



COMUNE DI PIEVE SAN GIACOMO

Provincia di Cremona

Allegato alla deliberazione di G.C. n. 7 del 29.01.2019

Il Sindaco

Silvia Genzini



Il Segretario Comunale

Dott.ssa Anna Maria Bianca Arcuri

- ALLEGATO SUB A): Dotazione organica finanziaria
- ALLEGATO SUB B): Programmazione dei fabbisogni 2019/2021
- ALLEGATO SUB C): Organigramma
- ALLEGATO SUB D): Limite di spesa del personale

DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE (deliberazione GC n. 65 del 14.11.2017)

<i>Dotazione Organica Per categoria</i>		
Categoria di ingresso Posizione economica	Profilo	Note
D	Istruttore Direttivo del Servizio Amministrativo - Contabile Responsabile di Servizio	
D	Istruttore Direttivo del Servizio Tecnico Responsabile di Servizio	<i>vacante</i>
C	Istruttore Amministrativo - Contabile	
C	Istruttore Amministrativo	
C	Istruttore Tecnico - Amministrativo	
C	Istruttore Tecnico	<i>vacante</i>
C	Agente Polizia Municipale	
B3	Collaboratore professionale tecnico – autista scuolabus – messo – addetto alla manutenzione del patrimonio comunale	
B	Esecutore tecnico – autista scuolabus – messo – addetto alla manutenzione del patrimonio comunale	
B	Esecutore tecnico – autista scuolabus – messo – addetto alla manutenzione del patrimonio comunale	<i>vacante</i>
B	Cuoco (trasferimento di personale art. 31 D. l.gs. n. 165/2001)	
Totale n. 11 dipendenti		

DOTAZIONE ORGANICA MODIFICATA

<i>Dotazione Organica Per categoria</i>		
Categoria di ingresso Posizione economica	Profilo	Note
D	Istruttore Direttivo del Servizio Amministrativo - Contabile Responsabile di Servizio	
D	Istruttore Direttivo del Servizio Tecnico Responsabile di Servizio	<i>vacante</i>
C	Istruttore Amministrativo - Contabile	
C	Istruttore Amministrativo	
C	Istruttore Tecnico - Amministrativo	
C	Agente Polizia Municipale	
B3	Collaboratore professionale tecnico – autista scuolabus messo addetto alla manutenzione del patrimonio comunale	
B	Esecutore tecnico autista scuolabus messo – addetto alla manutenzione del patrimonio comunale	
Totale n. 8 dipendenti		

PERSONALE IN SERVIZIO

Gli articoli 6 e seguenti del D. Lgs. n. 165/2001 impongono il superamento della dotazione organica come elenco di posti, sostituendola con il concetto di dotazione organica finanziaria.

<i>Personale in servizio</i>			
Categoria di ingresso	Posizione economica	Profilo	n.
D	D3	Istruttore Direttivo del Servizio Amministrativo - Contabile Responsabile di Servizio	1
D	D2	Istruttore Direttivo del Servizio Tecnico Responsabile di Servizio (convenzione ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001 - 18 ore/settimanali)	1
C	C4	Istruttore Amministrativo - Contabile	1
C	C2	Istruttore Amministrativo	1
C	C3	Istruttore Tecnico - Amministrativo	1
C	C3	Agente Polizia Municipale	1
B3	B4	Collaboratore professionale tecnico autista scuolabus - messo - addetto alla manutenzione del patrimonio comunale	1
B	B1	Esecutore tecnico - autista scuolabus - messo - addetto alla manutenzione del patrimonio comunale	1

VERIFICA LIMITI

COSTI PREVISTI DA DOTAZIONE ATTUALE

**Limiti di spesa ex art. 1
comma 557**

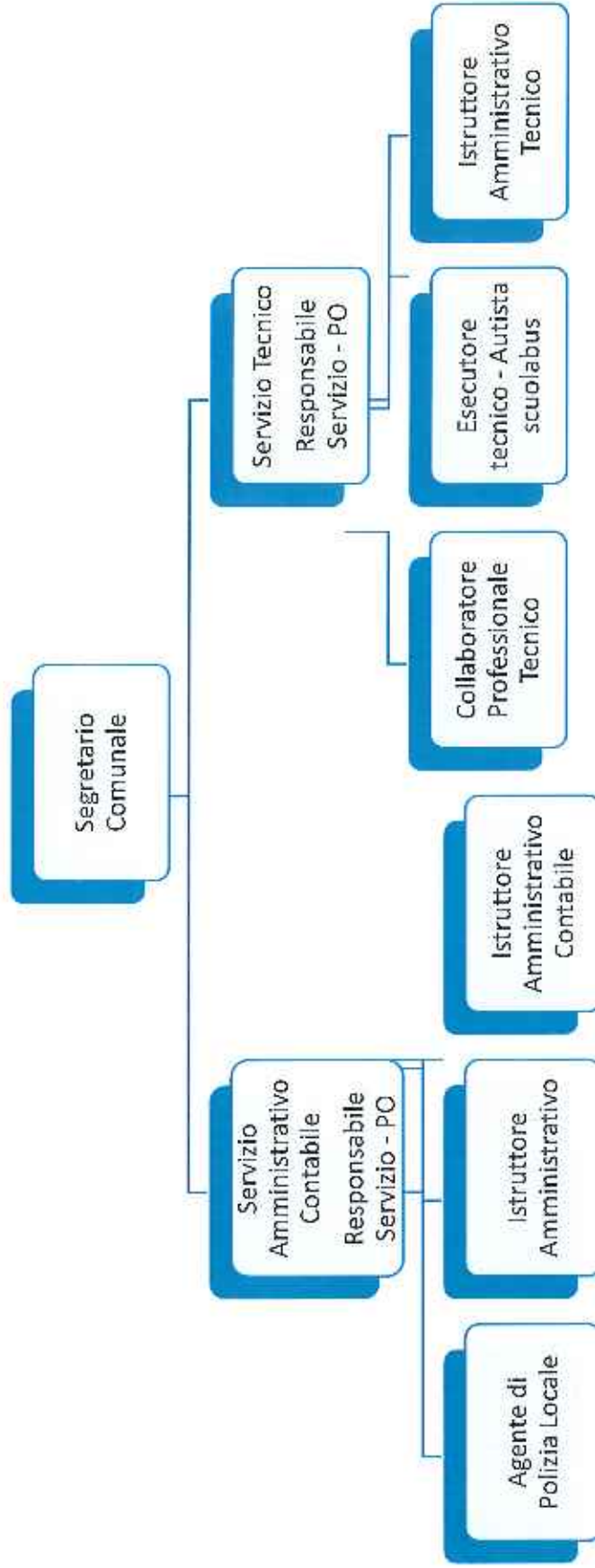
320.810,08

	Gasto	Oneri	Totale
Costi presunti di dotazione	160.944,57 €	56.642,81 €	217.587,38 €
Fondo riserve decentrate	19.654,14 €	6.348,29 €	26.002,43 €
Posizioni organizzative	18.250,00 €	5.894,75 €	24.144,75 €
Spese personale a tempo determinato	- €	- €	- €
Fondo lavoro straordinario	1.051,00 €	339,47 €	1.390,47 €
Personale in servizio con convenzioni ^A	26.553,86 €		26.553,86 €
Recupero spese da altri enti	- €		- €
Altre voci (formazione, rimborsi spese misaloni...)	2.481,80 €		2.481,80 €
			- €
			298.160,49 €

PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI

Anno 2019	NESSUNA POSSIBILITA' ASSUNZIONALE	
Anno 2020	TURN OVER	Nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa nell'anno di riferimento
Anno 2021	TURN OVER	Nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa nell'anno di riferimento

ORGANIGRAMMA



LIMITI DI SPESA DEL PERSONALE

PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane. Gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale, negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale. La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

1. VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

	Da effettuare	Eventuale sanzione in caso di inadempimento	Riferimenti normativi
1	Piano triennale dei fabbisogni del personale e relativa comunicazione.	Gli enti che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale" (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001 ¹).	- art. 39, c. 1, L. n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; - art. 6-ter, D.Lgs. n. 165/2001.
2	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero.	Gli enti che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità	- art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - Circ. Dip.to Funzione pubblica 28 aprile 2014, n. 4.

¹ Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, ha disposto con l'art. 22, comma 1 che: "In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo".

		<i>degli atti posti in essere</i> " (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001).	
3	Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali. A partire dall'esercizio 2017.	La legge di stabilità per il 2016 (n. 232/2016, comma 723, lett. e) dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza. ²	- art. 1, c. 723, lett. e), L. n. 232/2016; - art. 9, c. 1, L. n. 243/2012; - Circ. RGS 3 aprile 2017, n. 17.
4	Mancato invio entro il 31 marzo di ogni anno – e comunque non oltre il 30 aprile - della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali. A partire dall'esercizio 2017.	Divieto di assumere personale a tempo indeterminato nell'esercizio successivo a quello di inadempienza.	- art. 1, c. 470, L. n. 232/2016; - Circ. RGS 3 aprile 2017, n. 17.
5	Mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali. A partire dall'esercizio 2017.	Divieto di assumere personale a tempo indeterminato. A partire dall'esercizio 2018.	- art. 1, c. 476, L. n. 232/2016; - Circ. RGS 3 aprile 2017, n. 17.
6	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello delle categorie protette.	- art. 48, D.Lgs. n. 198/2006.
7	Adozione del Piano della <i>performance</i> ³ .	La mancata adozione del Piano della <i>performance</i> comporta il divieto "di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati".	- art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009; - art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000.
8a	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (<i>comuni che nel 2015 erano soggetti al patto di stabilità interno, Unioni di comuni</i>).	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con	- art. 1, c. 557 e ss., L. n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; - Circ. RGS n. 9/2006 su modalità computo spesa personale;

² **NOTA BENE:** ai sensi dell'art. 1, c. 475, lett. e), L. n. 232/2016, in deroga alla disciplina generale, è data la possibilità di effettuare assunzioni a tempo determinato con durata massima fino al 31 dicembre dell'anno successivo a quello di inadempienza solo per garantire l'esercizio delle funzioni di protezione civile, polizia locale, istruzione pubblica e nel settore sociale. Deve essere rispettato il limite di spesa del comma 28, primo periodo, art. 9, D.L. n. 78/2010 (50% spesa sostenuta nel 2009 per contratti a l.d. e di collaborazione).

³ **NOTA BENE:** l'art. 169, c. 3-bis, TUEL specifica che per gli enti locali il piano della *performance* è compreso nel P.E.G.

		<p>riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (art. 1, c. 557-ter, L. n. 296/2006).</p>	<p>- Circ. RGS n. 5/2016; - Del. Corte dei conti, Sez. Autonomie n. 25/2014. - art. 1, c. 562, L. n. 296/2006; - art. 1, c. 762, L. n. 208/2015.</p>
8b	<p>Rispetto del tetto alla spesa di personale riferita all'anno 2008 (comuni che nel 2015 non erano soggetti al patto di stabilità interno, Unioni di comuni).</p>	<p>Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (art. 1, c. 557-ter, L. n. 296/2006).</p>	
9	<p>Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche.</p>	<p>Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti). Per l'esercizio 2019, tale verifica si effettua con riferimento al bilancio di previsione finanziario 2019/2021, al rendiconto 2018 e al bilancio consolidato 2018.</p>	<p>- art. 13, L. n. 196/2009; - art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.</p>
10	<p>Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, c. 508, L. n. 232/2016.</p>	<p>Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).</p>	<p>- art. 1, c. 508, L. n. 232/2016; - D.P.C.M. n. 21/2017.</p>
11	<p>Mancata certificazione di un credito nei confronti delle P.P.A.A.</p>	<p>Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.</p>	<p>- art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008.</p>
12	<p>Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto.</p>	<p>Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno.</p>	<p>- art. 243, c. 1, D.Lgs. n. 267/2000.</p>

2. CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

1.2.1 Il principio di contenimento della spesa Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi. Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente. Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza

pubblica, il comma 557 impone una progressiva riduzione della spesa di personale: “557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell’ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: ...

- a) ... (lettera abrogata dall’art. 16, comma 1, legge n. 160 del 2016)
- b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l’obiettivo di ridurre l’incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
- c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”.

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di “procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo” nel caso di mancato rispetto. Il comma 557-quater stabilisce che detti enti “assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.”. Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facilità) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (cd. turn over).

LIMITE DI SPESA DI PERSONALE	
Spesa contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013	
Riferimenti: Art. 1, c. 557-quater, legge n. 296/2006 e smi	
Valore medio triennio 2011-2013	2018
€ 320.810,08	€ 320.682,69

LIMITE DI SPESA DI PERSONALE		
Spesa contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013		
Riferimenti: Art. 1, c. 557-quater, legge n. 296/2006 e smi		
Valore medio triennio 2011-2013	2019	2020
€ 320.810,08	€ 294.837,68	€ 294.837,68
	2021	€ 294.837,68

RAPPORTO SPESA DI PERSONALE/SPESA CORRENTE

Riferimenti: Art. 3, c. 5-quater, D.L. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014

% spesa di personale/spesa corrente	2018
	27,92 %

RAPPORTO SPESA DI PERSONALE/SPESA CORRENTE

Riferimenti: Art. 3, c. 5-quater, D.L. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014

% spesa di personale/spesa corrente	2019	2020	2021
	24,66 %	24,77 %	24,77 %

Comuni con popolazione compresa fra i 1.000 e i 5.000 abitanti

Condizioni	Assunzioni possibili	Riferimenti normativi
<p>1 Spesa di personale contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013</p>	<p>2019: 100% spesa cessati 2018 + resti del triennio 2016-2018 2020: 100% spesa cessati 2019 + resti del triennio 2017-2019 2021: 100% spesa cessati 2020 + resti del triennio 2018-2020</p>	<p>- art. 1, c. 228, L. n. 208/2015⁴ (come modificato da ultimo dall'art. 1, c. 863, L. n. 205/2017); - art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014⁵;</p>
<p>2 Spesa di personale inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei rendiconti dell'ultimo triennio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per il 2019, il triennio 2016-2018; - per il 2020, il triennio 2017-2019; - per il 2021, il triennio 2018-2020; 		

⁴ 228. Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018. **Per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale è innalzata al 100 per cento.** (...). Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018.

⁵ 5. Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. **A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente.** L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo.

Comuni con popolazione superiore a 1.000

	Condizioni	Assunzioni possibili	Riferimenti normativi
1	Spesa di personale contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013 (<i>riserimento sempre fisso</i>).	<p>2019: 100% spesa cessati 2018 + resti del triennio 2016-2018</p> <p>2020: 100% spesa cessati 2019 – resti del triennio 2017-2019</p> <p>2021: 100% spesa cessati 2020 + resti del triennio 2018-2020</p>	- art. 1, c. 479, L. n. 232/2016 ⁹ .
2	Rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quello individuato da ultimo con D.M. 10 aprile 2017 per classe demografica, calcolato al 31 dicembre esercizio precedente (art. 263, c. 2, TUEL).		
3	Rispetto del saldo di finanza pubblica e con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali, come risultanti dal rendiconto dell'esercizio precedente.		

⁹ 479. Ai sensi dell'articolo 9, comma 4, della legge 24 dicembre 2012, n. 243, a decorrere dall'anno 2018, con riferimento ai risultati dell'anno precedente e a condizione del rispetto dei termini perentori di certificazione di cui ai commi 470 e 473: (...) d) per i comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo, nell'anno successivo la percentuale stabilita al primo periodo del comma 228 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è innalzata al 90 per cento qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.