



COMUNE DI INCISA SCAPACCINO  
PROVINCIA DI ASTI

**SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3**  
**ALLEGATO C**  
**PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE**

Personale in servizio al 31/12 dell'anno precedente l'esercizio in corso

Categoria	numero	tempo indeterminato	Altre tipologie
Funzionari	2	2	
Istruttori	3	2	1 in convenzione
Operatori scelti	1	1	
TOTALE	6	5	1 convenzione

Dipendenti in servizio al 31/12 = N. 6 dipendenti a tempo indeterminato + segretario comunale a scavalco + convenzione istruttore addetto a segreteria e affari generali.

**Programmazione triennale del fabbisogno di personale**

In merito alla programmazione del personale, dopo aver proceduto alla ricognizione annuale del personale ai sensi del D.lgs n. 165/2001 si certifica che non sono state rilevate situazioni di eccedenza di personale.

La capacità assunzionale del Comune di Incisa Scapaccino, ai sensi dell'art. 33 del D.L. 34/2019, è stata calcolata come segue:

		ANNO		
<a href="#">Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</a>		2024		
		ANNO	VALORE	FASCIA
	Popolazione al 31 dicembre	2022	2.034	a
		ANNI	VALORE	
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	(a) 270.743,09 €	(l)
	Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1) 381.335,98 €	
	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")	2021	1.324.257,44 €	
		2022	1.365.366,45 €	
		2023	1.347.581,32 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		1.345.735,07 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	45.258,00 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	1.300.477,07 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		20,82%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		28,60%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		31,60%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	101.193,35 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(ff)	371.936,44 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2024 (h)	35,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	133.467,59 €
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)	133.467,59 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	514.803,57 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	371.936,44 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024 (o)	371.936,44 €

Come si evince dall'esame dei dati, il Comune di Incisa Scapaccino si colloca, posizionandosi al 20,82%, molto al di sotto del primo valore soglia (pari al 28,6%) stabilito per la sua fascia demografica e, pertanto, può incrementare ampiamente la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato.

Considerata l'imminenza delle nuove elezioni, si ritiene più opportuno demandare alla futura amministrazione le scelte per l'individuazione della eventuale selezione di nuovo personale.

Emerge tuttavia la possibilità immediata di procedere alla trasformazione del contratto di lavoro di una dipendente da tempo pieno a tempo parziale, in considerazione delle momentanee necessità di carattere personale e familiare che la medesima ha presentato. Si incarica pertanto il Segretario comunale di esaminare la relativa richiesta e di procedere con gli atti ritenuti più idonei al fine di contemperare le esigenze organizzative dell'ente con quelle private della dipendente.

Si contempla inoltre fin da ora la possibilità, qualora dette esigenze dovessero cessare, di ritrasformare il contratto in tempo pieno.