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. 182 del 25/11/2021

Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024.

L'anno 2021 addì 25 del mese di novembre alle **ore 20:25** 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	Assente
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 2022/2024.

LA GIUNTA COMUNALE

Visti:

- il D. Lgs. 18.8.2000 n. 267 "Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali", smi;
- il D. Lgs. 30.3.2001, n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, smi;
- la Legge 15.5.1997 n. 127 “Misure urgenti per lo snellimento dell'attività amministrativa e dei procedimenti di decisione e di controllo", smi;
- la Legge 18.6.2009 n. 69 “Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile”, smi;
- la Legge 13.8.2010 n. 136, s.m.i., “Piano straordinario contro le mafie, nonché delega al Governo in materia di normativa antimafia, smi;
- il Decreto Legge 24.4.2014, n. 66 “Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale” convertito in Legge 23.6.2014, n. 89, smi;
- il D. Lgs. 18.4.2016, n. 50, l’art. 26, comma 3 della legge 23.12.1999, n. 488, l’art. 58 della L. 23.12.2000 n. 388, l’art. 1, comma 450 e comma 455 della Legge 27.12.2006, n. 296, l’art. 1 del Decreto Legge 6.7.2012, n. 95, loro modifiche ed integrazioni, in materia di contratti pubblici;
- 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 5.5.2009, n. 42”;
- la Legge 30.12.2020 n. 178 “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);

Richiamati:

- lo Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento per l’Ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il vigente Regolamento Comunale di Contabilità;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 9 del 31.3.2021 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 Consiglio Comunale n. 10 del 31.3.2021 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 2021-2023 ed i relativi allegati;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 62 del 1.4.2021 con cui è stato adottato, ai sensi degli artt. 163 e 169 del D.Lgs. 267/2000, il PEG 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 provvedano 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 ogni 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 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 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 resta 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.

Richiamate le proprie deliberazioni di Giunta Comunale:
- n. 6 del 7/1/2021 con la quale è stata approvata la dotazione organica e il piano triennale fabbisogni 2021/2023
- n- 39 del 4/3/2021 modificativo di tale deliberazione
- n. 78 del 29/4/2021 con il quale è stata disposta l'adesione al concorso unico regionale ER per l'assunzione di un agente di Polizia Municipale

Visto inoltre l'atto di Giunta Comunale 114 del 8/7/2021 mediante il quale è stata aggiornata e rideterminata la situazione dell'Ente in ordine agli spazi assunzionali a seguito dell'avvenuta approvazione del rendiconto di gestione 2020 con atto C.C. 16 del 31/5/2021, esecutivo;

Ritenuto di riportare sinteticamente le risultanze contabili evidenziate nell'atto sopra richiamato , utili al fine di determinare gli spazi 2022/2024 e risultanti pertanto l'allegato prospetto che della presente forma parte integrante e sostanziale nel quale sono evidenziati i calcoli modulati secondo i criteri individuati dalla vigente normativa , le cui risultanze sinteticamente si riportano:
Media entrate correnti 2018/2020 = € 11.589.949,51
Quota fondo crediti dubbia esigibilità BP 2020 = € 242.549,45
Media entrate correnti 2018/2020 al netto FCDE = € 11.347.400,06
Spese di personale 2020 = € 2.224.354,26

Accertato pertanto che il Comune di Noceto si conferma collocato 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 2020 al netto dell'IRAP e la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti del triennio 2018/2020 al netto del valore del fondo crediti di dubbia esigibilità iscritto nella parte corrente del bilancio preventivo 2020 – assestato - risulta pari al **19,60%**

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, che compaiono a scopo dimostrativo nel prospetto allegato al presente atto ma che non sono state considerate in via prudenziale nel calcolo della percentuale assunta come riferimento per l'Ente;

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)

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.

Vista pertanto la sottostante tabella in riferimento alla condizione del Comune di Noceto, di cui si riporta stralcio

Fascia demografica	Popolazione	Valori soglia tabella 1 DM 17/3/2020
f)	10000-59999	27,00%

Dato atto quindi che il Comune di Noceto, collocandosi nella percentuale del 19,60% si colloca al di sotto della suddetta percentuale del 27%

Richiamato l'art 5 del DM 17/3/2020 il quale stabilisce c*he in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma* 1
Dato atto delle percentuali massime annuali della spesa per il personale in riferimento ad ogni annualità ed al Comune di Noceto, ai sensi del richiamato art 5 del suddetto DM 17/3/2020 così come indicato nella tabella che segue

Fascia demografica	Popolazione	2021	2022	2023	2024
f)	10000-59999	16%	19%	21%	22%

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 pertanto 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 19,60 % 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 2020 = € 839.443,75

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 =
Anno 2022 € 2.283.338,48* 19% € 433.834,31
Anno 2023 € 2.283.338,48*21% € 479.501,08
Anno 2024 € 2.283.338,48*22% € 502.334,46

Dato atto pertanto 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 ;

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;
Richiamato l'atto Giunta Comunale 6 del 7/1/2021 nel quale viene preso atto della quota di turn over rimasta inutilizzata del quinquiennio 2015/2019 (cessati 2014/2018) pari ad Euro 48.951,55 escludendo le cessazioni ed assunzioni per mobilità volontaria esterna e quelle relativamente agli iscritti negli elenchi di cui alla Legge 68/1999;
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;
Dato atto che i cessati 2019 e 2020 non rilevano ai fini del calcolo ;

Dato atto inoltre che la possibilità di utilizzo dei resti non può essere intesa come sommatoria fra le capacità derivante dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 33 comma 2 DL 34/2019 e quella residua derivante dall'utilizzo dei resti di cui al decreto attuativo;

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;

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 ;
Dato atto che nel triennio 2022/2024 la spesa flessibile derivante dal presente Piano contempla -ai fini del limite – esclusivamente le sostituzioni di personale educativo assente presso asilo nido, pari ad Euro 11.000 oltre agli oneri di legge;

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.
Dato atto che la sogli massima entro cui deve essere contenuto il fondo risorse decentrate 2021 – al netto delle voci da escludere dal suddetto limite - è pari ad Euro 206.837,19 ;

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 procapite, 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" e dato atto che il numero del personale in servizio presso il Comune di Noceto è pari
al 31/12/2018 unità 56,33
al 31/12/2021 unità 54,83

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.";
Dato atto che il fondo risorse decentrate 2021, i cui indirizzi alla costituzione sono stati forniti alla delegazione di parte pubblica con atto G.C. 136 del 2/9/2021 rispetta il limite di cui all'art 23 comma 2 DL75/2017;

Dato atto che , in riferimento agli atti di programmazione dei fabbisogni sopra richiamati, **si è data attuazione al Piano annuale 2021, procedendo all'esperimento delle procedure relative a :**
- assunzione a tempo determinato di Istruttore Tecnico Direttivo cat D part time 50% con assunzione ai sensi art 110 c. 1 D.Lgs 267/2000 con decorrenza 24 aprile 2021 e scadenza 23/4/2021;
- assunzione di un Istruttore Amministrativo cat. C assegnato al Servizio Risorse Umane, Cultura e Istruzione con selezione riservata agli iscritti elenchi art. 1 Legge 68/999 con decorrenza 20/9/2021
- assunzione a tempo pieno e indeterminato di un Istruttore Tecnico cat C assegnato al Servizio Patrimonio, Edilizia, Territorio e Ambiente con decorrenza 15/7/2021 con procedura di mobilità volontaria esterna ex art 30 Dlgs 165/2001;
- assunzione a tempo pieno e determinato di Educatrice Asilo Nido cat C con decorrenza 1/9/2021 con contratto scadente il 30/6/2022

Dato atto che, richiamato in particolare l'atto G.C. 78/2021, non è ancora stata completata la procedura indetta dalla Regione Emilia Romagna relativamente al corso concorso unico per l'assunzione di agenti di Polizia Municipale, con successiva formazione di graduatoria dalla quale il Comune di Noceto potrà attingere in quanto sottoscrittore dell'accordo con la Regione per il suo utilizzo, per la programmata assunzione di un Agente ;

Dato atto delle cessazioni avvenute alla data odierna nel corso dell'anno 2021:
- 1 Educatrice Asilo Nido cat C con decorrenza 25/8/2021 in quanto vincitrice di concorso presso altra Pubblica Amministrazione
- 1 Agente di Polizia Municipale cat. C con decorrenza 1/11/2021 per collocamento a riposo
- 1Agente di Polizia di Polizia Municipale cat C con decorrenza 2/11/2021 in quanto vincitore di concorso di altra Pubblica Amministrazione;

Dato atto delle future cessazioni risultanti agli atti d'ufficio per le annualità 2022/2024:

Anno 2022:
- Una Educatrice Asilo Nido cat. C con contratto a tempo pieno ed indeterminato con decorrenza 15/4/2022
- Un Istruttore Direttivo cat D assunto con contratto a tempo parziale al 50% ex art. 110 comma 1 D.Lgs 267/2000 scadente il 23/4/2022

Anno 2023
Al momento non sono previste cessazioni
Anno 2024
Al momento non sono previste cessazioni

Dato atto che è stata approvata la macrostruttura organizzativa con atto G.C. 222/2020 con operatività dal

1/4/2021 e che con nota del 19/11/2021 venivano chiesti ai Responsabili di Servizio i fabbisogni relativi alla struttura di appartenenza , da ricondurre alla sostenibilità del bilancio;

Considerato che si è provveduto all'esame dei riscontri trasmessi dai Responsabili e che al momento , alla luce delle valutazioni fatte, delle avvenute cessazioni e delle attuali scoperture dei posti risultanti in dotazione organica, dell'attuale sostenibilità del bilancio, in attesa dell'esito dello studio conferito ad esperti in ordine alla fattibilità di attuare processi di tipo associativo con Enti limitrofi per la gestione di alcuni servizi – ancora da individuare – e in attesa di avere contezza sulle cessazioni che si verificheranno nel triennio 2022/2024 si intende confermare il Piano annuale 2021 e determinare il piano dei fabbisogni 2022/2024 così come segue, dando atto che attualmente per quanto esposto nelle righe che precedono, l'atto individua una programmazione di mero turn over al fine di coprire i posti che sono rimasti scoperti:

Anno 2021
- Assunzione a tempo pieno e indeterminato di 1 Agente di Polizia Municipale cat. C mediante assunzione di figura di analogo inquadramento e profilo professionale (in sostituzione del posto resosi vacante con decorrenza 1/11/2021) mediante utilizzo graduatoria a seguito della attesa conclusione del corso concorso unico regionale Emilia Romagna, dando atto che l'assunzione potrebbe quindi collocarsi o entro il mese di dicembre 2021 o più probabilmente entro gennaio 2022.
- Assunzione a tempo pieno e indeterminato di 1 Agente di Polizia Municipale cat. C mediante assunzione di figura di analogo inquadramento e profilo professionale (in sostituzione del posto resosi vacante con decorrenza 2/11/2021) con procedura da valutare, dando atto che già si è ottenuta la disponibilità della regione Emilia Romagna alla possibilità di attingere dalla graduatoria di cui al punto che precede e che sono comunque in corso di valutazione anche altre possibilità tra cui quella di chiedere ad altri Enti limitrofi l'utilizzo delle loro graduatoria formate a seguito di pubbliche selezioni per il reclutamento di Agenti di PM di categoria C, dando atto che anche questa procedura potrebbe essere differita all'inizio dell'anno 2022

Anno 2022
- Assunzione a tempo pieno ed indeterminato di 2 Educatrici Asilo nido cat C e più precisamente:
1 Educatrice con decorrenza aprile 2022 (in sostituzione del posto che si renderà vacante al 15/4/2022)
1 Educatrice con decorrenza 1/9/2022 (in sostituzione del posto che si renderà vacante al 30/6/2022 attualmente coperto con contratto a tempo determinato)
dando indirizzi affinché venga indetta una procedura concorsuale pubblica , previo esperimento delle procedure obbligatorie, valutata l'opportunità di disporre di una propria graduatoria dalla quale attingere anche per assunzioni a tempo determinato al fine di garantire le sostituzioni del personale assente, dando atto della cronica difficoltà di avvalersi sia della propria graduatoria formata nel 2017 in quanto ormai esaurita, sia di ricorrere a quelle di altri Enti;

Di dare atto che l'Amministrazione si riserva ulteriori valutazioni al fine della copertura del posto di Istruttore Direttivo Tecnico Cat D attualmente coperto con contratto a tempo parziale e determinato attivato ai sensi dell'art 110 comma 1 D.Lgs 267/2000 scadente il 23/4/2022 ;

Anno 2023
Al momento non sono previste assunzioni

Anno 2024
Al momento non sono previste assunzioni

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 – come meglio descritto ai punti che precedono - 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;

Ritenuto pertanto di approvare la dotazione organica che risulta dall'allegato che della presente forma parte integrante e sostanziale, che ripropone l'assetto approvato con il più volte citato atto G.C. 39/2021, dove sono stati recepiti gli aggiornamenti a seguito dell'attuazione del Piano Annuale 2021;
Di dare atto che l'attuale dotazione organica è 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 1.273.656,28 , contabilizzando i tabellari ascritti ad ogni categoria di inquadramento;

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 che il bilancio pluriennale 2022/2024 ne garantirà, allo stesso modo, adeguata copertura;
Dato atto che in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001 sono 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;
Preso atto inoltre 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 2020 e dà atto del rispetto degli equilibri anche nel 2021
- 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 2021 con atto Giunta Comunale 62 del 1/4/2021 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 2022/2024

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 della nota di aggiornamento del D.U.P 2022/2024, di cui il presente atto costituisce parte integrante e allegato;

Visti il parere di regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Servizio competente ed il parere di regolarità contabile espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese;

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

DELIBERA

1) di approvare per le motivazioni esposte in premessa, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 , sulla base delle norme ampiamente richiamate , dando atto che al momento le assunzioni previste si configurano come sostituzioni di personale cessato o che cesserà dal servizio, in una logica di necessario e integrale turn over;
2) di riservarsi ulteriori valutazioni, così come esposto nelle premesse ed al verificarsi di quanto in esso contenuto, al fine di procedere all'eventuale opportuno adeguamento del piano dei fabbisogno nel triennio 2022/2024, dando atto che le dotazioni delle spese di personale – così come calcolate ai sensi del più volte citato DM 17/3/2020 – sull'annualità 2021 ammontano ad Euro 2.370.429,57 e che solo al termine del corrente esercizio verranno definitivamente quantificate nel loro ammontare ai fini del rendiconto di gestione - e sono contenute entro i limiti prescritti dalla vigente normativa;
3) di dare atto che le spese relative alle annualità 2022/2024 saranno contenute entro tale ammontare in quanto il presente Piano dei fabbisogni non ha carattere espansivo ma propone assunzioni solo rispetto alle sostituzioni di personale cessato dal servizio, essendo al momento improntato ad una logica di turn over;
4) di dare 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;
5) di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo, oltre agli allegati:
- Capacità assunzionale e sviluppo potenziale della spesa secondo la normativa vigente;
- Prospetto rispetto limite di cui all'art. 1 comma 557 Legge 296/2006;
- Dotazione organica, così come definita tenendo conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, accertata la sostenibilità finanziaria del bilancio 2021 e del bilancio 2022/2024;
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 redigendo 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	**Il SEGRETARIO GENERALE**
FECCI FABIO	**DI GILIO VITTORIO**

Calcoli per prospetto "Capacità Assunzionali" - *da Rendiconto di gestione 2020*

2021

(con l'Entrata del 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 Rend.2020	E - primi 3 Titoli			
2016	*2017*	*2018*	*2019*	*2020*	MEDIA 3 anni		Totale Spesa di Personale 2020	
						spesa da considerare	2.347.350,26	Totale
8.327.889,27	8.371.757,27	8.251.529,91	8.679.885,89	7.912.652,42	***24.844.068,22***		*122.996,00*	*-IRAP*
450.588,37	375.513,55	541.740,19	475.941,59	***1.734.749,44***	***2.752.431,22***		**2.224.354,26**	
3.483.622,10	3.982.927,81	3.528.551,00	5.746.927,97	3.113.204,38	***12.388.683,35***			
12.262.099,74	**12.730.198,63**	**12.321.821,10**	**14.902.755,45**	**12.760.606,24**	***39.985.182,79***			
					3			
					13.328.394,26		Spesa di Personale	
- quota FCDE da BP.2020					***242.549,45***	13.085.844,81	*2.224.354,26*	***17,00***
- quota FCDE da Assestamento BP 2020					***242.549,45***	13.085.844,81	*2.224.354,26*	***17,00***

(senza 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*	*2020*	MEDIA 3 anni			
1.077.788,20	1.347.772,04	1.162.727,48	2.856.028,00	1.196.578,79	Fotovoltaico			
8.327.889,27	8.371.757,27	8.251.529,91	8.679.885,89	7.912.652,42	***24.844.068,22***			
450.588,37	375.513,55	541.740,19	475.941,59	1.734.749,44	***2.752.431,22***			
2.405.833,90	2.635.155,77	2.365.823,52	2.890.899,97	1.916.625,59	***7.173.349,08***			
11.184.311,54	**11.382.426,59**	**11.159.093,62**	**12.046.727,45**	**11.564.027,45**	***34.769.848,52***			
					3			
					11.589.949,51		Spesa di Personale	
- quota FCDE da BP.2020					***242.549,45***	11.347.400,06	*2.224.354,26*	***19,60***
- quota FCDE da Assestamento BP 2020					***242.549,45***	11.347.400,06	*2.224.354,26*	***19,60***

Calcolo Tabella 2

Totale Spesa di Personale 2018

2.410.158,32	Totale				
- *126.819,84*	*-IRAP*				
2.283.338,48	***valore da considerare***				
	aumento spesa %				
annualità	***2020***	***2021***	***2022***	***2023***	***2024***
aumento %	*9%*	*16%*	*19%*	*21%*	*22%*
2.283.338,48	205.500,46	365.334,16	433.834,31	479.501,08	502.334,47
	2.488.838,94	2.648.672,64	2.717.172,79	2.762.839,56	2.785.672,95

Tabella 1 - fasce demografiche = lettera f9 comuni da 10.000 a 59.999 abitanti = valore soglia 27%

Descrizione	Tetto di spesa enti soggetti a patto nel 2015				Anno di riferimento
	2011	2012	2013	Media	2020
Spese macroaggregato 101	2.460.719,90	2.340.047,35	2.302.872,56	2.367.879,94	2.224.354,26
Spese macroaggregato 103	20.000,00	20.000,00	17.801,92	19.267,31	4.707,76
Irap macroaggregato 102	126.767,73	127.772,00	129.979,53	128.173,09	122.996,00
Altre spese da specificare:	90.203,33	11.015,00	25.148,00	42.122,11	14.795,31
	66.599,93	1.450,00	14.092,00	27.380,64	6.684,79
	13.603,40	560,00	2.051,00	5.404,80	8.110,52
	10.000,00	9.005,00	9.005,00	9.336,67	
Totale spese di personale (A)	2.697.690,96	2.498.834,35	2.475.802,01	2.557.442,44	2.366.853,33
(-) Componenti escluse (B)	254.078,19	170.591,12	201.998,05	208.885,79	206.072,73
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (C=A-B)	2.443.612,77	2.328.243,23	2.273.803,96	2.348.556,65	2.160.780,60

3.063.798,02	il *27%* della Spesa di Personale ***(J33)***
2.224.354,26	***la spesa di Personale (J34)***
839.443,76	***differenza***

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 LEGGE 68/99
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	B	S	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO SCADENTE 30/06/2022
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 €			

Dotazione per Area/Settore

SERVIZIO FINANZIARIO

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 LEGGE 68/99
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	S	R	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO LEGGE 68/99
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 tecnico	Z	L	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	S	E	D1	23.980,09 €	Ruolo	100,00%	COPERTO CONTRATTO PT 18H AI SENSI ART 110 C 1
				367.780,32 €			

Dotazione per Area/Settore

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			C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	*VACANTE*
Agente PM			C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	*VACANTE*
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 1.273.656,28 €

ALLEGATO RISPETTO LIMITE ART 1 C. 557 LEGGE 296/2006

MACRO	MEDIA 2011/2013	2011	2012	2013	MEDIA 2011/2013	
101	2.387.147,24	2.460.719,90	2.340.047,35	2.302.872,56	2.367.879,94	cod 1
103	0,00	30.000,00	29.005,00	26.806,92	28.603,97	cod 3
102	128.173,08	126.767,73	127.772,00	129.979,53	128.173,09	cod 7
110	9.336,66				0,00	
SPESE ELEZ C/STATO	27.380,67	66.599,93	1.450,00	14.092,00	27.380,64	
INCENT PROGETT	5.404,80	13.603,40	560,00	2.051,00	5.404,80	
TOTALE	**2.557.442,45**	2.697.690,96	2.498.834,35	2.475.802,01	2.557.442,44	
COMPONENTI ESCLUSE	**208.885,78**	254.078,19	170.581,12	201.998,05	208.885,79	
COMPONENTI ASSOG	**2.348.556,67**	2.443.612,77	2.328.253,23	2.273.803,96	2.348.556,65	

SPESE DI PERSONALE 2021	
DA ASSESTATO 2021	
MACRO	
101	2.321.041,22
103	5.000,00
102	136.949,47
110	10.000,00
SPESE ELEZ C/STATO E ISTAT	6.454,30
INCENT PROGETT	13.878,55
TOTALE	**2.493.323,54**
COMPONENTI ESCLUSE	**240.213,21**
COMPONENTI ASSOG	**2.253.110,33**

LIMITE

art 9 comma 28 DL 78/2010	2009	2021	
TD cococo convenzioni	61.031,53	13.240,00	ASILO NIDO

NON RIENTRA ART 110 C.1 LIMITE ART 9 C 28 dl 78/2010

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

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Sulla proposta n. 1182/2021 del SERVIZIO SERVIZIO RISORSE UMANE CULTURA E ISTRUZIONE ad oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024., 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

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO SERVIZIO RISORSE UMANE CULTURA E ISTRUZIONE

Sulla proposta n. 1182/2021 del SERVIZIO SERVIZIO RISORSE UMANE CULTURA E ISTRUZIONE ad oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024., 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
SEGRETARIO GENERALE

Tel. 0521 – 622 115 Fax 0521 622 100
e-mail segretario@comune.noceto.pr.it
PEC protocollo@postacert.comune.noceto.pr.it

CERTIFICAZIONE DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE ED ESECUTIVITA'

SI CERTIFICA

che la deliberazione di Giunta Comunale n. 182 del 25/11/2021 ad oggetto PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024.:

- è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line di questo Ente con numero 1496/ 2021 per 15 giorni consecutivi dal 29/11/2021 al 14/12/2021, ai sensi dell'art. 124, comma 1, del T.U. n. 267 del 18/08/2000;

-è divenuta esecutiva, decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione sopra indicata, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del T.U. n. 267 del 18/08/2000, in data 10/12/2021.

- è stata inserita nell'elenco delle deliberazioni adottate dalla Giunta Comunale trasmesso ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'art. 125 del T.U. n. 267 del 18/08/2000;

IL SEGRETARIO GENERALE
con firma digitale
DI GILIO VITTORIO