



COMUNE DI CIGLIANO
(Provincia di Vercelli)

COMUNE DI CIGLIANO - Prot 0007522 del 09/07/2024 Tit III Cl 5 Fasc

Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2024-2026
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano
sottosezione relativa a
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
(modifica)

Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

Consistenza del personale:

al 31 dicembre 2023 il totale dei dipendenti in servizio presso il Comune di Cigliano era di n. 17, oltre ad un posto di lavoro da mantenere nell'eventualità di cui all'art. 25 comma 10 del CCNL del 16/11/2022 comparto Funzioni Locali, 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) – posto da conservare
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 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-manutentivo (Area degli operatori esperti)
EDILIZIA PRIVATA URBANISTICA	N. 1 Funzionario tecnico (Area dei Funzionari e E.Q.) N. 1 Collaboratore servizi amministrativi (Area degli operatori esperti)

Sono state stipulate, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. le seguenti convenzioni per lo svolgimento coordinato di funzioni e servizi:

- convenzione con il Comune di Livorno Ferraris, sottoscritta in data 22/03/2022, per la gestione in forma associata delle funzioni di Polizia Locale con durata triennale;
- convenzione con i Comuni di Andezeno, Montaldo Torinese e Mombello di Torino, sottoscritta in data 27/10/2022, per lo svolgimento delle funzioni di segreteria in forma associata con durata quinquennale;
- convenzione con il Comune di Livorno Ferraris, sottoscritta il 20/12/2022, per la gestione associata del servizio in materia di gestione finanziaria, contabile e controllo, con scadenza 31/12/2025.

Fabbisogno:

l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" 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'art. 33 del medesimo decreto.

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.

L'attuale struttura dell'Ente non presenta situazioni di esubero o eccedenza di personale, come preso atto con deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 15/02/2024.

In data 29/12/2023 un Istruttore amministrativo contabile dell'Area Finanziaria ha cessato l'attività lavorativa presso questo Ente per vincita di concorso presso altro Comune.

Essendo trascorsi sei mesi, non risulta più necessario mantenere il posto di lavoro di cui sopra presso questo Comune, nell'eventualità di cui all'art. 25 comma 10 del CCNL 16/11/2022 comparto Funzioni Locali.

E' già stata anche completata la procedura di assunzione, prevista per il 2024, di un istruttore amministrativo contabile a tempo pieno e indeterminato nell'Area Finanziaria tramite scorrimento di graduatoria che pertanto non necessita di riproposizione.

In data 18/05/2024 un Agente di Polizia Municipale dell'Area Vigilanza Commercio ha cessato l'attività lavorativa presso questo Ente per assumere servizio presso altra amministrazione a seguito di concorso pubblico il 27/05/2024.

Considerato che per il caso specifico non è stato rispettato il termine di preavviso, non è stata accettata la richiesta di conservazione del posto di lavoro presso il Comune di Cigliano per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova, in quanto il rapporto di lavoro non presentava continuità nel passaggio del dipendente dall'ente di originaria appartenenza al nuovo ente (Aran – RAL428 Orientamenti Applicativi).

Occorre pertanto considerare che l'Area Vigilanza Commercio presenta criticità di organico, a seguito delle dimissioni dell'Agente di Polizia Municipale, ed è necessario porre rimedio in tempi celeri, assumendo una unità di personale di profilo professionale di Funzionario di Polizia Municipale.

L'assunzione di un profilo professionale che appartiene all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione apporta conoscenze specialistiche, competenze gestionali di funzioni ad elevato contenuto professionale, capacità organizzativa e responsabilità amministrative.

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

Nelle more della conclusione della procedura per l'assunzione sopra citata, al fine di garantire il funzionamento dell'Area Vigilanza-Commercio, risulta 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).

Nell'intenzione di procedere ad una riorganizzazione degli uffici comunali che interesserà anche l'area tecnica, non si procederà più invece, nell'anno 2024, all'assunzione a tempo pieno e determinato per n. 6 mesi di una figura professionale di Istruttore Tecnico (Area degli Istruttori) da assegnare all'Area Edilizia Privata e Urbanistica.

Occorre pertanto adeguare il piano triennale dei fabbisogni di personale contenuto nel PIAO 2024-2026, approvato con G.C. n. 21 del 20/02/2024, secondo le necessità sopra rappresentate.

Oltre alle suddette assunzioni, al momento non se ne ravvisano di altre per gli anni 2025 e 2026 e non si prevedono cessazioni o avvicendamenti di personale nel medio periodo.

Complessivamente ad oggi il fabbisogno di personale del Comune di Cigliano per il triennio 2024-2026 risulta il seguente:

Anno 2024.

Un Agente di Polizia Municipale – Area degli Istruttori – 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 presso l'Area Vigilanza-Commercio.

Un Funzionario di Polizia Municipale – Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione – a tempo pieno e indeterminato nell'Area Vigilanza-Commercio.

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

Anno 2025: nessuna assunzione.

Anno 2026: 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.

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.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.

Sulla base del D.M. 17 marzo 2020 e la relativa circolare ministeriale occorre calcolare il rapporto tra la 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, quale soglia prevista dall'art. 33 comma 2 del D. L. 34/2019, convertito in L. 58/2019, per le assunzioni.

Il rapporto calcolato è il seguente:

Totale spese di personale € 776.742,35

media triennale entrate correnti € 3.587.288,89

percentuale 21,65.

Sempre il D.M. 17 marzo 2020 suddivide i Comuni in fasce demografiche e individua i valori di soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate, le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio (applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024) e i valori di rientro della maggiore spesa del personale.

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 21,65%, 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: 199.000,23.

Il legislatore per il periodo 2020 – 2024 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 2024 – 2.771,39

anno 2025 – 195.042,58

anno 2026 – 195.042,58.

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.

Tale facoltà è consentita solo ai comuni virtuosi.

Tenendo conto delle vigenti disposizioni:

- per quanto riguarda la capacità assunzionale nel periodo 2016 – 2020, su cessazioni di personale nello stesso periodo

- della possibilità di computare, per il triennio 2019-2021 ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio di personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità

- della possibilità di cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile
 - della possibilità di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente
- si ricavano resti disponibili per 37.022,82.

Contenimento della spesa di personale

La normativa presa a riferimento per il contenimento della spesa di personale è data dall'art. 1 comma 557 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 2024/2026, 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	2024	2025	2026
Totale	719.373,23	606.201,75	600.051,75	600.051,75

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 2024: 5.500,00

Previsione 2025: -----

Previsione 2026: -----

Programmazione e compatibilità

Visto il fabbisogno sopra rappresentato, la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026 è il seguente:

Anno 2024:

Un Agente di Polizia Municipale – Area degli Istruttori – 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 presso l'Area Vigilanza-Commercio.

Un Funzionario di Polizia Municipale – Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione – a tempo pieno e indeterminato nell'Area Vigilanza-Commercio.

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

Anno 2025: nessuna assunzione.

Anno 2026: nessuna assunzione.

Le previsioni di spesa per l'utilizzo a tempo determinato e parziale (scavalco di eccedenza) e l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato del funzionario, entrambe in area Vigilanza_Commercio, le stesse sono già contenute negli stanziamenti del bilancio di previsione 2024 essendosi liberate le risorse derivanti dalla cessazione del rapporto a tempo pieno ed indeterminato con un Agente in data 17/05/2024 la cui spesa era prevista per l'intero esercizio.

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 2024/2026.