

COMUNE DI CUVEGLIO

PROVINCIA DI VARESE



PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E

ORGANIZZAZIONE

2024/2026

AGGIORNAMENTO DELLA SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
SOTTOSEZIONE PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024

- 2026

PREMESSA:

La Giunta Comunale con propria deliberazione n. 51 del 05.04.2024, aveva approvato il **PIAO 2024-2026**, che ha assorbito gli adempimenti relativi al Piano Triennale del Fabbisogno del Personale e prevedeva le seguenti assunzioni nel corso dell'anno 2024-2025-2026:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA
2024	<ul style="list-style-type: none">- n.1 Agente Polizia Locale Cat. EX-D -posizione economica D1- n.1 Istruttore Tecnico Geometra Cat. EX-C -posizione economica C1	<ul style="list-style-type: none">- cessazione 2023 procedura concorsuale- cessazione 2023 procedura concorsuale
2025	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento	
2026	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento	

Inoltre, successivamente all'approvazione del PIAO 2024-2026, si sono riscontrate le seguenti modifiche all'interno dell'organizzazione dell'Ente:

- ✓ cessazione dell'unità di personale assegnata all'Area Economico Finanziaria a tempo pieno e indeterminato, ultimo giorno lavorativo 31/07/2024, per dimissioni volontarie (MATRICOLA n. 36 "Istruttore Amministrativo contabile" – Ex categoria giuridica C –Ex posizione economica C1, in servizio presso questo Ente con contratto di lavoro individuale stipulato dalla data 01/11/2020;
- ✓ cessazione dell'unità di personale assegnata all'Area degli Operatori Esperti a tempo pieno e indeterminato, ultimo giorno lavorativo 15/09/2024, MATRICOLA n. 15 "Operatore Esperto" – Ex categoria giuridica B –Ex posizione economica B8-1, in servizio presso questo Ente con contratto di lavoro individuale stipulato dalla data 01/06/1998, per trasferimento presso altro Ente con mobilità esterna volontaria ai sensi dell'art. 30 D.lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii., come da nulla osta rilasciato con deliberazione di Giunta comunale n. 102 del 03/09/2024, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – 4° comma – del D.lgs. 18.08.2000 n° 267;

A fronte delle cessazioni intervenute si rende necessario riprogrammare le assunzioni di personale e pertanto effettuare una modifica al PIAO 2024-2026, che comporta l'approvazione dell'aggiornamento allo stesso con riferimento alle sezioni che subiscono le variazioni.

RIFERIMENTI NORMATIVI:

Si riportano le fonti normative in materia di assunzioni di personale e di vincoli di spesa, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato:

- l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75:

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, incoerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica 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;

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

- l'art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano triennale dei fabbisogni di personale è integralmente assorbito nel PIAO, precisamente nella SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO;
- i commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni;
- l'art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, così come modificato dall'art. 14-bis del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei comuni consentendo, considerato il disposto del citato art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le 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 e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente;
- l'art. 33, comma 2 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria:
...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. Con decreto del Ministro della pubblica

amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, e adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018;

- il decreto in data 17 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, che ha definito le "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", ed in particolare:
 - all'art. 4 comma 1 tabella 1 individua i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del 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 crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione; **per i comuni con popolazione con fascia demografica tra i 3.000 e 4.999 abitanti (fascia d) il valore soglia della spesa di personale è determinato nel 27,2%;**
 - all'art. 5 comma 1 tabella 2 individua le percentuali massime annuali di **incremento della spesa di personale a tempo indeterminato** per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia, che, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di fascia d), possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale 19% per l'anno 2020, 24% per il 2021, 26% per il 2022, 27% per il 2023, **28% per il 2024;**
 - all'art. 5 comma 2 stabilisce che per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali di cui sopra, fermo restando il limite del valore soglia (27,2%), i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
 - all'art. 7, comma 1, stabilisce che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato, derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5, 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;
- in relazione alla spesa di personale con **contratti di lavoro in forma flessibile o a tempo determinato**, la normativa vigente pone le seguenti condizioni e vincoli per procedere a tali assunzioni:
 - l'art. 36 D.lgs. 165/2001 prevede che per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo od eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal

- codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti;
- l'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, che alla luce delle modifiche introdotte dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. n. 90/2014, consente agli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, della legge 296/2006 l'assunzione di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili con il solo limite del rispetto della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009;
 - l'art. 1 comma 557 della Legge 30 dicembre 2004 n. 311, consente ai "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" e le assunzioni a questo titolo si configurano, ai sensi della giurisprudenza, come evidenziato nell'orientamento applicativo dell'ARAN "CFL214", come un'assunzione a tempo determinato in quanto deve essere instaurato un distinto rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale.

SOSTENIBILITA' FINANZIARIA:

Questo Comune:

- rispetta il limite di spesa di personale, di cui all'articolo 1, comma 557-quater, della legge 296/2006, con riferimento al valore medio della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011-2013;
- ha un rapporto spesa del personale e media entrate correnti con riferimento al rendiconto 2023, che si posiziona al di sotto della soglia minima pari al 27,20%, come definito dalla tabella 1 del DM sopra citato;
- che la spesa di personale, come rideterminata tenuto conto della dotazione organica che decorre dal 01.01.2025, prevista nella deliberazione di cui questo documento costituisce allegato, ammonta ad euro 570.687,44 e rispetta il limite della media del triennio 2011-2013, di cui all'art. 1, co. 557-quater della legge 296/2006 di euro 571.027,81;
- Il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti risulta essere INFERIORE al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 1 (art. 4 del D.M. 17.03.2020), collocando l'Ente nella c.d. fascia di "virtuosità";
- Per quel che concerne l'annualità 2025 il margine assunzionale è pari a € **43.349,57** (ossia la differenza tra la proiezione di spesa dell'anno 2025 e la spesa massima di personale sostenibile).

NUOVA PROGRAMMAZIONE PERSONALE:

A seguito di quanto premesso si ritiene opportuno, a seguito delle cessazioni intervenute, riprogrammare le **nuove assunzioni** di personale a tempo indeterminato, prevedendo di assumere le seguenti figure nel corso dell'anno 2025:

- assunzione di una unità di personale presso l'Area Economico Finanziaria, Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione – (Ex categoria D – Ex posizione economica D1) - a tempo pieno e indeterminato;
- assunzione di una unità di personale presso l'Area Segreteria Affari generali – Servizi sociali - Assistente sociale, Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione – (Ex categoria D – Ex posizione economica D1) – 24 ore settimanali;
- assunzione di una unità di personale presso l'Area Tecnica Manutentiva, Area degli Istruttori– Ex categoria giuridica C – Ex posizione economica C1, - part-time 18 ore settimanali;

- assunzione di una unità di personale presso l'Area Tecnica Manutentiva, Area degli Operatori Esperti - Ex categoria giuridica B –Ex posizione economica B1 - a tempo pieno e indeterminato;

A seguito delle previsioni di nuove assunzioni di cui sopra, si rende necessario procedere all'aggiornamento della **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 - Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 51 del 05.04.2024.

A seguito della programmazione delle assunzioni per il prossimo triennio, si ridetermina la dotazione organica dell'Ente con decorrenza 01/01/2025, come da "ALLEGATO B".

Prima della copertura dei posti vacanti, qualora si proceda mediante concorso pubblico, verrà esperita la procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001.

Relativamente agli obblighi assunzionali di soggetti disabili di cui alla Legge n. 68/1999, si procederà alla verifica della sussistenza della quota d'obbligo una volta effettuate le assunzioni previste dal presente piano, procedendo di conseguenza alle necessarie determinazioni.

SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O ECCEDENZE DI PERSONALE: non presenti

Il presente programma è suscettibile di ulteriori variazioni e integrazioni in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire.

Allegati:

ALLEGATO B – DOTAZIONE ORGANICA CON DECORRENZA 01/01/2025.

ALLEGATO C – PARERE DEL REVISORE