



COMUNE DI CORTIGLIONE

Provincia di Asti

SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3

ALLEGATO C

PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Organizzazione dell'Ente e del suo personale**Personale dipendente al 31/12/2024**

<i>Qualifica funzionale</i>	<i>Previsti nella ex pianta organica</i>
Ex D	2 di cui 1 in convenzione per 12 ore da altro Ente
Ex C	1 con formula mista in convenzione e fuori orario per 9 ore da altro Ente
Ex B	1 fuori orario per 6 ore da altro Ente

Area demografica/statistica:

<i>Q.F.</i>	<i>Qualifica funzionale</i>	<i>n. previsti in P.O</i>	<i>n. in servizio</i>
Ex D4	Istruttore direttivo titolare di posizione organizzativa	1	1

Personale in convenzione alla data del DUPS

<i>Q.F.</i>	<i>Qualifica funzionale</i>	<i>Area</i>	<i>Partecipazione del Comune</i>
Ex C5	Istruttore titolare di posizione organizzativa	Ufficio tecnico (responsabile)	9/36
Ex D4	Istruttore direttivo titolare di posizione organizzativa	Ufficio ragioneria (responsabile)	12/36

Altro personale

L'Amministrazione si avvale di n. 1 operatore esperto in convenzione dal Comune di Mongardoni per n. 6 ore settimanali.

Il segretario comunale è in convenzione con i Comuni di Calamandrana, Maranzana, Fontanile.

La capacità assunzionale del Comune.

L'Amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- sulla base delle risultanze di cui all'art 33 comma 2 del D. Lgs. 165/2001, l'Ente non presenta situazioni di esubero o eccedenza di personale rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;
- assicura il contenimento delle spese di personale nel rispetto dell'art. 1 comma 562 L.296/2006 che per quanto riguarda gli enti locali non soggetti a patto nel 2015, il parametro temporale di riferimento su cui computare il limite di spesa complessiva del personale è l'anno 2008 e che tale limite è pari a € **158.534,00** quale valore fisso ed invariabile;
- ha rispettato gli obblighi di certificazione dei crediti come da art. 9 comma 3 bis D.L. 185/2008;
- ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, dei 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 (BDAP);
- ha approvato il Regolamento per la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione - Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale con delibera G.C. 14 in data 02/05/2023;
- rientra, sulla base delle risultanze sotto riportate nella casistica dei comuni di cui a norma dell'art. 5 commi 1 e 2 D.M. 17.03.2020 fino al 31 dicembre 2024 (percentuale pari al 26,96%) secondo il quale può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, 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, non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 di cui al comma 1 di ciascuna fascia demografica;
- nell'anno 2009 la spesa per le forme flessibili di lavoro è stata di € 0,00 e in sede di bilancio di previsione si prevede una spesa di personale a tempo determinato superiore (deliberazione Sezione delle autonomie della Corte dei conti *“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l’ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l’ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall’art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall’ordinamento”*;

Alla luce del quadro normativo sopra delineato e delle considerazioni esposte, tenuto conto degli obiettivi specifici perseguiti e dei compiti istituzionali affidati all'intero apparato, è possibile procedere al piano triennale dei fabbisogni di personale, dando atto che:

a) le risorse potenzialmente disponibili per l'anno 2024 per nuove assunzioni sono pari a Euro **52.076,17 €**.

Il responsabile dell'ufficio tecnico, assunto dal Comune di Carentino e in convenzione/fuori orario per un totale di 9 ore presso il Comune di Cortiglione ha sostituito il precedente responsabile, collocato pensione dal 1° giugno 2024,

pertanto, con deliberazione di Giunta comunale n. 25 del 2023 era stata effettuata una ricognizione della capacità assunzionale del Comune al fine di cedere una quota di capacità assunzionale all'Unione Vigne e Vini – di cui il Comune di Cortiglione membro – affinché questa possa assumere un nuovo funzionario amministrativo-tecnico da utilizzare anche in convenzione presso lo stesso Comune di Cortiglione.

Di seguito la tabella coi dati:

SPAZI ASSUNZIONALI APPROVATI CESSIONE AD UNIONE
(D.G.C. n. 12 del 2024)

52.076,17 €

0 (in seguito a dimissioni neo assunta)

Comune di Cortiglione

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	527
Anno Corrente	2024

Prima soglia	Seconda soglia
29,50%	33,50%

Incremento massimo ipotetico spesa	
%	€
35,0	-
0%	

Entrate correnti	
Ultimo Rendiconto	764.763,5 1 €
Penultimo rendiconto	630.529,2 6 €
Terzultimo rendiconto	592.500,5 4 €

FCDE	76.071,00 €
Media - FCDE	586.526,77 €
Rapporto Spesa/Entrate	
20,62%	

Incremento spesa - I FASCIA	
%	€
43,0	52.076,1
6%	7 €

Spesa del personale	
Ultimo rendiconto	120.949,2 3 €

Collocazione ente	
Prima fascia	

Margini assunzionali	
0,00 €	

FCDE	
------	--

Utilizzo massimo margini assunzionali	
0,00 €	

Incremento spesa	
52.076,17 €	

Spesa del Personale

Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, 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 della gestione approvato;

Entrate Correnti

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Resti assunzionali							
Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.							
Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione							
Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.							
Comuni che si collocano nella seconda fascia							
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.							
Comuni che si collocano nella terza fascia							
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.							

