



COMUNE DI CIGLIANO
(Provincia di Vercelli)

Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2025-2027
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano
sottosezione relativa a
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

Consistenza del personale:

al 31 dicembre 2024 il totale dei dipendenti in servizio presso il Comune di Cigliano era di n. 17 suddiviso come segue

AREA	INQUADRAMENTO PROFESSIONALE
FINANZIARIA	N. 2 Funzionari contabili (Area dei Funzionari e E. Q.) di cui uno titolare di incarico di E.Q. N. 1 Istruttore amministrativo Contabile (Area degli Istruttori)
AFFARI GENERALI	N. 1 Funzionario amministrativo (Area dei Funzionari e E.Q.) N. 4 Istruttori amministrativi (Area degli Istruttori) N. 1 Istruttore amministrativo – servizi culturali, tempo libero e biblioteca (Area degli Istruttori)
VIGILANZA-COMMERCIO	N. 2 Agenti Polizia Municipale (Area degli Istruttori) N. 1 Funzionario di Polizia Municipale (Area dei Funzionari e E.Q.)
LAVORI PUBBLICI AMBIENTE	E N. 1 Istruttore Tecnico (Area degli Istruttori) N. 2 Operatori esperti tecnico-manutentivo (Area degli operatori esperti)
EDILIZIA PRIVATA URBANISTICA	E N. 1 Funzionario tecnico (Area dei Funzionari e E.Q.) N. 1 Collaboratore servizi amministrativi (Area degli operatori esperti)

Fabbisogno:

In data 12/01/2025 un Istruttore Tecnico dell'Area Lavori Pubblici e Ambiente cesserà l'attività lavorativa presso questo Ente per vincita di concorso presso altro Comune.

In data 15/02/2025 un Istruttore Amministrativo dell'Area Affari Generali cesserà l'attività lavorativa presso questo Ente per vincita di concorso presso altro Comune.

A decorrere dalle suddette date è necessario mantenere i posti di lavoro di cui sopra presso questo Comune, al fine di garantire l'eventuale diritto del dipendente dimissionario di attivare la procedura di cui all'art. 25 comma 10 del CCNL 16/11/2022 comparto Funzioni Locali secondo cui *“Il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso o comunque assunto a seguito di scorrimento di graduatoria, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. in caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nell'Area, profilo professionale e differenziale economico di professionalità di provenienza.”*.

La conservazione del posto di lavoro per mesi sei nell'Area Tecnica di un profilo professionale di Istruttore Tecnico, così come la conservazione del posto di lavoro per mesi sei nell'Area Affari Generali di un Istruttore Amministrativo, non costituiscono nuovo o ulteriore fabbisogno di personale.

Occorre allo stesso tempo considerare che l'Area Tecnica è un settore altamente strategico al quale competono, tra l'altro, la realizzazione di opere pubbliche e la manutenzione dei beni di proprietà comunale ed è pertanto necessario porre rimedio in tempi celeri alle criticità di organico, assumendo una unità di personale di profilo professionale di Istruttore Tecnico e sostituendo l'unità di personale dimissionaria sempre con un profilo professionale di Istruttore Tecnico, quest'ultima subordinatamente al decorso dei sei mesi di conservazione del posto di lavoro senza rientro in servizio del dipendente dimissionario.

Analogamente occorre porre rimedio in tempi celeri alle criticità di organico nell'Area Affari Generali (servizi demografici e alla persona) a seguito delle dimissioni di un dipendente sostituendolo con un profilo professionale di Istruttore Amministrativo, subordinatamente al decorso dei sei mesi di conservazione del posto di lavoro senza rientro in servizio del dipendente dimissionario.

Le procedure di reclutamento avverranno con mobilità obbligatoria e successivamente con mobilità volontaria, scorrimento di graduatorie e concorso pubblico per titoli ed esami, rinviando al confronto tra l'apparato burocratico e quello politico, la scelta più opportuna tra le modalità di reclutamento elencate.

Nelle more dell'espletamento della procedura per l'assunzione presso l'Area Affari Generali, al fine di garantire il funzionamento dei servizi demografici, risulta necessario avvalersi dell'attività lavorativa di un dipendente di altra amministrazione ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della Legge 31 I/2004 per un massimo di 12 (dodici) ore settimanali e per mesi sei.

Da ultimo, per dare temporaneamente supporto all'Area Vigilanza-Commercio interessata da successioni di personale, è necessario avvalersi dell'attività lavorativa di un dipendente di altra amministrazione ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della Legge 311/2004 per un massimo di 6 (sei) ore settimanali e per mesi tre.

L'articolo 1, comma 557, stabilisce che "I comuni con popolazione inferiore ai 25.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza" (cosiddetto scavalco di eccedenza).

Oltre alle suddette assunzioni, al momento non se ne ravvisano di altre per gli anni 2026 e 2027 e non si prevedono cessazioni o avvicendamenti di personale nel medio periodo.

Complessivamente il fabbisogno di personale del Comune di Cigliano per il triennio 2025-2027 risulta il seguente:

Anno 2025.

-Due istruttori tecnici – Area degli Istruttori – a tempo pieno e indeterminato nell'Area Tecnica, di cui uno subordinatamente al decorso dei sei mesi di conservazione del posto di lavoro senza rientro in servizio del dipendente dimissionario.

- Un istruttore amministrativo – Area degli Istruttori – a tempo pieno e indeterminato nell'Area Affari Generali (servizi demografici e alla persona), subordinatamente al decorso dei sei mesi di conservazione del posto di lavoro senza rientro in servizio del dipendente dimissionario.

Le procedure di reclutamento avverranno con mobilità obbligatoria e successivamente con mobilità volontaria, scorrimento di graduatorie e concorso pubblico per titoli ed esami, rinviando al confronto tra l'apparato burocratico e quello politico, la scelta più opportuna tra le modalità di reclutamento elencate.

- Un istruttore amministrativo – Area degli Istruttori – nell'Area Affari Generali (servizi demografici e alla persona) a tempo determinato e parziale tramite scavalco di eccedenza (art. 1, comma 557, L. 311/2004) per un massimo di 12 (dodici) ore settimanali e per mesi sei.

- Un Agente di Polizia Municipale – Area degli Istruttori – nell'Area Vigilanza-Commercio a tempo determinato e parziale tramite scavalco di eccedenza (art. 1, comma 557, L. 311/2004) per un massimo di 6 (sei) ore settimanali e per mesi tre.

Anno 2026: nessuna assunzione.

Anno 2027: nessuna assunzione.

Capacità assunzionali.

Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs n. 165/2001 e s.m.i., il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre non più come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, bensì come un 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 del budget assunzionale. La previsione di tale nuovo modello di programmazione del personale è finalizzata a superare il meccanismo rigido della dotazione organica che distingue tra posti in organico resi disponibili in base a vacanze pregresse rispetto a procedure concorsuali e posti di nuova istituzione.

Le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della P.A." adottate con decreto del Ministero della Funzione Pubblica di concerto con il MEF prevedono l'abbandono della dotazione organica in favore dell'adozione dell'istituto della "spesa potenziale massima sostenibile".

L'art. 89 de D. Lgs. n. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

L'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 dispone che 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.

Dal 1° gennaio 2025 sono entrate a regime le disposizioni dell'articolo 33 – comma 2 – del D.L. n. 34/2019 per cui 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.

Sulla base del D.M. 17 marzo 2020 il valore di soglia in percentuale per il Comune di Cigliano è del 27,20%, che applicata alla media triennale delle entrate correnti netta di € 3.599.381,40, consente una spesa massima di personale per il 2025 di € 979.031,74.

Il Comune di Cigliano si colloca, così come negli anni passati, nella fascia 1 Comuni virtuosi in quanto il rapporto calcolato è del 21,58% al di sotto della soglia prevista dal D.M. sopra citato.

Contenimento della spesa di personale

La normativa presa a riferimento per il contenimento della spesa di personale è data dall'art. 1 comma 557, 557-bis e 557quater della Legge n. 296 del 27/12/2006, il quale prevede che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale con azioni rivolte a:

- razionalizzare e snellire le strutture burocratiche-amministrative
- contenere le dinamiche di crescita della contrattazione integrativa.

Ai fini dell'applicazione di quanto sopra, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013.

Visti i prospetti del Bilancio di previsione 2025/2027, le componenti incluse ed escluse ai sensi di quanto sopra richiamato, il totale delle spese di personale da rispettare come limite ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 risulta il seguente:

TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE	MEDIA 2011/2013	2025	2026	2027
Totale	719.373,23	675.010,90	675.010,90	675.010,90

Lavoro flessibile

Come già detto in precedenza l'art. 36 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. 75/2017, premette alla P.A. di stipulare contratti di lavoro flessibile esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'ecceденza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1 c. 557 L. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010.

L'amministrazione intende autorizzare eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo o eccezionale.

Il medesimo art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge 122/2010 e ss.mm. stabilisce il tetto da rispettare per il lavoro flessibile entro la spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 che per questo Comune risulta essere di 20.956,76.

Previsione 2025: 10.000,00

Previsione 2026: 10.000,00

Previsione 2027: 10.000,00

Programmazione e compatibilità

Ribadito che il fabbisogno sopra rappresentato, la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027 è il seguente:

Anno 2025:

-Due istruttori tecnici – Area degli Istruttori – a tempo pieno e indeterminato nell'Area Tecnica, di cui uno subordinatamente al decorso dei sei mesi di conservazione del posto di lavoro senza rientro in servizio del dipendente dimissionario.

- Un istruttore amministrativo – Area degli Istruttori – a tempo pieno e indeterminato nell'Area Affari Generali (servizi demografici e alla persona), subordinatamente al decorso dei sei mesi di conservazione del posto di lavoro senza rientro in servizio del dipendente dimissionario.

Le procedure di reclutamento avverranno con mobilità obbligatoria e successivamente con mobilità volontaria, scorrimento di graduatorie e concorso pubblico per titoli ed esami, rinviando al confronto tra l'apparato burocratico e quello politico, la scelta più opportuna tra le modalità di reclutamento elencate.

- Un istruttore amministrativo – Area degli Istruttori – nell'Area Affari Generali (servizi demografici e alla persona) a tempo determinato e parziale tramite scavalco di ecceденza (art. 1, comma 557, L. 311/2004) per un massimo di 12 (dodici) ore settimanali e per mesi sei.

- Un Agente di Polizia Municipale – Area degli Istruttori – nell’Area Vigilanza-Commercio a tempo determinato e parziale tramite scavalco di eccedenza (art. 1, comma 557, L. 311/2004) per un massimo di 6 (sei) ore settimanali e per mesi tre.

Anno 2026: nessuna assunzione.

Anno 2027: nessuna assunzione.

I costi stimati per l’assunzione di un istruttore tecnico a tempo pieno e indeterminato nell’Area Tecnica e di un istruttore amministrativo a tempo pieno e indeterminato nell’Area Affari Generali, in sostituzione dei dipendenti dimissionari, ammontano a circa euro 34.000,00 ciascuno e risultano neutri rispetto agli attuali stanziamenti di bilancio in quanto spesa già prevista per l’intero anno per le predette figure.

Il costo stimato per l’assunzione di un istruttore tecnico a tempo pieno e indeterminato nell’Area Tecnica ammonta ad euro 34.000,00 circa, rientrando nelle capacità assunzionali e necessitando di adeguamento degli stanziamenti di bilancio trattandosi di spesa per una nuova assunzione non prevista dalla precedente programmazione di fabbisogno del personale.

Da ultimo i costi stimati per il reclutamento di un Istruttore amministrativo nell’Area Affari Generali (max 12 ore settimanali per mesi sei) e di un Agente di Polizia Municipale (max 6 ore settimanali per mesi tre) tramite scavalco di eccedenza ammontano complessivamente a circa euro 7.100,00 risultano in parte neutri rispetto agli attuali stanziamenti di bilancio, in quanto spese già previste per l’intero anno per personale dimissionario, e in parte comunque compatibile con gli attuali stanziamenti.

Visto tutto quanto sopra, la programmazione del piano triennale dei fabbisogni di personale è compatibile con le normative in vigore in materia di capacità assunzionali e di contenimento della spesa di personale.

Per quanto riguarda la coerenza del piano stesso con gli stanziamenti previsionali del Bilancio 2025-2027, si potrà procedere al reclutamento di un istruttore tecnico – Area degli istruttori – a tempo pieno e indeterminato nell’area tecnica solo dopo l’adeguamento degli stanziamenti previsionali stessi.