



COMUNE DI VAUDA CANAVESE

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 24

OGGETTO:

**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO
2020-2022 - APPROVAZIONE.**

L'anno duemilaventi addì undici del mese di luglio alle ore dieci e minuti zero nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita, la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. FIORIO Alessandro - Sindaco	Sì
2. CORGIAT LOIA Alberto - Assessore	Sì
3. MAZZA Luigina Carla - Assessore	Sì
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale Signor PAVIA Dr. Fausto il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Oggetto: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020-2022 - APPROVAZIONE.

Il Sindaco

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 28/01/2019 di approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale per il triennio 2019-2021;

Richiamate le seguenti normative in materia di programmazione delle risorse umane:

- Legge 27.12.1997, n. 449 che all' art. 39, comma 1, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68; che al comma 19 del citato articolo prevede per gli enti locali l'adeguamento dei propri ordinamenti ai principi suddetti, finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;
- Legge 488 del 23.12.1999 che all'art. 20 ha modificato ed integrato parzialmente, con il comma 20 bis, il citato art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, ed ha ribadito che obiettivo degli enti locali deve essere quello di programmare le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa del personale, come segue:

"...g) dopo il comma 20 sono inseriti i seguenti: 20-bis. Le Amministrazioni pubbliche alle quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, fermo restando quanto previsto dai commi 19 e 20, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni; di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze ...omissis...";

- Legge 448 del 28 dicembre 2001 in particolare l'art. 19, comma 8, il quale, relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale, stabilisce sinteticamente 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 complessiva riduzione della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- Le disposizioni dell'art. 39, Legge 449/97, sopra richiamate, sono riprese dall'art. 91 del D.Lgs. 267/2000, che al comma 1, tra l'altro recita: "Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale...";
- l'art. 6 comma 1 del D.Lgs. 165/2001, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità dall'art. 1 comma 1 (accrescimento dell'efficienza delle amministrazioni, razionalizzazione del costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni), adottando in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai propri ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;

Rilevato che ai sensi dell'art. 6 commi 2, 3, 6 del D.Lgs. 165/2001, come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75:

"2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione

pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”;

Visto, altresì, che ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D. Lgs. nr. 165/2001, come da ultimo modificato con D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, le amministrazioni pubbliche adottano annualmente il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio e della sua eventuale rimodulazione, nonché della relativa spesa;

Atteso che il citato art. 6 del Testo Unico del Pubblico Impiego (TUPI), superando la tradizionale determinazione del fabbisogno delle amministrazioni ancorata alla dotazione organica, introduce il piano del fabbisogno effettivo del personale coerente con l'organizzazione degli uffici e dei servizi e, in questo senso, la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere superata con il PTFP;

Dato atto che nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima l'Amministrazione deve indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

Considerato che ai sensi dell'art. 35, comma 4, D.Lgs. n.165/2001 come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75: “*Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4*”;

Richiamata la Legge 19 giugno 2019, n. 56, rubricata con il titolo "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo" con cui si è provveduto a introdurre elementi importanti di innovazione in merito alle misure e al procedimento di reclutamento del personale nella PA, in particolare si richiama l'art. 3:

- comma 2, che dispone che al fine di accrescere l'efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa, le amministrazioni predispongono il piano dei fabbisogni tenendo conto dell'esigenza di assicurare l'effettivo ricambio generazionale e la migliore organizzazione del lavoro, nonché, in via prioritaria, di reclutare figure professionali con elevate competenze in materia di:
 - a) digitalizzazione;
 - b) razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;
 - c) qualità dei servizi pubblici;
 - d) gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento;
 - e) contrattualistica pubblica;

- f) controllo di gestione e attività ispettiva;
- g) contabilità pubblica e gestione finanziaria.

Si precisa che sebbene detto comma sia riferito alle Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, alle agenzie e agli enti pubblici non economici, ivi compresi quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, per effetto del successivo art. 6, è una norma di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali dell'ordinamento e in tal senso gli enti locali adeguano i propri ordinamenti alle disposizioni della legge.

- comma 8 che dispone "Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, 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'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001."
- comma 9, lettera b), numero 2), che apporta modifiche al comma 4 dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 sostituendo le parole «decorsi due mesi» con le seguenti «decorsi quarantacinque giorni»;

Richiamato, altresì, il decreto 08/05/2018 con il quale il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche”, necessarie per l’attuazione dell’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017;

Tenuto conto che:

- Il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l’attività di programmazione generale dell’Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l’Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell’art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009);
- La programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell’individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che conoscenze;
- Previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, per le Amministrazioni diverse dalle Amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni dei cui all’art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 165/2001; l’eventuale modifica in corso d’anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- Il piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale (art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001);
- Il medesimo piano è 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 e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato”, unitamente al Conto annuale del personale;

Rilevato che:

- 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;
- Per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l’organizzazione degli uffici, la “dotazione organica” non è più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno della legge o da altra fonte;

- Per gli Enti Locali, l'indicatore di spesa potenziale massima è quello previsto, come tetto massimo alla spesa di personale, dall'art. 4, comma 1 – Tabella 1 -del DPCM 17.3.2020;
- Nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati e sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;

Richiamato l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della legge 183/2011 (legge di stabilità 2012) che:

- Impone a tutte le pubbliche amministrazioni di effettuare annualmente la ricognizione delle condizioni di soprannumero o di eccedenza di personale;
- La norma sanziona le pubbliche amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo, dettando al contempo le procedure da attivare per il collocamento in esubero del personale eccedente ai fini della ricollocazione presso altre amministrazioni, oppure, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;

Dato atto che questo Ente, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), ha effettuato la ricognizione annuale ai sensi dell'art. 6, comma 1, e dell'art. 3 del D. Lgs. n. 165/2001, dalla quale non risultano situazioni di eccedenza o di soprannumero;

Rilevato, dunque, che in tale contesto, debbano essere richiamati i documenti di programmazione economico finanziari e organizzativi dell'Ente, nonché la documentazione relativa al rispetto di limiti in materia di personale, e in particolare:

- il Piano triennale delle Azioni Positive 2020/2022, ex art. 48 D.lgs n.198/2006, approvato con deliberazione della Giunta n. 23 del 13.6.2020;
- la spesa del personale, ricalcolata con i criteri individuati dal D.P.C.M. 17.3.2020;
- la capacità assunzionale dell'Ente, elaborata in applicazione del D.P.C.M. 17.3.2020;
- il limite per assunzioni a tempo determinato previsto dall'art. 9 del D.L. n. 78/2010;
- l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Dato atto, inoltre, che la Dotazione organica, del personale in servizio, dell'Ente alla data attuale è la seguente:

CATEGORIA Giuridica	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO
C.1	Istruttore amm.vo	1
	Istruttore amm.vo contabile	1
	Istruttore tecnico	1
	Agente di P.M.	1
B.1	Cantoniere/Autista/Necroforo	1
	Totali	5

Rilevato che la spesa complessiva netta, impegnata negli anni 2018 e 2019 e prevista nel bilancio 2020/2022, per il personale di questo Ente, compreso il Segretario Comunale, è quantificata, per l'anno 2020, in €. 237.300,00 e per le altre annualità come meglio evidenziato nella seguente tabella:

Previsioni	2018	2019	2020	2021	2022
Spesa per il personale dipendente:	181.501,96	176.363,34	188.900,00	208.035,00	208.035,00
Spesa per Segretario C.le.	30.466,64	26.065,98	18.300,00	18.300,00	18.300,00
Spese per trattamento accessorio.	2.440,00	2.440,00	2.440,00	2.440,00	2.440,00
Spese personale per Elezioni.		2.731,66			
Spese personale in Conv.ne, Interinale, Fuori ruolo, ecc.			12.150,00	12.150,00	12.150,00
Spese per il personale in comando in entrata.	9.776,28	9.666,50	10.700,00	10.700,00	10.700,00
Spese personale in convenzione con Unione.	3.472,22	4.166,67	5.900,00	5.900,00	5.900,00
Incarichi professionali artt. 90 e 110 c. 1-2 TUEL.					
Trasferimenti da altri Comuni.					
Buoni pasto.	1.795,80	2.459,60	3.360,00	3.360,00	3.360,00
Incentivi Progettazione.					
Incentivi Recupero ICI.					
Personale stagionale finanziato con proventi violazione codice della strada.					
Diritti di Rogito.					
Oneri personale e lavoro straordinario finanziato dall'Istat.					
Spesa elezione altri Enti.	5.207,45	1.328,06	10.100,00	10.100,00	10.100,00
TOTALE GEN.LE SPESA PERSONALE	234.660,35	225.221,81	251.850,00	270.985,00	270.985,00
Deduzioni (Componenti escluse)					
I.R.A.P.	12.152,74	11.360,29	14.550,00	15.655,00	15.655,00
TOTALE NETTO SPESA PERSONALE	222.507,61	213.861,52	237.300,00	255.330,00	255.330,00

Dato atto del rispetto della legge 12/03/1999, n. 68, sulla disciplina generale delle assunzioni obbligatorie, in quanto questo Ente ha personale in servizio inferiore a 15 dipendenti;

Ritenuto di aggiornare la Dotazione Organica adeguandola alle nuove e sempre maggiori esigenze dell'Ente, oltre a rispondere alle seguenti esigenze organizzative dovute al collocamento a riposo di tre unità di personale e precisamente:

- nr. 1 Istruttore amministrativo del Servizio Anagrafe e Stato Civile - Categoria C5 in quiescenza dal 1.8.2020;
- nr. 1 Istruttore amministrativo del Servizio Finanziario - Categoria C5 in quiescenza dal 1.9.2020;
- nr. 1 Collaboratore - Cantoniere, Categoria B7 in quiescenza dal 7.10.2020;

Ravvisata la necessità di approvare la nuova Dotazione Organica prevedendo le unità di personale come dal seguente prospetto:

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO
D. 1	Direttivo Amministrativo	1
	Direttivo Tecnico	1
C. 1	Istruttore Amministrativo	2
	Istruttore Tecnico	1
	Agente di P.M.	1
B. 1	Operaio Specializzato	1
	Totale	7

Ritenuto opportuno, in ossequio al principio di prudenza, adeguarsi nel calcolo delle facoltà assunzionali da utilizzare nel 2020, a dar corso alle assunzioni procedendo a valersi delle ordinarie facoltà assunzionali nel limite di quelle maturate dall'Ente;

Preso atto, altresì, che i costi del personale in servizio devono essere adeguati alle intervenute modifiche organizzative e alle esigenze gestionali dell'Ente;

Visto che la disciplina relativa alle c.d. "facoltà assunzionali" dei Comuni è stata profondamente innovata dal D.L. nr. 34/2019, come modificato e integrato dalla successiva legge di conversione nr. 58/2019, che all'art. 33, comma 2, testualmente prevede:

"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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.”.

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022, e il relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo, organizzativo e gestionale vigente come sopra modificato;

Preso atto, altresì, che ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge n. 56 del 2019 “*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'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”;*

Ritenuto, per quanto sopra esposto e nel rispetto delle disposizioni riportate, di poter procedere all'approvazione del Piano di fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022, in relazione alla nuova organizzazione sopra indicata e in conformità agli obiettivi previsti dalla legge 160 del 27/12/2019 (legge di bilancio 2020);

Ricordato che questo Ente:

- ha una popolazione, al 31.12.2019, di 1.449 abitanti; pertanto, rientra nella fascia demografica di cui all'art. 3, comma 1, lettera b), del DPCM 17.3.2020;
- ha un valore soglia di spesa del personale pari al 28,6%, giusto quanto previsto all'art. 4, comma 1, Tab. 1 – lettera b), del DPCM 17.3.2020;
- ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio per gli anni 2016, 2017 e 2018;
- ha sempre rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;
- ha riscontrato per il 2018 (dati consuntivo approvato) un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari a 24,68%;
- che è stato certificato il rispetto del pareggio di bilancio per l'anno 2018 alla Ragioneria Generale dello Stato in data 27.06.2019 PROT. MEF 175.977;

Dato atto che:

- il Comune di Vauda Canavese non si trova in condizioni di dissesto finanziario o di deficitarietà strutturale in base ai parametri relativi al certificato del conto consuntivo da ultimo redatto;
- l'indice di rapporto personale/popolazione (5/1.449) di questo Comune alla data dell'ultimo esercizio chiuso (31.12.2019) è 1/290, indice significativamente distante dai parametri segnalatori degli enti strutturalmente deficitari, come definiti con il decreto del Ministro dell'Interno 10.4.2017, di cui all'art. 263, comma 2, T.U.E.L. nr. 267/2000, attualmente fissato nel seguente indice: 1/128;
- per l'anno 2019 è stato rispettato il pareggio di bilancio;
- che è stata inviata la certificazione attestante i risultati conseguiti ai sensi art. 1, comma 723 - lett. e), della Legge 208/2015;
- è stato approvato il Bilancio di Previsione 2020/2022, con atto consiliare nr. 10 del 11.3.2020, il Rendiconto 2018, con atto consiliare nr. 15 del 20.5.2019, il Rendiconto 2019, con atto consiliare nr. 19 del 4.7.2020, e sono stati trasmessi, dopo la loro approvazione alla BDAP, ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies D.L. n. 113/2016;
- non è stato richiesto da parte di creditori il rilascio della certificazione di cui all'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008;
- la nuova struttura organizzativa così delineata è coerente con il quadro normativo del citato D.P.C.M. 17.3.2020;
- con il presente programma delle assunzioni per il triennio 2020/2021/2022 viene altresì rispettato il limite previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2020 per il lavoro flessibile;

Visto il seguente Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022, da attuare mediante nuove assunzioni:

Anno 2020

Anno	Cate g. Giur	Nr.	Profilo professionale	Area	Regime orario	Modalità di assunzione	Decorren za presunta	Spesa anno 2020 per assunzioni
2020	D.1	1	Direttivo Amministrativo	Amministrativo – Economico -Finanziaria	Tempo Pieno	Mobilità/Corso/Utilizzo graduatorie di altri Enti	1.9.2020	11.213,90
2020	D.1	1	Direttivo Tecnico	Tecnica	Tempo Pieno	Mobilità/Corso/Utilizzo graduatorie di altri Enti	1.10.2020	8.794,75
2020	C.1	1	Istruttore Amministrativo	Amministrativo – Economico -Finanziaria	Tempo Pieno	Mobilità/Corso/Utilizzo graduatorie di altri Enti	1.8.2020	12.899,22
2020	B.1	1	Operaio Specializzato	Tecnica	Tempo Pieno	Mobilità/Corso/Utilizzo graduatorie di altri Enti	7.10.2020	7.211,98
Total Spesa								40.119,85

Anno 2021

- Nessuna assunzione.

Anno 2022

- Nessuna assunzione.

Rilevato che la quota complessiva per nuove assunzioni, per l'anno 2020, ammonta a complessivi € 40.119,85, di cui € 9.689,28 per maggior spesa derivante da nuove assunzioni;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 predisposta sulla base di un'attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

Fatto presente che il fabbisogno di personale a tempo indeterminato per l'Ente è stato determinato - per il triennio preso in considerazione, esclusivamente in relazione alle intervenute ed interne cessazioni dal servizio, oltre ad una nuova risorsa di personale nell'Area Tecnica, al fine di poter garantire l'efficienza dei servizi obbligatori per legge in essere; ciò in considerazione delle rigide disposizioni vincolistiche poste alle sostituzioni di personale cessato nel corso degli anni scorsi e per le capacità economico-finanziarie dell'Ente;

Dato atto che per "nuove assunzioni" si devono intendere sia quelle effettuate tramite avvio delle procedure selettive concorsuali, sia quelle effettuate tramite scorimento di graduatorie, in applicazione dell'art. 3, comma 61, della legge nr. 350/2003, delle nuove disposizioni disciplinanti l'utilizzo di tale istituto ai sensi dell'art. 1, comma 147 e segg. della legge nr. 160/2019 e s.m.i. e dell'art. 17, comma 1-bis del D. L. 30.12.2019, nr. 162, convertito nella Legge 28.2.2020, nr. 8, quest'ultimo riguardante l'utilizzo delle graduatorie anche in deroga a quanto stabilito dall'art. 91, comma 4, del D. Lgs. 18.8.2000, nr. 267 e smi;

Visti l'art. 4 del C.C.N.L. del 31 marzo 1999 concernente il nuovo sistema di classificazione del personale del comparto Regioni ed Autonomie locali, come modificato dall'art. 12 del C.C.N.L. del 21/05/2018;

Rilevato che:

- il presente programma è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;
- la Sentenza Consiglio di Stato-Sez.V-n.4072/25.06.2010 ritiene che l'atto di programmazione ha carattere generale, è atto di organizzazione, non richiede una specifica motivazione, è ampiamente discrezionale ed è per sua natura flessibile rispetto alle sopravvenute esigenze;

Dato atto che:

- questo Ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, nel piano occupazionale 2020 - 2022 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2020 - 2022 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Dato atto che la Legge 28 marzo 2019, n. 26 ha modificato il comma 5 dell'art. 3, D.L. n. 90/2014 e ai fini del computo dei resti assunzionali non utilizzati, ha permesso di effettuare il calcolo sui cinque anni precedenti e non più solo nel triennio precedente. In altri termini, a partire dall'anno 2019 gli Enti Locali potranno utilizzare le capacità assunzionali del 2018, 2017, 2016, 2015 e 2014, non spese in questi anni e riferite alle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente alle medesime;

Richiamato, da ultimo, il D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, ed in particolare l'art. 33 nella parte in cui introduce una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni, attraverso il superamento delle regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

Dato atto che è stato pubblicato l'atteso decreto interministeriale di definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato nei Comuni, per l'attuazione della nuova disciplina prevista dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019; Infatti, con D.P.C.M. 17.3.2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27.04.2020, sono state ridefinite le modalità di assunzioni del personale a tempo indeterminato.

Fatto presente che le nuove regole in materia di assunzioni e le conseguenti disposizioni in materia di trattamento economico accessorio, come previste dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, si applicano ai Comuni con decorrenza 20.04.2020.

Rilevato che è prudente attenersi al dettato letterale dell'art. 2, comma 1, del D.P.C.M., considerando la spesa di personale “al lordo” di tutte le componenti “escluse” ai fini del contenimento complessivo di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della Legge. nr. 296/2006;

Rilevato che la capacità assunzionale, del triennio 2020/2022, per il Comune di Vauda Canavese risulta essere la seguente:

Entrata	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
Totale G.le Tit. I, II, III	1.028.623,13	1.128.745,32	917.393,86	1.004.598,52	940.560,00
F.C.D.E.	124.200,00	63.833,00	46.392,00	30.988,00	27.028,00
Totale Netto	904.423,13	1.064.912,32	871.001,86	973.610,52	913.532,00
Spesa	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Totale G.le Spesa Personale	234.660,35	225.221,81	251.850,00	270.985,00	270.985,58
I.R.A.P.	12.152,74	11.360,29	14.550,00	15.655,00	15.655,00
Totale Netto	222.507,61	213.861,52	237.300,00	255.330,00	255.330,00
Incidenza spesa personale sulle entrate correnti (Uscita: 2019/Entrata: Media: 2017-2018-2019)			22,59%	Anno 2020	
Incidenza spesa personale sulle entrate correnti (Uscita: 2020/Entrata: Media: 2018-2019-2020)			24,47%	Anno 2021	
Incidenza spesa personale sulle entrate correnti (Uscita: 2021/Entrata: Media: 2019-2020-2021)			27,77%	Anno 2022	
Valore soglia spesa personale – Art. 4, comma 1, Tab. 1 – lettera b), Dpcm 17.3.2020			28,60%	Abitanti al 31.12.2019: 1.449.	

D.P.C.M. 17.3.2020.

Spesa MASSIMA ammissibile - Art. 5 - Tabella nr. 2

(Anno 2018 + Tab. 2).

Anno	Art. 5 - Tab. 2 lettera b)	Spesa Personale Anno 2018	Spesa massima di cui alla Tab. 2 lettera b)	Spesa Annua massima ammissibile	
Anno 2020	23,00%	222.507,61	51.176,75	273.684,36	
Anno 2021	29,00%	222.507,61	64.527,21	287.034,82	

Anno 2022	33,00%	222.507,61	73.427,51	295.935,12	
<i>Spesa personale comprensiva delle nuove assunzioni</i>					
Anno	Totale Spesa Personale ante Assunzioni	Maggior Spesa Nuove Assunzioni	Totale Spesa Lorda Personale	IRAP	Totale Spesa Netta ex-Dpcm 17.3.2020
Anno 2020	242.160,72	9.689,28	251.850,00	14.550,00	237.300,00
Anno 2021	233.122,42	37.862,58	270.985,00	15.655,00	255.330,00
Anno 2022	233.122,42	37.862,58	270.985,00	15.655,00	255.330,00

Considerato che si confermano le linee fondamentali della programmazione per il triennio 2020-2021-2022 che devono svilupparsi in modo tale da:

- consentire i necessari accrescimenti di responsabilità mediante le procedure di valorizzazione delle professionalità già presenti;
- razionalizzare la struttura con conseguente riqualificazione professionale del personale attualmente in servizio;
- attivare percorsi strategici di razionalizzazione dei servizi attraverso utilizzo variabile di istituti di convenzionamento od associazione di funzioni con Comuni limitrofi;
- favorire comunque il potenziamento di servizi associati, auspicando la disponibilità e la sensibilità degli enti limitrofi;
- tenere presente che le soluzioni non possono transitare da processi di riorganizzazione interna sia per l'assenza di professionalità specifiche al settore di attività, sia per la oggettiva ridotta presenza di organico rispetto ai parametri strutturali e alle funzioni e servizi a carico;

Confermato che nell'ottica dell'ottimizzazione della distribuzione delle risorse umane è stata effettuata una approfondita ricognizione dell'organizzazione degli uffici , tenuto conto e mediante esame sia dei processi associativi in essere e programmati, sia della pianificazione pluriennale delle attività e della performance, sia avuto riguardo alle esigenze funzionali e di sostenibilità finanziaria, nonché della situazione organizzativa dell'Ente in ordine ad eventuali situazioni di eccedenza, che è mutata in senso negativo per effetto di una ulteriore erosione delle risorse umane, talché si conferma l'assenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Precisato che:

- il Piano triennale dei fabbisogni di personale indica il fabbisogno del personale dell'Ente, fornendo altresì, indicazioni di massima circa la modalità cui realizzare la copertura degli organici prevista, garantendo complessivamente un adeguato accesso dall'esterno, configurandosi come atto propedeutico autorizzatorio per le procedure di assunzione;
- il presente programma di assunzione è suscettibile di variazioni, integrazioni, limitazioni in relazione all'evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o nuove esigenze;

Evidenziato che i fabbisogni del personale necessari all'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, sono definiti in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Richiamato, inoltre, l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010, modificato con la Legge 183/2011 e, per ultimo, l'art. 4 ter c. 12 della L. 44/2012, che fissa un limite di spesa annuo nei limiti della spesa sostenuta nell'esercizio 2009, relativamente all'acquisizione di personale a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibili;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e successive modificazioni;

Visto il D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e successive modificazioni;

Visto il vigente regolamento degli uffici e dei servizi;

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro;

Visto il D.P.C.M. 17 marzo 2020;

Vista la circolare per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e delle Finanze e del Ministero dell'Interno in data 8.6.2020;

Richiamato l'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto il parere n. prot. 1848 rilasciato in data 10.7.2020, con cui l'Organo di Revisione Economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;

Accertato che sul presente provvedimento è stata espletata la procedura di informazione sindacale, rispettivamente alle R.S.U. aziendali e alle OO.SS. maggiormente rappresentative ai sensi dell'art. 4 del CCNL 21.5.2018, così come risulta dalla nota n. 1802 in data 6.7.2020;

Considerato che il presente atto costituisce parte integrante e sostanziale del Documento Unico di Programmazione (DUP);

Acquisiti, sulla proposta di deliberazione, i pareri favorevoli del Responsabile dell'Area Amministrativa ed Economico-finanziaria in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa e in ordine alla regolarità contabile, ai sensi e per gli effetti degli artt. 49, comma 1 e 147-bis del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D. Lgs. 18/08/2000, n. 267;

Attesa la competenza della Giunta a deliberare, in relazione al combinato disposto degli artt. 42 e 48 del Decreto Legislativo 267/2000;

Formula la seguente proposta di deliberazione

- 1) Di confermare le motivazioni in narrativa indicate che si intendono integralmente richiamate, riportate ed approvate.
- 2) Di dare atto, che, in base alle risultanze della cognizione di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, al momento, non esistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.
- 3) Di dare attuazione alle linee d'indirizzo di cui al Decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e alle seguenti linee fondamentali della programmazione per il triennio 2020-2021-2022 che devono svilupparsi in modo tale da:
 - consentire i necessari accrescimenti di responsabilità mediante le procedure di valorizzazione delle professionalità già presenti;
 - razionalizzare la struttura con conseguente riqualificazione professionale del personale attualmente in servizio;
 - attivare percorsi strategici di razionalizzazione dei servizi attraverso utilizzo variabile di istituti di convenzionamento od associazione di funzioni con Comuni limitrofi;
 - favorire comunque il potenziamento di servizi associati, auspicando la disponibilità e la sensibilità degli enti limitrofi;

- tenere presente che le soluzioni non possono transitare da processi di riorganizzazione interna sia per la assenza di professionalità specifiche al settore di attività, sia per la oggettiva ridotta presenza di organico rispetto ai parametri strutturali e alle funzioni e servizi a carico.
- 4) Di dare atto che il Comune di Vauda Canavese:
- ha rispettato il pareggio generale e gli equilibri finanziari di cui all'articolo 162, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000 come risulta dal Bilancio di Previsione 2020/2022;
 - ha rispettato gli equilibri di Bilancio per l'esercizio 2018, secondo quanto stabilito dal D.lgs 118/2011 come risulta dal conto consuntivo (art. 1, comma 466 L. 232/2016);
 - non è in disavanzo;
 - ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale e non ha dichiarato nell'ultimo anno eccedenze di personale né ha collocato in disponibilità i propri dipendenti (art.33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001);
 - ha rispettato, sino all'anno 2019, il vincolo della riduzione della spesa stabilito dall'art. 1 comma 557 e seguenti della Legge 27/12/2016 n. 296, come modificato con D.L. n. 90/2014;
 - che il Piano di Fabbisogno Triennale del Personale prevede una maggiore spesa per l'anno 2020, per le motivazioni espresse in narrativa, dovuta all'assunzione di personale di categoria superiore a quella attualmente in servizio, oltre ad una nuova assunzione nell'Area Tecnica che permette una migliore organizzazione del servizio, garantendo una maggiore funzionalità nel disbrigo delle pratiche ed una più adeguata professionalità dovuta alla Categoria e al Profilo professionale di inquadramento;
 - non versa nelle situazioni strutturali deficitarie secondo le indicazioni dell'art. 242 del D.Lgs. 267/2000;
 - ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014);
 - ha trasmesso i dati relativi al Bilancio di Previsione 2020/2022 e al Rendiconto 2019 alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196; DL n. 113/2016 convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2016, n. 160);
 - che la spesa derivante dal presente atto è prevista nel Bilancio di Previsione 2020/2022 approvato.
- 5) Di approvare la dotazione organica dell'Ente ritenuta coerente con la programmazione strategica e le esigenze funzionali dell'Ente, nonchè alle previsioni di sviluppo future, realizzabili compatibilmente con le risorse disponibili ed i vincoli di legge, come qui di seguito riportato:
- | CATEGORIA | PROFILO PROFESSIONALE | NUMERO |
|-----------|---------------------------|----------|
| D. 1 | Direttivo Amministrativo | 1 |
| | Direttivo Tecnico | 1 |
| C. 1 | Istruttore Amministrativo | 2 |
| | Istruttore Tecnico | 1 |
| | Agente di P.M. | 1 |
| B. 1 | Operaio Specializzato | 1 |
| | Total | 7 |
- 6) Di approvare la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020-2021-2022 ed il piano annuale delle assunzioni per l'anno 2020 come segue:

Anno 2020

Anno	Cat. Giur	Nr.	Profilo professionale	Area	Reg. orario	Modalità di assunzione	Decorrenza presunta	Spesa anno 2020 per assunzioni
2020	D.1	1	Direttivo Amministrativo	Amministrativo – Economico-Finanziaria	Tempo Pieno	Mobilità/Corso/Utilizzo graduatorie di altri Enti	1.9.2020	11.213,90
2020	D.1	1	Direttivo Tecnico	Tecnica	Tempo Pieno	Mobilità/Corso/Utilizzo graduatorie di altri Enti	1.10.2020	8.794,75
2020	C.1	1	Istruttore Amministrativo	Amministrativo – Economico-Finanziaria	Tempo Pieno	Mobilità/Corso/Utilizzo graduatorie di altri Enti	1.8.2020	12.899,22
2020	B.1	1	Operaio Specializzato	Tecnica	Tempo Pieno	Mobilità/Corso/Utilizzo graduatorie di altri Enti	7.10.2020	7.211,98
				Total Spesa				40.119,85

Anno 2021

- Nessuna assunzione.

Anno 2022

- Nessuna assunzione.

7) Di dare atto, inoltre, che la spesa del personale e la capacità assunzionale dell'Ente ricalcolata con i criteri individuati dal D.P.C.M. 17 marzo 2020, risulta essere quella indicata nel prospetto che segue:

Entrata	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
Totale Lordo	1.028.623,13	1.128.745,32	917.393,86	1.004.598,52	940.560,00
F.C.D.E.	124.200,00	63.833,00	46.392,00	30.988,00	27.028,00
Totale Netto	904.423,13	1.064.912,32	871.001,86	973.610,52	913.532,00

Spesa	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Totale Lordo	234.660,35	225.221,81	251.850,00	270.985,00	270.985,58
I.R.A.P.	12.152,74	11.360,29	14.550,00	15.655,00	15.655,00
Totale Netto	222.507,61	213.861,52	237.300,00	255.330,00	255.330,00
Incidenza spesa personale sulle entrate correnti (Uscita: 2019/Entrata: Media: 2017-2018-2019)			22,59%	Anno 2020	
Incidenza spesa personale sulle entrate correnti (Uscita: 2020/Entrata: Media: 2018-2019-2020)			24,47%	Anno 2021	
Incidenza spesa personale sulle entrate correnti (Uscita: 2021/Entrata: Media: 2019-2020-2021)			27,77%	Anno 2022	
Valore soglia spesa personale – Art. 4, comma 1, Tab. 1 – lettera b), Dpcm 17.3.2020			28,60%	Abitanti al 31.12.2019: 1.449.	

D.P.C.M. 17.3.2020.
Spesa MASSIMA ammissibile - Art. 5 - Tabella nr. 2
(Anno 2018 + Tab. 2).

Anno	Art. 5 - Tab. 2 lettera b)	Spesa Personale Anno 2018	Spesa massima di cui alla Tab. 2 lettera b)	Spesa Annua massima ammissibile	
Anno 2020	23,00%	222.507,61	51.176,75	273.684,36	
Anno 2021	29,00%	222.507,61	64.527,21	287.034,82	
Anno 2022	33,00%	222.507,61	73.427,51	295.935,12	
Spesa personale comprensiva delle nuove assunzioni					
Anno	Totale Spesa Personale ante Assunzioni	Maggior Spesa Nuove Assunzioni	Totale Spesa Lorda Personale	IRAP	Totale Spesa Netta ex-Dpcm 17.3.2020
Anno 2020	242.160,72	9.689,28	251.850,00	14.550,00	237.300,00
Anno 2021	233.122,42	37.862,58	270.985,00	15.655,00	255.330,00
Anno 2022	233.122,42	37.862,58	270.985,00	15.655,00	255.330,00

- 8) Di dare atto che ove intervengano esigenze di natura temporanea ed eccezionale, l'Amministrazione si riserva di ricorrere all'utilizzo di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato (pieno o parziale), di lavoro interinale, di forme di lavoro flessibile, di contratti di formazione e lavoro, di collaborazione coordinate e continuative od occasionali o di lavoro occasionale per la temporanea copertura di posti vacanti per assenze a vario titolo del personale di ruolo o per esigenze straordinarie di servizio tenuto comunque conto del limite di spesa pari alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 ai sensi dell'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 convertito in L. 30.7.2010 n. 122, e successivamente modificato dall'art. 4 comma 102 lett. a) e b), L. 12 novembre 2011, n. 183.
- 9) Di rilevare che la previsione della spesa di personale relativa all'anno 2020 e nel triennio 2020/2022, consente il rispetto del vincolo come disposto dal D.P.C.M. 17.3.2020, così come analiticamente esposto in narrativa.

- 10) Di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze di organico od opportunità tali da determinare mutazioni che rendano più flessibile il quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione.
- 11) Di autorizzare sin d'ora l'uso delle graduatorie di altri Enti per l'assunzione a tempo indeterminato e l'uso delle graduatorie dei concorsi, sia interne all'Ente sia di altri Enti, anche per l'eventuale assunzione a tempo determinato.
- 12) Di dare atto che per i posti per i quali è prevista la copertura con procedura selettiva concorsuale, scorrimento graduatoria devono essere preventivamente espletate le procedure di mobilità di cui all'art. 34-bis del D. Lgs. nr. 165/2001 e smi.
- 13) Di definire le materie e le prove d'esame per l'espletamento dei concorsi e delle selezioni pubbliche in sede di approvazione Bando di concorso, ai sensi della normativa vigente in materia.
- 14) Di dare atto che il presente atto costituisce parte integrante e sostanziale del DUP.
- 15) Di trasmettere il contenuto del presente provvedimento alle RSU e alle OO.SS. maggiormente rappresentative ai sensi dell'art.4 del CCNL 21.5.2018, informate preventivamente del contenuto del presente provvedimento.
- 16) 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.
- 17) Di dare atto che la copertura finanziaria resta assicurata dagli stanziamenti relativi previste nelle rispettive missioni e programmi del bilancio di previsione 2020/2022.
- 18) Di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in “Amministrazione trasparente”, nell'ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione, formulata dal Sindaco e sopra riportata, avente per oggetto:

**“PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020-2022.
APPROVAZIONE.”**

Dopo breve discussione che vede i convenuti convergere verso l'approvazione della suddetta proposta.

Visto, inoltre il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Responsabile di Servizio dell'Area Amministrativa – Economico-Finanziaria, ai sensi degli artt. 49 e 147 *bis* del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;;

Con voti unanimi e favorevoli, resi in forma palese, per alzata di mano,

Visto l'esito della votazione,

D E L I B E R A

- Di approvare la proposta di deliberazione avente per oggetto: “PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020-2022. APPROVAZIONE”, nel testo risultante dal documento che precede e che è parte integrante del presente atto.

Inoltre, con successiva votazione unanime e favorevole, su proposta del Presidente, la Giunta Comunale, ravvisata l'urgenza di provvedere in merito a quanto deliberato, dichiara di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18.8.2000, nr. 267 e s.m.i.

Letto, confermato e sottoscritto. In originale firmati.

IL PRESIDENTE
F.to: FIORIO Alessandro

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to: PAVIA Dr. Fausto

TRASMISSIONE AI CAPIGRUPPO CONSIGLIARI (Art. 125 D.Lgs 267/00)

Contestualmente alla pubblicazione all'albo pretorio on line di questo Comune , il presente verbale è trasmesso in elenco ai Capigruppo Consiliari.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to PAVIA Dr. Fausto

REFERITO DI PUBBLICAZIONE (Art. 124 D.Lgs 267/00 e Art. 32 L. 69/09)

Si attesta che copia del presente verbale è pubblicata il giorno 22/07/2020 all'albo pretorio on line di questo Comune per rimanervi 15 giorni consecutivi.

Vauda Canavese, lì 22/07/2020

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to PAVIA Dr. Fausto

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Divenuta esecutiva in data _____

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva trascorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, del D.Lgs 267/2000).

Si certifica che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell' art. 134, comma 4, del D.Lgs 267/2000.

Vauda Canavese, lì _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to PAVIA Dr. Fausto

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

Vauda Canavese,lì22/07/2020

IL SEGRETARIO COMUNALE
PAVIA Dr. Fausto