



COMUNE DI SANTA VITTORIA D'ALBA
Provincia di Cuneo

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE

N.113

OGGETTO:

Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2022/2023 - Provvedimenti.

L'anno **duemilaventi**, addì **trenta**, del mese di **dicembre**, alle ore **nove** e minuti **trenta** nella solita sala delle riunioni.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla vigente Legge Comunale e Provinciale, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente	Assente
BADELLINO Giacomo	Sindaco	X	
DELLAVALLE Adriana Maria	Vice Sindaco	X	
MONTANARO Bruno	Assessore	X	
		Totale Presenti:	3
		Totale Assenti:	0

Assiste quale Segretario Generale **Dott. Sapetti Fausto**.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **BADELLINO Giacomo** nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Oggetto: Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2022/2023 - Provvedimenti.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'articolo 39 della Legge n. 449/1997, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, 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, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000, dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'articolo 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'articolo 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, dispone che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale deve essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste, a legislazione vigente, e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- i recenti provvedimenti normativi hanno modificato il sistema contabile degli enti locali al fine di armonizzare i sistemi contabili (D.Lgs. n. 118/2011, D.Lgs. n. 126/2014) introducendo un nuovo strumento di programmazione, il Documento Unico di Programmazione (DUP), che costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione ed al cui interno, tra l'altro, deve essere contenuta la programmazione in materia di fabbisogno di personale;
- l'articolo 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., stabilisce che le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla "funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità";
- l'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. con cui è previsto che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) approvato ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001;

Preso atto che nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018 sono state pubblicate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno del personale da parte delle amministrazioni pubbliche", emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in data 8 maggio 2018. In particolare, le linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e

altre norme specifiche vigenti.

La novità di maggior rilievo contenuta nel documento ministeriale è costituita dal superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate. Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017, la "nuova" 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. Con riferimento alle Regioni e agli Enti locali le linee di indirizzo chiariscono espressamente che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente. Pertanto, stando alle indicazioni riportate nelle "Linee di indirizzo" la dotazione organica è un numero, un valore, un importo che per gli enti locali è pari al massimo sostenibile di spesa di personale.

Visto:

- l'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 30 aprile 2019, convertito dalla legge n. 58 del 28 giugno 2019 (cosiddetto decreto "Crescita") e successive modificazioni, che ha introdotto importanti novità alla disciplina delle capacità assunzionali con il chiaro intento di superare il meccanismo del turn-over legato alle cessazioni di personale a favore di un criterio ancorato alla virtuosità finanziaria degli enti, prevedendo letteralmente quanto segue: *"I Comuni possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni del 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, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, dalla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione"*;
- il decreto del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 108 del 27 aprile 2020, attuativo del citato articolo 34, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, con cui sono fissate la data di decorrenza al 20 aprile 2020 delle nuove disposizioni di legge, 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 collocheranno al di sotto del predetto valore soglia;
- la circolare ministeriale interpretativa di indirizzo (firmata il 08-06-2020 e pubblicata nella G.U. 226 DEL 11.09.2020) in ordine alle modalità applicative del predetto decreto, che fornisce i dovuti chiarimenti sull'applicazione iniziale delle nuove regole che si applicano ai Comuni con decorrenza 20/04/2020;
- l'art. 3 comma 2 del D.M. 21/10/2020, pubblicato sulla G.U. del 30.11.2020, il quale ha stabilito che gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di segreteria convenzionata sono applicati dall'Ente capofila e che, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, ciascun Comune convenzionato computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il Comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai Comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa;

Evidenziato che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di Bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Considerato che 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 finanziaria della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Visto l'art. 9, comma 28, del D.lg. 78/2010, il quale ha imposto a tutte le pubbliche amministrazioni, dall'anno 2011, di contenere la propria spesa per assunzioni con contratti a tempo determinato, di somministrazione, di formazione e lavoro, di collaborazione e, in generale, di forme flessibili di lavoro, al 100% della spesa sostenuta nell'anno 2019;

Vista la deliberazione n. 15/SEZAUT/2018/QMIG del 30 luglio 2018 che fissa il principio secondo cui "...l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente";

Preso Atto che con delibera di Giunta Comunale n. 116/2016, tale limite per il ricorso al lavoro flessibile è stato fissato in € 48.000,000 (comprensivo degli oneri riflessi e dell'Irap);

Considerato che il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Evidenziato che nell'attuale quadro normativo gli enti locali ed in particolare i Comuni, possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale quando:

- a) abbiano adottato il Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) ed effettuato la relativa comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato mediante il portale SICO (articolo 6 e seguenti del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);
- b) abbiano provveduto alla ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale (articolo 6 comma 3 del D. Lgs. 165/2001 e articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);
- c) abbiano adottato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (articolo 48 comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006);
- d) abbiano adottato il Piano della performance (articolo 10, comma 5 del D.Lgs. 150/2009) che, per gli enti locali, ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.Lgs. 267/2000 è unificato al Piano esecutivo di gestione (PEG);
- e) abbiano ottemperato all'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011/2013 (art. 1 comma 557 della legge 296/2006);
- f) abbiano inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della legge n. 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione dei documenti di bilancio, i relativi dati;
- g) abbiano provveduto alla certificazione dei crediti (articolo 27, comma 2, lett. c), del D.L. 66/2014, convertito in Legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008);

- h) non risultino, in base ai parametri definenti, in stato di deficitarietà strutturale e non siano enti deficitari o dissestati (articolo 243, comma 1, del TUEL);
- i) abbiano rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato;

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- con deliberazione di G.C. n. 98 del 14.11.2019 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) relativo al triennio 2020/2022, poi aggiornato con deliberazione di G.C. n. 75 del 24.09.2020;
- le delibere di approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) relativo al triennio 2020/2022 sono state inviate alla Ragioneria Generale dello Stato mediante il portale SICO;
- con deliberazione di G.C. n. 1 del 08.01.2020, è stato approvato il Piano Performance 2020-2022;
- con deliberazione di G.C. n. 92 del 14.11.2019 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive nell'ambito delle pari opportunità per il triennio oppure 2020/2022;
- il Comune di Santa Vittoria d'Alba, come attestato dal Responsabile del Settore Economico Finanziario, con l'apposizione in calce alla presente deliberazione del parere di regolarità contabile, ha rispettato gli obblighi di cui alle lettere e), f), g), h), i) del precedente paragrafo;
- con deliberazione di CC n. 47 del 23.12.2019 è stato approvato il bilancio di previsione 2020/2022;
- con deliberazione di CC n. 6 del 18.06.2020, è stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2019;
- con deliberazione di GC n. 98 del 14.11.2019 è stata effettuata la verifica delle eccedenze di personale per l'anno 2020, ai sensi dell'articolo 33 del d.lgs. 165/2001, dalla quale risulta che nel Comune di Santa Vittoria d'Alba non sono presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza;

Ricordato che, ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Atteso che si è proceduto alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

Visto l'allegato prospetto delle spese di personale e media delle entrate correnti, calcolate ai sensi del DM. 17/03/2020 (allegato A);

Evidenziato che i dati inseriti nell'allegato a) tengono conto di quanto disposto dal nuovo D.M. 21/10/2020 per quanto riguarda le spese di personale delle sedi di segreteria convenzionata.

Dato atto che ai sensi del nuovo D.M. 21.10.2020 (pubblicato sulla G.U. del 30.11.2020) ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, conv. in L. 58/2019, in caso di convenzionamento della segreteria comunale, ciascun Comune computa nella spesa di personale la quota del Segretario comunale a proprio carico;

Verificato che, per questo Comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2019: € 536.357,59
= 32,32%

Media entrate netto FCDE: € 1.659.291,18

Preso atto che a seguito dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, tenendo conto di quanto disposto dal D.M. 21/2020 per le spese di personale delle sedi di segreteria convenzionate, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 32,32% e che pertanto il Comune si pone al di sopra sia del primo “*valore soglia*” secondo la classificazione indicata dal D.M. all’art. 4, tabella 1, che del secondo limite previsto dall’art. 6;

Considerato che il citato DM stabilisce che ai sensi dell’art. 6, i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulti superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del citato DM, 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;

Dato atto, pertanto, che questo Ente deve adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell’anno 2025 del predetto valore soglia;

Visto l’allegato prospetto delle spese di personale (allegato A), calcolate ai sensi del DM 17/03/2020, dal quale si evince che il Comune di Santa Vittoria d’Alba con i dati del Bilancio di previsione 2021/2023, dimostra una graduale riduzione delle spese di personale in rapporto alle entrate correnti rispetto al parametro determinato sull’ultimo consuntivo approvato;

Preso atto che:

- il suddetto DM 17.03.2020 attua il principio secondo il quale le assunzioni sono possibili entro i limiti di sostenibilità finanziaria delle spesa complessiva del personale rapportata alle entrate correnti;
- che per gli Enti al di sopra della seconda soglia permane comunque la possibilità di applicazione della capacità assunzionale di cui all’art. 3 del d.l. 90/2014, stante tuttavia l’obiettivo di riduzione del rapporto spese di personale/entrate correnti da raggiungere entro l’anno 2025;

Considerato che, eventuali cessazioni di personale in corso d’anno, poiché generano un risparmio nella spesa di personale storica ed in particolare uno spazio rispetto al margine potenziale di assunzione, possono essere sostituite purché non si superi la spesa “limite”. Tutto ciò a prescindere dalla modalità di cessazione e assunzione (mobilità, concorso, pensionamento, dimissioni etc.). Non si tratta in questo caso, infatti, di nuove o maggiori assunzioni a tempo indeterminato (ovvero di un *incremento* della dotazione organica) che potrebbero essere effettuate solo negli spazi assunzionali ulteriori dati dal DM del 17.03.2020, ma di semplice sostituzione di altra unità cessata, in *invarianza* della spesa;

Ravvisata pertanto la necessità di approvare la programmazione del fabbisogno di personale 2021/2023, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Dato atto:

- che con deliberazione della Giunta Comunale n. 75 del 24.09.2020 relativa all'aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale per gli anni 2020-2021-2022 era stata prevista per l'anno 2020 l'assunzione di un agente di polizia locale – Cat. “C” – presso il settore polizia municipale e polizia amministrativa- a tempo pieno ed indeterminato, in sostituzione del dipendente trasferito presso il settore servizi demografici, stato civile, elettorali e statistici, tramite:
 - mobilità esterna ex articolo 30 e 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
 - in subordine, tramite lo scorrimento di graduatorie di altri Enti pubblici;
 - in subordine, tramite concorso pubblico di questo Ente qualora consentito dalle norme vigenti.
- che le procedure di mobilità esterna attivate hanno dato esito negativo;

Viste le cessazioni di personale che si prevedono nell'anno 2021 in base a quanto anticipato dai dipendenti interessati ed i profili che si intendono sostituire o modificare:

Settore e servizi	Profilo e Categoria
Settore amministrativo: Servizio tributi ed entrate tributarie ed extra tributarie – servizi cimiteriali – servizio agricoltura	Specialista in attività amministrative – Cat. “D” Cessazione prevista il 31.07.2021 Trasformazione del posto in: Istruttore amministrativo – Cat. C

Considerato che l'Amministrazione comunale intende riprogrammare la sostituzione del suddetto personale trasferito e la sostituzione del suddetto personale che cesserà nel corso dell'anno 2021, attraverso l'attivazione di contratti di formazione e lavoro ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. 165/2001, così come modificato dal D. Lgs. 75/2017, e dell'art. 3 del CCNL Enti Locali 14.09.2000, come assunzione a tempo determinato per dodici mesi, al fine di coprire successivamente detti posti mediante trasformazione a tempo indeterminato, previo accertamento successivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione di lavoro da ricoprire:

assunzione contratto formazione e lavoro	Cat.	Costo con oneri ed irap Anno 2021
n. 1 agente di polizia locale – presso il settore polizia municipale e polizia amministrativa- con decorrenza presunta: 01/05/2021 Costo annuo 32.839,09	C	21.892,72
n. 1 Istruttore amministrativo – presso il Servizio tributi ed entrate tributarie ed extra tributarie – servizi cimiteriali – servizio agricoltura - con decorrenza presunta: 01/06/2021 Costo annuo 31.210,00	C	18.205,83

Dato atto che non vi sono programmate altre assunzioni a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile ad esclusione di alcuni incarichi a dipendenti ad altra Amministrazione;

Dato atto, quindi, che le previsioni di spesa per contratti di lavoro “Flessibile” riportate nel Bilancio di previsione 2021/2023, rispettano il limite previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010 e come successivamente modificato dall'art. 11 del D.L. 90/2014;

Ritenuto pertanto predisporre il piano triennale dei fabbisogni di personale a tempo indeterminato 2021/2023 in conformità della vigente normativa in materia e delle citate linee di

indirizzo ministeriali, nonché nel rispetto della disciplina vincolistica sopra richiamata, come segue:

➤ **ANNO 2021:**

- nessuna assunzione a tempo indeterminato prevista

➤ **ANNO 2022**

Settore e Servizi	Profilo e Categoria	Modalità assunzionali
Settore amministrativo: Servizio tributi ed entrate tributarie ed extra tributarie – servizi cimiteriali – servizio agricoltura	Istruttore amministrativo – Cat. C	Trasformazione del contratto di formazione lavoro in assunzione a tempo indeterminato
Settore polizia municipale e polizia amministrativa-	Agente di polizia locale - Cat. C	Trasformazione del contratto di formazione lavoro in assunzione a tempo indeterminato

➤ **ANNO 2023:**

- nessuna assunzione a tempo indeterminato prevista

Dato atto che la spesa di personale sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento in quanto viene dimostrata una graduale riduzione delle spese di personale in rapporto alle entrate correnti rispetto al parametro determinato sull'ultimo consuntivo approvato;

Dato atto che in riferimento a quanto sopra precisato, si allega alla presente il fabbisogno di personale a valere per il triennio 2021/2023 (allegato B);

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica dell'ente, costituita dal numero dei dipendenti in servizio aumentata dei posti relativi alle eventuali succitate nuove assunzioni sopra riportate, che si riporta all'allegato C);

Considerato inoltre, che ai sensi dell'art. 1 comma 557 quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 gli Enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011/2013 è pari ad €.**455.999,46** (determinata con le riduzioni delle voci di spesa previste dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con circolare n.9 del 17/02/2006 e dalla Corte dei Conti con deliberazione 13/2015) e che la spesa di personale in sede previsionale per il triennio 2021/2023 si mantiene nel rispetto del suddetto limite;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo n. 165/2011, così come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011 si attesta la mancanza di personale in soprannumero od in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente;

Precisato che il piano di assunzioni è suscettibile di variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

Dato atto che il parere del Revisore dei Conti verrà acquisito in uno con il DUPS ed il Bilancio di Previsione 2021/2023 di cui il presente programma è atto propedeutico;

Atteso di dover dare informazione alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ai sensi dell'art 7 del CCNL 1/4/99 e smi;

Visto l'art. 48, comma 3, del D.Lgs 18.08.2000, n. 267;

Acquisito il parere di regolarità tecnica di cui all'art. 49 ed all'art. 147 bis 1° comma del D. Lgs. n. 267/2000, espresso dal responsabile del servizio competente, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Acquisito il parere di regolarità contabile di cui all'art. 49 ed all'art. 147 bis 1° comma del D. Lgs. n. 267/2000, espresso dal Responsabile del servizio finanziario, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese nei modi di legge;

DELIBERA

1. di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di dare atto che, in base alle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e al relativo D.M. attuativo del 17 marzo 2020, in questo ente il rapporto tra spese di personale 2019 e media delle entrate correnti di cui ai consuntivi 2017, 2018, 2019 e al netto del FCDE stanziato sul bilancio 2019 è pari al 32,32%, come si evince dal prospetto allegato al presente atto sotto la lettera a);
3. di dare atto che il Comune di Santa Vittoria d'Alba, avendo registrato un rapporto superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del DM 17/03/2020, deve adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia;
4. di approvare il prospetto allegato sotto la lettera a), dal quale risulta che questo ente, sulla base delle nuove disposizioni in ordine alle facoltà assunzionali, con i dati del Bilancio di previsione 2021/2023, dimostra una graduale riduzione delle spese di personale rispetto alle entrate correnti;
5. di approvare l'allegato Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023 (allegato b) stilato, sulla base delle cessazioni programmate, in riferimento agli obiettivi di performance che l'ente si è prefisso per tali annualità e secondo le necessità di personale da utilizzare per adempiere i servizi istituzionali dell'Ente, come indicato in premessa, con

riserva di apportare le modifiche necessarie, qualora si verificassero esigenze e condizioni tali da determinare mutazioni;

6. di dare atto che l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio alla data attuale e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, è definita come da prospetto allegato c) alla presente deliberazione;
7. di avvalersi di contratti di formazione e lavoro ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. 165/2001, così come modificato dal D. Lgs. 75/2017, e dell'art. 3 del CCNL Enti Locali 14.09.2000 per l'assunzione a tempo determinato per dodici mesi di:
 - un agente di polizia locale presso il settore funzione polizia municipale e polizia amministrativa locale
 - un istruttore amministrativo presso il settore amministrativo/funzione generale dell'amministrazione (Servizio Tributi)al fine di coprire successivamente detti posti mediante trasformazione a tempo indeterminato, previo accertamento successivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione di lavoro da ricoprire;
7. di dare atto che, compatibilmente con le disposizioni legislative e/o contrattuali in materia, per sostituire il personale dimissionario e per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, si procederà nel corso dell'anno 2021 e seguenti ad assunzioni di personale a tempo determinato o altre forme di flessibilità, demandando al Segretario comunale di valutare le esigenze dei diversi settori e disporre le procedure necessarie nel rispetto delle previsioni di spesa per contratti di lavoro "Flessibile" ;
8. di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021/2023;
9. di dare atto che l'attuazione del piano consente il rispetto dei vincoli in materia di spesa di personale, sia per quanto riguarda il limite della spesa complessiva rappresentata dalla spesa media del triennio 2011-2013, sia per il tetto complessivo della spesa per lavoro flessibile, che dei limiti derivanti dalle cessazioni, nonché il rispetto dei limiti imposti dal D.M. del 17/03/2020;
10. di dare atto che a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 così come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, non emergono situazioni di personale in esubero;
11. di dare atto, altresì, che il parere del Revisore dei Conti verrà acquisito in uno con il DUPS ed il Bilancio di Previsione 2021/2023 di cui il presente programma è atto propedeutico;
12. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
13. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
14. di trasmettere il presente provvedimento ai sindacati di categoria per informazione;

15. di demandare l'esecuzione del presente provvedimento ai responsabili dei servizi interessati.

SUCCESSIVAMENTE, con votazione unanime espressa in forma palese, per alzata di mano, il presente atto viene reso immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Del che si è redatto il presente atto verbale letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to: (BADELLINO Giacomo)

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to: (Dott. Sapetti Fausto)

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Il presente verbale viene pubblicato sul sito web istituzionale dell'Ente – Sezione Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi e cioè

dal **04/03/2021** al **19/03/2021**

ai sensi dell'art. 124, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n° 267 e dall'art.32 della legge n.69/2009 e ss.mm.ii..

Santa Vittoria d'Alba, li **04/03/2021**

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to: (Dott. Sapetti Fausto)

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

Si dà atto che il presente verbale viene comunicato oggi **04/03/2021** giorno di pubblicazione, prot. 1406 ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del TUEL 18.8.2000.

Santa Vittoria d'Alba, li **04/03/2021**

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to: (Dott. Sapetti Fausto)

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione:

è stata dichiarata immediatamente eseguibile
(art. 134, c. 4, del D.lgs. n. 267 del 18.8.2000 e s.m.i.);

] è divenuta esecutiva in data _____ per la scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, c. 3, del D.lgs. n. 267 del 18.8.2000 e s.m.i.).

Santa Vittoria d'Alba, li **04-mar-2021**

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Sapetti Fausto)

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

Santa Vittoria d'Alba, li **04/03/2021**

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Sapetti Fausto)