



COMUNE DI BRUNO

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
Cat.D5	1	1	
Cat.D4	1		1 convenzione
Cat.C4	1	1	
Cat.B3			
Cat.B1			
Cat.A			
TOTALE	3	2	1 convenzione

Numero dipendenti in servizio al 31/12 = N. 2 dipendenti a tempo indeterminato + segretario comunale a scavalco + n. 1 convenzione uff. tecnico.

Si dovrà provvedere alla copertura del posto della dipendente cat. D, che a far data dal 01.04.23 sarà posta in quiescenza. Compatibilmente con la capacità assunzionale dell'ente, delineata come di seguito, si provvederà alla sostituzione della stessa con un dipendente a tempo pieno e indeterminato di categoria C o D.

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.

- 1) ai fini della programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39 della legge 27.12.1997 n. 449 e per la verifica degli effettivi fabbisogni di personale ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, si prevede, sulla base della attuale programmazione, nel corso del triennio 2023/2025, nuove assunzioni di personale. Si dovrà provvedere alla copertura del posto della funzionaria cat. D, assunta con contratto indeterminato a tempo pieno, che a far data dal 01.04.23 sarà posta in quiescenza. Compatibilmente con

la capacità assunzionale dell'ente, si provvederà alla sostituzione della stessa con un dipendente a tempo pieno e indeterminato appartenente alla categoria C o D.

- 2) di prevedere per l'anno 2023 esclusivamente la copertura di posti, presenti nella dotazione organica dell'ente e che si renderanno eventualmente vacanti, tramite attivazione delle procedure di mobilità diretta tra enti ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. n. 165/2001, previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34-bis del D.lgs. n. 165/2001, ovvero previa indizione di apposito concorso o attingendo alle graduatorie valide tenute presso altri enti.
- 3) Si precisa inoltre che per il Servizio di segreteria ci si avvale di un Segretario comunale a "scavalco", e che attualmente è attiva altra convenzione con il Comune di Incisa Scapaccino per la gestione dell'Ufficio Tecnico.

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

Sinteticamente, il raffronto tra la spesa per il personale nel 2018 e la spesa nel 2023 è il seguente:

Comune di Bruno					
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	298	Prima soglia	Seconda a soglia	Incremento massimo ipotetico spesa	
Anno Corrente	2022	29,50%	33,50%	%	€
				33,00%	35.907,85€
Entrate correnti		FCDE	15.825,63€	Incremento spesa - IFASCIA	
Ultimo Rendiconto	446.862,61 €	Media - FCDE	412.536,92 €	%	€
Penultimo rendiconto	428.394,40 €	Rapporto Spesa/Entrate		-	-
Terzultimo rendiconto	409.830,65 €	30,35%			
Spesa del personale		Collocazione ente			
Ultimo rendiconto	125.188,79 €	Seconda fascia			
Anno 2018	108.811,68 €				

Margini assunzionali		FCDE					
0,00 €							
Utilizzo massimo margini assunzionali							
0,00 €		È possibile incrementare la spesa del personale solo mantenendo costante il rapporto tra spese e entrate registrato nell'ultimo rendiconto					
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	Pri ma sog lia	Second a 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.

Come si evince dall'esame dei dati, il Comune di Bruno si colloca, posizionandosi al 30,35%, tra il primo e il secondo valore soglia (rispettivamente 29,5% e 33,5%) stabilito per la propria fascia demografica e, pertanto, non può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato.

Va sottolineato che la principale voce stipendiale riguarda la dipendente Felici Roberta, la quale, a partire dal 1 aprile, è stata collocata in quiescenza.

Tenuto in considerazione il pensionamento della summenzionata funzionaria, cat. D6 e titolare di posizione organizzativa, dall'esame dei dati emerge la possibilità, da un lato, di accogliere la richiesta della dipendente cat. C Antonella Ivaldi di vedersi trasformato il proprio contratto da tempo parziale (34 ore) a tempo pieno (36 ore) e, inoltre, di procedere ad apposita assunzione di nuova unità di personale, da collocare in categoria C1 o D1, in sostituzione della dipendente cat. D6 Roberta Felici, in modo da assicurare la continuità dei servizi dell'Ente nel pieno rispetto dei vincoli di spesa imposti dalla normativa.

Gli uffici sono pertanto autorizzati a dar luogo alle necessarie procedure concorsuali o ad accedere a graduatorie di idonei tenute presso altri enti previo accordo coi medesimi.