



COMUNE DI PIEVE SAN GIACOMO

Provincia di Cremona

Allegato alla deliberazione di G.C. n. 101 del 29.12.2020

Il Sindaco

Silvia Genzini

Il Segretario Comunale

Dott.ssa Mariateresa Caporale

- ALLEGATO SUB A): Dotazione organica finanziaria
- ALLEGATO SUB B): Programmazione dei fabbisogni 2021/2023
- ALLEGATO SUB C): Organigramma
- ALLEGATO SUB D): Capacità assunzionali

DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE (deliberazione GC n. 7 del 29.01.2019)

<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	
<i>Totale n. 8 dipendenti</i>		

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.

Nell'anno 2020 il posto di **Agente di Polizia Municipale** è cessato (determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 8 del 03.03.2020).

Nell'anno 2021 è prevista la cessazione di n. 1 posto di **istruttore Tecnico – Amministrativo** (di cui alla determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 23 del 22.10.2020).

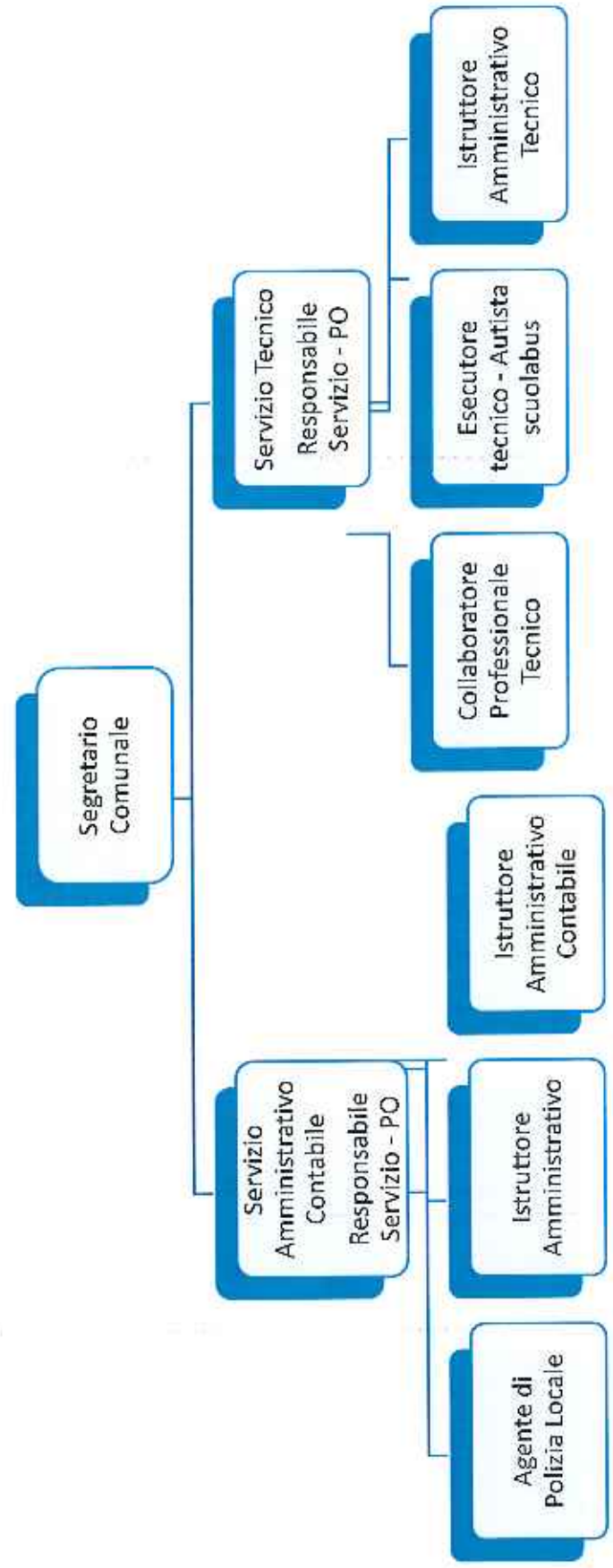
<i>Personale in servizio</i>			
Categoria di ingresso	Posizione economica	Profilo	n.
D	D3	Istruttore Direttivo del Servizio Amministrativo - Contabile Responsabile di Servizio	1
D	D2	Istruttore Direttivo del Servizio Tecnico Responsabile di Servizio (convenzione ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001 - 18 ore/settimanali)	1

C	C4	Istruttore Amministrativo - Contabile	1
C	C2	Istruttore Amministrativo	1
C	C3	Istruttore Tecnico - Amministrativo	1
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

PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI

Anno 2021	n. 1 posto di Agente di Polizia Municipale n. 1 posto di Istruttore Tecnico - Amministrativo	Mobilità volontaria ex art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 Utilizzo graduatorie concorsuali di altri Enti di cui all'art. 3, comma 61, delle Legge 24.12.2003 n. 350
Anno 2022	TURN OVER	Nei limiti delle facoltà assunzionali previsti dalla normativa nell'anno di riferimento
Anno 2023	TURN OVER	Nei limiti delle facoltà assunzionali previsti dalla normativa nell'anno di riferimento

ORGANIGRAMMA



CAPACITA' ASSUNZIONALE

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.

Dopo questo lungo periodo di costante riduzione del personale in servizio nei comuni a causa dei rigidi limiti sulla spesa per il personale, solo nell'ultimo triennio gradualmente i Comuni hanno riacquisito maggiore margine assunzionale:

- possibilità di sostituire integralmente il personale che cessa dal servizio (turn-over al 100%);
- possibilità di effettuare le sostituzioni anche in corso d'anno, senza dover attendere l'esercizio finanziario successivo al pensionamento/cessazione del dipendente da sostituire;
- utilizzo dei resti assunzionali degli ultimi cinque anni.

In questo quadro ordinamentale è intervenuto il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) che, all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

L'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, prevedeva un Decreto attuativo per l'individuazione:

- dei criteri di sostenibilità finanziaria
- della decorrenza della nuova disciplina

Il Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020) pubblicato nella Gazzetta ufficiale del 27 aprile 2020, fissa la decorrenza del nuovo sistema per il calcolo della capacità assunzione dei Comuni al 20 aprile 2020; ad esso ha fatto seguito l'emanazione della circolare 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta ufficiale l'11 settembre 2020, contenente alcuni essenziali indirizzi applicativi.

CAPACITA' ASSUNZIONALE

Secondo la nuova disciplina, come chiarito dalla surrichiamata Circolare, a decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un 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 di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale.

Il nuovo regime assunzionale articola il comparto dei Comuni sulla base dei parametri di sostenibilità finanziaria in tre distinte fattispecie:

1. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa, che possono utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato;
2. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti intermedia, che devono fare attenzione a non peggiorare il valore di tale incidenza;
3. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti elevata, che devono attuare politiche di contenimento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti.

D.M. 17 MARZO 2020

In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella seguente **Tabella 1**, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del D.M.:

Tabella 1

FASCE DEMOGRAFICHE			
DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	29,50%	a
1.000	1.999	28,60%	b
2.000	2.999	27,60%	c
3.000	4.999	27,20%	d
5.000	9.999	26,90%	e
10.000	59.999	27,00%	f
60.000	249.999	27,60%	g
250.000	1.499.999	28,80%	h
1.500.000	50.000.000	25,30%	i

A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al Tabella 1 possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato (Tabella 2), 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

Tabella 2

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORI SOGLIA						
DA	A	2020	2021	2022	2023	2024		
0	999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%		
1.000	1.999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%		
2.000	2.999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%		
3.000	4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%		
5.000	9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%		
10.000	59.999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%		
60.000	249.999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%		
250.000	1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%		
1.500.000	50.000.000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%		

Il valore soglia per le nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2021, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, è pari a 26,23% ed è inferiore al valore della soglia di virtuosità (ai sensi del DM il valore soglia per i comuni virtuosi è 28,6%), e che pertanto, il tetto massimo di spesa di personale è pari ad € 312.424,01.