



**COMUNE DI VICOFORTE**

**PROVINCIA DI CUNEO**

Parere dell'organo di revisione su

**Modifica Programmazione del fabbisogno di personale e del piano annuale occupazione  
per il triennio 2021 - 2023**

# VICOFORTE

## ORGANO DI REVISIONE

VERBALE N. 16 DEL 10 SETTEMBRE 2021

L'Organo di revisione ha esaminato la proposta di deliberazione di Consiglio Comunale che di seguito testualmente si riporta

### **“OGGETTO:**

**Modifica Programmazione del fabbisogno di personale e del piano annuale occupazione per il triennio 2021-2023**

### **IL SEGRETARIO COMUNALE**

Premesso che:

- con delibera di Consiglio comunale n. 26 in data 6 maggio 2021, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2021/2023;
- con delibera di Consiglio comunale n. 27 in data 6 maggio 2021, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2021/2023;
- con delibera di Giunta comunale n. 37 in data 6 maggio 2021, esecutiva, con la quale sono state assegnate le risorse finanziarie di entrata e di spesa ai Responsabili, nelle more dell'approvazione del piano della performance 2021/2023;

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

*“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*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.*

*4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

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

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

*“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.*

*2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.*

*3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.*

*4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.*

*5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”*

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate 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 dalle altre norme specifiche vigenti.
  
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che *"(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";*

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
  1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
  
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
  1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. 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.*
  2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, 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 dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, 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.*
  3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
  4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

- “1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*
- 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*
- 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*
- 4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”*

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a 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'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

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.”

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 142 del 15 dicembre 2020 con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2020, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

Preso atto che tale valore era pari al 23,57% e, pertanto, inferiore alla soglia di virtuosità del 27,20%;

Richiamata altresì la deliberazione della Giunta Comunale, con la quale, in sede di programmazione dei fabbisogni relativi al triennio 2022/2024, è stato rideterminato il valore soglia per nuove assunzione, con riferimento al triennio 2018/2020, nella percentuale del 25,59 e, pertanto, inferiore alla soglia di virtuosità del 27,20%;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

Riscontrato che con la citata deliberazione della Giunta Comunale n. 142/2020 era stata prevista la copertura di n. 2 posti di istruttore amministrativo, Cat. C, dei quali uno con riserva al personale interno, nonché la copertura di un posto di Istruttore Direttivo Tecnico, a seguito di collocamento a riposo di un'unità di personale;

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 68 del 3 agosto 2021 con la quale si è preso atto del collocamento a riposo di una ulteriore risorsa inquadrata in Cat. D – Istruttore Direttivo, a far data dal 1° luglio 2022;

Verificato che il Comune di Vicoforte deve dunque procedere alla copertura di n. due unità di personale di cat. C e di due unità di personale inquadrato nella Cat. D;

Dato atto che:

- Le progressioni verticali sono ora consentite dal D. Lgs. 165/2001 (art. 52, comma 1bis, nel testo novellato dalla legge 113/2021, di conversione del Decreto Legge n. 80/2021) nel limite del 50% dei posti da ricoprire;
- Tale limite, in relazione ai dati delle cessazioni, consente spazi per procedure di questo tipo;

Rilevato che, nell'ottica di promuovere e favorire la crescita della professionalità interna, alla luce dei 2 posti disponibili in Cat. C e dei due posti disponibili in cat. D, previsti nel Piano dei fabbisogni 2021/2023 e 2022/2024, l'amministrazione ritiene, nell'ambito dei quadri complessivi di spesa:

- a) Di stabilire che uno dei due posti di categoria C (Istruttore Amministrativo) sia riservato al personale interno tramite procedura selettiva ex art.52bis del D. Lgs. 165/2001;
- b) Di stabilire che uno dei due posti di categoria D (Istruttore Tecnico Direttivo) sia riservato al personale interno tramite procedura selettiva ex art.52bis del D. Lgs. 165/2001;
- c) Di confermare la copertura mediante concorso del posto di cat. C (Istruttore Amministrativo), da effettuarsi nel 2021;
- d) Di confermare la copertura mediante concorso del posto di cat. D (Istruttore Tecnico Direttivo), prevista nella programmazione del fabbisogno 2022/2024, per la copertura del posto che si renderà vacante dal 1° luglio 2022;

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 79 in data 27 agosto 2021, con la quale è stato approvato il regolamento di disciplina delle progressioni verticali all'interno dell'ente;

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 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 proposito il parere n. ... rilasciato in data ....., con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Ritenuto di confermare la dotazione organica organica dell'ente allegata alla deliberazione GC 142/2020;

Dato atto che:

- questo ente non è tenuto all'osservanza degli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2021/2023 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 140 in data 12 dicembre 2020, esecutiva d, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2021/2023, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

## **PROPONE DI DELIBERARE**

1. di modificare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023** approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 142 del 15.12.2020.
2. di confermare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della citata deliberazione n. 142/2020;
3. di modificare, per le motivazioni riportate nella premessa, il **piano occupazionale per il triennio 2021-2023**, prevedendo che:
  - uno dei due posti di categoria C (Istruttore Amministrativo) sia riservato al personale interno tramite procedura selettiva ex art.52bis del D. Lgs. 165/2001;
  - uno dei due posti di categoria D (Istruttore Tecnico Direttivo) sia riservato al personale interno tramite procedura selettiva ex art.52bis del D. Lgs. 165/2001;
4. Di confermare la copertura mediante concorso del posto di cat. C (Istruttore Amministrativo), da effettuarsi nel 2021;
5. Di confermare la copertura mediante concorso del posto di cat. D (Istruttore Tecnico Direttivo), prevista nella programmazione del fabbisogno 2022/2024, per la copertura del posto che si renderà vacante dal 1° luglio 2022;
6. di dare atto che:
  - il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 e dal D.M. 17 marzo 2020;

7. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021– 2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;

8. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;

di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000, onde permettere il tempestivo avvio delle procedure di verticalizzazione.”

\*\*\*

#### L'Organo di Revisione

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 79 in data 27 agosto 2021, con la quale è stato approvato il regolamento di disciplina delle progressioni verticali all'interno dell'ente

Rilevato che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 e dal D.M. 17 marzo 2020;
- la modifica concerne progressioni verticali consentite dal D. Lgs. 165/2001 (art. 52, comma 1 bis, nel testo novellato dalla legge 113/2021, di conversione del Decreto Legge n. 80/2021);
- le progressioni verticali previste nella proposta qui esaminata rispettano il limite del 50% dei posti da ricoprire e che tale limite, in relazione ai dati delle cessazioni, consente spazi per procedure di questo tipo.

Visti i pareri di regolarità contabile e tecnica rilasciati

Esprime

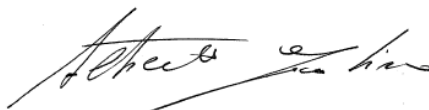
parere favorevole in merito alla proposta formulata in ordine a:

- modifica del **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023** approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 142 del 15.12.2020;
- conferma della **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della citata deliberazione n. 142/2020;
- modifica del **piano occupazionale per il triennio 2021-2023**, prevedendo che:
  - uno dei due posti di categoria C (Istruttore Amministrativo) sia riservato al personale interno tramite procedura selettiva ex art.52bis del D. Lgs. 165/2001;
  - uno dei due posti di categoria D (Istruttore Tecnico Direttivo) sia riservato al personale interno tramite procedura selettiva ex art.52bis del D. Lgs. 165/2001;
- conferma della copertura mediante concorso del posto di cat. C (Istruttore Amministrativo), da effettuarsi nel 2021;

- conferma della copertura mediante concorso del posto di cat. D (Istruttore Tecnico Direttivo), prevista nella programmazione del fabbisogno 2022/2024, per la copertura del posto che si renderà vacante dal 1° luglio 2022.

Torino 10 settembre 2021

L'Organo di Revisione

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Alberto Tudisco". The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke at the end.

Dott. Alberto Tudisco