COMUNE DI NOCETO

P. le Adami 1 43015 NOCETO PR

C.F./P.IVA 00166930347
www.comune.noceto.pr.it
PEC protocollo@postacert.comune.noceto.pr.it
Tel. 0521 – 622 011 Fax. 0521 – 622 100

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 6 del 07/01/2021

Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023 (PTFP). DOTAZIONE ORGANICA.

L'anno 2021 addì 07 del mese di gennaio alle **ore 20:07** nella Sede Municipale, convocata dal Sindaco, ai sensi dell'art. 50, comma 2, del D.lgs. 267/2000, alle ore 19:45, si è riunita la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

FECCI FABIO	SINDACO	Presente
BIZZI DESOLINA	VICE SINDACO	Presente
VERDERI ANTONIO	ASSESSORE	Presente
BARANTANI MARCO	ASSESSORE	Presente
BERTOLANI MARCO	ASSESSORE	Presente
MAINI GIOVANNA	ASSESSORE	Presente

Partecipa il SEGRETARIO GENERALE, DI GILIO VITTORIO, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, accertata la validità dell'adunanza il SINDACO, FECCI FABIO, ne assume la presidenza, dichiarando aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

La deliberazione consta di ALLEGATI

COMUNE DI NOCETO

P. le Adami 1 43015 NOCETO PR

C.F./P.IVA 00166930347
www.comune.noceto.pr.it
PEC protocollo@postacert.comune.noceto.pr.it
Tel. 0521 – 622 011 Fax. 0521 – 622 100

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023 (PTFP). DOTAZIONE ORGANICA.

LA GIUNTA COMUNALE

Visti:

- il D. Lgs. 18.8.2000 n. 267 "Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali";
- la Legge 15.5.1997 n. 127 “Misure urgenti per lo snellimento dell'attività amministrativa e dei procedimenti di decisione e di controllo";
- la Legge 18.6.2009 n. 69 “Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile”;
- la Legge 13.8.2010 n. 136, s.m.i., “Piano straordinario contro le mafie, nonché delega al Governo in materia di normativa antimafia;
- il D.L. 24.4.2014, n. 66, convertito in Legge n. 89 del 23.6.2014;
- l’art. 26, comma 3 della legge 23.12.1999, n. 488, che stabilisce che le amministrazioni pubbliche possono ricorrere alle convenzioni “centralizzate” (CONSIP), ovvero ne utilizzano i parametri di prezzo-qualità, come limiti massimi, per l'acquisto di beni e servizi comparabili oggetto delle stesse;
- l’art. 58 della L. 23.12.2000 n. 388 in materia di spese delle pubbliche amministrazioni;
- l’art. 1, comma 455 della L. 27.12.2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007) che introduce la possibilità per le Regioni di costituire centrali di acquisto anche unitamente ad altre regioni, che operino quali centrali di committenza;
- l'art. 1, comma 450, della legge 27.12.2006, n. 296, come modificato dall’art. 7 del Decreto-Legge del 7.5. 2012 n. 52, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6.7.2012 n. 94, nella parte in cui dispone che “… fermi restando gli obblighi previsti al comma 449 del presente articolo, le altre amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 del decreto legislativo 30.3.2001, n. 165, per gli acquisti di beni e servizi di importo inferiore alla soglia di rilievo comunitario sono tenute a fare ricorso al mercato elettronico della pubblica amministrazione ovvero ad altri mercati elettronici istituiti ai sensi del medesimo articolo 328;
- il D.Lgs. 118 del 23.6.2011 “Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42”;
- l’art. 1 del DL n. 95/2012 convertito in Legge n. 135/2012, che stabilisce che, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto stesso, i contratti stipulati in violazione dell'articolo 26, comma 3 della Legge 23.12.1999, n. 488 ed i contratti stipulati in violazione degli obblighi di approvvigionarsi attraverso gli strumenti di acquisto messi a disposizione da Consip S.p.A. sono nulli, costituiscono illecito disciplinare e sono causa di responsabilità amministrativa, mentre esclude le centrali di acquisto regionali dall'applicazione dell'articolo 26, comma 3 citato;
- il Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, smi, avente oggetto “Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture” (Nuovo codice degli appalti pubblici);
- la L. 178/2020 “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023 (GU Serie Generale n.322 del 30-12-2020 - Suppl. Ordinario. n. 46);
- l’art. 106 del DL 34/2020, come convertito con L. 77/2020, che prevede, per l’esercizio 2021, il differimento del termine per la deliberazione del bilancio di previsione, di cui all’articolo 151, comma 1, del citato decreto legislativo n. 267 del 2000, al 31 gennaio 2021;

Richiamati:

- lo Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento per l’Ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il vigente Regolamento Comunale di Contabilità;
- la deliberazione Consiglio Comunale n. 73 del 28/12/2019 con la quale è stato approvato, ai sensi dell’art. 151 del D. Lgs. n. 267/2000 e dell’art. 10 del D. Lgs. 118/2011, il Bilancio di Previsione per l’Esercizio finanziario 2020-2022 ed i relativi allegati;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 38 del 30/11/2020 con la quale è stato approvato, ai sensi dell’art. 170, co 1, del D.Lgs. n. 267/2000, il DUP per il periodo 2021/2023.

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 7/1/2021 con cui è stato adottato, ai sensi degli artt. 163 e 169 del D.Lgs. 267/2000, il PEG provvisorio per l'esercizio 2021;

Premesso che:
- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 statuisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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 del d.lgs.165/2001 dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.";
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede
che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (…) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: "per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente".

Dato quindi atto che, in ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:
- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime

delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Rilevato, quindi che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettagliano:
A) contenimento della spesa di personale;
B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
C) lavoro flessibile;

Richiamato l'art 1 comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296
Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:
a) lettera abrogata;
b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;
c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.
Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 2.348.556,65

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:
"2. "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad 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 per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati , considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di

consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore 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.

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto questa la norma applicabile al regime assunzionale;

Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Visto l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

Rilevata la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;;

Visto l'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:
a) per spesa del personale si intendono gli 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;
b) 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.

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2017/2018/2019, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2019:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2017	2018	2019
Dati da consuntivi approvati	11.382.426,59	11.159.093,62	12.046.727,45
MEDIA 1017/2019	11.529.415,88		
QUOTA FCDE ASSESTATO BP 2019	219.000,00		
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	11.310.415,88		

Visto l'allegato prospetto delle spese di personale relative al 2019 e calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale pari ad € 2.267.334,79

Accertato pertanto che il Comune di Noceto si colloca in una soglia di virtuosità finanziaria in quanto il rapporto fra la spesa complessiva di personale impegnata in termini di competenza e rilevata dal rendiconto di gestione 2019 al netto dell'IRAP - € 134.309,65 – e la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti del triennio 2017/2019 al netto del valore del fondo crediti di dubbia esigibilità iscritto nella parte corrente del bilancio preventivo 2019 – assestato - € 219.000,00 – risulta pari al 20,05%

Dato atto che nel conteggio sono state escluse dalle entrate correnti quelle relative alla contabilizzazione della gestione affidata a terzi dell'impianto fotovoltaico a Borghetto, trattandosi di somme che si compensano con le spese, pari ad Euro 5.366.527,52

Richiamato inoltre l'art. 3 del DM 17 marzo 2020 il quale prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:
a) comuni con meno di 1.000 abitanti
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Dato atto che questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera F) contabilizzando 13.037 abitanti.

Richiamato gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, che ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:
- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	23,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	23,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	20,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	19,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	17,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	9,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	7,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	3,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	1,50%	29,30%

Dato atto delle percentuali massime annuali della spesa per il personale in servizio in riferimento ad ogni annualità, richiamato l'art 5 del suddetto DM 17/3/2020, così come indicate nella tabella che segue:

Comuni	2020	2020	2021	2022	2023	2024
a	comuni con meno di 1.000 abitanti	23%	29%	33%	34%	35%
b	comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23%	29%	33%	34%	35%
c	comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20%	25%	28%	29%	30%
d	comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19%	24%	26%	27%	28%
e	comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17%	21%	24%	25%	26%
f	comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9%	16%	19%	21%	22%
g	comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7%	12%	14%	15%	16%
h	comuni da 250000 a 1.499.999 abitanti	3%	6%	8%	9%	10%
i	comuni con 1.500,000 di abitanti e oltre	1,5%	3%	4%	4,5%	5%

Dato atto che , sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi
I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono 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, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.
FASCIA 2. Fascia intermedia.
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.
FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.
Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Dato atto che:
- Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera F) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 20,05% si colloca nella fascia dei Comuni virtuosi, quindi può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso.
- Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.
L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.
-
Dato atto pertanto che, ai sensi della normativa richiamata, lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale / entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2019
= € 786.477,50

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente =
€ 2.283.338,,48* 16% € 365..334,16

Dato atto che, a seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la condizione: per cui l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.

Dato atto che solo ai ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM., l'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente , per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM , fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Richiamate le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2015 – 2019, su cessazioni di personale 2014 - 2018:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;

Ricordato che:
- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto-legge n. 4/2019, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over: solo ed esclusivamente se l'amministrazione ha espressamente previsto e programmato l'utilizzo delle cessazioni nel corso del 2019 nella programmazione dei fabbisogni di competenza, è possibile ora utilizzare eventuali e relativi resti;
- come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del d.l. 4/2019, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;

Riassunte, in sintesi, le percentuali di turn over vigenti a partire dall'anno 2015:

Anno Facoltà	Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale	Tipologia enti	% di calcolo	Cessazioni
2015				
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	60,00%	cessazioni a.p. 2014
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti (NOCETO) con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%	cessazioni a.p. 2014
2016				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento (NOCETO)	100,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 16, comma 1 bis del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113	SOLO per gli enti con popolazione tra 1.000 e 10.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 LUGLIO 2014	75,00%	cessazioni a.p. 2015
2017				

Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2016
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017	SOLO per gli enti (NOCETO) con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 luglio 2014	75,00%	cessazioni a.p. 2016
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 2 del d.l. 50/2017	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio	100,00%	cessazioni a.p. 2016
2018				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017	SOLO per gli enti (NOCETO) con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 10 aprile 2017	75,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232	SOLO per i comuni: - con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10 aprile 2017 - E con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali del medesimo esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo (2017)	90,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22 del decreto-legge 50/2017 e dall'art. 1, comma 863 della legge 27 dicembre 2017, n. 205	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno 2017 una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi del triennio 2015/2017	100,00%	cessazioni a.p. 2017
2019				
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014,	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2018 e a.c. 2019*

	n. 90*			

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

Vista la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;

Atteso che, nel 2021, risultano ancora inutilizzati i seguenti resti delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 (2015/2019 su cessazioni 2014/2019), escludendo le cessazioni ed assunzioni per mobilità volontaria esterna e quelle relativamente agli iscritti negli elenchi di cui alla Legge 68/1999;

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA	48.951,55

Verificato che l'incremento effettivo alle assunzioni disponibile per questo ente è inferiore all'incremento calmierato entro i valori della tabella 2, nonché contenuto nell'incremento massimo teorico disponibile, è possibile nell'anno 2021 utilizzare la quota di resti assunzionali ancora inutilizzata del quinquennio 2015 - 2019 per l'importo di € _48,951,55, resti così come riderminati e definitivamente stabiliti secondo le modalità di calcolo sopra evidenziate , contabilizzando pertanto i resti del quinquiennio e le assunzioni avvenute nell'anno 2020, al netto delle cessazioni avvenute nello stesso anno;

Di dare atto che la dinamica occupazionale relativa al 2020, in riferimento alle nuove assunzioni, anche se ancora non è stato approvato il rendiconto di gestione relativo al 2020, mantiene le spese di personale ampiamente al di sotto del potenziale effettivo così come individuato, anche alla luce delle entrate correnti che entrano nel sistema di calcolo così come stabilito dal citato DM 17/3/2020 sul regime assunzionale;

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui "Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni";

Richiamato il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

a i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
b i contratti di formazione e lavoro;
c i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Rilevato che la soglia per lavoro flessibile riferita all'anno 2009 è pari a € 61.031,63 e che nell'anno 2021 tale tipologia di spesa è stata contenuta entro tale limite, dato atto che risultano escluse le assunzioni attivate ai sensi dell'art. 110 comma 1 Dlgs 267/2000

Ricordato il tetto di spesa al trattamento accessorio, previsto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, per cui "a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.

Visto l'art. 33, comma 2 ultimo periodo del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, che prevede che "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.";

Visto il DM 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019 che esplicita come "il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018", nel caso del Comune di Noceto il personale in servizio si colloca in misura inferiore;

Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce le seguenti indicazioni sull'adeguamento del limite del trattamento accessorio: "Il Decreto chiarisce che anche le disposizioni in materia di trattamento economico accessorio contenute nell'art. 33 si applicano con la medesima decorrenza definita per il nuovo regime assunzionale (art. 1, comma 2). Sotto questo profilo, nelle premesse del Decreto è contenuta l'importante specificazione secondo cui "è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31.12.2018". Ciò significa che il predetto limite iniziale non è oggetto di riduzione in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale a tempo indeterminato realizzatesi in vigenza dell'articolo 33";

Richiamato l'art. 67, comma 7 del CCNL 21/05/2018 per cui: "La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.";

Visto l'art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018, che prevede "In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza";

Atteso che questa amministrazione, in linea con le finalità delle sopra citate disposizioni, in sede di formazione e approvazione del bilancio di previsione 2021 ha previsto la cifra di possibile integrazione della parte variabile del fondo delle risorse decentrate dei dipendenti, ai sensi dell'art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018,;

Dato atto che

· con deliberazione 43 del 19/03/2020 veniva approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022, modificato il piano annuale 2019 e rideterminata la dotazione organica "

Visto l'art 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

Dato atto che i Responsabili di Servizo hanno più volte attestato l'assenza di eccedenze di personale nei rispettivi Servizi, individuando altresì l'esigenza di integrare il personale assegnato ai Servizi;

Dato atto della dinamica occupazionale relativa all'anno 2020:

CESSAZIONI:

Una unità di personale di categoria C con il profilo di Educatrice Asilo Nido – avvenuta decorrenza 1/2/2020

Una unità di personale di categoria C con il profilo di Istruttore Contabile p.t. 50% assegnata al Servizio Bilancio e Tributi - decorrenza 1/7/2020

Una unità di personale di categoria D con il profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo assegnato al Servizio Affari Generali (già contemplata all'interno dell'atto G.C. 147/2019) – decorrenza 6 /7/2020 ed appartenente alle categorie di cui alla Legge 68/99

Una unità di personale di categoria D con il profilo di Istruttore Direttivo Contabile assegnata al Servizio Risorse Umane e Comunicazione – decorrenza 1/9/2020

Una unità di personale di categoria C con il profilo di Educatrice Asilo Nido – avvenuta decorrenza 1/10/2020

Una unità di personale di categoria D con il profilo di Istruttore >Direttivo Amministrativo incaricata di responsabilità di Servizio - decorrenza 1/11/2020

Una unità di personale di categoria B con il profilo di Centralinista con decorrenza 1/11/2020

Una unità di personale di categoria D con il profilo di Istruttore Direttivo Tecnico incaricata di responsabilità di Servizio - decorrenza 12/11/2020

ASSUNZIONI:

Due operai professionali di categoria B decorrenze 3/2/2020 e 23/3/2020 assegnati al Servizio Patrimonio

Due unità di personale di categoria C con il profilo di Educatrice Asilo Nido – avvenute decorrenza 3/2/2020 e 14/10/2020

Una unità di personale di cat D con il profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo avvenuta con decorrenza 1/8/2020

Una unità di personale di categoria C con il profilo di Istruttore Contabile avvenuta con decorrenza 1/8/2020

Due agenti di Polizia Municipale cat C avvenute in data 14/12/2020 e 31/12/2020

Dato atto che le assunzioni erano previste all'interno del citato atto di programmazione G.C. 43/2020 e che hanno trovato attuazione, ad eccezione della prevista copertura del posto di Istruttore Direttivo Tecnico cat D, la cui prevista procedura di mobilità volontaria esterna è andata deserta per due volte e che non si è proceduto all'indizione di altra modalità di reclutamento (procedura concorsuale pubblica) alla luce delle norme anticontagio da Covid , richiamati i DPCM 3/11/2020 e 3/12/2020;

Richiamato il funzionigramma dell'Ente, approvato con deliberazione G.C. 40/2020;

Richiamato l'atto di Giunta 222 del 30/12/2020, esecutivo, con il quale è stata approvata la macrostruttura organizzativa del Comune di Noceto, nella quale è stata prevista la riduzione dei Servizi prima presenti in numero di nove a sei , mediante accorpamento di funzioni, dando atto che l'operatività del nuovo assetto avvenga con decorrenza dalla data di esecutività del bilancio di previsione 2021;

Dato atto che la presente programmazione si innesta sulle esigenze organizzative di tale assetto macrostrutturale nella sostenibilità del bilancio 2021/2023;

Richiamato l'atto G.C. 219 del 30/12/2020 con il quale veniva disposta la proroga per mesi TRE con decorrenza 1/1/2021 e fino al 31/3/2021 dell'incarico attivato ai sensi dell'art 110 comma 1 D Lgs 267/2000 di Funzionario Tecnico di cat D con attribuzione della responsabilità del Servizio Patrimonio, con possibile anticipata revoca dell'incarico – come previsto dall'art 7 del bando di selezione della procedura ad evidenza pubblica – in caso di mutamenti organizzativi;

Richiamati gli articoli 6 e 6 ter del Dlgs 165/2001 come novellati dall'art 4 del Dlgs 75/2017, dato atto che è stato richiesto ai responsabili di Servizio , richiamato l'art di individuare i fabbisogni di personale relativamente ai Servizi di competenza , che l'Amministrazione ha necessariamente ricondotto alla sostenibilità di bilancio ed alle proprie priorità di intervento;

Dato atto che da un'analisi attuale dei fabbisogni , questi sono da intendersi così rideterminati, relativamente al periodo 2021/2023, e riferiti al nuovo assetto macrostrutturale approvato con l'atto G.C, 222/2020 e dichiarato immediatamente eseguibile ;

Dato atto inoltre che, collocandosi il presente piano dei fabbisogni 2021/2023 nel contesto del nuovo assetto macrostrutturale che avrà operatività dalla data di approvazione del bilancio 2021/2023, ci si riserva, in considerazione che tale assetto organizzativo è al momento in fase di prima sperimentazione, di rideterminare i

fabbisogni a seguito dell'operatività dell'assetto e dopo un opportuno periodo di sperimentazione, che consentirà le necessarie valutazioni e le eventuali modifiche ;

ANNO 2021

Assunzioni

- Assunzione di un Istruttore Direttivo Tecnico di categoria D da attivare ai sensi dell'art. 110 comma 1 D. Lgs 267/2000 mediante bando pubblica selezione, cui affidare la responsabilità del nuovo Servizio Patrimonio, Edlizia, Territorio e Ambiente, con contratto a 18 ore settimanali – il quale accorpa i due Servizi tecnici prima esistenti - rilevata la necessità di dotarsi di figura professionale in possesso di adeguata esperienza ed elevata professionalità maturata presso Enti Pubblici da impiegare al fine di garantire l'assolvimento del ruolo di coordinamento e guida del Servizio, cui sono assegnate tutte le attività e le funzioni in ambito tecnico, dato atto della scadenza dell'incarico al 31/3/2020 – salvo anticipata revoca – dell'incarico affidato ai sensi della stessa previsione normativa e della cessazione dal servizio dell'Istruttore Direttivo Tecnico cui era affidata la responsabilità

- Assunzione di un Istruttore Direttivo Tecnico di categoria D da assegnare al nuovo Servizio Patrimonio, Edilizia, Territorio e Ambiente da reclutare tramite pubblico concorso, con eventuale possibilità anche di avvalersi di graduatoria di altro Ente, fermo restando la possibilità di attivare procedura di mobilità volontaria esterna decorrenza presumibile Aprile 2021;

- Assunzione di un istruttore amministrativo contabile di categoria C , da assumere mediante procedura concorsuale pubblica, da assegnare al nuovo Servizio Risorse Umane, Cultura e Sport, riservata agli iscritti negli elenchi di cui all'art 1 Legge 68/1999 al fine della copertura della quota d'obbligo, dato della cessazione dal servizio avvenuta nel 2020 di DUE unità di personale con il profilo di Istruttore Direttivo Contabile, assegnato al Servizio Risorse Umane e Istruttore Direttivo Amministrativo, assegnato al Servizio Istruzione Cultura Sport e titolare di posizione organizzativa, decorrenza presumibile Aprile 2021;

Per un totale di spesa pari ad Euro 123.490,00 al loro degli oneri riflessi e dell'IRAP incidente sul Bilancio 2021 e per Euro 137.276,00 sulle annualità successive;

Cessazioni

Non sono previste cessazioni

ANNO 2022

Assunzioni

- Assunzione di un Agente di Polizia Municipale di cat C con procedura da individuare

Cessazioni

- Cessazione di di un Agente di Polizia Municipale di cat C

ANNO 2023

Assunzioni

- Assunzione di un Collaboratore Amministrativo di cat. B.3 con procedura da individuare

Cessazioni

Cessazione di un collaboratore Amministrativo di categoria B.3 con procedura da individuare

Ritenuto pertanto di modificare l'attuale dotazione organica, da intendersi come strumento flessibile redatta sulla base dei reali fabbisogni dell'Ente e contenuta entro i limiti della spesa potenziale massima , rideterminandola come nell'allegato A) che della presente forma parte integrante e sostanziale che include una spesa complessiva pari ad Euro 1.275.596,96

Preso, quindi, atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021 e del bilancio pluriennale;

Dato atto che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001 erano state acquisite le relazioni dei singoli/Responsabili attraverso le quali si attesta che non vi sono situazioni di eccedenza di personale in ordine ad alcun Servizio;

Dato atto che:
- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2019 e dà atto del rispetto degli equilibri anche nel 2020
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2021;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 165 del 12/9/2019, il piano di azioni positive per il triennio 2019/2021
- l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione;
- questo ente ha adottato il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi per l'annualità 2020 con atto Giunta Comunale 2 del 9/1/2020 e successive modificazioni:
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. 29/11/2008, n. 185;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

DATO ATTO che alla data attuale non è ancora stato approvato il bilancio di previsione 2021/2023 e che pertanto l'Ente si trova di fatto in "esercizio provvisorio", il quale è autorizzato per legge, stante il rinvio dell'approvazione attualmente alla data del 31 gennaio 2021, così come disposto dall'art.106 del D.L. n.34/2020, convertito nella Legge n.77/2020
-

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";
Richiamato l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui "Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente";

Atteso che il Revisore dei Conti accerterà la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa, imposto dalla normativa vigente, in sede di rilascio del parere sull'approvazione del bilancio 2021/2023 e della nota di aggiornamento del D.U.P., di cui il presente atto costituisce parte integrante e allegato;

Visto il d.lgs. 267/2000;

Richiamato il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000;

Visti il parere di regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Servizio competente ed il parere di regolarità contabile espresso dal Responsabile del Servizio Bilancio e Tributi;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese;

DELIBERA

1) di approvare per le motivazioni esposte in premessa, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 , sulla base delle norme ampiamente richiamate , prevedendo che la spesa relativa al , alla luce del presente piano e della prevista dinamica occupazionale, risulta così determinata, includendo, rispetto alle spese così come calcolate ai sensi del citato DM 17/03/2020, anche quelle relative ad IRAP sulle retribuzioni personale dipendente:

anno 2021: 2.461,572,00
anno 2022: 2.475,358,00

anno 2023: 2.475.358,00

dando atto che il presente PTFP può essere modificato al verificarsi di situazioni al momento non previste o, qualora si liberino o si determinano maggiori spazi finanziari o sul bilancio pluriennale, utili a poter attivare nuove assunzioni, alla luce dei fabbisogni così come individuati dai Responsabili dei Servizi e ricondotti alle priorità dell'Amministrazione Comunale;

2) di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo

3) di approvare gli allegati che della presente formano parte integrante e sostanziale
- Capacità assunzionale
- Resti assunzionali quienquiennio 2015/2019
- dotazione organica

4) Di dare atto che l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, è definita come da prospetto allegato,

5) di dare atto che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006.

6) . Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021 e del bilancio pluriennale.

7) . Di provvedere ad inviare Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui "*Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.".*

8) . Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.

E, stante l'urgenza a provvedere, con separata votazione, con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese:

9). di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs n. 267/2000.

==========

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale:

Il SINDACO
FECCI FABIO

Il SEGRETARIO GENERALE
DI GILIO VITTORIO

Calcoli per prospetto "Capacità Assunzionali" - PROGRAMMAZIONE 2021/2023

DM 17/3/2020

AL LORDO ENTRATE GESTIONE FOTOVOLTAICO

E - primi 3 Titoli Rend.2016	E - primi 3 Titoli Rend.2017	E - primi 3 Titoli Rend.2018	E - primi 3 Titoli Rend.2019	E - primi 3 Titoli
2016	2017	2018	2019	MEDIA 3 anni
				spesa da considerare
8.327.889,27	8.371.757,27	8.251.529,91	8.679.885,89	25.303.173,07
450.588,37	375.513,55	541.740,19	475.941,59	1.393.195,33
3.483.622,10	3.982.927,81	3.528.551,00	5.746.927,97	13.258.406,78
12.262.099,74	12.730.198,63	12.321.821,10	14.902.755,45	39.954.775,18
				3
				13.318.258,39

Totale Spesa di Personale 2019	
2.401.644,44	Totale
- 134.309,65	-IRAP
2.267.334,79	

- quota FCDE da BP.2019				219.000,00	13.099.258,39	2.267.334,79	17,31
- quota FCDE da Assestamento BP 2019				219.000,00	13.099.258,39	2.267.334,79	17,31

Spesa di Personale

AL NETTO ENTRATE GESTIONE FOTOVOLTAICO

E - primi 3 Titoli Rend.2016	E - primi 3 Titoli Rend.2017	E - primi 3 Titoli Rend.2018	E - primi 3 Titoli Rend.2019	E - primi 3 Titoli
2016	2017	2018	2019	MEDIA 3 anni
1.077.788,20	1.347.772,04	1.162.727,48	2.856.028,00	Fotovoltaico
8.327.889,27	8.371.757,27	8.251.529,91	8.679.885,89	25.303.173,07
450.588,37	375.513,55	541.740,19	475.941,59	1.393.195,33
2.405.833,90	2.635.155,77	2.365.823,52	2.890.899,97	7.891.879,26
11.184.311,54	11.382.426,59	11.159.093,62	12.046.727,45	34.588.247,66
				3
				11.529.415,89

- quota FCDE da BP.2019				219.000,00	11.310.415,89	2.267.334,79	20,05
- quota FCDE da Assestamento BP 2019				219.000,00	11.310.415,89	2.267.334,79	20,05

Spesa di Personale

RESTI ASSUNZIONALI 2015/2019

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2015		CESSAZIONI ANNO 2014				ASSUNZIONI 2015			
percentuale calcolo	100,00%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^ +oneri	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^+ oneri
su spesa cessazioni 2014		D3			-	D3			-
		D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	29.048,49	D1			-
		C			-	C			-
		B3			-	B3	OPERAIO	1	25.018,13
Budget 2015	29.048,49	B1			-	B1			-
Utilizzo assunzioni 2015	25.018,13	A			-	A			-
Resti inutilizzati	4.030,35	Totale spesa dipendenti cessati			29.048,49	Totale spesa dipendenti assunti			25.018,13

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2016		CESSAZIONI ANNO 2015				ASSUNZIONI 2016			
percentuale calcolo	100,00%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^ +oneri	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^+ oneri
su spesa cessazioni 2015		D3			-	D3			-
		D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	29.048,49	D1			-
Budget 2016	52.714,55	C			-	C			-
Resti inutilizzati 2015	4.030,35	B3			-	B3	AUTISTA	1	25.018,13
Totale disponibile	56.744,91	B1	AUSILIARIO	1	23.666,07	B1			-
Utilizzo assunzioni 2016	25.018,13	A			-	A			-
Resti inutilizzati 2016	31.726,77	Totale spesa dipendenti cessati			52.714,55	Totale spesa dipendenti assunti			25.018,13
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2017		**CESSAZIONI ANNO 2016**				**ASSUNZIONI 2017**			
percentuale calcolo	75,00%	categoria accesso	profilo dipendente		tabellare annuo + 13^ +oneri	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^+ oneri
su spesa cessazioni 2016		D3			-	D3			-
		D1			-	D1			-
Budget 2017	35.499,10	C			-	C			-
Resti inutilizzati 2016	31.726,77	B3			-	B3			-
Totale disponibile	67.225,87	B1	OPERAIO	2	47.332,13	B1			-
Utilizzo assunzioni 2017	-	A			-	A			-
Resti inutilizzati 2017	67.225,87	Totale spesa dipendenti cessati			47.332,13	Totale spesa dipendenti assunti			-
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2018		**CESSAZIONI ANNO 2017**				**ASSUNZIONI 2018**			
percentuale calcolo	75,00%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^ +oneri	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^+ oneri
su spesa cessazioni 2017		D3			-	D3			-
		D1			-	D1			-
Budget 2018	41.879,29	C		2	55.839,05	C		1	27.919,52
Resti inutilizzati 2017	67.225,87	B3			-	B3		2	52.325,05
Totale disponibile	109.105,15	B1			-	B1			-
Utilizzo assunzioni 2018	80.244,57	A			-	A			-
Resti inutilizzati 2018	28.860,58	Totale spesa dipendenti cessati			55.839,05	Totale spesa dipendenti assunti			80.244,57
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019		**CESSAZIONI ANNO 2018**				**ASSUNZIONI 2019**			
percentuale calcolo	100,00%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^ +oneri	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^+ oneri
su spesa cessazioni 2018		D3			-	D3			-
		D1			-	D1			-
Budget 2019	134.670,45	C		3	83.758,57	C		5	139.597,62
Resti inutilizzati 2018	28.860,58	B3		1	26.162,52	B3			-
Totale disponibile	163.531,03	B1		1	24.749,36	B1			-
Utilizzo assunzioni 2019	139.597,62	A			-	A			-
Resti inutilizzati 2019	23.933,42	Totale spesa dipendenti cessati			134.670,45	Totale spesa dipendenti assunti			139.597,62
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020		**CESSAZIONI ANNO 2019**				**ASSUNZIONI 2020**			
percentuale calcolo	100,00%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^ +oneri	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^+ oneri
su spesa cessazioni 2019		D3			-	D3			-
		D1			-	D1			-
Budget 2020	147.404,67	C		4	100.072,54	C		3	75.054,40
Resti inutilizzati 2019	23.933,42	B3		2	47.332,13	B3		2	47.332,13
Totale disponibile	171.338,08	B1			-	B1			-
Utilizzo assunzioni 2020	122.386,53	A			-	A			-
Resti inutilizzati 2020	**48.951,55**	Totale spesa dipendenti cessati			147.404,67	Totale spesa dipendenti assunti			122.386,53

RESTI INUTILIZZATI DI CAPACITA' ASSUNZIONALE QUINQUENNIO 2015/2019

Dotazione per Area/Settore

SERVIZIO AFFARI GENERALI

Profilo	Cognome	Nome	Categoria	Stipendio*% P.T.	Tipo assuzione	% Part-Time	*Note*
esecutore amministrativo	*M*	*S*	*B1*	*9.768,46 €*	*Ruolo*	*50,00%*	*COPERTO*
collaboratore amministrativo	C	G	B3	20.652,45 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
collaboratore amministrativo	G	A	B3	20.652,45 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
collaboratore amministrativo	O	D	B3	20.652,45 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Collaboratore amministrativo	V	S	B3	20.652,45 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Educatrice nido	A	S	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Educatrice nido	B	A	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Educatrice nido	B	E	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Educatrice nido	C	S	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Educatrice nido	P	C	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Educatrice nido	R	E	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
istruttore amministrativo	D	E	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Istruttore amministrativo	G	P	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
istruttore amministrativo	P	D	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
istruttore amministrativo	R	L	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
assistente sociale	B	R	D1	23.980,09 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
istruttore direttivo amministrativo	D	M	D1	23.980,09 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
istruttore direttivo amministrativo	M	L	D1	23.980,09 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
istruttore direttivo amministrativo	P	P	D1	23.980,09 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Funzionario amministrativo	M	A	D3	27.572,85 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
				436.265,58 €			

SERVIZIO TRIBUTI, CONTROLLI, PARTECIPATE E ECONOMATO

Profilo	Cognome	Nome	Categoria	Stipendio*% P.T.	Tipo assuzione	% Part-Time	*Note*
Istruttore contabile	C	G	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Istruttore contabile	S	G	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Funzionario contabile	G	F	D3	27.572,85 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
				71.651,67 €			

SERVIZIO FINANZIARIO

Dotazione per Area/Settore

Profilo	Cognome	Nome	Categoria	Stipendio*% P.T.	Tipo assuzione	% Part-Time	*Note*
Istruttore contabile	C	F	C1	11.019,70 €	Ruolo	100,00%	POSTO FULL TIME CON ASSEGNAZIONE 50% AL SERVIZIO
Istruttore contabile	S	F	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Istruttore direttivo conta	A	G	D1	23.980,09 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
				57.039,21 €			

SERVIZIO RISORSE UMANE , CULTURA E ISTRUZIONE

Profilo	Cognome	Nome	Categoria	Stipendio*% P.T.	Tipo assuzione	% Part-Time	*Note*
Esecutore amministrativo	C	C	B1	19.536,91 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Autista scuolabus	C	M	B3	20.652,45 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Collaboratore amministrativo	*M*	*A*	*B3*	*17.209,69 €*	*Ruolo*	*83,33%*	*COPERTO*
Collaboratore tecnico	B	G	B3	20.652,45 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Istruttore amministrativo			C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	***VACANTE***
Istruttore contabile	C	F	C1	11.019,71 €	Ruolo	100,00%	POSTO FULL TIME CON ASSEGNAZIONE 50% AL SERVIZIO
Istruttore direttivo conta	S	S	D1	23.980,09 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
				135.090,70 €			

SERVIZIO PATRIMONIO, EDILIZIA, TERRITORIO E AMBIENTE

Profilo	Cognome	Nome	Categoria	Stipendio*% P.T.	Tipo assuzione	% Part-Time	*Note*
operatore ecologico	M	L	A1	18.482,72 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Collaboratore amministrativo	G	A	B3	20.652,45 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Collaboratore amministrativo	P	S	B3	20.652,45 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Operaio professionale	B	M	B3	20.652,45 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Operaio professionale	R	C	B3	20.652,45 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Operaio professionale	S	M	B3	20.652,45 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Operaio professionale	S	M	B3	20.652,45 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Operaio professionale	V	M	B3	20.652,45 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Operaio professionale	V	P	B3	20.652,45 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Istruttore tecnico	A	O	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Istruttore tecnico	S	P	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Istruttore tecnico	Z	M	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Istruttore Direttivo Tecnico	P	R	D1	23.980,09 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Istruttore Direttivo Tecnico	T	M	D1	23.980,09 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Istruttore Direttivo Tecnico	Z	A	D1	23.980,09 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Istruttore Direttivo Tecnico			D1	23.980,09 €	Ruolo	100,00%	***VACANTE***

	Istruttore Direttivo Tecnico	P	D	D1	23.980,09 €	Ruolo	100,00%	***VACANTE COPERTO FINO AL 31/3/2021 CONTRATTO AI SENSI ART 110 C 1***
					369.721,00 €			

SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE

Profilo	**Cognome**	**Nome**	**Categoria**	**Stipendio*% P.T.**	**Tipo assuzione**	**% Part-Time**	***Note***
Agente PM	B	N	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	*COPERTO*
Agente PM	B	P	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	*COPERTO*
Agente PM	DM	M	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	*COPERTO*
Agente PM	F	S	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	*COPERTO*
Agente PM	F	A	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	*COPERTO*
Agente PM	I	F	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	*COPERTO*
Agente PM	V	E	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	*COPERTO*
Ispettore PM	B	A	D1	23.980,09 €	Ruolo	100,00%	*COPERTO*
Commissario Capo	R	L	D3	27.572,85 €	Ruolo	100,00%	*COPERTO*
				205.828,81 €			

TOTALE 1.275.596,96 €

PEC protocollo@postacert.comune.noceto.pr.it
Tel. 0521 – 622 131 Fax. 0521 – 622 100

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Sulla proposta n. 8/2021 del ad oggetto: OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023 (PTFP). DOTAZIONE ORGANICA. , ai sensi dell'art. 49, 1° comma, e dell'art. 147-bis, 1° comma, del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000,

ESPRIME

parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica.

IL RESPONSABILE
con firma digitale
(SANSUINI SIMONA)

P. le Adami 1 43015 NOCETO PR
Tel. 0521 – 622 011 Fax. 0521 – 622 100

COMUNE DI NOCETO
C.F./P.IVA 00166930347

www.comune.noceto.pr.it
PEC: protocollo@postacert.comune.noceto.parma.it

COMUNE DI NOCETO
SERVIZIO BILANCIO E TRIBUTI
PEC protocollo@postacert.comune.noceto.pr.it
Tel. 0521 – 622 131 Fax. 0521 – 622 100

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO BILANCIO E TRIBUTI

Sulla proposta n. 8/2021 del ad oggetto: OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023 (PTFP). DOTAZIONE ORGANICA. , ai sensi dell'art. 49, 1° comma, e dell'art. 147-bis, 1° comma, del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000,

ESPRIME

parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile.

IL RESPONSABILE
con firma digitale
(ANCORATI GIANLUCA)

P. le Adami 1 43015 NOCETO PR
Tel. 0521 – 622 011 Fax. 0521 – 622 100
COMUNE DI NOCETO
C.F./P.IVA 00166930347
www.comune.noceto.pr.it
PEC: protocollo@postacert.comune.noceto.parma.it