di gestione 2021 con deliberazione del Consiglio comunale n. 15 del 17.05.2022;
  - riscontrato il rispetto degli equilibri del bilancio 2021 dallo specifico allegato della verifica degli equilibri;
  - ha rispettato il principio del contenimento della spesa di personale con riferimento al valore dell'anno 2008;
- Il Comune di Sanfront:
- ha approvato il Rendiconto di gestione 2021 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 28.04.2022;
  - riscontrato il rispetto degli equilibri del bilancio 2021 dallo specifico allegato della verifica degli equilibri;
  - ha rispettato il principio del contenimento della spesa di personale con riferimento al valore della spesa media del triennio 2011-2013;

Accertato che l'Unione montana dei Comuni del Monviso:

- ha accertato l'insussistenza di situazioni di soprannumero e/o eccedenze di personale nell'anno 2022;
- ha approvato il Piano delle Azioni Positive 2022 – 2024;
- rispetta, le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12.03.1999, n. 68 e s.m.i.;

Viste:

- la deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 18 del 07.04.2022 di approvazione del bilancio di previsione finanziario 2022/2024;
- Vista la deliberazione di G.C. n. 18 del 24.03.2022 di esame ed approvazione piano della performance anno 2022;
- la deliberazione della Giunta dell'Unione n. 32 del 21.04.2022 di approvazione definitiva del piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza – triennio 2022-2024;
- la deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 17 del 07.04.2022: Approvazione della nota di aggiornamento al DUP 2022 – 2024;

Appurato che l'Unione Montana dei Comuni del Monviso in tema di assunzioni flessibili finora ha attivato ed attiverà, fermi restando i vincoli sopra richiamati, incarichi a seguito di improvvise necessità organizzative evidenziate dai Responsabili di Servizio e vagliate dall'Amministrazione in merito alle maggiori criticità da risolvere;

Considerato che la verifica di accertamento a cura dell'Organo di Revisione, di cui all'art. 19 comma 8 della Legge 448/2001, è stata preventivamente espressa in relazione alla proposta di deliberazione n. 49/2022 avente ad oggetto *“Programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024. Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione 17 marzo 2020. Integrazione”* in data 08.06.2022, con esito favorevole;

Richiamati:

- il D.Lgs. n. 267/2000, modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 126/2014 e s.m.i.;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Visto lo Statuto dell'Unione;

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, rilasciato dal Responsabile del Servizio Direzione;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile, comportando il presente atto riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., rilasciato dal Responsabile del Servizio Bilancio;

Con voti unanimi favorevoli espressi a termini di legge;

### **DELIBERA**

1. di approvare sulla base di quanto riportato in premessa il "Piano triennale del fabbisogno di personale" 2022-2024, così come riepilogato nel prospetto (All. A) alla presente deliberazione che ne forma parte integrale e sostanziale;
2. di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali prevista dalla legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e seguenti della Legge 296/2006 e s.m.i. in tema di contenimento della spesa di personale;
3. di dare mandato al Responsabile del Servizio Personale di procedere all'adozione dei provvedimenti consequenziali sulla base delle linee di indirizzo approvate con il presente atto e con le modalità consentite dalla legge;
4. di riservarsi, la possibilità di integrare o modificare il presente atto, in seguito a successive e diverse esigenze dell'Ente, coerentemente ad eventuali modifiche legislative o regolamentari che dovessero intervenire;
5. di stabilire, in via generale, che per la sostituzione di personale che cesserà dal servizio successivamente alla presente deliberazione, possa eventualmente essere esperita, la mobilità fra Enti, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. (ancorchè non più obbligatoria ai sensi dell'art. 3 comma 8 della Legge 56 del 19.06.2019), senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei limiti e vincoli vigenti;
6. di informare dell'adozione del presente provvedimento la R.S.U.;
7. di autorizzare per il triennio 2022-2024 eventuali assunzioni con contratto a tempo determinato o mediante altre forme flessibili a seguito di necessità organizzative al momento non pianificabili, su richiesta dei Responsabili di Servizio, verificata la disponibilità di bilancio e nel rispetto delle limitazioni previste dalla normativa vigente in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.



Successivamente,  
con separata votazione palese, considerato che la programmazione triennale dei fabbisogni del personale costituisce presupposto necessario per l'avvio delle procedure di reclutamento, il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – 4° comma – del D.Lgs. n° 267/2000 e s.m.i.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
Firmato Digitalmente  
F.to:(MEIRONE Emidio)

IL VICE SEGRETARIO  
Firmato Digitalmente  
F.to: (GOLDONI Paolo)

---

COMUNICATA AI COMUNI DELL'UNIONE

il 13-giu-2022 prot. n. 1804

---

E' copia conforme all'originale firmato digitalmente, per gli usi consentiti dalla legge.

Paesana

IL  
( )

**ALLEGATO "A"**

**ANNO 2022**

**ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO – NUOVE UNITA'**

Posto previsto	Posto previsto in copertura (tempo pieno)	Utilizzo facoltà assunzionali su base annuale
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sede Unione del Comune di Ostana</li> <li>- Area Finanziaria</li> <li>- Categoria C1</li> <li>- n. 1 Istruttore Contabile</li> </ul>	<p>Categoria C1 Istruttore Contabile</p>	<p><b>Vi è utilizzo di facoltà assunzionale</b></p> <p>variazione in aumento € 24.341,10 annuo</p> <p>(part-time 20 ore settimanali)</p>

**ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO – a seguito di cessazioni di unità di personale (sostituzioni)**

Posto previsto	Posto previsto in copertura (tempo pieno)	Utilizzo facoltà assunzionali su base annuale
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sede Unione del Comune di Sanfront</li> <li>- Area Tecnica</li> <li>- Categoria C1</li> <li>- n. 1 Istruttore Tecnico</li> </ul>	<p>Categoria C1 Istruttore Tecnico</p>	<p><b>Vi è utilizzo di facoltà assunzionale</b></p> <p>variazione in aumento € 15.604,68 annuo</p> <p>(part-time 50% - 18 ore settimanali)</p>

**PERSONALE CON CONTRATTO FLESSIBILE**

In materia di assunzioni nelle forme flessibili l'art. 11, comma 4 bis, della Legge n. 114 dell'11/08/2014, di conversione del D. L. n. 90 del 24/06/2014, ha previsto che il vincolo di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (50 % della spesa sostenuta nel 2009) non si applica agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562, art.1, L. n. 296/2006 (sia enti soggetti che non soggetti al patto); "Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009".

Si da atto che per l'Unione Montana dei Comuni del Monviso il tetto di spesa massimo annualmente non superabile (100% anno 2009) ammonta ad € 183.677,85 come accertato con Deliberazione della Giunta dell'Unione n. 107 del 5.10.2018.

Fatti salvi i contratti in essere alla data odierna con scadenza prevista nel corso del triennio in esame ed eventuali proroghe, verranno attivate le procedure per assunzioni a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile a seguito di improvvise necessità organizzative, al momento non pianificabili su richiesta dei Responsabili di Servizio interessati, verificate le disponibilità di bilancio e il rispetto dei vincoli assunzionali.

## **ANNO 2023**

### **ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO a seguito di cessazioni di unità di personale (sostituzioni)**

<b>Posto lasciato libero</b>	<b>Posto previsto in copertura (tempo pieno)</b>	<b>Utilizzo facoltà assunzionali su base annuale</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sede Unione del Comune di Pagno</li> <li>- Area Finanziaria</li> <li>- Categoria C 1</li> <li>- n. 1 Istruttore amministrativo</li> </ul> <p>SOSTITUZIONE RUATTA Daniele (C5) (collocamento a riposo aprile 2023)</p>	<p>Categoria C Istruttore Amministrativo/Contabile e</p>	<p>Non vi è utilizzo di facoltà assunzionale</p> <p>differenziale retributivo al netto dell'IRAP:</p> <p><b>variazione in diminuzione 4.147,68 annuo</b></p>

Per ulteriori procedimenti di assunzione a tempo indeterminato, si procederà esclusivamente alla copertura di posti ritenuti necessari ai fini di garantire la qualità dei servizi nei limiti e nel rispetto delle condizioni previste dalle vigenti leggi in materia di assunzioni di personale e di contenimento del costo di lavoro.

Qualora necessario, si procederà all'assunzione di una o più unità di personale di cui alla Legge 68/1999 e s.m.i. qualora, in sede di verifica o cessazione di personale in servizio appartenente a tale tipologia, emerga la scoperta, sino al ripristino della quota d'obbligo.

## **ASSUNZIONI FLESSIBILI**

Fatti salvi i contratti in essere ed eventuali proroghe, verranno attivate le procedure per assunzioni a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile a seguito di improvvise necessità organizzative, al momento non pianificabili su richiesta dei Responsabili dei Servizi interessati, verificate le disponibilità di bilancio e il rispetto dei vincoli assunzionali.

## **ANNO 2024**

### **ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

Per ulteriori procedimenti di assunzione a tempo indeterminato, si procederà esclusivamente alla copertura di posti ritenuti necessari ai fini di garantire la qualità dei servizi nei limiti e nel rispetto delle condizioni previste dalle vigenti leggi in materia di assunzioni di personale e di contenimento del costo di lavoro.

Qualora necessario, si procederà all'assunzione di una o più unità di personale di cui alla Legge 68/1999 e s.m.i. qualora, in sede di verifica o cessazione di personale in servizio appartenente a tale tipologia, emerga la scoperta, sino al ripristino della quota d'obbligo.

### **ASSUNZIONI FLESSIBILI**

Fatti salvi i contratti in essere ed eventuali proroghe, verranno attivate le procedure per assunzioni a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile a seguito di improvvise necessità organizzative, al momento non pianificabili su richiesta dei Responsabili dei Servizi interessati, verificate le disponibilità di bilancio e il rispetto dei vincoli assunzionali.