

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025

AGGIORNAMENTO SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

Consistenza del personale:

al 31 dicembre 2022 il totale dei dipendenti del 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. 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. 3 Agenti Polizia Municipale (Area degli Istruttori)
LAVORI PUBBLICI E AMBIENTE	N. 1 Funzionario tecnico (Area dei Funzionari e E.Q.) titolare di incarico di E.Q. N. 1 Istruttore Tecnico (Area degli Istruttori) N. 2 Operatori esperti tecnico-manutenitivo (Area degli operatori esperti)
EDILIZIA PRIVATA E URBANISTICA	N. 1 Funzionario tecnico (Area dei Funzionari e E.Q.) N. 1 Collaboratore servizi amministrativi (Area degli operatori esperti)

Fabbisogno:

Questa Amministrazione deve procedere alla sostituzione di N. 1 unità di personale (Istruttore amministrativo contabile dell'Area Finanziaria) che ha rassegnato le proprie dimissioni con decorrenza 29/12/2023.

L'articolo 1, comma 557, della Legge 311/2004, 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).

Inoltre, secondo quanto disposto dall'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, "le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35".

Oltre a tali assunzioni, al momento non se ne ravvisano di altre e non si prevedono cessazioni o avvicendamenti di personale nel medio periodo.

Rispetto pertanto a quanto programmato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 16/05/2023, occorre aggiornare il fabbisogno di personale come segue:

Anno 2023: nessuna assunzione

Anno 2024:

Un istruttore amministrativo contabile – Area degli Istruttori – a tempo determinato e parziale tramite scavalco di eccedenza (art. 1, comma 557, L. 311/2004) per un massimo di 8 (otto) ore settimanali e per mesi tre.

Un istruttore amministrativo contabile – Area degli Istruttori – a tempo pieno e indeterminato nell’Area Finanziaria.

La procedura di reclutamento avverrà con mobilità obbligatoria e in via graduata con scorrimento di graduatorie e concorso pubblico per titoli ed esami.

Un istruttore tecnico – Area degli Istruttori – a tempo pieno e determinato (6 mesi) nell’Area Edilizia Privata e Urbanistica.

La procedura di reclutamento avverrà in via graduata con scorrimento di graduatoria e concorso pubblico per titoli ed esami, reputando necessaria una fase di valutazione dei titoli visto il relativo profilo professionale di tipo tecnico ed essendo orientata l’Amministrazione ad acquisire, per quanto possibile, personale con esperienza ed ottima capacità professionale per il migliore andamento dell’Ente.

Il concorso pubblico sarà espletato nel rispetto delle norme di legge e regolamentari vigenti in materia.

Anno 2025: 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”.

Di seguito la capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa che ha comportato:

- il calcolo e la verifica degli spazi assunzionali, sulla base delle regole di cui all’art. 33 – comma 2 – del D.L. n. 34/2019 e relativo D.P.C.M. del 17/03/2020;
- la verifica del rispetto del vincolo di contenimento della spesa complessiva di personale;
- la verifica del rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile;
- la verifica dell’assenza di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale ex art. 33, comma 2, D. Lgs. n. 165/2011;
- la verifica dei presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni, quali
 - a) rispetto dei termini previsti per l’approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto
 - b) aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati
 - c) non trovarsi in condizioni strutturalmente deficitarie
- la verifica del rispetto dei vigenti vincoli finanziaria e degli equilibri di bilancio.

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, considerate al netto del fondo di crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione: percentuale 20,91.

Il Comune di Cigliano si trova nella fascia demografica di cui alla lettera d) dell’art. 3 del D.M. 17/03/2020 e, avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 20,91%, si colloca nella FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore di soglia di cui alla tabella 1 del medesimo decreto (27,20%).

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è: 217.524,90.

Il legislatore per il periodo 2020 – 2025 ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi e l’incremento effettivo calmierato per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

anno 2023 - 27.298,18

anno 2024 – 33.571,39

anno 2025 – 33.571,39.

L'art. 5 comma 2 del D.M. 17/03/2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Dal quadro di sintesi della relazione illustrativa tecnico finanziaria si ricavano resti disponibili per 37.022,82. Il totale delle spese di personale da rispettare come limite ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 (A-B) risulta il seguente:

TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE	MEDIA 2011/2013	2023	2024	2025
Totale	719.373,23	584.201,75	584.201,75	584.201,75

Il vigente 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.

Programmazione.

Visto il fabbisogno sopra rappresentato, la programmazione del fabbisogno di personale deve essere aggiornata per l'anno 2023 e per l'anno 2024 del triennio 2023/2025, individuando i seguenti posti da ricoprire:

Profilo	Modalità di copertura	Area/Setto re/Ufficio	Tempistica di copertura
Non si prevedono assunzioni			Anno 2023
Istruttore Amministrativo Contabile (Area degli Istruttori) Tempo parziale e determinato (max 8 ore settimanali per mesi tre)	<u>tramite scavalco di eccedenza (art. 1, comma 557, L. 311/2004)</u>	Area Finanziaria	Anno 2024
Istruttore Amministrativo Contabile (Area degli Istruttori) Tempo pieno e indeterminato	<u>Mobilità obbligatoria In via gradata, Scorrimento graduatoria Concorso</u>	Area Finanziaria	Anno 2024
Istruttore tecnico (Area degli Istruttori) Tempo pieno e determinato (6 mesi)	<u>Scorrimento graduatoria Concorso</u>	Area Edilizia Privata e Urbanistica	Anno 2024
Non si prevedono assunzioni			Anno 2025

Il costo stimato per l'assunzione di un istruttore tecnico, a tempo determinato per 6 mesi e pieno ammonta ad euro 16.500,00 circa.

Il costo dell'assunzione dell'istruttore amministrativo contabile nell'Area Finanziaria (scavalco di eccedenza e assunzione a tempo pieno e indeterminato) è totalmente coperto dalla cessazione dell'istruttore che ha reso le proprie dimissioni con decorrenza 29/12/2023, considerato che si tratterà dello stesso profilo e non di due che andranno a sommarsi.

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 e ed è coerente con gli stanziamenti previsionali del Bilancio 2023/2025.