



COMUNE DI PONT CANAVESE
Città metropolitana di Torino

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO
(Assunti i poteri della Giunta Comunale – art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000)

N. 89 DEL 22/12/2023

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025 -
MODIFICA PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE (PTFP).-

L'anno duemilaventitre, addì ventidue, del mese di dicembre, ore 11:30, in Pont Canavese, nel palazzo municipale, il Commissario Straordinario dott. Paolo Cosseddu, assistito dal Segretario Comunale dott.ssa Nicoletta Blencio, ha adottato la seguente deliberazione.

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025 - MODIFICA PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE (PTFP).-

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
(assunti i poteri della Giunta Comunale ex art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000)

Visto il Decreto Prefettizio prot. n.2023002064- Area II datato 26.02.2023 con il quale il Prefetto di Torino, nelle more dell'emanazione del Decreto Presidenziale di scioglimento, ha provveduto a sospendere il Consiglio Comunale di Pont Canavese, nominando contestualmente Commissario Prefettizio, per la provvisoria amministrazione dell'Ente, il Viceprefetto Aggiunto dott. Paolo Cosseddu con l'attribuzione dei poteri spettanti al Consiglio Comunale, alla Giunta Comunale ed al Sindaco;

Visto il Decreto Prefettizio pari numero datato 01.03.2023 con il quale, il Prefetto di Torino, ha successivamente nominato Sub-Commissario la dott.ssa Anna Ballan per coadiuvare il Viceprefetto Aggiunto dott. Paolo Cosseddu nell'espletamento dell'incarico e in sua sostituzione in caso di assenza e/o impedimento;

Visto il D.P.R. datato 17.03.2023 Prot. n.2023-002064 con il quale è stato disposto lo scioglimento del Consiglio Comunale con la contestuale nomina a Commissario Straordinario del Comune di Pont Canavese del Vice Prefetto Aggiunto dott. Paolo Cosseddu per la provvisoria gestione dell'Ente;

VISTA la propria precedente deliberazione, assunti i poteri della Giunta Comunale, n. 5 del 31.03.2023, con cui è stato approvato il Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2023/2025, comprendente nella sezione 3.3 il Piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP) 2023/2025;

Considerato che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'ente locale, con particolare riferimento a quanto dettato dal d.lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale competenze specifiche in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Ricordato che:

- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 prevede che, in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- nel Piano del Fabbisogno del Personale, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs.165/2001, devono essere indicate 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;

Ribadito che:

- per effetto della riforma attuata con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il piano triennale di fabbisogni del personale ha acquisito un ruolo centrale divenendo, per come recentemente affermato dalla giurisprudenza amministrativa e contabile, uno strumento strategico per individuare le esigenze di personale;
- con l'adozione di tale piano, infatti, la PA non si limita ad operare una asettica ricognizione numerica del fabbisogno organico, dovendo piuttosto prevedere le specifiche

modalità di reperimento del personale, allo scopo di garantire, tenuto conto delle risorse finanziarie necessarie e del rispetto degli equilibri di bilancio, il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, che devono complessivamente ispirare l'organizzazione degli uffici, secondo quanto previsto dall'art. 2 comma 1, del d.lgs. n.165/2001;

- le nuove assunzioni da programmare sono da intendersi in termini di «dotazione» di spesa potenziale;

- in base alle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” approvate con il citato DM 8/5/2018, gli enti sono obbligati a determinare non più la dotazione organica, ma una «dotazione di spesa potenziale» che, ovviamente deve essere contenuta entro i limiti di spesa previsti dalla legge;

- gli enti, pertanto, nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio e nel rispetto degli equilibri di bilancio in chiave dinamica, dovranno necessariamente verificare la possibilità di rimodulare la «dotazione» attuale tramite il Programma triennale di fabbisogno del personale, nel rispetto del limite finanziario massimo della «dotazione» di spesa potenziale;

- il sistema della programmazione dei fabbisogni previsto dal d.lgs. n.75/2017 muove da presupposti diversi in quanto non si considera più la dotazione organica “di diritto” e si parte da due ordini di grandezza:

- la dotazione organica “di fatto”, quindi il ruolo dei posti coperti più le facoltà assunzionali;

- i fabbisogni di personale, da rilevare ex novo e da aggiornare anno per anno o all'occorrenza;

Considerato che l'Ente può, in qualsiasi momento, modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, per il sopravvenire di nuove esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali, sia in riferimento ad eventuali modifiche normative;

Richiamato il vigente impianto normativo relativo al rispetto dei vincoli di personale, e in particolare, l'art. 1, comma 557, della Legge 27.12.2006, n. 296, così come modificato dall'art. 3, comma 5-bis, del D.L. n. 90, convertito dalla Legge n. 114/2014 e da ultimo dal D.L. n. 113/2016, convertito in legge n.160/2016, in base al quale gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azione da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratiche-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;

Ricordato che, il comma 557 quater della Legge 27/12/2006, n.296, tra l'altro, sancisce che, ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 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 presente disposizione;

Dato atto che il D.M. 17 marzo 2020, recante «Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni», pubblicato in G.U. n. 108 del 27 aprile 2020, ha dettato disposizioni in materia di assunzioni di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria, individuando i valori soglia di massima spesa del personale, definiti come percentuale, differenziata per fascia demografica, data dal rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, come da disposto dell'art. 33, D.L. 34/2019;

Rilevato che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del D.M. 17 marzo 2020 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, valore che è possibile incrementare fino alla 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 (nel caso di Pont Canavese: 27,2%), con la gradualità di cui alla tabella 2, fino a concorrenza del limite invalicabile del rapporto del 27,2% tra spesa del personale ed entrate correnti come stabilito dall'art.2;

Dato atto che, ai sensi delle risultanze della tabella 2 di cui al D.M. 17/3/2020, allegata alla presente deliberazione, per il comune di Pont Canavese si individua una percentuale di incremento della spesa di personale pari al 27,20% per l'anno 2023, determinando perciò un incremento della capacità di spesa di € 173.797,63= e una potenzialità complessiva di spesa di personale di € 782.031,81=;

Visti l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

Verificato che l'Ente rispetta i parametri indicati nel D.M. 17 marzo 2020;

Dato atto che questo Comune non è in condizioni di dissesto finanziario né di squilibrio, e che la vigente dotazione organica del personale in servizio rientra pienamente entro i parametri dipendenti-popolazione stabiliti dal predetto decreto ministeriale del 18/11/2020, avendo una popolazione al 31/12/2022 di n.3047 abitanti e n. 13 dipendenti in servizio, con un rapporto dipendenti popolazione pari a 1/234 anziché 1/159 (Comuni da 3.000 a 4.999), come determinato dal medesimo decreto;

Dato atto, pertanto, che il numero effettivo del personale in servizio è nettamente inferiore rispetto a quello ritenuto necessario sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente e dell'attività espletata e che il numero effettivo del personale in servizio è nettamente inferiore rispetto a quello ritenuto necessario sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente e dell'attività espletata;

Considerato che l'ente rispetta gli obblighi assunzionali di cui alla Legge 68/1999;

Preso atto, che è stata accertata l'inesistenza di situazioni di eccedenza e soprannumero di personale per l'anno 2023, ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n.165/2001;

Vista la Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n° 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n°58, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni;

Considerato che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art.39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n.449, art.6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art. 91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267);
- abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art.33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);
- abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art.1, comma 723, lett. E), Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche art.9 comma1quinquiesDecretoLegge24 giugno 2016, n. 113);
- abbiano adottato il Piano della Performance (art.10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art.169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;
- abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art.48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 e art.6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

Verificato, inoltre, il rispetto di tutti i vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

Fatto constatare che, nel corso dell'anno 2023, a seguito delle dimissioni per collocamento a riposo presentata da n.1 dipendente, si è proceduto all'assunzione di una unità di personale, mediante concorso pubblico, con decorrenza 2 novembre 2023;

Fatto inoltre constatare che, nel corso dell'anno 2023, a seguito di procedura di mobilità e trasferimento in altro ente di n. 1 dipendente, si è proceduto all'assunzione di una unità di personale, mediante concorso pubblico, con decorrenza 16 novembre 2023;

Rilevato che, l'art.15 del CCNL del 16/11/2022, testualmente, recita che *“ai sensi dell'art.52, comma 1-bis del D.Lgs. n.165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa”*;

Dato atto che, ai sensi del comma 8 dell'art.13 del CCNL del 16/11/2022, le progressioni tra le aree, da effettuarsi con procedure valutative, sono finanziate in misura non superiore

allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, e che, per il Comune di Pont Canavese, tali risorse risultano quantificate in € 2.298,02=;

Ritenuto di dover programmare le seguenti assunzioni per il triennio 2023/2025:

In ordine all'**annualità 2023**

UNITA'	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	ORARIO DI LAVORO	MODALITA' COPERTURA
1	Funzionari E.Q.	Tecnico	Tempo pieno e indeterminato	Progressione tra aree (art.15, comma 1, CCNL 2022)
1	Istruttori	Amministrativo	Tempo pieno e indeterminato	Progressione tra aree (art.13, comma 8, CCNL 2022)

In ordine all'annualità 2024: non sono previste assunzioni

In ordine all'annualità 2025: non sono previste assunzioni

Visto il parere del Revisore dei conti, reso in data 21.12.2023 ed acquisito al protocollo comunale in data 22.12.2023 al n.8214;

Ritenuto di fornire la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 4, comma 5, del CCNL 16/11/2022;

Visti i pareri favorevoli relativi alla regolarità tecnica e contabile del provvedimento rilasciati dai Responsabili dei Servizi interessati, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, c.1, e dell'art 147-bis, c 1, d.lgs. n.267/2000, attestanti la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;

Ritenuto, per l'urgenza di provvedere in merito, dover far uso della facoltà assentita dall'art. 134, comma 4, del T.U.E.L. n. 267/2000, rendendo la presente delibera immediatamente eseguibile;

Il Commissario Straordinario con i poteri spettanti alla Giunta Comunale,

DELIBERA

La premessa narrativa forma parte integrante e sostanziale del presente atto;

1) **DI APPROVARE** la seguente modifica alla programmazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2023/2025:

In ordine all'**annualità 2023**

UNITA'	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	ORARIO DI LAVORO	MODALITA' COPERTURA
1	Funzionari E.Q.	Tecnico	Tempo pieno e indeterminato	Progressione tra aree (art.15, comma 1, CCNL 2022)
1	Istruttori	Amministrativo	Tempo pieno e indeterminato	Progressione tra aree (art.13, comma 8, CCNL 2022)

In ordine all'annualità 2024: non sono previste assunzioni

In ordine all'annualità 2025: non sono previste assunzioni

2) **DI DARE ATTO** che la presente programmazione confluirà nel P.I.A.O. di cui costituirà parte integrante;

3) **DI DARE MANDATO** al Segretario Comunale, Responsabile dell'Ufficio Personale, di provvedere ad avviare le procedure necessarie al reclutamento delle unità di personale oggetto della presente programmazione;

4) **DI TRASMETTERE**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, la presente deliberazione 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;

5) **DI TRASMETTERE** copia del presente atto alle OO.SS. ai sensi dell'art. 4, comma 5, del CCNL 16/11/2022;

Successivamente, con i poteri spettanti alla Giunta Comunale,

D E L I B E R A

di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. del 18/8/2000, n. 267, stante l'urgenza di provvedere in merito.

G.C. n. 89/2023

Di quanto deliberato è stato redatto il presente verbale.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO _____

Firmato digitalmente

Dott. Paolo Cosseddu

IL SEGRETARIO _____

Firmato digitalmente

Dott.ssa Nicoletta Blencio

=====