COMUNE DI NOCETO
SERVIZIO AFFARI GENERALI
U.O. COORDINAMENTO AMM.VO
Tel. 0521 – 622 182 Fax 0521 622 100
e-mail m.delsante@comune.noceto.pr.it
PEC protocollo@postacert.comune.noceto.pr.it

Ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs 82/2005, si attesta che la seguente DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE, sottoscritta con firme digitali valide e conformi alle relative certificazioni, estratta in automatico dal Sistema di gestione documentale del Comune di Noceto, nel rispetto delle regole tecniche dal CAD, è conforme all'originale:

DELIBERAZIONE 93 / 2022 avente oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024. MODIFICA ATTO G.C. 182/2021.

.

con profilo archivistico: III, 2021 / 3

IMPRONTE
8689FBCF98F267EDAD34694D75D015E9A199918D73DD0C2F964ACCEF8903162240BE65E03CFE496B
6BA120287659E81E4A2242CFAAA0C2A0CDB8B3063085D5C8
DEL_DELIBERE DI GIUNTA_93_2022.odt

IMPRONTE
1ACCE35596D211D745B5E29F22C95B957B3DC2021617F4A8F4638C8D97EBF4AC3B0D968597CDD823
36A04B9E5B6F6FC6AE4BD649315245C30AC22EE1D7C7CF7A
parere revisore per atto.pdf

IMPRONTE
FD165984F07CDE06FF1D93A34FFAF2668C1B48C1939FE5F727CDEF2EB504130EA6F9C77601ED85E2
A36A3B71687861EFD9923AEE213E30D886BBBC796EABCFCD
costi dotazione gennaio 2022.2024 ATTO.pdf

IMPRONTE
65EF4A804E401DCDD115DFC768779E1E33B88D288208A65E3A7C69593A228A860CE8190989E6F0313
F49C3602A83CDE1FACA70684B2B9B628E2135BB8FFD4BC3
NOCETO capacità Assunzionale post rendiconto 2021.pdf

IMPRONTE
5846F1773CC4E986AD244FFC4AE5F816EDBC187CF73EDD7EF5C2D2A94CB734F11BC965EE636E943
1393AE0B6A6354C0BE246C0474C6E160F679D950ADFF254A7
PROSPETTO DUPLICE LIMITE SPESA.pdf

Copia prodotta a Noceto in data

L'incaricato

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. 93 del 16/06/2022

Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024. MODIFICA ATTO G.C. 182/2021.

L'anno 2022 addì 16 del mese di giugno alle ore 20:10 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 VICE SEGRETARIO, MERCADANTI ALDO, 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. MODIFICA ATTO G.C. 182/2021.

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”;
- il Decreto del Ministero dell’Interno 24 dicembre 2021 con il quale è stato disposto il differimento del termine per la deliberazione del Bilancio di previsione 2022/2024 degli Enti Locali al 31 marzo 2022;
- la Legge n. 234 del 30/12/2021 “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024 (GU Serie Generale n.310 del 31-12-2021 - Suppl. Ord. n. 49);

Richiamati:

- lo Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento per l’Ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il vigente Regolamento Comunale di Contabilità;
- lla deliberazione di Consiglio Comunale n. 7 del 3.3.2022 con la quale è stato approvato, ai sensi dell’art. 170, co 1, del D.Lgs. n. 267/2000, la nota di aggiornamento al documento programmatico (DUP) per il periodo 2022/2024;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 8 del 3.3.2022 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 il periodo 2022-2024 ed i relativi allegati;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 8.3.2022 con cui è stato adottato, ai sensi degli artt. 163 e 169 del D.Lgs. 267/2000, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2022-2024;

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, che 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 per questo Ente a € 2.348.556,65 ;

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO
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.

Richiamati sinteticamente in materia di personale le sottoelencate norme, che recano sostanziali innovazioni in tema di assunzioni a tempo determinato ed indeterminato anche per l'attuazione dei progetti del PNRR, in tema di svolgimento di pubblici concorsi, di mobilità, di comandi e distacchi, di incarichi professionali;
- DL 1 aprile n. 2021 n. 44 convertito nella Legge 28 maggio 2021 n. 76
. DL 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 113
- DL. n. 36 del 30 aprile 2022 pubblicato in G.U. n. 100 del 30 aprile 2022

Richiamato inoltre l'art. 3 comma 7 della Legge 56/2019 istitutiva del Portale unico di reclutamento, disciplinato da DL che viene ad assumere un ruolo fondamentale per le procedure assunzionali delle amministrazioni centrali e locali, disciplinato dal Decreto Presidenza Consiglio, Dipartimento Funzione Pubblica del 14 ottobre 2021;
Preso atto delle modifiche disposte dalle nuove disposizioni recate dall'art 2 del DL 36/2022 che integra il D.Lgs 165/2001 con il nuovo art. 35 ter che estende concretamente l'ambito applicativo del Portale, una vera e propria banca dati dinamica che permette agli Enti ed ai soggetti esterni di interagire, dando atto che dal 1 novembre 2022 verrà utilizzato in particolare dalle amministrazioni locali per tutte le procedure di assunzioni di personale a tempo determinato ed indeterminato;

Richiamate le proprie deliberazioni di Giunta Comunale:
- atto 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;
- atto 182 del 25/11/2021 con il quale veniva determinato il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024

Richiamato l'atto di Consiglio Comunale 19 del 5/5/2022, esecutivo con il quale è stato approvato il rendiconto di gestione dell'anno 2021;

Dato atto della necessità di aggiornare le risultanze contabili, al fine del calcolo degli spazi assunzionali in relazione alla possibilità di effettuare nuove assunzioni, sulla base della situazione finanziaria dell'Ente così come desunta dal suddetto rendiconto di gestione, ultimo rendiconto approvato;
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 2019/2021 = € 11.574.665,50
Quota fondo crediti dubbia esigibilità BP 2021 = € 310.164,73
Media entrate correnti 2019/2021 al netto FCDE = € 11.264.500,77
Spese di personale 2021 = € 2.237.885,89

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 2021 al netto dell'IRAP e la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti del triennio 2019/2021 al netto del valore del fondo crediti di dubbia esigibilità iscritto nella parte corrente del bilancio preventivo 2021 – assestato - risulta pari al **19,87%**

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 19,87 % 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 2021 = € 803.529,29

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 = € 2.717.172,79
Anno 2023 € 2.283.338,48*21% € 479.501,08 = € 2.762.839,56
Anno 2024 € 2.283.338,48*22% € 502.334,46 = € 2.785.672,95

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, in riferimento all'annualità di riferimento;

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 veniva 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;

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;

LAVORO FLESSIBILE:

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 risulta, da bilancio 2022/2024 pari ad Euro 46.665,00 e

contempla il personale a tempo determinato da assumere per varie esigenze di sostituzione di personale a tempo indeterminato assente a vario titolo;

FONDO RISORSE DECENTRATE

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 2022 – al netto delle voci da escludere dal suddetto limite – come risulta agli atti d'ufficio deve esser contenuta entro il limite di 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.";

Di dare atto che l'Ente sta predisponendo gli indirizzi in ordine alla costituzione del fondo risorse decentrate anno 2022;

DINAMICHE OCCUPAZIONALI

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 – supplenza annuale - in sostituzione di dipendente cessata dal servizio per quiescenza;

Dato atto che, richiamato in particolare l'atto G.C. 78/2021, si è conclusa - rispetto all'ultimo atto dei fabbisogni di personale approvato - delibera G.C. 182 del 25/11/2021 - 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 ha attinto in quanto sottoscrittore dell'accordo con la Regione per il suo utilizzo, per la programmata assunzione a tempo pieno ed indeterminato di due Agenti di Polizia Municipale, a fronte di due cessazioni di personale di analogo profilo e inquadramento, avvenute rispettivamente in data 7 febbraio 2022 e 7 marzo 2022;

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 sono stati chiesti ai ai Responsabili di Servizio i fabbisogni relativi alla struttura di appartenenza , da ricondurre alla sostenibilità del bilancio, dando atto che è rimasto da allora immutato l'assetto organizzativo né ci sono state variazioni ad oggi nella consistenza della dotazione risorse umane assegnate ai Servizi;

Dato inoltre atto che con delibera G.C. 65 del 21/4/2022, esecutiva, sono stati dati favorevoli indirizzi alla proroga del contratto a tempo pieno e determinato (ore 18 settimanali)di Istruttore Direttivo Tecnico, attivato ai sensi dell'art. 110 c. 1 D.lgs 267/2000 con decorrenza 24/4/2022 e fino al 23/4/2023 , richiamata la determinazione del Servizio Risorse Umane, Cultura e Istruzione 81 del 23/4/2022, incarico formalizzato con decreto sindacale di proroga 130 del 23/4/2022;

Dato atto che, rispetto al più volte richiamato atto di programmazione dei fabbisogni di personale 2022/2024 , occorre andare a ridefinire il piano assunzionale, alla luce delle cessazioni afferenti il 2022, delle quali si è avuta comunicazione, ad eccezione dell'unità cessata in data nel frattempo comunicate, delle seguenti unità di personale in forza a tempo pieno ed indeterminato *dando atto che l'Amministrazione intende avvalersi – qualora ne sussistano i presupposti e in riferimento al personale in possesso dei requisiti prescritti - dell'art. 72 comma 11 del DL 25/6/2008 n. 112 , così come modificato dall'art 1 c. 5 DL 90/2014 ;*

Anno 2022 – CESSAZIONI

NUMERO UNITA'	CATEGORIA INQUADRAMENTO E PROFILO	SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE	DECORRENZA CESSAZIONE	PROTOCOLLO	CAUSA CESSAZIONE
Una	Categoria C Educatrice Asilo Nido	Affari Generali	14/4/2022	4865/2021	Collocamento a riposo
UNA	Categoria B3 Operaio professionale	Patrimonio, Edilizia, Territorio e Ambiente	16/6/2022	8811/2022	Vincitore pubblico concorso altra Amministrazione
Una	Categoria B	Risorse Umane Cultura Istruzione	01/09/2022	3785/2022	Collocamento a riposo
Una	Categoria D	Affari Generali	01/10/2022	7414/2022	Collocamento a riposo

Dato atto che il 30/6/2022 scadranno anche i contratti a tempo pieno e determinato di DUE Educatrici Asilo Nido assunte in sostituzione di due unità di personale a tempo pieno ed indeterminato cessate dal servizio per collocamento a riposo

Anno 2023
Al momento non sono previste cessazioni di personale a tempo indeterminato. E' prevista la scadenza al 24/4/2023 del contratto a tempo parziale e determinato dell'unità di personale di categoria D avente profilo di Istruttore Direttivo Tecnico attivato ai sensi dell'art. 110 c.1 Dlgs 267/2000;

Anno 2024
Al momento non sono previste cessazioni di personale a tempo indeterminato.

Richiamato inoltre l'atto Giunta Comunale 34 del 3/3/2022 esecutivo, con il quale è stato disposto di aderire alla proposta della Provincia di Parma per l' organizzazione e gestione in forma aggregata delle selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione a tempo determinato ed indeterminato di personale, ai sensi dell'art 3 bis del DL 80 del 9/6/2021 nel testo introdotto dalla legge di conversione 6 agosto 2021 n. 113, in considerazione che l'attivazione di questo strumento porta a una proficua razionalizzazione e semplificazione delle procedure;
Dato atto che all'interno dello stesso atto deliberativo veniva disposta una modifica del vigente Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi al fine di recepire la norma richiamata, art. 3•bis DL 80/2021;
Ritenuto inoltre , richiamato l'atto di Giunta 34/2022 citato al punto che precede, di dare indirizzi affinché le modalità di svolgimento delle prove di competenza del Comune di Noceto in riferimento all'interpello ed alla procedura di utilizzo dei candidati risultati idonei a seguito della selezione effettuata dalla Provincia, consista in un colloquio individuale, diretto ad accertare le le conoscenze specialistiche e trasversali richieste dal ruolo ed a valutare le caratteristiche personali ritenute importanti per ricoprire la professionalità richiesta (personalità, motivazioni, capacità, attitudini ecc..).

Di dare atto inoltre che, data la continua evoluzione della normativa in materia di procedure di reclutamento di personale della Pubblica Amministrazione, l'Ente provvederà all'adozione di un regolamento unitario ed aggiornato, anche alla luce dell'annunciata modifica ed aggiornamento al fine della semplificazione del DPR 487/1994 , che dovrebbe essere disposta a livello centrale entro l'anno 2022;

Dato atto che, facendo seguito a quanto riportato ai punti che precedono, occorre ridefinire il Piano assunzionale 2022/2024, con particolare riferimento al Piano annuale 2022, alla luce di una valutazione dell'attuale assetto organizzativo , delle professionalità che verranno a mancare a causa delle cessazioni, ricondotte alle esigenze dell'Ente, in una logica che non è solo di mero turn over ma anche di considerazioni più ampie e trasversali all'intero assetto organizzativo;

Ritenuto quindi di ridefinire la dotazione organica, approvata con l'atto di Giunta Comunale 182/2021, più volte richiamato, così come risultante dal prospetto che della presente forma parte integrante e sostanziale, disponendo le seguenti modifiche di rilievo:
- **Soppressione dal 1/9/2022** di un posto di categoria B – che si renderà vacante dal 1/9/2022 a fronte della cessazione della unità di personale di analogo inquadramento attualmente assegnata al Servizio Risorse Umane, Cultura e Istruzione
Istituzione con decorrenza dalla data di esecutività del presente atto di un posto a tempo pieno ed indeterminato di categoria C "Istruttore Amministrativo "da assegnare al Servizio Risorse Umane, Cultura e Istruzione
- **Soppressione dal 1/10/2022 d**i un posto di categoria D – che si renderà vacante a fronte della cessazione della unità di personale di analogo inquadramento attualmente assegnata al Servizio Affari Generali
- **Istituzione con decorrenza dalla data di esecutività del presente atto** di un posto a tempo pieno ed indeterminato di categoria C "Istruttore Amministrativo "da assegnare al Servizio Affari Generali
- **Istituzione con decorrenza dalla data di esecutività del presente atto** di un posto a tempo pieno ed indeterminato di categoria C "Istruttore Amministrativo "da assegnare al Servizio Patrimonio, Edilizia, Territorio e Ambiente, valutata la necessità di disporre di tale professionalità in considerazione della natura e della complessità degli adempimenti ascritti al Servizio, anche correlati al PNRR ed alla contrattualistica;
- I**stituzione con decorrenza dalla data di esecutività del presente atto** di un posto a tempo pieno ed indeterminato di categoria D "Istruttore direttivo Amministrativo Contabile" da assegnare al Servizio Risorse Umane, Cultura e Istruzione, in considerazione delle attività in capo al Servizio, della loro trasversalità , dato atto inoltre della attuale consistenza di personale, della cessazione avvenuta nel 2020 dei due Istruttori Direttivi assegnati ai due previgenti Servizi – Risorse Umane Comunicazione e Istruzione Cultura e Sport, poi confluiti nell'attuale Servizio Risorse Umane, Cultura e Istruzione, non più sostituiti con figure di analogo inquadramento;

Richiamato inoltre il quadro normativo di disciplina delle progressioni verticali, che si è così evoluto:
- art. 24 della legge n. 150/2009, e smi., che già così disponeva: «1. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni
- art. 52, c. 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal D.L. n. 80/2021, che stabilisce come «le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di titoli studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti».
Dato atto pertanto che le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse – fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno – possono essere attuate tramite procedura comparativa;
Dato atto che l'Amministrazione nell'ottica di una valorizzazione del merito e delle competenze intende – sussistendone i presupposti – procedere alla copertura di DUE posti attraverso la procedura della progressione verticale attraverso procedura comparativa riservata al personale interno in possesso dei requisiti prescritti, riservandosi previamente all'indizione delle procedure l'adozione di apposita regolamentazione;
Dato atto inoltre che per quanto riguarda i posti che si renderanno vacanti a seguito dell'eventuale passaggio dei due dipendenti interni a qualifica superiore per effetto delle progressioni verticali, l'Amministrazione si riserva la

valutazione della loro eventuale soppressione o della loro copertura con modalità ancora da stabilire;

Ritenuto pertanto di provvedere, conseguentemente, alla determinazione del piano assunzionale 2022/2024 così come segue:

ANNO 2022

	CATEGORIA INQUADRAMENTO E PROFILO	SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE	DECORRENZA PRESUMIBILE	PROCEDURA PREVISTA
	Categoria C Educatrice Asilo Nido	Affari Generali	30/8/2022	**Procedura concorsuale pubblica espletata dal Comune di Noceto,** graduatoria finale approvata con determina Servizio Risorse Umane e Comunicazione 118/2022
	Categoria C Istruttore Amm.vo	Affari Generali	15/7/2022	**Selezione riservata ai candidati presenti nell'elenco di idonei** nel relativo profilo nella selezione indetta dall'Amm Prov.le Parma ex art 3 bis DL 80/2021
	Categoria C Istruttore Amm.vo	Risorse Umane Cultura e Istruzione	15/7/2022	**Selezione riservata ai candidati presenti nell'elenco di idonei** nel relativo profilo nella selezione indetta dall'Amm Prov.le Parma ex art 3 bis DL 80/2021
	Categoria C Istruttore Amm.vo	Patrimonio, Edilizia, Territorio e Ambiente	1/11/2022	**Progressione verticale** da svolgersi con le modalità indicate in apposito regolamento in corso di predisposizione
	Categoria B.3 Operaio Professionale	Patrimonio, Edilizia, Territorio e Ambiente	01/10/2022	**Ricorso a graduatoria di altri Enti o indizione selezione pubblica** per indisponibilità all'assunzione dei soggetti presenti nella graduatoria formata a seguito di pubblica selezione del Comune di Noceto approvata con determina n. 24 del 1/2/2020
	Categoria D Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	Risorse Umane Cultura e Istruzione	01/12/2022	**Progressione verticale** da svolgersi con le modalità indicate in apposito regolamento in corso di predisposizione

Anno 2023
Al momento non sono previste assunzioni, per quanto riguarda la prevista cessazione al 24/4/2023 dell'Istruttore Direttivo assunto a tempo parziale (18 h settimanali) e determinato ai sensi art. 110 c. 1 Dlgs 267/2000 l'Amministrazione si riserva ulteriori valutazioni in ordine alle modalità di copertura, ivi inclusa la previsione di eventuale proroga fino al termine del mandato del Sindaco

Anno 2024
Al momento non sono previste assunzioni

Dato atto pertanto della consistenza delle variazioni di spesa conseguenti all'attuazione del presente atto di programmazione, rispetto ai bilanci degli esercizi 2022/2023/2024, calcolate al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente e sulla base della consistenza reale degli oneri stipendiali contrattualmente spettanti in riferimento alla posizione economica ricoperta , dando atto delle previste cessazioni, delle previste assunzioni, delle progressioni verticali da attivare e dal risparmio di spesa per le mensilità di luglio e agosto di una educatrice asilo nido, causa differimento assunzione al 30/8/2022

Maggiore spesa incidente bilancio 2022 inclusi oneri riflessi	Maggiore spesa incidente bilancio 2023 inclusi oneri riflessi	Maggiore spesa incidente bilancio 2024 inclusi oneri riflessi		
36.185,00	67.456,65	67.456,65		
Minore spesa incidente bilancio 2022	Minore spesa incidente bilancio 2023	Minore spesa incidente bilancio 2024		
40.980,98	69.965,30	69.965,30		

Di dare atto pertanto della consistenza delle spese complessive di personale derivanti dal presente piano in riferimento alle reali spese di personale complessivamente considerate, **al lordo degli oneri e dell'IRAP e delle componenti escluse, richiamato art.1, commi 557 L.296/2006**

Annualità 2022	2.483.356,20
Annualità 2023	2.496.917,19
Annualità 2024	2.496.836,44

Di dare pertanto atto che dall'attuazione del presente piano scaturisce un risparmio di spesa rispetto a quanto risultante dal **bilancio pluriennale 2022/2024 rispetto alla programmazione precedente , che era così costituita**

Annualità 2022	2.488.152,09
Annualità 2023	2.499.425,84
Annualità 2024	2.499.345,09

Ritenuto pertanto di approvare la dotazione organica che risulta dall'allegato che della presente forma parte integrante e sostanziale, nella quale sono indicati i posti coperti, vacanti, da sopprimere e di nuova istituzione;
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

1.288.816,27 contabilizzando i tabellari ascritti ad ogni categoria di inquadramento;

Di dare atto che nella presente dotazione sono considerati i costi in riferimento ai tabellari spettanti ad ogni categoria di inquadramento, esclusi oneri riflessi, ed il costo riferito ad ogni posto è contabilizzato per intero, anche se attualmente coperto con varia percentuale di part time, trattandosi di posti istituiti con orario a tempo pieno e non trasformati;

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 2022, 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 2021 e ad alla data attuale dà atto del rispetto degli equilibri anche nel 2022
- 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 2022;
- 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 ed è in corso di redazione quello per il successivo triennio 2022/2024;
- l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001,
- questo ente ha adottato il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi per l'annualità 2022 con atto Giunta Comunale 37 del 8/3/2022 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;
- l'Ente risulta in regola in riferimento alla copertura della quota d'obbligo di cui alla Legge 68/1999;

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";
Dato atto del parere favorevole espresso per quanto di competenza dal Revisore dei Conti n.211 / 2022 , allegato alla presente deliberazione a farne parte integrante e sostanziale acquisito al protocollo al numero 10756 in data 16/6/2022;

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;

DELIBERA

1) di approvare per le motivazioni esposte in premessa, la modifica al piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 – approvato con l'atto più volte richiamato nelle premesse , Giunta Comunale 182 del 25/11/2021 -per le motivazioni ampiamente esposte in premessa e compatibilmente con le norme ampiamente richiamate ;

2) 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;

3) 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 (all.A)
- Prospetto rispetto limite di cui all'art. 1 comma 557 Legge 296/2006 e rispetto limite di cui al Dpcm 17/3/2020 (all B)
- 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 2022/2024, dando atto che verranno adeguate le dotazioni di spesa derivanti dall'attuazione del presente piano (all.C)
.- Parere dell'Organo di Revisione (all.D)

4) 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 2022/2024 .

5) 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.".

6) 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:

7) 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 VICE SEGRETARIO**
FECCI FABIO	**MERCADANTI ALDO**

Calcoli per prospetto "Capacità Assunzionali" — *da Rendiconto di gestione 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		Totale Spesa di Personale 2021 da considerare	
2016	2017	2018	2019	2020	2021	MEDIA 3 anni		2.368.652,46	Totale lordo
							spesa da considerare	- 130.766,57	- IRAP
8.327.889,27	8.371.757,27	8.251.529,91	8.679.885,89	7.912.652,42	8.442.538,86	25.035.077,17		2.237.885,89	
450.588,37	375.513,55	541.740,19	475.941,59	1.734.749,44	1.512.297,01	3.722.988,04			
3.483.622,10	3.982.927,81	3.528.551,00	5.746.927,97	3.113.204,38	3.917.663,43	12.777.795,78			
12.262.099,74	12.730.198,63	12.321.821,10	14.902.755,45	12.760.606,24	13.872.499,30	41.535.860,99			
						3			
						13.845.287,00		Spesa di Personale	
- quota FCDE da BP.2021						310.164,73	13.535.122,27	2.237.885,89	16,53
- quota FCDE da Assestamento BP 2021						310.164,73	13.535.122,27	2.237.885,89	16,53

(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	3.485.060,28	1.459.855,17	1.866.949,03	Fotovoltaico			
8.327.889,27	8.371.757,27	8.251.529,91	8.679.885,89	7.912.652,42	8.442.538,86	25.035.077,17			
450.588,37	375.513,55	541.740,19	475.941,59	1.734.749,44	1.512.297,01	3.722.988,04			
2.405.833,90	2.635.155,77	2.365.823,52	2.261.867,69	1.653.349,21	2.050.714,40	5.965.931,30			
11.184.311,54	11.382.426,59	11.159.093,62	11.417.695,17	11.300.751,07	12.005.550,27	34.723.996,51			
						3			
						11.574.665,50		Spesa di Personale	
- quota FCDE da BP.2021						310.164,73	11.264.500,77	2.237.885,89	19,87
- quota FCDE da Assestamento BP 2021						310.164,73	11.264.500,77	2.237.885,89	19,87
Cap.1000/0			2.856.028,00	1.196.578,79	1.530.286,06				
Cap.910/0			629.032,28	263.276,38	336.662,97				
	-	-	3.485.060,28	1.459.855,17	1.866.949,03				

Calcolo Tabella 2

Totale Spesa di Personale 2018

2.410.158,32	Totale Lordo
- 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%

SPESE DI PERSONALE 2021 (MACRO)

	MACRO	Note:
101	2.223.995,64	incluso ISTAT cap 135
103	5.809,78	Cap.183
102	130.766,57	
110	8.080,47	Cap.822
SPESE ELEZ C/STATO E ISTAT	-	Cap.155
INCENT PROGETT	-	
TOTALE	2.368.652,46	
COMPONENTI ESCLUSE	218.647,86	
COMPONENTI ASSOG	2.150.004,60	

3.041.415,21	il 27% della Spesa di Personale (J33)
2.237.885,89	la spesa di Personale (J34)
803.529,32	differenza

PROSPETTO RISPETTO LIMITE DI SPESA DERIVANTE DAL PRESENTE PIANO ASSUNZIONALE 2022/2024

RISPETTO LIMITE ART 1 C. 557 LEGGE 296/2006

SPESE DI PERSONALE 2022/2024				
MACRO	MEDIA 2011/2013	PREVISIONI 2022	PREVISIONI 2023	PREVISIONI 2024
RETRIBUZIONI E ONERI	2.387.147,24	2.302.828,97	2.315.433,02	2.315.433,02
SERVIZI	0,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00
IRAP	128.173,08	135.527,23	136.484,17	136.403,42
ALTRO	9.336,66	10.000,00	10.000,00	10.000,00
SPESE ELEZ C/STATO	27.380,67			
INCENT PROGETT	5.404,80	30.000,00	30.000,00	30.000,00
TOTALE	**2.557.442,45**	**2.483.356,20**	**2.496.917,19**	**2.496.836,44**
COMPONENTI ESCLUSE	**208.885,78**	310.786,03	310.786,03	310.786,03
COMPONENTI ASSOG	**2.348.556,67**	**2.172.570,17**	**2.186.131,16**	**2.186.050,41**

RISPETTO LIMITE DL 34/2019 - DPCM 17/3/2020

ESPANSIONE MASSIMA POSSIBILE		SPESA PIANO ASSUNZIONALE 2022/2024		
ANNO 2022	2.717.172,79	2.347.828,97		
ANNO 2023	2.762.839,56	2.360.433,02		
ANNO 2024	2.785.672,95	2.360.433,02		

Dotazione per Area/Settore

DOTAZIONE A REGIME
COSTI TABELLARI CCNL

SERVIZIO AFFARI GENERALI

Profilo	Inqudramento giuridico	Stipendio	Tipo assuzione	TIPOLOGIA ORARIA	*Note*
esecutore amministrativo	*B1*	*19.536,91 €*	*Ruolo*	*100,00%*	*COPERTO LEGGE 68/99 P.T 50%*
collaboratore amministrativo	B3	20.652,45 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
collaboratore amministrativo	B3	20.652,45 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
collaboratore amministrativo	B3	20.652,45 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Collaboratore amministrativo	B3	20.652,45 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Educatrice nido	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Educatrice nido	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Educatrice nido	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Educatrice nido	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	VACANTE COPERTURA PREVISTA 30/8/2022 TRAMITE GRADUATORIA SELEZIONE PUBBLICA COMUNE DI NOCETO
Educatrice nido	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	VACANTE COPERTURA PREVISTA 30/8/2022 TRAMITE GRADUATORIA SELEZIONE PUBBLICA COMUNE DI NOCETO
Educatrice nido	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
istruttore amministrativo	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	NUOVA ISTITUZIONE COPERTURA PREVISTA IL 15/07/2022 PROCEDURA ART 3 BIS DL 80/2021
istruttore amministrativo	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Istruttore amministrativo	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
istruttore amministrativo	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
istruttore amministrativo	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
assistente sociale	D1	23.980,09 €	Ruolo	100,00%	COPERTO

istruttore direttivo amministrativo	D1	23.980,09 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
istruttore direttivo amministrativo	D1	0,00 €	Ruolo	100,00%	SOPRESSO DAL 1/10/2022
istruttore direttivo amministrativo	D1	23.980,09 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Funzionario amministrativo	D3	27.572,85 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
		444.093,35 €			

SERVIZIO TRIBUTI. CONTROLLI, PARTECIPATE E ECONOMATO

Profilo	Categoria	Stipendio	Tipo assuzione	% Part-Time	*Note*
Istruttore contabile	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Istruttore contabile	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Funzionario contabile	D3	27.572,85 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
		71.651,67 €			

SERVIZIO FINANZIARIO

Profilo	Categoria	Stipendio	Tipo assuzione	% Part-Time	*Note*
Istruttore contabile	C1	11.019,71 €	Ruolo	100,00%	POSTO FULL TIME CON ASSEGNAZIONE 50% AL SERVIZIO
Istruttore contabile	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	*COPERTO LEGGE 68/99*
Istruttore direttivo conta	D1	23.980,09 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
		57.039,21 €			

SERVIZIO RISORSE UMANE , CULTURA E ISTRUZIONE

Profilo	Categoria	Stipendio	Tipo assuzione	% Part-Time	*Note*
Esecutore amministrativo	B1	0,00 €	Ruolo	100,00%	SOPPRESSO DAL 1/09/2022
Autista scuolabus	B3	20.652,45 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Collaboratore amministrativo	*B3*	20.652,45 €	*Ruolo*	*100,00%*	*COPERTO*
Collaboratore tecnico	B3	20.652,45 €	Ruolo	100,00%	COPERTO P.T. 83,33%

Istruttore amministrativo	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	NUOVA ISTITUZIONE COPERTURA PREVISTA IL 15/07/2022
Istruttore amministrativo	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO LEGGE 68/99
Istruttore contabile	C1	11.019,70 €	Ruolo	100,00%	POSTO FULL TIME CON ASSEGNAZIONE 50% AL SERVIZIO
Istruttore direttivo conta	D1	23.980,09 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Istruttore direttivo conta	D1	1.940,68 €	Ruolo	100,00%	NUOVA ISTITUZIONE COSTO DIFFERENZIALE PER PROGRESSIONE VERTICALE CON DECORRENZA 1/12/2022
		141.035,96 €			

SERVIZIO PATRIMONIO, EDILIZIA, TERRITORIO E AMBIENTE

Profilo	**Categoria**	**Stipendio**	**Tipo assuzione**	**% Part-Time**	***Note***
operatore ecologico	A1	18.482,72 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Collaboratore amministrativo	B3	20.652,45 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Collaboratore amministrativo	B3	20.652,45 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Operaio professionale	B3	20.652,45 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Operaio professionale	B3	20.652,45 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Operaio professionale	B3	20.652,45 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Operaio professionale	B3	20.652,45 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Operaio professionale	B3	20.652,45 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Operaio professionale	B3	20.652,45 €	Ruolo	100,00%	VACANTE DAL 16/6/2022 COPERTURA DAL 1/10/2022 GRADUAT DA ENTI O SELEZ PUBBLICA COMUNE NOCETO
Istruttore amministrativo	C1	1.386,96 €	Ruolo	100,00%	NUOVA ISTITUZIONE COSTO DIFFERENZIALE PER PROGRESSIONE VERTICALE CON DECORRENZA 1/11/2022
Istruttore tecnico	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Istruttore tecnico	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Istruttore tecnico	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO

Dotazione per Area/Settore

Istruttore tecnico	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Funzionario tecnico	D1	23.980,09 €	Non ruolo	100,00%	COPERTO CONTRATTO PART TIME A 18H ART. 110 C. 1
Istruttore Direttivo Tecnico	D1	23.980,09 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Istruttore Direttivo Tecnico	D1	23.980,09 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
Istruttore Direttivo Tecnico	D1	23.980,09 €	Ruolo	100,00%	COPERTO
		369.167,28 €			

SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE

Profilo	**Categoria**	**Stipendio**	**Tipo assuzione**	**% Part-Time**	***Note***
Agente PM	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	*COPERTO*
Agente PM	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	*COPERTO*
Agente PM	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	*COPERTO*
Agente PM	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	*COPERTO*
Agente PM	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	*COPERTO*
Agente PM	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	*COPERTO*
Agente PM	C1	22.039,41 €	Ruolo	100,00%	*COPERTO*
Ispettore PM	D1	23.980,09 €	Ruolo	100,00%	*COPERTO*
Commissario Capo	D3	27.572,85 €	Ruolo	100,00%	*COPERTO*
		205.828,81 €			

TOTALE 1.288.816,27 €

Parere N° 211 del 16/06/2022

Parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria

Oggetto: **Parere sulla proposta di delibera relativa "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024. Modifica atto G.C. 182/2021"**

Vista la proposta di delibera della Giunta Comunale del Comune di Noceto avente ad oggetto: "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024. Modifica atto G.C. 182/2021 "unitamente agli allegati, sottoposta all'esame del revisore per la redazione del parere;
Richiamato l'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001 nel quale è previsto che gli organi di revisione accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39 della legge n. 449/1997 e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

Visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino 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 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'articolo 1, comma 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007) e s.m.i., il quale stabilisce il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale;
- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, così come novellato dall'art. 1 del DL 36/2022, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- l'art. 33, comma 2 del D.L.34/2019 e ss.mm.ii. il quale ha modificato la disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul tum-over e l' introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- il D.M. 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108 del 27/04/2020, in materia di nuove "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato nei Comuni" in attuazione del D.L. 34/2019 l'art. 33, comma 2;

- DL 1 aprile n. 2021 n. 44 convertito nella Legge 28 maggio 2021 n. 76
. DL 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 113
- DL. n. 36 del 30 aprile 2022 pubblicato in G.U. n. 100 del 30 aprile 2022

Esaminata la proposta di delibera in oggetto ed i suoi contenuti, riguardante la programmazione triennale fabbisogno del personale 2022-2024 dell'Ente unitamente agli allegati, con particolare riferimento ai seguenti documenti:
- Capacità assunzionale 2022/2024 post rendiconto 2021
- Dotazione organica rideterminata
- Prospetto rispetto duplice limite di spesa (art. 1 c.557 L. 296/96 - DPCM 17/3/2020)

Dato atto che il piano assunzionale in oggetto è stato individuato nel rispetto delle sopra richiamate norme

Visti i pareri favorevoli, ai sensi degli am. 49 comma 1 e 147-bis del D. Lgs n. 267/2000, dal Responsabile del Servizio Risorse Umane Cultura e Istruzione in merito alla regolarità tecnica e dal Responsabile del Servizio Finanziario in ordine alla regolarità contabile;

Tutto ciò premesso, l'Organo di revisione

esprime parere favorevole

copia conforme all'originale prot. n. 10756 del 16/06/2022 - D.Lgs 82/2005

sulla proposta di delibera della Giunta Comunale avente ad oggetto: "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024. Modifica atto G.C. 182/2021"

Il Revisore Unico dei Conti
Nicola Cattaneo

copia conforme all'originale prot. n. 10756 del 16/06/2022 - D.Lgs 82/2005

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO SERVIZIO RISORSE UMANE CULTURA E ISTRUZIONE

Sulla proposta n. 1163/2022 del SERVIZIO SERVIZIO RISORSE UMANE CULTURA E ISTRUZIONE ad oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024. MODIFICA ATTO G.C. 182/2021.
, 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 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. 1163/2022 del SERVIZIO SERVIZIO RISORSE UMANE CULTURA E ISTRUZIONE ad oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024. MODIFICA ATTO G.C. 182/2021.
, 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