**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 20 / 2023 avente oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025 E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA.

con profilo archivistico: III, 2023 / 1

IMPRONTE
AD2D59155DC360BFB06856D10835C4E05E2E74D5CCC75ACC30D2066D618FBFE8C1732E392E63969
F7D50C435FC3506FA10CFBB22C3FEC6AA8A81793D4485B6BE
DEL_DELI_G_20_2023.odt

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

IMPRONTE
DAD5F08184047EB8DA13CAE13007DCEE33DACAA1EA7C248C437D5758DD15FFB6DEFBAE529971EA
C56A6D3ABC69BD91DE7C0360D96D0D25E249CD33296A0D44B5
costi dotazione 2023-2025.pdf

IMPRONTE
6FD06266A9BEAA15857864161019DBEA6A7433A167EFE5C0043831A403ACC452204C69B774D2D7C3
D055609F28825B580DBD10B0CEACB98240B5BADE0075D0E7
MACRO 2023.2025 ATTOx.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. 20 del 23/02/2023**

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025 E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA**

L'anno 2023 addì 23 del mese di febbraio alle ore 20:15 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 - SEGRETARIO FF, 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 n. 3 ALLEGATI:

1, PROSPETTO CAPACITA ASSUNZIONALi
2, PROSPETTO RISPETTO LIMITE DI SPESA
3, DOTAZIONE ORGANICA COSTI

**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 2023/2025 E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA**

**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 n. 197 del 29/12/2022 “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025. (GU Serie Generale n.303 del 29/12/2022 - Suppl. Ordinario n. 43), con la quale, all’art. 1, comma 775, è stato differito al 30 aprile 2023 il termine per l’approvazione del Bilancio di previsione 2023-2025 degli Enti Locali;

**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".
- Il Decreto, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14 settembre 2022, il quale definisce, "ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, le linee di indirizzo, che ne costituiscono parte integrante, volte ad orientare le Pubbliche Amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione".

**Visti:**

- l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione;
- il comma 6, del citato articolo 6 (…), che ha stabilito che con decreto del Ministro per la pubblica

amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni, e che nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;

- il DPR 24/6/2022 n.81 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022, "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"
- il DM 132 del 30/6/2022 pubblicato in GU 7/9/2022 che definisce il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

**Considerato** che, a norma dell'art. 8 del predetto decreto ministeriale, in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine per l'approvazione del PIAO è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;

**Dato atto** che:

- al fine di quantificare le risorse finanziarie destinate alla realizzazione dei programmi dell'ente, il DUP deve fare necessariamente riferimento alle risorse umane disponibili con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente necessaria per assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, e alla sua evoluzione nel tempo.
- per consentire la determinazione delle risorse finanziarie relative alla spesa di personale del triennio successivo è necessario che nel DUP sia inserita la programmazione triennale del personale (aggiornata rispetto all'ultimo PIAO adottato), eventualmente rinviando le indicazioni analitiche non necessarie per la quantificazione delle risorse finanziarie al successivo PIAO".
- di conseguenza, "al pari di quanto previsto dall'art. 3, comma 2, del DM 30 giugno 2022 per la sottosezione a) sul valore pubblico della Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione che, per gli enti locali, fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento unico di programmazione, anche per la sottosezione della Sezione Organizzazione e Capitale umano del PIAO riguardante il piano triennale del fabbisogno del personale, gli enti locali devono fare riferimento alle indicazioni del DUP riguardanti la programmazione triennale dei fabbisogni di personale".

**Dato atto** della soluzione proposta da Arconet in ordine alla opportunità di adeguare l'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011 alla disciplina del PIAO, precisando tuttavia che il DUP dovrà continuare a comprendere la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, che si traduce sostanzialmente nella opportunità di adottare il programma dei fabbisogni nel DUP e di riproporlo nel PIAO;

**Richiamata** la proprie precedente deliberazione 166 del 20/10/2022 esecutiva con la quale è stato approvato il PIAO 2022/2024;

**Ritenuto** di dover provvedere all'aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale rispetto all'atto precedentemente adottato con deliberazione 93 del 16/6/2022, esecutiva;

**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.

**Dato atto** che, ai fini dell'applicazione del richiamato 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 ;

**Ritenuto** pertanto di articolare il presente provvedimento secondo il seguente schema:

## A. 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, 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.

**Atteso** che, 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, 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 D.L 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 G.C. 93 del 16/6/2022 con il quale è stato individuato il fabbisogno di personale 2022/2024 contenente le risultanze contabili del rendiconto di gestione 2021, approvato con l'atto di Consiglio Comunale 19 del 5/5/2022, che costituisce – nelle more dell'approvazione del rendiconto di gestione 2022 – l'ultimo atto di riferimento;

**Ritenuto** pertanto di riportare sinteticamente le risultanze contabili evidenziate nell'atto sopra richiamato, che costituisce l'attuale riferimento per determinare gli spazi 2023/2025, da aggiornare dopo che sarà stato approvato il rendiconto di gestione dell'anno 2022, dando atto che nel calcolo, ai sensi dell'art. 3 comma 4 ter del D.L. 36/2022 (convertito nella Legge 79/2022), a decorrere dall'anno 2022 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi contrattuali nazionali di lavoro riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione degli stessi, non rileva al fine della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1,1bis e 2 dell'art 33 del D.L. 30/4/2019 n. 34 convertito nella Legge 28/6/2019 n.58;

**Atteso** che le risultanze contabili sono riportate nell'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)

**Richiamati** 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** 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.

**Atteso** 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

e che, 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 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** che il DM 17/3/2020 con l'art. 5 comma 1 ha previsto **per i Comuni virtuosi il contenimento delle spese di personale rispetto a quella registrata nel rendiconto di gestione solo fino al 2024 e che pertanto, collocandosi il Comune di Noceto in un parametro di virtuosità, al momento il riferimento per l'anno 2025 appare essere quello della soglia principale**, ovvero quella determinata dalle percentuali di tabella 1, che genera un aumento potenziale della spesa di personale, ovviamente da ricondurre alla sostenibilità del bilancio , dando atto che dal 2025 cesserà inoltre la possibilità di utilizzo dei resti assunzionali dei 5 anni antecedenti il 2020 della capacità assunzionale maturata nel previgente regime del turn over.

**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 e che, conseguentemente, 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, riconfermando l'utilizzo degli spazi assunzionali derivanti dall'applicazione dell'erta 33 comma 2 DL 34/2019;

## B. 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.. 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 Lgge 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 2022 tale tipologia di spesa è stata contenuta entro tale limite, dando atto che risultano escluse le assunzioni attivate ai sensi dell'art. 110 comma 1 Dlgs 267/2000;

**Dato atto** che nel triennio 2023/2025 la spesa per lavoro flessibile risulta, dalle previsioni contenute nel bilancio 2023/2025 in fase di predisposizione, pari ad Euro 35.560,00 e contempla il personale a tempo determinato da assumere per varie esigenze di sostituzione di personale a tempo indeterminato assente a vario titolo;

## C. 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 soglia massima entro cui deve essere contenuto il fondo risorse decentrate 2023 – al netto delle voci da escludere dal suddetto limite – come risulta agli atti d'ufficio, risulta pari ad € 206.837,19 e che 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, sia 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.";

**Dato atto** che l'Ente sta predisponendo la costituzione del fondo risorse decentrate anno 2023, nell'osservanza delle predette disposizioni, oltre a quelle disposte dall'art 79 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022, dando indirizzi perché venga garantito il mantenimento delle risorse variabili nell'ammontare di quelle inserite gli scorsi anni , riservandosi la valutazione dell'inserimento di quelle ulteriori, facoltative e variabili nel limite della sostenibilità di bilancio;

## D. PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI E SVILUPPO DINAMICHE OCCUPAZIONALI

**Richiamala** la nota del 4/2/2023 con la quale è stata chiesta ai responsabili di Servizio la verifica delle eccedenze di personale richiamato l'art 33 del D.Lgs 165/2001 ed i successivi riscontri negativi in ordine a situazioni di sovrannumero nei vari Servizi;

**Dato atto** che:

- è stata approvata la macrostruttura organizzativa con atto G.C. 222/2020 con operatività dal 1/4/2021 e che da allora è rimasto immutato l'assetto organizzativo;
- con richiesta del 9/1/2023 della responsabile del Servizio Risorse Umane Cultura e Istruzione è stato chiesto ai responsabili di Servizio di individuare i fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 in ordine alla struttura di appartenenza, richiesta riscontrata dai responsabili;

**Dato atto** che;

- la presente programmazione è improntata al sistema di classificazione previsto dagli strumenti vigenti, nelle more dell'applicazione del CCNL 2019/2021, con particolare riferimento all'art. 12 nel quale viene operata la revisione del sistema di classificazione, da articolare in quattro aree, corrispondenti a quattro diversi livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, in vigore dal 1/4/2023;
- dal 1/4/2023 tutto il personale dell'Ente verrà pertanto inquadrato con effetto automatico dalla stessa data secondo la tabella B di trasposizione di cui all'art 13 del citato CCNL

**Dato atto** che, in riferimento agli atti di programmazione dei fabbisogni sopra richiamati, **si è data attuazione al Piano annuale 2022, procedendo all'esperimento delle procedure relative a :**

- assunzione a tempo pieno ed indeterminato di due Agenti di Polizia Municipale, avvenute rispettivamente in data 7 febbraio 2022 e 7 marzo 2022, reclutati mediante adesione al concorso unico indetto dalla Regione EMILIA Romagna;
- proroga del contratto a tempo parziale e determinato di Istruttore Tecnico Direttivo cat D part time 50% con assunzione ai sensi art 110 c. 1 D.Lgs 267/2000 con decorrenza 23/4/2022 e fino al 23/4/2023;
- assunzione a tempo pieno ed indeterminato di due educatrici asilo nido categoria C con decorrenza 30/8/2022 con procedura di reclutamento pubblico concorso
- assunzione a tempo pieno ed indeterminato di due Istruttori Amministrativi di categoria C , uno con

decorrenza 22/8/2022 assegnato al Servizio Risorse Umane Cultura e Istruzione ed l'altro con decorrenza 5/9/2022 assegnato al Servizio Affari Generali, reclutati – ai sensi art. 3 bis DL 80/2021 - mediante interpello rivolto agli idonei presenti nell'elenco di idonei formato dall'Amministrazione Provinciale di Parma

- assunzione con decorrenza 12/12/2022 di un Operaio Professionale di categoria B3 reclutato mediante scorrimento della graduatoria formata a seguito di pubblica selezione approvata con determina Risorse Umane 24/2020

**Dato atto** dell'esito infruttuoso, per rinuncia alla presa in servizio del vincitore, della procedura di selezione conclusasi con la graduatoria approvata con la determina Servizio Risorse Umane 268/2022, attivata per la copertura di un posto a tempo pieno ed indeterminato di cat D Istruttore Direttivo Tecnico ascritto al Servizio Patrimonio, Edilizia, Territorio e Ambiente, resosi vacante dal 31/12/2022 a seguito di mobilità volontaria esterna ex art 30 Dlgs 165/2001

**Dato atto** inoltre che non si è ancora proceduto all'attivazione delle previste procedure di progressione verticale, una per la copertura di un posto di categoria D da assegnare al Servizio Risorse Umane Cultura e Istruzione e l'altra per un posto di categoria C da assegnare al servizio Patrimonio Edilizia Territorio e Ambiente, differite in attesa del consolidarsi delle interpretazioni in ordine alla normativa di riferimento, che sembrava lasciare spazio – al momento dell'adozione dell'atto richiamato - alla possibilità di derogare dal presupposto - poi invece più volte ribadito, anche dal Dipartimento FP nel parere 12094/2022 – che la riserva del 50% per le progressioni verticali "*operi per ogni singola categoria e non complessivamente*";

**Dato atto** invece che è stato definitivamente chiarito che la struttura della programmazione dei fabbisogni richiede l'indicazione di dettaglio delle modalità di copertura per ciascuna area/categoria e, pertanto, la riserva ad almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno sia da intendersi applicabile a ciascuna area o categoria, confermando l'immediata applicabilità del comma 1-bis del citato art. 52, novellato dal d.l. 80/2021;

**Dato atto** che, rispetto al più volte richiamato atto di programmazione dei fabbisogni di personale 2022/2024 , occorre ridefinire il piano assunzionale 2023/2025, anche alla luce delle cessazioni intervenute successivamente all'adozione dell 'atto GC 93/2022;

**Preso atto** che nell'anno 2022 sono intervenute le seguenti cessazioni;

**Anno 2022 – CESSAZIONI INTERVENUTE DOPO ADOZIONE DELL'ATTO GC 93/2022**

| NUMERO UNITA' | CATEGORIA INQUADRAMENTO E PROFILO | SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE | DECORRENZA CESSAZIONE | PROVVEDIMENTI | CAUSA CESSAZIONE |
|---|---|---|---|---|---|
| UNA | Collaboratore amministrativo B3 | Servizio Patrimonio Edilizia Territorio Ambiente | 21/11/2022 | DET RUCI 262/2022 | Dimissioni volontarie per vincita concorso altra Pubblica Amm.ne |
| UNA | Operaio professionale B3 | Servizio Patrimonio Edilizia Territorio Ambiente | 21/12/2022 | DET RUCI 278/2022 | Dimissioni volontarie |
| UNA | Istruttore Direttivo Tecnico D | Servizio Patrimonio Edilizia Territorio | 31/12/2022 | DET RUCI 289/2022 | Mobilità volontaria esterna ex art 30 D.Lgs |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Ambiente | | | 165/2001 |

**Dato atto** che si rileva inoltre la cessazione del Segretario Generale in data 31/12/2022, per quiescenza, alla quale ancora non si è sopperito;

**Atteso** che nell'anno 2023 sono previste le seguenti cessazioni:

**Anno 2023 – CESSAZIONI PREVISTE**

| NUMERO UNITA' | CATEGORIA INQUADRAMENTO E PROFILO | SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE | DECORRENZA CESSAZIONE | PROTOCOLLO | CAUSA CESSAZIONE |
|---|---|---|---|---|---|
| UNA | Collaboratore amministrativo cat B3 | Servizio Risorse Umane Cultura Istruzione | 2/3/2023 | 13022/2022 | Quiescenza |
| UNA | Categoria D Istruttore Direttivo TECNICO | Servizio Patrimonio Edilizia Territorio Ambiente | 24/4/2023 | ---------- | Contratto a tempo determinato 18 h ex 110 c.1 Dlgs 267/2000 |

**Considerato** che per gli anni 2024 e 2025, al momento, non sono previste cessazioni di personale a tempo indeterminato

**Richiamato** l'atto Giunta Comunale 34 del 3/3/2022 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, ai sensi dell'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..).

**Dato atto** inoltre che l'Ente non ha ancora provveduto alla revisione dell'attuale regolamento che disciplina le procedure di reclutamento, in attesa dell'annunciata ma non ancora disposta modifica ed aggiornamento del DPR 487/1994 , che avrebbe dovuto 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 2023/2025, con particolare riferimento al Piano annuale 2023, alla luce di una valutazione dell'attuale assetto organizzativo, per le 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 93/2022 più volte richiamato, così come risultante dal prospetto che della presente forma parte integrante e sostanziale, disponendo le seguenti modifiche di rilievo:

- **Soppressione dal 1/3/2023 di un posto di Collaboratore Amministrativo categoria BG 3** – che si renderà vacante dal 2/3/2023 attualmente ascritto al Servizio Risorse Umane, Cultura e Istruzione con **contestuale** i**stituzione** di un posto a tempo pieno ed indeterminato di categoria C "Istruttore Amministrativo "da assegnare al Servizio Risorse Umane, Cultura e Istruzione.
- **Soppressione** dalla data di esecutività del presente atto d**i un posto di Collaboratore Amministrativo categoria BG3** ascritto al Servizio Patrimonio, Edilizia, Territorio e Ambiente c**on contestuale istituzione di un posto di Istruttore Direttivo Tecnico cat D** da ascrivere allo stesso Servizio.

**Richiamato** nuovamente 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».

**Richiamato** inoltre il nuovo CCNL 2019/2021 con particolare riferimento all'art 13:

- comma 4 che stabilisce che "*Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento di cui al comma 1 sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina* "
- comma 6 che stabilisce che "*in applicazione dell'art 52 comma 1 bis penultimo periodo Dls 165/2001 al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione di appartenenza in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il 31/12/2025 la progressione fra le aree può avere luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella C di corrispondenza allegata al CCNL 2019/2021*"

**Dato atto** che, come esplicitato ai punti che precedono e per le motivazioni indicate **non si è ancora dato corso alle progressioni verticali previste dal precedente atto di programmazione dei fabbisogni 2022/2024 GC 93/2022** e **che si intende riproporle nella presente annualità in quanto permangono i presupposti per la loro attivazione**, specificando che le procedure verranno attivate attraverso il ricorso alla procedura ordinaria e non quella transitoria prevista in applicazione dell'art 13 comma 6 del CCNL 2019/2021:

- **Copertura del posto vacante a tempo pieno ed indeterminato di categoria C "Istruttore Amministrativo " istituito con la programmazione 2022/2024 ed assegnato 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) **da coprire mediante progressione verticale**, d**ando atto che è fatto salvo il presupposto dell'assunzione dall'esterno** – a fronte di ogni progressione verticale attivata – di figura di analogo inquadramento, poiché nel 2022 si è proceduto all'assunzione di figure di categoria C mediante pubblico concorso;
- **Copertura del posto vacante a tempo pieno ed indeterminato di categoria D "Istruttore direttivo**

**Contabile" istituito con la programmazione 2022/2024 da intendersi modificato in "Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile" ascritto 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) , **da coprire mediante progressione verticale dando atto che è fatto salvo l'accesso dell'assunzione dall'esterno** in quanto è prevista l'assunzione con procedura concorsuale pubblica di una figura di categoria D per la copertura del posto tuttora vacante di Istruttore Direttivo Tecnico categoria D ascritto al Servizio Patrimonio, Edilizia, Territorio, Ambiente, che verrà riattivata nel 2023 considerato l'esito infruttuoso della procedura espletata a fine anno 2022, come indicato ai punti che precedono;

- A**ttivazione di nuova progressione verticale** per la copertura di UN posto di nuova istituzione di categoria C "Istruttore Amministrativo " presso il Servizio Affari generali , in considerazione dell'evoluzione della complessità degli adempimenti e della maggiore professionalità necessaria per garantirne l'espletamento, dando atto che è garantito l'accesso dall'esterno in quanto prevista nel Piano fabbisogni 2023/2025 attivazione di procedura concorsuale con accesso dall'esterno per la copertura di un posto di analogo inquadramento presso il Servizio Tributi Controlli Partecipate ed Economato;

**Riconfermato** inoltre che, come specificato all'interno del più volte richiamato atto GC 93/2022, 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 è al momento orientata alla loro soppressione, riservandosi eventuali future rideterminazioni;

**Richiamato** inoltre il proprio precedente atto G.C. 217 del 29/12/2022 col quale erano stati definiti indirizzi al fine dell'attivazione di procedura di mobilità interna, per le ragioni in esso contenute, di dipendente inquadrato in categoria D assegnato al Servizio Polizia Municipale con ricollocazione al Servizio Patrimonio, Edilizia, Territorio e Ambiente;

**Dato atto** che al provvedimento era stato dato carattere di temporaneità ma che si intende ora riconfermarlo in via definitiva, disponendo pertanto la copertura tramite ricorso all'istituto della mobilità interna del posto di nuova istituzione "Istruttore Direttivo Tecnico cat D " ascritto al Servizio Patrimonio, Edilizia, Territorio e Ambiente, dando indirizzi – richiamato nuovamente l'atto G.C. 217/2022 - al fine della trasformazione del profilo professionale del dipendente che da Ispettore PM – come definito nell'atto di dotazione organica – viene rideterminato in "Istruttore Direttivo Tecnico";

**Dato atto** inoltre della necessità di sopperire alla cessazione con decorrenza 2/3/2023 della unità di personale di categoria B.3 attualmente in forza al Servizio Risorse Umane Cultura e Istruzione e ritenuto opportuno, alla luce dell'evoluzione degli adempimenti in carico al Servizio provvedere ad una riqualificazione del posto, mediante la soppressione del posto di categoria B3 con decorrenza 2/3/2023 e della correlata istituzione di un posto di categoria C "Istruttore Amministrativo" ;

**Vista** l'istanza prot 2794 del 15/2/2023 con la quale un dipendente inquadrato in categoria C e assegnato al Servizio Tributi, Controlli, Partecipate ed Economato manifestava la propria aspirazione ad una ricollocazione al Servizio Risorse Umane, Cultura e Istruzione, considerata la cessazione con decorrenza 2/3/2023 della dipendente attualmente assegnata a tale struttura organizzativa;

**Dato atto** del nulla osta del Responsabile del Servizio Tributi, Controlli, Partecipate ed Economato e delle condizioni in esso contenute e dell'assenso della responsabile del Servizio RIsorse Umane Cultura e Istruzione;

**Ritenuto** pertanto di accogliere l'istanza di mobilità interna alla luce delle motivazioni ad essa sottese, delle caratteristiche, delle attitudini e dell'esperienza del dipendente, che si ritiene possano essere proficuamente impiegate nel Servizio;

**Dato atto** che, conseguentemente, si renderà vacante un posto di Istruttore di categoria C assegnato al Servizio Tributi, Controlli, Partecipate ed Economato, che si intende ricoprire mediante selezione riservata agli iscritti negli elenchi di idonei nel relativo profilo nella selezione indetta dalla Provincia di Parma ex art 3 bis DL 80/2021, in virtù

dell'accordo cui il Comune di Noceto ha aderito con la citata deliberazione G.C. 34/2022;

**Ritenuto** pertanto di provvedere, conseguentemente, alla determinazione del piano assunzionale 2023/2025 così come segue:

**ANNO 2023**

| | CATEGORIA INQUADRAMENTO E PROFILO | SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE | DECORRENZA PRESUMIBILE | PROCEDURA PREVISTA PER LA COPERTURA |
|---|---|---|---|---|
| TEMPO PIENO ED INDETERMINATO | Cat C istruttore Amministrativo NUOVA ISTITUZIONE a seguito soppressione dal 2/3/2023 di un posto di caegoria B3 Collaboratore Amministrativo | Risorse Umane Cultura Istruzione | Aprile 2023 | P**rocedura di mobilità interna a domanda** |
| TEMPO PIENO ED INDETERMINATO | Cat. C Istruttore Amministrativo Contabile (vacante a seguito di attivazione di mobilità volontaria interna a domanda) | Tributi, Controlli, Partecipate Economato | Aprile 2023 | **Selezione riservata agli iscritti** negli elenchi degli idonei nella selezione indetta dall'Amm.ne Prov.le di Parma in virtù dell'accordo ex art 3 bis DL 80/2021 disposto con atto GC 34/2022 |
| TEMPO PIENO ED INDETERMINATO | Categoria D Istruttore Direttivo Tecnico NUOVA ISTITUZIONE (a seguito soppressione posto cat B.3 Collaboratore Tecnico) | Patrimonio, Edilizia, Territorio e Ambiente | Dalla data di esecutività del presente atto | **Mobilità interna – indirizzi con atto GC 217/2022** |
| TEMPO PIENO ED INDETERMINATO | Categoria D Ispettore Polizia Municipale (Vacante a seguito di attivazione di procedura mobilità volontaria interna) | Polizia Municipale | Aprile 2023 | **Mobilità volontaria esterna ex art 30 Dlgs 165/2001** |
| TEMPO PIENO ED INDETERMINATO | Categoria B.3 Operaio Professionale (vacante a seguito | Patrimonio, Edilizia, Territorio e Ambiente | Aprile 2023 | **Ricorso a graduatoria di altri Enti o in subordine, indizione selezione pubblica o procedura di mobilità volontaria esterna ex** |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | dimissioni volontarie dic 2022) | | | **art. 30 Dlgs 165/2001** |
| TEMPO PIENO ED INDETERMINATO | Categoria D istruttore Direttivo Tecnico (vacante a seguito di mobilità volontaria esterna dic 2022) | Patrimonio, Edilizia, Territorio e Ambiente | Aprile 2023 | **Nuova selezione – a seguito dell'esito infruttuoso della precedente - riservata agli iscritti** negli elenchi degli idonei nella selezione indetta dall'Amm.ne Prov.le di Parma in virtù dell'accordo ex art 3 bis DL 80/2021 disposto con atto GC 34/2022 |
| TEMPO PIENO ED INDETERMINATO | Categoria D Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile | Risorse Umane Cultura e Istruzione | Aprile 2023 | **Progressione verticale** da svolgersi con le modalità indicate in apposito regolamento in corso di predisposizione , **ricompresa nel Piano Fabbisogni 2022/2024** |
| TEMPO PIENO | Categoria C Istruttore Amministrativo | Servizio Patrimonio Edilizia e Ambiente | Aprile/ maggio 2023 | **Progressione verticale** da svolgersi con le modalità indicate in apposito regolamento in corso di predisposizione , **ricompresa nel Piano Fabbisogni 2022/2024** |
| TEMPO PIENO | Categoria C Istruttore Amministrativo | Servizio Affari Generali | Aprile / maggio 2023 | **Nuova progressione verticale** da svolgersi con modalità come da regolamentazione in corso di predisposizione **Piano Fabbisogni 2023/2025** |

**Ritenuto** di dare indirizzi di massima, salvo diversi orientamenti, al fine della proroga per anni UNO e fino alla scadenza del mandato amministrativo del contratto a tempo parziale e determinato attivato per la copertura del posto di Istruttore Direttivo tecnico cat D ascritto al Servizio Patrimonio, Edilizia, Territorio e Ambiente, richiamato l'atto di Giunta Comunale 65/2022 ed il successivo decreto sindacale 130/2022;

**Ritenuto** altresì di riservarsi, con successivo atto ed alla luce delle risultanze contabili del rendiconto di gestione anno 2022, di valutare eventuali ulteriori procedure di progressioni di carriera, da riservare al personale in servizio, anche alla luce delle procedure di cui all'art. 13 comma 6 del CCNL 2019/2021;

**Anno 2024**
Allo stato attuale non viene determinata una programmazione, nelle more delle risultanze del rendiconto di gestione 2022 e delle future dinamiche di personale

**Anno 2025**
Allo stato attuale non viene determinata una programmazione, nelle more delle risultanze del rendiconto di gestione 2022 e delle future dinamiche di personale

**Dato atto** della consistenza delle spese complessive di personale derivanti dal presente piano in riferimento alle reali spese di personale complessivamente considerate, **al netto delle componenti escluse, richiamato art.1, commi 557 - L. 296/2006**

| | |
|---|---|
| Annualità 2023 | 2.229.776,75 |

| | |
|---|---|
| Annualità 2024 | 2.289,764,25 |
| Annualità 2025 | 2.289.764,25 |

**Dato atto** che l'incremento di spesa che si rileva nelle annualità 2024/2025 è sostanzialmente legato alla previsione della attivazione di una convenzione di segreteria che preveda la presenza di un segretario generale preso la sede di Noceto per quattro giorni la settimana, così come vigente fino al 31/12/2022, data di cessazione del segretario generale e dello scioglimento della convenzione di segreteria, salvo eventuali diverse future determinazioni in merito;

**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 € 1.861.791,35 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, inclusi oneri riflessi a carico dell'Ente ed il costo riferito ad ogni posto è contabilizzato per intero nella categoria iniziale di inquadramento, a prescindere dall'inquadramento economico del soggetto occupante il posto e del regime orario adottato in riferimento al part time, trattandosi di posti previsti in dotazione in regime di tempo pieno;

**Preso 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 2023, e che il bilancio pluriennale 2023/2025 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 2022 e ad alla data attuale dà atto del rispetto degli equilibri anche nell'esercizio corrente, nelle more dell'approvazione del bilancio 2023/2025
- 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;
- 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, con esito negativo da parte di tutti i responsabili;
- 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** che è in corso di approvazione il bilancio 2023/2025;

**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 2023/2025, 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;

**DELIBERA**

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, con contestuale conseguente modifica del precedente Piano 2022/2024 approvato con l'atto G.C. 93/2022, per le motivazioni ampiamente esposte in premessa e compatibilmente con le norme ampiamente richiamate, dando atto che il presente Piano è adottato nelle more della concreta operatività applicativa degli artt. 12 e 13 del CCNL 2019/2021 ove sono definiti l'articolazione del nuovo sistema di classificazione e la tempistica della sua entrata in vigore;

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:
   A) Capacità assunzionale e sviluppo potenziale della spesa secondo la normativa vigente (all.A)
   B) 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)
   C) 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 le dotazioni del bilancio preventivo 2023/2025, in fase di predisposizione, sono calcolate sulla base del presente piano (all.C)

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 2023/2025 , nelle more della sua approvazione;

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 dare atto che è stata data informazione preventiva alle OO.SS. e alla RSU ai sensi dell'art 4 del vigente CCNL 2019/2021;

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 - SEGRETARIO FF |
|---|---|
| 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 |

| SPESA DI PERSONALE 2023/2025 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |
| **MACRO** | MEDIA 2011/2013 | **2023** | **2024** | **2025** |
| 101 | 2.387.147,24 | 2.342.423,14 | 2.431.588,14 | 2.431.588,14 |
| 103 | 0,00 | 5.000,00 | 5.000,00 | 5.000,00 |
| 102 | 128.173,08 | 135.680,95 | 141.503,45 | 141.503,45 |
| 110 | 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** | **2.523.104,09** | **2.618.091,59** | **2.618.091,59** |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| COMPONENTI ESCLUSE | **208.885,78** | 293.327,34 | 328.327,34 | 328.327,34 |
| | | | | |
| COMPONENTI ASSOG | **2.348.556,67** | **2.229.776,75** | **2.289.764,25** | **2.289.764,25** |

| RISPETTO LIMITE DL 34/2019 - DPCM 17/3/2020 | | |
|---|---|---|
| ESPANSIONE MASSIMA POSSIBILE | | SPESA PIANO ASSUNZIONALE 2023/2025 |
| | | |
| ANNO 2023 | 2.762.839,56 | 2.387.423,14 |
| ANNO 2024 | 2.785.672,95 | 2.476.588,14 |
| ANNO 2025 | | 2.476.588,14 |

# Dotazione per Area/Settore

DOTAZIONE A REGIME
COSTI TABELLARI CCNL

## SERVIZIO AFFARI GENERALI

| Profilo | Inqudramento giuridico | Stipendio | Tipo assuzione | REGIME TIPOLOGIA ORARIA | *Note* |
|---|---|---|---|---|---|
| *esecutore amministrativo* | *B1* | *20.620,60 €* | *Ruolo* | *100,00%* | *COPERTO LEGGE 68/99 P.T 50%* |
| collaboratore amministrativo | B3 | 21.745,62 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| collaboratore amministrativo | B3 | 21.745,62 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| collaboratore amministrativo | B3 | 21.745,62 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| Collaboratore amministrativo | B3 | 21.745,62 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| Educatrice nido | C1 | 23.175,61 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| Educatrice nido | C1 | 23.175,61 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| Educatrice nido | C1 | 23.175,61 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| Educatrice nido | C1 | 23.175,61 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| Educatrice nido | C1 | 23.175,61 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| Educatrice nido | C1 | 23.175,61 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| istruttore amministrativo | C1 | 23.175,61 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| istruttore amministrativo | C1 | 23.175,61 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| Istruttore amministrativo | C1 | 23.175,61 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| istruttore amministrativo | C1 | 23.175,61 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| istruttore amministrativo | C1 | 23.175,61 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| istruttore amministrativo | C1 | 1.429,99 € | Ruolo | 100,00% | VACANTE ISTITUITO DALLA DATA DI ESECUTIVITA DEL PRESENTE ATTO COSTO DIFFERENZIALE PROGRESSIONE VERTICALE |
| assistente sociale | D1 | 25.146,71 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| istruttore direttivo amministrativo | D1 | 25.146,71 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| istruttore direttivo amministrativo | D1 | 25.146,71 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| Funzionario amministrativo | D3 | 28.766,51 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | **468.171,42 €** | | | |

**SERVIZIO TRIBUTI. CONTROLLI, PARTECIPATE E ECONOMATO**

| Profilo | Categoria | Stipendio | Tipo assuzione | REGIME TIPOLOGIA ORARIA | *Note* |
|---|---|---|---|---|---|
| Istruttore contabile | C1 | 23.175,61 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| Istruttore contabile | C1 | 23.175,61 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| Funzionario contabile | D3 | 28.766,51 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| | | **75.117,73 €** | | | |

**SERVIZIO FINANZIARIO**

| Profilo | Categoria | Stipendio | Tipo assuzione | REGIME TIPOLOGIA ORARIA | *Note* |
|---|---|---|---|---|---|
| Istruttore contabile | C1 | 11.587,81 € | Ruolo | 100,00% | POSTO FULL TIME CON ASSEGNAZIONE 50% AL SERVIZIO |
| Istruttore contabile | C1 | 23.175,61 € | Ruolo | 100,00% | *COPERTO LEGGE 68/99* |
| Istruttore direttivo conta | D1 | 25.146,71 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| | | **59.910,13 €** | | | |

**SERVIZIO RISORSE UMANE , CULTURA E ISTRUZIONE**

| Profilo | Categoria | Stipendio | Tipo assuzione | REGIME TIPOLOGIA ORARIA | *Note* |
|---|---|---|---|---|---|
| Autista scuolabus | B3 | 21.745,62 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| *Collaboratore amministrativo* | *B3* | 21.745,62 € | *Ruolo* | *100,00%* | *COPERTO* |
| Collaboratore tecnico | B3 | 3.020,10 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO P.T. 83,33% - SOPPRESSO DAL 2/03/2022 |
| Istruttore amministrativo | C1 | 19.610,13 € | Ruolo | 100,00% | VACANTE - ISTITUITO DAL 2/03/2022 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Istruttore amministrativo | C1 | 23.175,61 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| Istruttore amministrativo | C1 | 23.175,61 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO LEGGE 68/99 |
| Istruttore contabile | C1 | 11.587,81 € | Ruolo | 100,00% | POSTO FULL TIME CON ASSEGNAZIONE 50% AL SERVIZIO |
| Istruttore direttivo conta | D1 | 25.146,71 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| Istruttore direttivo conta | D1 | 1.971,10 € | Ruolo | 100,00% | VACANTE - COSTO DIFFERENZIALE PER PROGRESSIONE VERTICALE CON DECORRENZA 01/04/2023 |
| | | **151.178,31 €** | | | |

**SERVIZIO PATRIMONIO, EDILIZIA, TERRITORIO E AMBIENTE**

| **Profilo** | **Categoria** | **Stipendio** | **Tipo assuzione** | **REGIME TIPOLOGIA ORARIA** | ***Note*** |
|---|---|---|---|---|---|
| operatore ecologico | A1 | 19.548,07 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| Collaboratore amministrativo | B3 | 0,00 € | Ruolo | 100,00% | VACANTE - SOPPRESSO DALLA DATA DI ESECUTIVITA' DELIBERA |
| Collaboratore amministrativo | B3 | 21.745,62 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| Operaio professionale | B3 | 21.745,62 € | Ruolo | 100,00% | VACANTE |
| Operaio professionale | B3 | 21.745,62 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| Operaio professionale | B3 | 21.745,62 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| Operaio professionale | B3 | 21.745,62 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| Operaio professionale | B3 | 21.745,62 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| Operaio professionale | B3 | 21.745,62 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| Istruttore amministrativo | C1 | 1.429,99 € | Ruolo | 100,00% | VACANTE - COSTO DIFFERENZIALE PER PROGRESSIONE VERTICALE CON DECORRENZA DAL 01/04/2023 |
| Istruttore tecnico | C1 | 23.175,61 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| Istruttore tecnico | C1 | 23.175,61 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| Istruttore tecnico | C1 | 23.175,61 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |

# Dotazione per Area/Settore

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Istruttore tecnico | C1 | 23.175,61 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| Funzionario tecnico | D1 | 25.146,71 € | Non ruolo | 100,00% | ATTUALMENTE COPERTO FINO AL 23/04/2023 CONTRATTO PART TIME A 18H ART. 110 C. 1 |
| Istruttore Direttivo Tecnico | D1 | 25.146,71 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| Istruttore Direttivo Tecnico | D1 | 25.146,71 € | Ruolo | 100,00% | COPERTO |
| Istruttore Direttivo Tecnico | D1 | 25.146,71 € | Ruolo | 100,00% | VACANTE |
| Istruttore Direttivo Tecnico | D1 | 25.146,71 € | Ruolo | 100,00% | ISTITUITO DALLA DATA DI ESECUTIVITA' DELIBERA DA COPRIRE CON MOBILITA' INTERNA |
| | | **391.633,39 €** | | | |
| | | | | | |
| | **SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE** | | | | |
| **Profilo** | **Categoria** | **Stipendio** | **Tipo assuzione** | **REGIME TIPOLOGIA ORARIA** | ***Note*** |
| Agente PM | C1 | 23.175,61 € | Ruolo | 100,00% | *COPERTO* |
| Agente PM | C1 | 23.175,61 € | Ruolo | 100,00% | *COPERTO* |
| Agente PM | C1 | 23.175,61 € | Ruolo | 100,00% | *COPERTO* |
| Agente PM | C1 | 23.175,61 € | Ruolo | 100,00% | *COPERTO* |
| Agente PM | C1 | 23.175,61 € | Ruolo | 100,00% | *COPERTO* |
| Agente PM | C1 | 23.175,61 € | Ruolo | 100,00% | *COPERTO* |
| Agente PM | C1 | 23.175,61 € | Ruolo | 100,00% | *COPERTO* |
| Ispettore PM | D1 | 25.146,71 € | Ruolo | 100,00% | *COPERTO FINO ALLA DATA DI ESECUTIVITA DEL PRESENTE ATTO SUCCESSIVAMENTE VACANTE* |
| Commissario Capo | D3 | 28.766,51 € | Ruolo | 100,00% | *COPERTO* |
| | | **216.142,49 €** | | | |

| | |
|---|---|
| COSTO | 1.362.153,46 € |
| **ONERI E IRAP** | **499.637,89 €** |

# Dotazione per Area/Settore

| | |
|---|---|
| TOTALE COMPLESSIVO | 1.861.791,35 € |

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO SERVIZIO RISORSE UMANE CULTURA E ISTRUZIONE**

Sulla proposta n. 394/2023 del SERVIZIO SERVIZIO RISORSE UMANE CULTURA E ISTRUZIONE ad oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025 E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA, ai sensi dell'art. 49, 1° comma, e dell'art. 147-bis, 1° comma, del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000,

**ESPRIME**

parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica.

IL RESPONSABILE
con firma digitale
(SANSUINI SIMONA)



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

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

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

COMUNE DI NOCETO
SERVIZIO 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. 394/2023 del SERVIZIO SERVIZIO RISORSE UMANE CULTURA E ISTRUZIONE ad oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025 E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA, ai sensi dell'art. 49, 1° comma, e dell'art. 147-bis, 1° comma, del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000,

**ESPRIME**

parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile.

IL RESPONSABILE
con firma digitale
(ANCORATI GIANLUCA)


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

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. 20 del 23/02/2023 ad oggetto PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025 E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA:

- è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line di questo Ente con numero 222/ 2023 per 15 giorni consecutivi dal 24/02/2023 al 11/03/2023, 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 07/03/2023.

- 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
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.pr.it