



COMUNE DI PONT CANAVESE
Città metropolitana di Torino

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale n. 31
del 15/04/2022

OGGETTO:

***APPROVAZIONE PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2022/2024
E RICOGNIZIONE SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO E/O ECCEDEXZA DI
PERSONALE.-***

L'anno duemilaventidue addì quindici del mese di aprile alle ore quattordici e minuti trenta nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

COGNOME e NOME	PRESENTE
RIVA Bruno - Sindaco	Sì
MOTTO Massimo - Vice Sindaco	Sì
COSTANZO Giovanni - Assessore	Sì
BARINOTTO Marina Libera - Assessore	Sì
SATTA Marisa - Assessore Esterno	No
Totale Presenti:	4
Totale Assenti:	1

Partecipano all'adunanza, in videochiamata whatsapp, ai sensi del Decreto del Sindaco n. 6 del 15.04.2022, il Sindaco, tutti gli Assessori presenti alla seduta e il Segretario Comunale Dott.ssa Nicoletta Blencio, incaricato della redazione del presente verbale.

Il Signor Riva Bruno nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, ai sensi del suddetto proprio Decreto, dichiara aperta la seduta in totale videochiamata whatsapp, per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.-

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2022/2024 E RICOGNIZIONE SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO E/O ECCEDEZZA DI PERSONALE.-

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'Assessore esterno sig.ra Marisa SATTA, nominata con Decreto Sindacale n. 3 del 06.08.2021, e successivamente, integrato e modificato con Decreto n. 2 del 01.02.2022, partecipa alle sedute della Giunta Comunale a decorrere dal 06.08.2021;

RICHIAMATE:

- la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 26.03.2021, relativa all'approvazione del Documento Unico di Programmazione Semplificato per il triennio 2021/2023;
- la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 26.03.2021, relativa all'approvazione del Bilancio di Previsione per il triennio 2021/2023;

VISTI:

- il D. Lgs. 126 del 10.08.2014 che integra e modifica il precedente D. Lgs 118/2011 recante disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della Legge 05.05.2009, n. 42;
- la Legge 160 del 27 dicembre 2019 (legge di bilancio 2020);
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento di Contabilità;
- il Regolamento degli Uffici e dei Servizi;
- l'aggiornamento al Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) approvato con propria deliberazione n. 36 del 26/03/2021 per il triennio 2021/2023 e confermato per l'anno 2022 con deliberazione della Giunta Comunale n.2 in data 14.01.2022;
- le linee guide ANAC 4/2018;

PREMESSO che:

- l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000 dispone che *“gli Enti Locali nel rispetto dei principi fissati dal presente Testo Unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni dei servizi e dei compiti loro attribuiti”*;
- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 impone l'obbligo, da parte della Giunta Comunale, di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e, relativamente alle assunzioni, la necessità di procedere alla programmazione triennale del fabbisogno

di personale, quale atto di programmazione dinamica, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

- l'art. 92, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 dispone testualmente che *“gli enti locali possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale e a tempo determinato, pieno o parziale, nel rispetto della disciplina vigente in materia. I dipendenti degli enti locali a tempo parziale, purché autorizzati dall'amministrazione”*;

- la Legge n. 296/2006 (Legge finanziaria 2007) e, in particolare, l'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007), contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo, tra gli altri, che gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge di modifica (comma 557-quater) (triennio 2011-2013);

- i commi 79 e 121 dell'art. 3 della Legge n. 244/2007 (Legge finanziaria 2008), disciplinano in materia di assunzioni presso gli enti locali, prevedendo specifiche disposizioni per il rispetto dei limiti di spesa, facendo salva la possibilità di avvalersi, comunque, di personale di altre amministrazioni anche per esigenze temporanee;

- l'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 4/2006, convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge n. 80/2006, dal precitato comma 79, art. 3 della stessa legge n. 244/2007, e, da ultimo, dall'art. 49 del D.L. n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008, disciplina in materia di assunzioni a tempo determinato e per esigenze temporanee ed eccezionali da parte delle pubbliche amministrazioni;

- l'art. 1, commi 424 e seguenti, della Legge n. 190/2014 (Legge di stabilità 2015) statuisce che le Regioni e gli enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano, a pena di nullità, le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente legge e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie del personale di area vasta;

- l'art. 1, comma 124, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di bilancio 2019) che, testualmente, dispone: *“124. Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. Si applicano, ove compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 14 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle regioni e delle autonomie locali del 22 gennaio 2004”*;

VISTO l'art. 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

VISTO il testo dell'art. 3, comma 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26, che, testualmente, dispone che *“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.”*;

VISTO l'art. 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: *"I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."*;

VISTO l'art. 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

RICHIAMATO, inoltre, il testo dell'art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 che dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

VISTE le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, approvate con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica del 8/5/2018 (pubblicate sulla GURI - Parte prima - n. 173 del 27.07.2018);

RILEVATO che, le predette linee di indirizzo, forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che, nello specifico, le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarietà con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

EVIDENZIATO che:

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica", per effetto del quale 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;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D. Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.);
- la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;

VISTA la seguente normativa:

- art. 9 della Legge 16/01/2003, n. 3, che prevede la possibilità, per le pubbliche amministrazioni, di ricoprire i posti disponibili, nei limiti della propria dotazione organica, utilizzando gli idonei delle graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni del medesimo comparto di contrattazione, con le modalità indicate in un regolamento statale da approvare ai sensi dell'art. 17 della L. 400/1988;
- art. 3, comma 61, della Legge 24/12/2003, n. 350 che prevede “...in attesa dell’emanazione del regolamento di cui all’articolo 9 della legge 16 gennaio 2003, n.3, le amministrazioni pubbliche, ivi contemplate, nel rispetto delle limitazioni e delle procedure di cui ai commi da 53 a 71, possono procedere all’assunzione, previo accordo tra le amministrazioni interessate”;
- art. 1, comma 361 della legge n. 145/2018, come modificato dalla legge n. 26/2019 in sede di conversione del D.L. n. 4/2019, che ha stabilito che “fermo quanto previsto dall’articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del medesimo decreto legislativo sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso nonché di quelli che si rendono disponibili, entro i limiti di efficacia temporale delle graduatorie medesime, fermo restando il numero dei posti banditi e nel rispetto dell’ordine di merito, in conseguenza della mancata costituzione o dell’avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati dichiarati vincitori...”;
- art. 1, comma 363, della legge n. 145/2018, che ha abrogato le norme che consentivano l’utilizzo della graduatoria approvata da altra amministrazione, prevedendo in particolare che “all’articolo 4 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101 ... la lettera b) del comma 3 e i commi 3-ter e 3-quater sono abrogati.”;

VISTA la legge di bilancio 2020 (L. 27 dicembre 2019, n. 160) che ha introdotto novità rispetto alla disciplina limitativa introdotta con la legge n. 145/2018 e, più in particolare, il comma 148 dell'art.1, che ha disposto l’abrogazione dei commi da 361 a 365 della legge 145/2018;

PRESO ATTO che, le suddette disposizioni, prevedevano l’obbligo per le pubbliche amministrazioni di utilizzare le graduatorie dei concorsi banditi dal 1° gennaio 2019, esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso, pertanto, solo per l’assunzione dei vincitori, e che, la loro abrogazione, consente, quindi, alle pubbliche amministrazioni, di poter scorrere le proprie graduatorie e poter utilizzare le graduatorie di altri enti, previo accordo tra le p.a., quale conseguenza dell’abrogazione del comma 363 che aveva negato la facoltà, per gli enti locali, di utilizzare le graduatorie di altri enti, ai sensi dell’art. 3, comma 61, della legge 350/2003;

RILEVATO che l’art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone: “a decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, 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 comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”;

VISTI:

- la Sentenza della Corte dei Conti -Sezione Regionale per la Lombardia – n. 74/2020/PAR – da cui si evince che “*alle procedure assunzionali successive alla data del 20 aprile 2020, in assenza di una disciplina transitoria dettata dal legislatore, va applicata la nuova normativa di cui all’art. 33, comma 2, del D. L. 34/2019, indipendentemente dalla precedente adozione del Piano di Fabbisogno, che si configura, per quanto già detto, come strumento flessibile allo jus super veniens in materia di spese di personale*”;
- la Circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione, attuativa dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 in materia di assunzione di personale da parte dei Comuni che prevede l'obbligo, da parte degli Enti, di approvare una nuova deliberazione dei piani assunzionali, anche nel caso in cui la Giunta debba solo accertare la congruenza dello stesso con le disposizioni attuative dell'art. 3, comma 2, del D.L. 34/2019;

CONSIDERATO che il nuovo regime trova fondamento nella logica di una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune e non più in quella sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente;

PRESO ATTO che, ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti, come da ultimo consuntivo approvato, risulta essere pari al **25,89%**, e che, pertanto, il Comune si pone al di sotto del “valore soglia”, secondo la classificazione indicata dal DPCM all’articolo 4, tabella 1;

RILEVATO che secondo l’art. 4 comma 2 del citato decreto *“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, (...) 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”*;

CONSIDERATO che, in considerazione di quanto in precedenza detto, si ritiene opportuno modificare la programmazione di reclutamento delle seguenti figure per l’anno 2022:

Anno 2022

- **n. 1 unità lavorativa cat. D3 “Istruttore Direttivo”** tramite bando di mobilità esterna;

Anno 2023 non sono previste assunzioni;

Anno 2024 non sono previste assunzioni;

RICHIAMATO l’art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34;

VISTO il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* che, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni e dispone una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa;

ATTESO che, in base alla nuova metodologia di calcolo, il limite di spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell’anno 2022 è stato determinato in euro **29.613,90=** ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, come da prospetto allegato alla presente (all. A), quale parte integrante e sostanziale;

ATTESO che, il suddetto limite di spesa per le nuove assunzioni a tempo indeterminato nell’anno 2022, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, risulta compatibile con spesa per il reclutamento del personale a tempo indeterminato;

RAVVISATA, in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere, delle possibili modalità di gestione dei servizi dell’ente, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione, nonché tenuto conto del nuovo il limite di spesa per assunzioni a tempo indeterminato nell’anno 2022, di provvedere, facendo ricorso alle capacità assunzionali di cui al citato D.M. 17 marzo 2020, ad apportare le seguenti modifiche al citato piano dei fabbisogni approvato con la propria deliberazione n. 170 del 15.12.2020 in relazione al triennio 2021/2023;

RITENUTO, per quanto sopra, necessario approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022/2024, con particolare riguardo all'anno 2022 e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

RITENUTO opportuno approvare, pertanto, l'allegato Piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2022/2024, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. 30/3/2001, n. 165, comprensivo dell'indicazione delle risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel rispetto del limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle predette facoltà assunzionali, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D. Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.), la cui somma non supera la spesa potenziale massima consentita dalla legge;

VALUTATO che, la presente programmazione dei fabbisogni:

- trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale ivi previsto;
- nell'individuazione delle predette figure e competenze professionali è idonea al raggiungimento degli obiettivi di mandato dell'amministrazione comunale ed è rispettosa dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per cui sono richieste adeguate competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;

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

VISTO, in proposito, il verbale del Revisore dei Conti, allegato alla presente, che ha accertato la conformità dell'atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

RICHIAMATO il vigente Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

DATO ATTO che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

RICHIAMATO il D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000;

VISTI i pareri favorevoli espressi dai Responsabili del servizio competente e finanziario, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, in merito alla regolarità tecnica e contabile;

Con voti unanimi e favorevoli, espressi in forma palese ed accertati nei modi di Legge;

DELIBERA

1) DI RECEPIRE le premesse come parte integrante e sostanziale del dispositivo del presente provvedimento;

2) DI APPROVARE, per le motivazioni indicate in premessa, il piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2022/2024, come di seguito indicato:

Anno 2022

- n. 1 unità lavorativa cat. D3 “Istruttore Direttivo” tramite bando di mobilità esterna;

Anno 2023 non sono previste assunzioni;

Anno 2024 non sono previste assunzioni;

3) DI DARE ATTO che, in base alla nuova metodologia di calcolo, il limite di spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2022 è stato determinato in euro **29.613,90=** ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, come da prospetto allegato alla presente (All. A), quale parte integrante e sostanziale;

4) DI AUTORIZZARE, per il triennio in esame, le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010, convertito in Legge 122/2010 e s.m.i., e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

5) DI PRECISARE che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze e in relazione a modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

6) DI DARE ATTO inoltre che la spesa relativa al presente piano trova capienza nelle relative missioni e programmi destinati alla spesa di personale da iscrivere nel bilancio di previsione per il triennio 2022/2024;

7) DI DARE ATTO che al momento non esistono situazioni di personale in soprannumero o in eccedenza;

8) DI INFORMARE della presente programmazione, le rappresentanze sindacali, ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L.;

9) DI TRASMETTERE il presente piano triennale dei fabbisogni al Responsabile del servizio finanziario per il suo recepimento nei documenti di programmazione per il triennio 2022/2024, in corso di redazione;

10) DI STABILIRE che il piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione in “Amministrazione trasparente” nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato”, unitamente al Conto annuale del personale, nonché di trasmissione al sistema di cui all'art. 60 del D.Lgs. n. 165 del 2001 entro trenta giorni dalla adozione;

11) 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.

Con successiva e separata votazione:

DELIBERA ALTRESI'

DI RENDERE la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 c.4 del D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000, stante l'urgenza di provvedere in merito.

In merito alla proposta della presente deliberazione, per quanto di competenza in appresso vengono espressi i pareri richiesti dall'art.49 del D.lgs. n. 267 del 18.08.2000:

Parere	Esito	Il Responsabile	Firma
SERVIZIO CONTABILE	Favorevole	F.to:Ivana Roncaglione Tet	
SEGRETARIO COMUNALE	Favorevole	F.to:Dott.ssa Nicoletta Blencio	

G.C. n. 31/2022

Di quanto deliberato è stato redatto il presente verbale.

IL PRESIDENTE f.to RIVA Bruno

IL SEGRETARIO f.to Dott.ssa Nicoletta Blencio

=====

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata, con decorrenza dal _____ per 15 giorni consecutivi, nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della legge 18.06.2009 n. 69)

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott.ssa Nicoletta Blencio

=====

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente delibera è stata pubblicata, nella data indicata, all'Albo On Line del sito istituzionale del comune www.comune.pontcanavese.to.it per quindici giorni consecutivi (art. 124 del T.U. Enti Locali 267/2000) ed è divenuta esecutiva trascorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, del T.U. Enti Locali 267/2000). Per il computo del termine previsto per l'esecutività dell'atto questo Comune segue l'orientamento della Cassazione Civile 1^a Sez. 12240/2004 ossia, nel periodo di 15 giorni consecutivi previsti per la pubblicazione della delibera va computato il dies a quo e, conseguentemente, il periodo di 10 giorni necessari per l'esecutività delle delibere decorre dal giorno (16°) successivo al completamento del periodo di pubblicazione. Ne consegue che, complessivamente, per la certificazione dell'esecutività sono stati conteggiati 25 giorni: 15 di pubblicazione più ulteriori 10 giorni. Resta inteso che le delibere dichiarate immediatamente eseguibili ex art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000, sono eseguibili dal momento stesso della loro adozione.

Pont Canavese, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott.ssa Nicoletta Blencio

=====

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

Pont Canavese, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Nicoletta Blencio