



COMUNE DI COSSANO BELBO

PROVINCIA DI CUNEO

SEZIONE 2 – SOTTOSEZIONE 2.2

ALLEGATO C

PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Organizzazione dell'Ente e del suo personale

Personale

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

Categoria	Numero unità	tempo indeterminato	Altre tipologie
Funzionari ex D6	1	1	
Funzionari ex D1	2	2	
Istruttori ex C1	0	0	
Istruttori ex C5	1	1	
Operatori ex B6	1	1	
Operatori ex B7	1	1	
TOTALE	6	6	

2023

Categoria	Numero unità	tempo indeterminato	Altre tipologie
Area Funz. e Elevata Qualif./Ex D6	1	1	
Area Funz. e Elevata Qualif./Ex D1	1	1	
Area istruttori/Ex C1	1	1	
Area istruttori/Ex C5	1	1	
Operatori ex B6	1	1	
Operatori ex B7	1	1	
TOTALE	6	6	

2024/2025

Categoria	Numero unità	tempo indeterminato	Altre tipologie
Area Funz. e Elevata Qualif./Ex D6	1	1	

Area Funz. e Elevata Qualif./Ex D2	1	1	
Area istruttori/Ex C1	1	1	
Area istruttori/Ex C5	1	1	
Operatori ex B6	1	1	
Operatori ex B7	1	1	
TOTALE	6	6	

Andamento della spesa di personale nell'ultimo quinquennio

<i>Anno di riferimento</i>	<i>Dipendenti</i>	<i>Spesa di personale</i>
2023	6	200.457,00
2022	6	210.291,00
2021	6	183.317,00
2020	6	175.382,00
2019	6	236.882,00
2018	6	226.443,00

Nel corso del 2024 si prevede di dare corso alle procedure per l'assunzione di un cantoniere categoria B1 in ottemperanza al calcolo della capacità assunzionale del comune di Cossano Belbo previsto ai sensi dell'art. 33 del d.l. 34/2019.

Nella spesa di personale è conteggiato anche il compenso per il segretario comunale in quanto il comune di Cossano Belbo attualmente ha un Segretario a scavalco. Inoltre è presente un dipendente appartenente all'area Funz. e Elevata Qualif./Ex D4 di altro ente in servizio al di fuori dell'orario di lavoro (c.d. extratime) ed un vigile a tempo determinato utilizzato tramite la gestione associata dell'Unione montana Alta Langa.

Programmazione triennale del fabbisogno di personale

Visti:

- L'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017,
- L'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

- Le linee di indirizzo del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- L'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) *il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo*";
- L'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449;
- L'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni;
- L'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- L'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale;

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "*dotazione organica*" si deve interpretare non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

Richiamato altresì per intero l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34;

In base ai conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo rendiconto approvato risulta essere pari al **26,42%** il che fa sì che il comune si ponga entro il primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DM 17 marzo 2020 all'art. 4 tabella 1, comune compreso nella fascia demografica sotto i 1.000 abitanti (come da conteggi indicati nella tabella sotto riportata).

<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>	ANNO		VALORE	FASCIA
		2024		
Popolazione al 31 dicembre	ANNO	2022	865	a
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	ANNI	2023	(a) 200.457,00 €	(l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018			(a1) 226.422,91	
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	774.990,00 €	
		2022	814.404,00 €	
		2023	735.886,00 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			775.093 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2023	16.461 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			(b) 758.632 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			(c)	26,42 %
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			(d)	29,50 %
Valore soglia 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

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	23.339,00 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	223.796,00 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)	2024	35,00 %
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	79.248,00 €	
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)	79.248,00 €	

Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m 1)	305.671,00 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	223.796,00 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024	(o) 223.796,00 €

Il comune di COSSANO BELBO avendo quindi un parametro di spesa di personale su entrate correnti del 26,42 % e che il valore soglia per fascia demografica A (avendo una popolazione al 31/12/2023 pari a 865 abitanti) è pari a 29,50% ha la possibilità di aumentare potenzialmente la spesa di personale di **euro 23.339,00** dato derivante dalla differenza tra la spesa massima ammissibile di euro 223.796,00 e la spesa del personale sostenuta da ultimo rendiconto approvato pari ad euro 200.457,00.