



COMUNE DI CIGLIANO
(Provincia di Vercelli)

Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2026-2028
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 2025 il totale dei dipendenti in servizio presso il Comune di Cigliano era di n. 18 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. 2 Funzionario amministrativo (Area dei Funzionari e E.Q.) N. 3 Istruttori amministrativi (Area degli Istruttori) N. 1 Istruttore amministrativo – servizi culturali, tempo libero e biblioteca (Area degli Istruttori)
VIGILANZA-COMMERCIO	N. 3 Agenti Polizia Municipale (Area degli Istruttori) di cui uno titolare di incarico di E.Q.
TECNICA	N. 2 Funzionari tecnici (Area dei Funzionari e E.Q.) di cui uno titolare di incarico di E.Q. N. 1 Istruttore Tecnico (Area degli Istruttori) N. 1 Collaboratore servizi amministrativi (Area degli operatori esperti) N. 2 Operatori esperti tecnico-manutentivo (Area degli operatori esperti)

Nel mese di dicembre 2025 si è conclusa la procedura concorsuale per l'assunzione di un Istruttore Tecnico (Area degli Istruttori) presso l'Area Tecnica che entrerà in servizio presumibilmente nel mese di gennaio 2026.

Si richiama la disciplina prevista dal D. Lgs. n. 165 del 2001 e ss.mm.ii. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", e, in particolare, il l'art.6 il quale prevede che 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 e nel caso individui eccedenze di personale occorre applicare l'articolo 33.

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. prevede che le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

Ai fini della ricognizione di cui all'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e in relazione alle esigenze funzionali di questo ente, non risultano eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D. Lgs. n. 165 del 2001.

Fabbisogno:

Si conferma, prevista già nel 2025, l'assunzione del Comandante di Polizia Locale mediante progressione tra le aree riservata al personale interno, previo specifico regolamento.

Inoltre in data 15/12/2025 un Agente di Polizia Locale neo assunta ha iniziato il corso di formazione regionale della durata di mesi tre.

Per dare temporaneamente supporto all'Area Vigilanza-Commercio, 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 12 (dodici) 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 al completamento della procedura di reclutamento e allo scavalco di eccedenza suddetti, al momento non si ravvisano altre assunzioni per gli anni 2027 e 2028 e non si prevedono cessazioni o avvicendamenti di personale nel medio periodo.

Complessivamente il fabbisogno di personale del Comune di Cigliano per il triennio 2026-2028 risulta il seguente:

Anno 2026.

- 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 12 (dodici) ore settimanali e per mesi tre.

Anno 2027: nessuna assunzione.

Anno 2028: 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 € 3.638.607,08, consente una spesa massima di personale per il 2026 di € 989.701,13.

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 2026/2028, 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	2026	2027	2028
Totale	719.373,23	654.896,11	654.896,11	654.896,11

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'eccezione", 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 2026/2028 è il seguente:

Anno 2026:

- Un Agente di Polizia Municipale – Area degli Istruttori – nell'Area Vigilanza-Commercio a tempo determinato e parziale tramite scavalco di eccezione (art. 1, comma 557, L. 311/2004) per un massimo di 12 (dodici) ore settimanali e per mesi tre.

Anno 2027: nessuna assunzione.

Anno 2028: nessuna assunzione.

I costi stimati per il reclutamento di un Agente di Polizia Municipale (max 12 ore settimanali per mesi tre) tramite scavalco di eccezione ammontano a euro 3.000,00 e rientrano nelle capacità assunzionali e sono compatibili con gli attuali stanziamenti di bilancio.

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.

Il piano è altresì coerente con gli stanziamenti previsionali del Bilancio 2026/2028.