



COMUNE DI TORRE DE' NEGRI

Provincia di Pavia

V.le F.lli Cervi, 18 - 27011 Torre de' Negri (PV)

www.comune.torredenegri.pv.it

Tel. 0382/969303

Fax 0382/969398

info@comune.torredenegri.pv.it

comune.torredenegri@pec.regione.lombardia.it

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura Organizzativa

La struttura organizzativa è rappresentata nell'organigramma e dal prospetto delle risorse umane assegnate a ciascun servizio di cui alle successive sottosezioni 3.1.1 e 3.1.2.

3.1.1 PIAO 2024/2026 – ORGANIGRAMMA AL 01.01.2024

APICALI		
SEGRETARIO COMUNALE	AVV. MASSIMO SFONDRINI (REGGENZA A SCAVALCO)	
SERVIZI		DIPENDENTE
SERVIZIO DEMOGRAFICO E FINANZIARIO		GRUGNI SARA SILVIA
SERVIZIO AMMINISTRATIVO		BONVINI FABRIZIO
SERVIZIO VIGILANZA		
SERVIZIO TECNICO	ING. DOMENICO CASTELBUONO (Art. 1, comma 557 della legge 30 dicembre 2004, n. 311 e ss.mm.ii.)	

3.1.2 PIAO 2024/2026 – ASSEGNAZIONE PERSONALE – LIVELLO RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA/FASCIA GRADUAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA

* * * * *

Si evidenzia che il Comune di Torre de' Negri alla data del 01.01.2024 aveva in organico n. 2 dipendenti.

Ai sensi dall'articolo 53, comma 23 della legge 388/2000, gli enti locali con popolazione inferiore a cinquemila abitanti, anche al fine di operare un contenimento della spesa, possono adottare disposizioni regolamentari organizzative attribuendo ai componenti dell'organo esecutivo la responsabilità degli uffici e dei servizi e il potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale.

Responsabile del servizio finanziario è, alla luce del citato disposto normativo, tutt'oggi, il Segretario Comunale dott. Massimo Sfondrini e il Responsabile del servizio tecnico e LL.PP. è l'Ing. Domenico Castelbuono (c.d. "scavalco d'eccezione" - Art. 1, comma 557 della legge 30 dicembre 2004, n. 311 e ss.mm.ii.).

L'attività amministrativa dei menzionati settori viene svolta attraverso l'affidamento del servizio.

PERSONALE ASSEGNATO:

NOMINATIVO	CATEGORIA/ POSIZIONE ECONOMICA	PROFILO PROFESSIONALE	ORARIO DI LAVORO
Grugni Sara Silvia	ex B3/B5	Collaboratore amministrativo-contabile	TEMPO PIENO
Bonvini Fabrizio	ex B3/B5	Autista scuolabus	TEMPO PIENO

Totale dipendenti assegnati ai servizi n. 02

Totale personale comandato a tempo parziale n. --

PERSONALE CESSATO NELL'ANNUALITA' 2024:

NOMINATIVO	CATEGORIA/ POSIZIONE ECONOMICA	ORARIO DI LAVORO	DATA CESSAZIONE SERVIZIO
Grugni Sara Silvia	ex B3/B5	TEMPO PIENO	17.03.2024
Bonvini Fabrizio	ex B3/B5	TEMPO PIENO	30.06.2024

Al momento della redazione della presente sottosezione 3.3 si evidenzia una gravissima carenza di personale dell'Ente, ad oggi privo di dipendenti.

Con l'aggiornamento della sezione relativa ai fabbisogni del personale si intende procedere alla verifica della capacità assunzionale necessaria per poter procedere alla copertura dei posti vacanti.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune ha ritenuto di non adottare il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) trattandosi di adempimento non previsto per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Si rileva che nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplinano a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Torre de' Negri, non avendo adottato il POLA, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla normativa vigente.

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di personale

Il Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 (c.d. Decreto "crescita"), convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, ha introdotto un nuovo vincolo per procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, prevedendo la sostituzione delle vecchie regole fondate sul turn-over a seguito dell'entrata in vigore di apposito decreto ministeriale attuativo specifico per gli enti locali. Con deliberazione della Conferenza Stato-Città Autonomie Locali n. 573 del 30 gennaio 2020, è stata indicata la data del 20 aprile 2020, come data di entrata in vigore dello schema di decreto ministeriale applicativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019. Le indicazioni della Conferenza Stato-Città sono state recepite nel D.M. 17 marzo 2020, rubricato "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei

comuni”, pubblicato in G.U. numero 108 del 27 aprile 2020, in vigore dal 20 aprile 2020, il quale permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, anche in deroga al limite derivante dall'art. 1, cc. 557 e ss., L. n. 296/2006. In data 8 giugno 2020 è stata emanata apposita circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e finanze e il Ministro dell'Interno contenente le modalità applicative dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 58/2019 in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni.

Nella Circolare Interministeriale è stato precisato il superamento della logica del c.d. turn over, ossia la sostituzione – parziale o integrale – del personale cessato,: “il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'art. 33, ha introdotto una modifica significativa alla disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn over in un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale”. Tali norme prevedono che il Piano debba essere predisposto nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti e in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e della performance, evitando logiche di sostituzione e potenziando le funzioni fondamentali dell'ente, in un'ottica di miglioramento della qualità e dei servizi offerti ai cittadini. Alla luce di quanto sopra, è stata radicalmente innovata la modalità di programmare i fabbisogni di personale giungendo ad una definizione di dotazione organica dinamicamente individuata nel personale in servizio più le capacità assunzionali, entro i limiti di spesa dell'Ente. La dotazione organica ed il suo sviluppo triennale devono essere previsti nella concezione di massima dinamicità e pertanto modificabili ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale.

In merito alla programmazione del personale, la Commissione ARCONET nella riunione del 18.01.2023 ha proposto alcune modifiche all'allegato 4/1 al d.lgs. 118/2011 in tema di DUP e PEG a seguito dell'introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021.

La programmazione triennale del fabbisogno di personale, contenuta nel DUP, contiene le scelte macro-organizzative dell'ente, al fine di consentire la coerente allocazione delle poste di bilancio.

Il PIAO, invece, dovrà indicare il piano delle figure professionali necessarie per soddisfare il fabbisogno di personale già approvato in termini finanziari, le modalità di reclutamento del personale e gli indicatori di stato di salute delle risorse che si intende realizzare attraverso la strategia di acquisizione del personale.

Importante è peraltro rilevare che in data 08.06. 2020 è stata emanata apposita circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e finanze e il Ministro dell'Interno contenente le modalità applicative dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 58/2019 in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni. Nella Circolare Interministeriale è stato precisato il superamento della logica del c.d. turn

over, ossia la sostituzione - parziale o integrale - del personale cessato: “il c.d. *Decreto Crescita* (D.L. n. 34/2019), all'art. 33, ha introdotto una modifica significativa alla disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn over in un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale”.

Tali norme prevedono che il Piano debba essere predisposto nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti e in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e della performance, evitando logiche di sostituzione e potenziando le funzioni fondamentali dell'ente, in un'ottica di miglioramento della qualità e dei servizi offerti ai cittadini.

Alla luce di quanto sopra, è stata radicalmente innovata la modalità di programmare i fabbisogni di personale giungendo ad una definizione di dotazione organica dinamicamente individuata nel personale in servizio più le capacità assunzionali, entro i

limiti di spesa dell'Ente.

La dotazione organica ed il suo sviluppo triennale devono essere previsti nella concezione di massima dinamicità e pertanto modificabili ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale.

3.3.1 Capacità assunzionale del Comune di Torre de' Negri

Ai fini del calcolo della capacità assunzionale, le indicazioni contenute nell'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e nel d.P.C.M. 17 marzo 2020 prevedono la determinazione di un valore soglia ai sensi dell'art. 4 del citato d.P.C.M. dato da una soglia per gli enti virtuosi determinata in base alla popolazione residente (Tabella 1) e una soglia massima per gli enti non virtuosi (tabella 3), che per il Comune di Torre de' Negri è la seguente:

FASCIA	FASCE DEMOGRAFICHE		Tabella 1 (Valore soglia + basso)	Tabella 3 (Valore soglia +alto)
a	0	999	29,50%	33,50%
b	1.000	1.999	28,60%	32,60%
c	2.000	2.999	27,60%	31,60%
d	3.000	4.999	27,20%	31,20%
e	5.000	9.999	26,90%	30,90%
f	10.000	59.999	27,00%	31,00%
g	60.000	249.999	27,60%	31,60%
h	250.000	1.499.999	28,80%	32,80%
i	1.500.000	50.000.000	25,30%	29,30%

La spesa del personale dell'ultimo conto consuntivo 2023 tiene conto dell'art. 2, comma 3 dello schema di decreto in materia di funzioni e classificazione dei segretari comunali e provinciali, adottato dal Ministero dell'Interno ma non ancora pubblicato, il quale dispone: *“Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il Comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa”*;

Stante quanto sopra, la spese del personale 2023, in rapporto alle entrate correnti del Comune di Torre de' Negri è la seguente:

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	2024
Popolazione al 31 dicembre		ANNO	2023
da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		ANNI	2023
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a)	78.568,34 € (1)
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		(a1)	70.871,96
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2021	301.059,53 €
		2022	441.298,79 €
		2023	348.331,04 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			363.562,45 €
o crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2023	12.586,04 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	350.976,41 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)	22,39%
Soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)	29,50%
Limite massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)	33,50%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI	
ENTE VIRTUOSO	

ENTE VIRTUOSO	
Limite teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f) 24.969,70 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1) 103.538,04 €
Limite massimo di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h) 2024 35,00%
Incremento della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i) 24.805,19 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l) 0,00 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m) 24.805,19 €
Spesa complessiva del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1) 95.677,15 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n) 95.677,15 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o) 2024 95.677,15 €

La tabella, che indica il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti dell'Ente, è stata predisposta ai sensi del D.P.C.M. 11.12.2019 il quale, partendo dalla definizione di spesa di personale e di entrate correnti (art. 2) quali dati economici necessari per determinarne il correlato rapporto, e rinvenibili dai rendiconti approvati, stabilisce con tre tabelle i criteri di calcolo (tabella 1 e 3 sono richiamate nello schema di determinazione dei valori soglia suddiviso per fasce demografiche ove, come visto, il Comune di Torre de' Negri si pone nella fascia A, 29,50% - 33,50%).

Il testo del D.P.C.M. 11.12.2019 definisce la "spesa di personale" come l'insieme di tutti gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 D.Lgs. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto di gestione approvato.

Le "entrate correnti" sono definite nella media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del FCDE, stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Per il periodo 2020-2024, i Comuni potranno utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020, fermo restando il limite del valore soglia per ciascun ente,

quanto previsto nei piani triennali dei fabbisogni di personale ed il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Dallo schema sopra riportato è possibile osservare che per questo Comune la percentuale sopra indicata si colloca al di sotto del valore soglia di incidenza della spesa di personale, individuato ai sensi dell'art. 4 del decreto ministeriale 17 marzo 2020, e che, pertanto, il Comune di Torre de' Negri, ente virtuoso, può incrementare teoricamente la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore della soglia individuata ai sensi della tabella 1 del soprarichiamato decreto, che nel caso di Varzi è pari al 29,50% e, quindi, ad € 24.805,19, come da prospetto di calcolo che segue:

	IMPORTI	Riferimento D.M.
Spesa di personale anno 2023	€ 78.568,34	Art. 4, comma 2
Spesa massima di personale	€ 103.538,04	
Incremento MASSIMO	€ 24.805,19	

3.3.2 Modalità assunzionali – Pensionamenti e turn over anno 2024

Per costruire un adeguato piano di assunzioni, un elemento indispensabile da considerare è costituito dai pensionamenti previsti nel triennio in esame nonché nell'anno di approvazione dell'ultimo rendiconto. A tal fine, l'ufficio ha effettuato una verifica sul personale in servizio giungendo a definire una possibile tabella nella quale sono riportati i dipendenti che hanno cessato il servizio nel 2024 e di quelli che, per raggiunti limiti di età o per richiesta già presentata, si presume abbandoneranno il servizio.

Per quanto concerne le cessazioni riferite all'anno 2023 e per il triennio 2024 – 2026 si deve rilevare che sono cessate dal servizio le seguenti posizioni:

CESSAZIONI 2024			
POSIZIONE	SERVIZIO	DATA CESSAZIONE	COSTO ANNUO (CCNL 2019 – 2021)
Operatore esperto (B5)	Coll. Amm. contabile	17.03.2024	€ 20.692,31
Operatore esperto (B5)	Autista scuolabus	30.06.2024	€ 20.692,31
CESSAZIONI 2025			
POSIZIONE	SERVIZIO	DATA CESSAZIONE	COSTO (CCNL 2019 – 2021)
---	---	---	---

Per quanto concerne le assunzioni riferite all'anno 2023 e per il triennio 2024 - 2026 si deve rilevare che sono state effettuate/risultano programmate le assunzioni riferite alle seguenti posizioni:

ASSUNZIONI 2024 - 2025				MODALITA' DI ASSUNZIONE
POSIZIONE	SERVIZIO	DATA ASSUNZIONE	COSTO (CCNL 2019 – 2021)	
Operatore esperto	Autista scuolabus	Gennaio 2025 a seguito di concorso espletato nell'annualità 2024	€ 19.034,51	Concorso, mobilità, scorrimento graduatoria