



Comune di Nocera Superiore

Provincia di Salerno

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 342

del 9 novembre 2021

OGGETTO Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024.

L'anno duemilaventuno questo giorno nove del mese di novembre alle ore 17,30 col prosieguo, nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge, dando atto che durante lo svolgimento dei lavori sono state garantite le misure previste dalla normativa vigente in tema di contrasto del COVID-19.

Presiede l'adunanza il dr. Massimiliano Citarella, nella sua qualità di Vice Sindaco, e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Signori:

			Presente	Assente
Cuofano	Giovanni Maria	Sindaco	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Avella	Veronica	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Citarella	Massimiliano	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Riso	Maria Stefania Maddalena	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Senatore	Giuseppe	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Partecipa il Segretario Generale *d.ssa Lucia Celotto*, incaricato della redazione del verbale.

IL PRESIDENTE

constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

OMISSIS



LA GIUNTA COMUNALE

Esaminata l'allegata proposta di deliberazione a firma del Sindaco, con delega al personale, dott. avv. Giovanni Maria Cuofano, relativa al Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2022 - 2024;

Vista la deliberazione di Giunta comunale n. 18 del 29 gennaio 2015 con la quale è stato approvato il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 299 del 19 ottobre 2021, con la quale è stata effettuata, ai sensi dell'articolo 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'articolo 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183, la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale dipendente di questo Ente;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 08.01.2021, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto "Approvazione Piano Esecutivo di Gestione 2021-2023";

Visto il D.L. n. 90/2014 convertito in legge 144/2014;

Riscontrato che l'organo di Revisione, in data 8 novembre 2021 ha reso la certificazione sul rispetto del principio di riduzione della spesa del personale, a fronte del programma triennale di fabbisogno del personale, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448;

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile in ordine al presente provvedimento ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D.Lgs 267/2000;

Con i voti unanimi dei presenti, espressi nei modi e termini di legge;

DELIBERA

- 01) Approvare la proposta di deliberazione in esame che forma parte integrante e sostanziale del presente atto.
- 02) Di prendere atto del parere del collegio dei revisori dei conti espresso con verbale n. 15 del dell'08 novembre 2021 ed assunto agli atti di questo Ente in data 09 novembre 2021, prot. n. 29697.
- 03) Riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale in relazione all'intervento di eventuali modifiche legislative, alle ulteriori cessazioni di personale o a nuove scelte circa le modalità organizzative di gestione dei servizi, previa verifica della capacità assunzionale e della disponibilità di spesa prevista in bilancio.
- 04) Dare atto che, per le ragioni esposte, l'attuale struttura di questo Ente non presenta situazione di esubero od eccedenza di personale e che, pertanto, non sussistono i vincoli di cui all'art. 33, commi 4 e seguenti, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".
- 05) Trasmettere copia della presente al Collegio dei Revisori dei Conti, per quanto di loro competenza, alle OO. SS. Provinciali e ai componenti della R.S.U. aziendale, dando atto sin d'ora che, in assenza di iniziative assunte dalle parti sociali, nei termini previsti



dalla contrattazione collettiva nazionale, il presente provvedimento si intenderà definitivamente approvato.

Successivamente, con separata votazione unanime

DELIBERA

Dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art.134, comma 4, del D.lgs. 18 agosto 2000, n.267





Comune di Nocera Superiore (Provincia di Salerno)

Oggetto: **Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024.**

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, come modificato dall' art. 3, comma 2 del D.L. n° 174/2012, convertito in legge n° 213/2012, in ordine alla regolarità tecnica attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa della presente proposta, si esprime parere favorevole.

Nocera Superiore li 27/10/2021

Il responsabile del S. O. Risorse Umane e Datore di Lavoro

dott. Gioacchino Bartiromo

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, come modificato dall' art. 3, comma 2 del D.L. n° 174/2012, convertito in legge n° 213/2012, in ordine alla regolarità contabile della presente proposta tecnica attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza della spesa, si esprime parere favorevole.

Nocera Superiore li 28.10.2021

Il Responsabile dell'Area Economica Finanziaria
dott. Angelo Padovano





OGGETTO: Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Alla Giunta Comunale
SEDE

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 stabilisce 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 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del d.lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale; gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone che: *“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. 6-ter del d.lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 4 del d.lgs. 75/2017, prevede, al fine di cui sopra, l'adozione di Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, e cita testualmente: *“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60. 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute. 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 5. 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. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3.”;*

- l'art. 22, comma 1, del d.lgs. 75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. si applica a





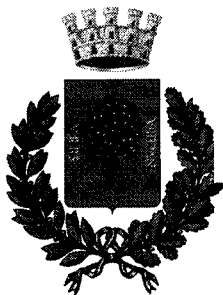
decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

- con Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto *“Decreto Crescita”*, decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato: *“2. “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle ‘unioni dei comuni’ ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)”*;

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia





demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

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;

Preso atto che:

- l'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai 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.

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;

Rilevato che l'ultimo rendiconto approvato è quello relativo all'anno 2020, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 16 del 21/04/2021;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2018/2019/2020, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità predisposto dal Responsabile dell'Area Economico-





Finanziaria con nota del 30 settembre 2021, acquisita al protocollo generale dell'Ente in pari data al n. 24975 :

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2018	2019	2020
Dati da consuntivi approvati	15.518.875,54	15.571.307,94	16.006.163,55
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2020	2.451.579,48		
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	13.247.202,86		

Visto l'allegato prospetto (**Allegato n.1**) delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale;

Verificato che, per questo Ente, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2020: €. 4.713.604,56
= 35,58%

Media entrate netto FCDE: €. 13.247.202,86

Visto l'art. 3 del DM 17 marzo 2020 il quale prevede che, ai 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,

Che questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f), avendo n. 24.303 abitanti al 31.12.2020;





Visti gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, che individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti;
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

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

Atteso 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.

Considerato 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 35,58%, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 3 - RIENTRO OBBLIGATORIO, in quanto il suddetto rapporto è superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 e, che, pertanto, il Comune dovrà adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Permane la possibilità di applicazione della capacità assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014, pari al 100% della spesa dei cessati, stante tuttavia l'obiettivo di riduzione del rapporto da raggiungere entro l'anno 2025.

Visto l'art. 3, comma 8, della legge 19 giugno 2019 n. 56, così come modificato dall'articolo 14 ter decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, coordinato con la legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113, il quale dispone che, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni, compresi gli Enti Locali, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001;

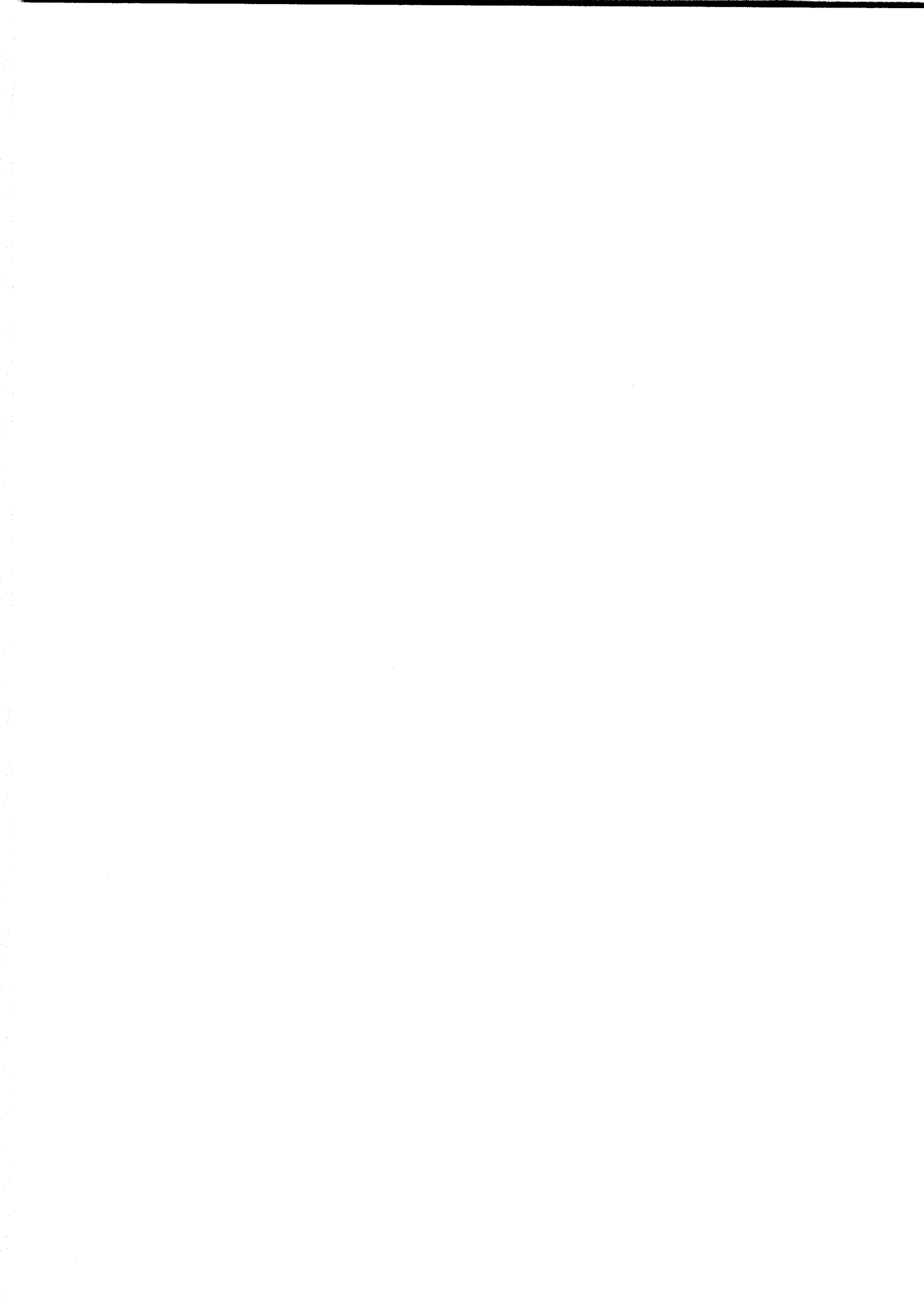
Tenuto conto che le cessazioni intervenute nelle annualità precedenti e quelle programmate nel corso della presente annualità, se non integrate con altro personale, non consentiranno di garantire la funzionalità e l'efficacia dell'azione amministrativa del Comune;

Ritenuto, pertanto, di procedere alla definizione del Piano del fabbisogno del personale per il periodo 2022/2024, tenendo conto delle sopravvenute evoluzioni normative, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse e degli obiettivi contenuti nei vigenti documenti programmatici;

Ritenuto necessario, pertanto, procedere alla revisione della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

Preso atto che, con delibera di Giunta Comunale n. 343/2018, relativo all'approvazione del Piano del fabbisogno del personale triennio 2019-2021 sono state previste n. 2 progressioni verticali, ai sensi dell'art. 22 comma 15 d.lgs75/2017, e precisamente n. 1 istruttore direttivo amministrativo, cat. D e n. 1 istruttore amministrativo, cat. C, per le quali sono state già avviate le procedure selettive;

Accertato che, attualmente, risultano in servizio n. 114 dipendenti comunali e che dalla dotazione emergono n. 10 posti vacanti, derivanti dall'approvazione del piano dei fabbisogni di personale triennio 2021/2023 così come approvati dalla Giunta Comunale con deliberazioni n. 287/2020 e





138/2021, unitamente alle unità di personale per le quali è previsto il reclutamento con il presente atto, per cui la dotazione organica risulta essere la seguente:

CAT.	DOTAZIONE ORGANICA	POSTI COPERTI AL 01.11.2021
D	22	20
C	43	35
B3	6	6
B1	15	15
A	38	38
TOTALE	124	114

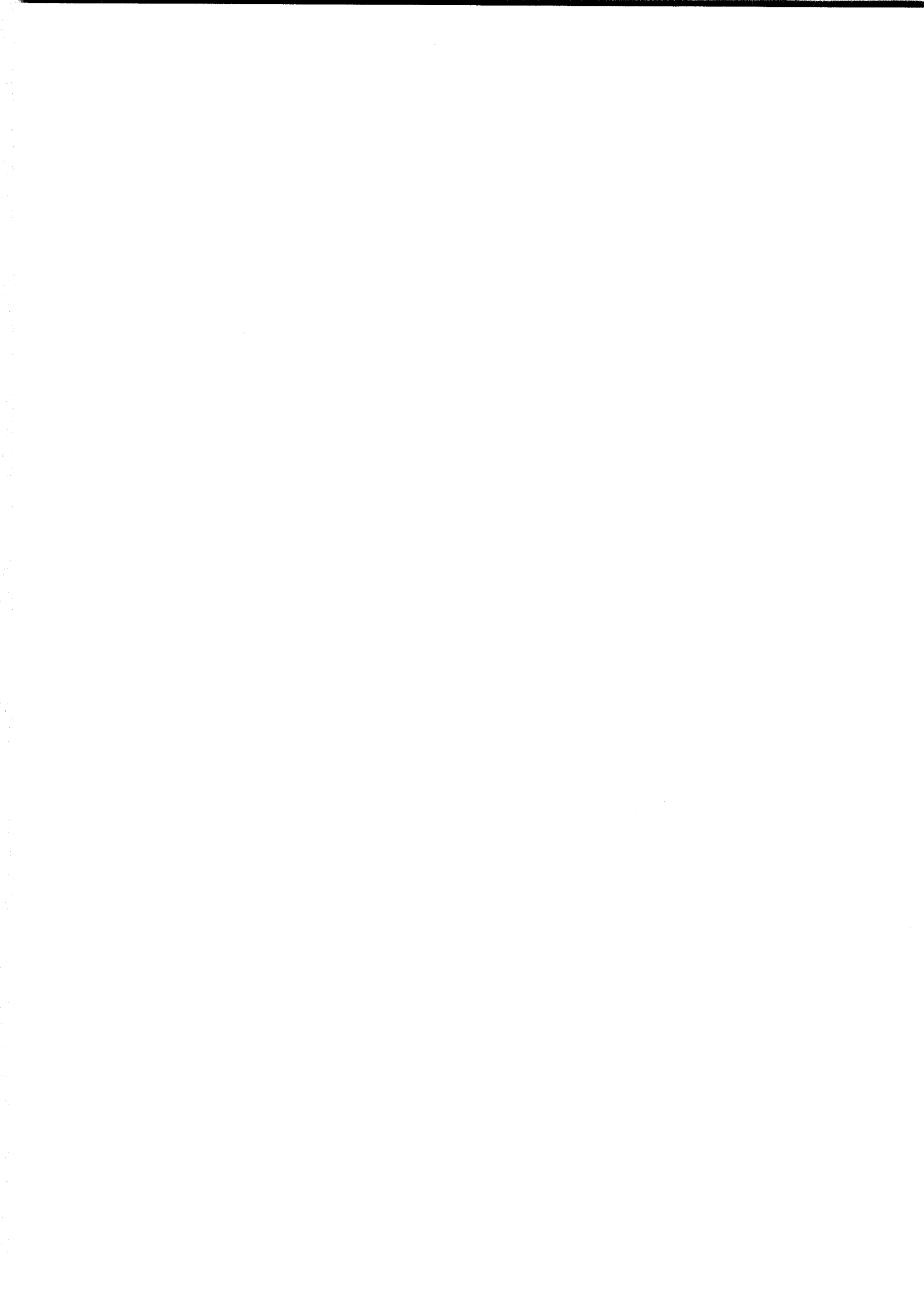
Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013, da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 4.908.214,69, come risulta da seguente prospetto:

Spesa di personale in valore assoluto al netto delle componenti escluse ai sensi art.1 comma 557 della l. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 5.068.608,00	€ 4.835.552,08	€ 4.820.484,00	€ 4.908.214,69

Preso atto, pertanto, che, in ossequio all'art. 6 del d.lgs. 165/2001 e alle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con decreto dell'08/05/2018, la spesa potenziale massima, costituita dalla spesa media del triennio 2011-2012-2013, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 296/2006, in precedenza citato, è pari a €4.908.214,69;

Evidenziato che nel corso dell'anno 2022 interverranno n. 8 cessazioni come di seguito elencate:

Categoria	Profilo professionale	data cessazione	Motivo cessazione
A	Operatore polifunzionale	01/01/2022	Dimissioni volontarie-quota 100
A	Operatore polifunzionale	01/02/2022	Limiti di età
A	Operatore polifunzionale	01/02/2022	Dimissioni volontarie-quota 100
B1	Elettricista	01/02/2022	Limiti di età
A	Operatore polifunzionale	01/02/2022	Limiti di età
B1	Messo Notificatore	01/03/2022	Limiti di età
A	Operatore polifunzionale	01/05/2022	Limiti di età





C	Istruttore Amministrativo	01/12/2022	Limiti di servizio
---	---------------------------	------------	--------------------

Rilevato che a seguito delle predette cessazioni, al fine di assicurare la continuità dei servizi essenziali dell'Ente, occorre, nel formulare il piano del fabbisogno del personale 2022/2024, prevedere l'assunzione delle figure professionali di seguito indicate, nel rispetto dei vincoli del nuovo regime assunzionale introdotto dal succitato D.L. n.34/2019:

- copertura di n.1 posto di Avvocato – categoria D – a tempo pieno ed indeterminato da assegnare al Servizio Omogeneo Avvocatura, a partire da gennaio 2022, mediante utilizzo graduatorie di altre Pubbliche Amministrazioni;
- copertura di n. 1 posto di Istruttore Tecnico – categoria C – a tempo parziale 50% ed indeterminato da assegnare all'Area Ambiente, Igiene Urbana e Protezione Civile, a partire da maggio 2022, mediante utilizzo graduatorie di altre Pubbliche Amministrazioni;
- copertura di n. 1 posto di Istruttore Tecnico – categoria C – a tempo parziale 50% ed indeterminato da assegnare all'Area Lavori Pubblici – Manutenzione e Patrimonio, a partire da maggio 2022, mediante utilizzo graduatorie di altre Pubbliche Amministrazioni;
- copertura di n. 1 posto di Istruttore Contabile – categoria C – a tempo pieno ed indeterminato da assegnare all'Area Economico - Finanziaria, a partire da maggio 2022, mediante mobilità volontaria – art. 30 del D.lgs n.165/2001 e s. m. e i. e utilizzo graduatorie di altre Pubbliche Amministrazioni;
- copertura di n. 1 posto di Istruttore Amministrativo – categoria C – a tempo parziale 50% ed indeterminato da assegnare al Servizio Omogeneo Sistemi Informativi – Tributi - Cimitero, a partire da giugno 2022, mediante utilizzo graduatorie di altre Pubbliche Amministrazioni;
- copertura di n. 1 posto di Istruttore Amministrativo – categoria C – a tempo pieno ed indeterminato da assegnare all'Area Affari generali, a partire da luglio 2022, mediante utilizzo graduatorie di altre Pubbliche Amministrazioni;
- copertura di n. 1 posto di Archivistica – categoria C – a tempo pieno ed indeterminato da assegnare all'Area Affari generali, a partire da luglio 2022, mediante mobilità volontaria – art. 30 del D.lgs n.165/2001 e s. m. e i. e utilizzo graduatorie di altre Pubbliche Amministrazioni;
- incremento di 12 ore settimanali da tempo parziale 50% (18 ore settimanali) a tempo parziale 83,33% (30 ore settimanali) di n. 1 Istruttore Tecnico – categoria giuridica C – a decorrere dal 01 gennaio 2022;

Considerato che:

- l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito dalla legge 122/2010 e s.m.i., in materia di lavoro flessibile, impone di non superare il 100% della spesa totale sostenuta nel 2009 per le stesse finalità, per gli enti virtuosi in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale e per il Comune di Nocera Superiore tale limite è quantificato in €. 120.623,85;
- l'art.16, comma1-quater, del D.L. n.113/2016, convertito con modificazioni nella L. n.160/2016, ha espressamente escluso dal limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art.9, comma 28, del D.L. n.78/2010 le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del T.U.E.L. di cui al D.Lgs. n.267/2000;

Ritenuto, altresì, nel rispetto dei vincoli previsti dall'art. 9, comma 28 del D.L. n.78/2010 convertito nella legge n.122/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4 bis del D.L.





n.90/2014 convertito nella legge n.114/2014, prevedere per l'anno 2022 le seguenti assunzioni a tempo determinato:

- n.1 contratto a tempo determinato e parziale 83,33% (30 ore settimanali) ex art.110 comma 1 del D.lgs n.267/2000 – Area Urbanistica Suap;
- n.1 contratto a tempo determinato e parziale 83,33% (30 ore settimanali) ex art.110 comma 1 del D.lgs n.267/2000 – Area Ambiente-Igiene Urbana e Protezione Civile;
- n. 1 contratto a tempo determinato ex art. 90 del D.lgs n.267/2000 - attività di supporto agli organi di direzione politica;
- n. 2 contratti a tempo determinato e pieno (36 ore settimanali) per 12 mesi – cat. B3 - ausiliari del traffico – addetto controllo sosta e fermata – Area Polizia Municipale, a partire dal 1 luglio 2022;

Dato atto che l'assunzione di n. 1 geometra, cat. C, a tempo determinato e parziale 50%, per 12 mesi, con inizio il 01/07/2021, ai sensi dell'art. 1, comma 69, della Legge 30 dicembre 2020, n. 278, terminerà il 30/06/2022;

Dato atto, inoltre, che l'Ente assicura la copertura delle quote d'obbligo per le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge n. 68 del 12.03.1999, così come risulta dall'attività di monitoraggio effettuato dal Servizio Omogeneo Risorse Umane e Datore di Lavoro;

Dato atto, altresì, che l'Ente non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000, né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

Atteso che presso questo Comune non risultano vincitori di concorsi pubblici collocati nelle graduatorie vigenti o approvate dopo il 1 gennaio 2018;

Dato atto che la spesa prevista per le assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2022 ammonta a complessive €. **119.421,16** e:

- assicura, così come disposto dall'art. 6 del D.M. del 17 marzo 2020 una graduale riduzione annuale del rapporto tra spese del personale ed entrate correnti conseguendo nell'anno 2025 il valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 dello stesso Decreto, come si evince **dall'allegato n. 2**, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- assicura il mantenimento degli equilibri di bilancio;
- rispetta nel triennio 2022/2024 il vincolo del contenimento della spesa, ai sensi dell'art.1 comma 557 quater della legge n. 296/2006 e s.m.i., (legge finanziaria 2007), rispetto alla spesa di personale media sostenuta nel triennio 2011/2013, come risulta **dall'allegato n. 3** che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

Dato atto, altresì, che la spesa complessiva prevista per il personale a tempo determinato per l'anno 2021 pari a €. 71.092,97, come risultante dal prospetto di cui **all'allegato n. 6**, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, è inferiore al limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, anche alla luce della delibera della Corte dei Conti sez. Autonomie, n. 12/SEZAUT/2017/QMIG del 4 maggio 2017 la quale precisa che *“La spesa relativa al personale*





utilizzato in posizione di comando esula dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010";

Preso atto che la Sezione Regionale di controllo della Corte dei Conti per l'Emilia Romagna con la Deliberazione n. 130 del 16.09.2015 ha espresso il parere per cui, *ai fini del calcolo del limite di spesa previsto per il lavoro flessibile dall'art. 9 comma 28, del D.L. n.78/2010, deve essere esclusa la spesa relativa alle assunzioni finanziate con i proventi derivanti dalle sanzioni al codice della strada (art.208 del D.lgs n.285/1992);*

Considerato che sulla base dell'attuale normativa la dotazione di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio oltre alle figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati e verificato che la dotazione organica per categorie e profili professionali, redatta in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024, con le facoltà assunzionali consentite e con gli strumenti di programmazione finanziaria pluriennale, prevede a regime un numero di posti pari a n. 124 ed è contenuta nel limite potenziale massimo di spesa pari ad €. 4.908.214,69;

Considerato infine che la programmazione di cui sopra è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022 e del bilancio pluriennale e avviene nel rispetto dei vincoli e delle facoltà assunzionali vigenti;

Accertato che l'ente ha proceduto inoltre alla verifica dei seguenti adempimenti obbligatori, di natura amministrativo contabile:

- 1) ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche entro il termine di trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione (art. 9 comma 1- quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113 come modificato dall'art.1 comma 904 della legge145/2018), come da attestazione del Responsabile dell'Area Economica Finanziaria del 26/10/2021, prot. n. 28187;
- 2) ha rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296) come da attestazione del Responsabile dell'Area Economica Finanziaria del 26/10/2021, prot. n. 28187;
- 3) Ha rispettato gli obblighi previsti dell'art. 9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito, come da attestazione del Responsabile dell'Area Economica Finanziaria del 26/10/2021, prot. n. 28187;
- 4) è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 4 del 8 gennaio 2021 il Piano della Performance anno 2021/2023, previsto dall'art.10, comma 5, del D.lgs n.150 del 27 ottobre 2009;
- 5) non sussistono situazioni soprannumerarie o eccedentarie di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità del personale come attestato dalla delibera di G.C. n. 299 del 19 ottobre 2021;
- 6) con delibera di Giunta Comunale n. 32 del 26/01/2021 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive in materia di pari opportunità;





Visto l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, l'articolo 39 della legge n. 449/1997 e l'art.4 del CCNL 21 maggio 2018 in tema di relazioni sindacali;

Ritenuto opportuno procedere all'approvazione del Piano del fabbisogno di personale 2022/2024 tenuto conto delle facoltà assunzionali dell'Ente, delle disponibilità di bilancio, delle proposte formulate dai responsabili nonché delle priorità strategiche dell'Amministrazione Comunale in relazione ai progetti e ai programmi da realizzare, fermo restando la facoltà dell'Ente di rivedere le proprie determinazioni anche alla luce delle possibili modifiche del quadro normativo di riferimento delle assunzioni degli enti locali;

PROPONE DI DELIBERARE

1. Di prendere atto che a seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in soprannumero o in eccedenza in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;
2. Di approvare la Dotazione Organica (**Allegato n.4**), dando atto che sono previsti a regime un numero di posti pari a n. 124 di cui n. 10 vacanti derivanti da procedure di assunzioni previste dal piano del fabbisogno triennio 2021/2023 e 2022/2024;
3. Di dare atto che la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a €.4.908.214,69;
4. Di dare atto che il numero delle assunzioni, i profili professionali e la modalità di copertura risultano indicate **nell'allegato n. 5**, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, ;
5. Di dare atto che non sono previste assunzioni per gli anni 2023-2024;
6. Di dare atto che:
 - le assunzioni previste con il presente atto assicurano, così come disposto dall'art. 6 del D.M. del 17 marzo 2020, una graduale riduzione annuale del rapporto tra spese del personale ed entrate correnti conseguendo nell'anno 2025 il valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 dello stesso Decreto, come si evince **dall'allegato n. 2**, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
 - le assunzioni previste con il presente atto rispettano il limite massimo di spesa potenziale (dotazione organica), identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 come risulta **dall'allegato n. 3** che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
 - la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente;
7. Di prevedere per l'anno 2022 rapporti di lavoro a tempo determinato, come di seguito specificati:
 - n.1 contratto a tempo determinato e parziale 83,33% (30 ore settimanali) ex art.110 comma 1 del D.lgs n.267/2000 – Area Urbanistica Suap;
 - n.1 contratto a tempo determinato e parziale 83,33% (30 ore settimanali) ex art.110 comma 1 del D.lgs n.267/2000 – Area Ambiente-Igiene Urbana e Protezione Civile;





- n. 1 contratto a tempo determinato ex art. 90 del D.lgs n.267/2000 - attività di supporto agli organi di direzione politica;
- n. 2 contratti a tempo determinato e pieno (36 ore settimanali) per 12 mesi – cat. B3 - ausiliario del traffico – addetto controllo sosta e fermata – Area Polizia Municipale, a partire dal 1 luglio 2022;
- 7) Di dare atto che l'assunzione di n. 1 geometra, cat. C, a tempo determinato e parziale 50%, per 12 mesi, con inizio il 01/07/2021, ai sensi dell'art. 1, comma 69, della Legge 30 dicembre 2020, n. 278, terminerà il 30/06/2022;
- 8) Di prevedere comandi/distacchi, anche reciproci e compensativi, scavalchi/utilizzi condivisi, di personale, per esigenze determinate da cessazioni anticipate dal servizio o modifiche organizzative;
- 9) Di prevedere la possibilità di anticipare o posticipare le decorrenze dei reclutamenti in ragione del monitoraggio della spesa del personale per effetto dell'effettiva conclusione delle procedure avviate;
- 10) Di dare atto che la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022 e del bilancio pluriennale;
- 11) Di trasmettere copia del presente atto alle OO.SS. Provinciali e ai componenti della R.S.U. aziendale;
- 12) Di trasmettere, altresì, copia del presente atto al Ministero dell'Economia e delle Finanze Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato - tramite l'applicativo SICO - ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

Nocera Superiore 27/10/2021

IL SINDACO



CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE

ALLEGATO N. 1

DM 17 MARZO 2020 PUBBLICATO SU GU serie generale, n.108 del 27/04/2020 ATTUATIVO ART. 33, COMMA 2 DEL D.L. 34/2019

coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza esclusione 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

Circolare ministeriale: gli impegni da considerare sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE

	CODICI SPESA PIANO CONTI INTEGRATO	2020
Macroaggregato BDAP - Redditi da lavoro dipendente		
Ributazioni Iorde	U.1.01.00.00.000	4.712.036,53
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.00.000	
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.001	
Arretrati per il personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.002	
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.003	
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.004	
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.005	
Arretrati per il personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006	
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.007	
Assegni di ricerca	U.1.01.01.01.008	
Altre spese per il personale	U.1.01.01.01.009	
Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	U.1.01.01.02.001	
Buoni pasto	U.1.01.01.02.002	
Altre spese per il personale n.a.c.	U.1.01.01.02.999	
Contributi sociali a carico dell'ente	U.1.01.02.00.000	
Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	U.1.01.02.01.000	
Contributi obbligatori del personale	U.1.01.02.01.001	
Contributi previdenza complementare	U.1.01.02.01.002	
Contributi per indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	U.1.01.02.01.003	
Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	U.1.01.02.01.999	
Contributi sociali	U.1.01.02.02.000	
Assegni familiari	U.1.01.02.02.001	
Equo indennizzo	U.1.01.02.02.002	
Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	U.1.01.02.02.003	
Oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.004	
Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.005	
Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	U.1.01.02.02.006	
Contributi erogati direttamente al fondo pensionale n.a.c.	U.1.01.02.02.999	
Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.000	
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001	
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002	
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003	1.568,03
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.999	
TOTALE SPESE DI PERSONALE D.L. 34/2019		4.713.604,56

Il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria

dott. Angelo Padavano

Il Responsabile del S.O. Risorse Umane e Datore di Lavoro

dott. Giordano Bartram



Calcolo rapporto tra spese di personale e entrate correnti al netto FCDE

TABELLA 1

ALLEGATO N. 2

SPESA DI PERSONALE (riportare dati di sintesi da Allegato A2 Spese di personale DM)						LEGENDA
2022	2023	2024	2025	2026	2027	
-U.1.01.00.00.000	4.731.991,23	4.385.492,43	4.157.380,01	3.967.454,77		COLORE GRIGIO: CELLE DA COMPILARE DA PARTE DELL'ENTE
-U1.03.02.12.001;						COLORE ROSA: CELLE CON COMPILAZIONE AUTOMATICA
-U1.03.02.12.002;						
-U1.03.02.12.003;						COLORE LILLA: CELLE CON FORMULE
-U1.03.02.12.999.						
TOTALE	4.731.991,23	4.385.492,43	4.157.380,01	3.967.454,77		

TABELLA 2

SPESA DI PERSONALE E ABITANTI					
	2022	2023	2024	2025	2026
Euro	4.731.991,23	4.385.492,43	4.157.380,01	3.967.454,77	
N. abitanti al 31.12.	24.138	24.138	24.138	24.138	
Capacità assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non utilizzate					

TABELLA 3

ENTRATE CORRENTI E FCDE						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
TITOLO 1	15.518.875,54	15.571.307,94	16.006.163,55	15.698.782,34	15.698.782,34	15.698.782,34
TITOLO 2						
TITOLO 3						
TOTALE ENTRATE	15.518.875,54	15.571.307,94	16.006.163,55	15.698.782,34	15.698.782,34	15.698.782,34
FCDE (assestato) 2020	2.451.579,48	2.451.579,48	2.451.579,48			
FCDE (assestato) 2021		2.451.579,48	2.451.579,48			
FCDE (assestato) 2022			2.451.579,48	2.451.579,48		
FCDE (assestato) 2023				2.451.579,48	2.451.579,48	
Valore parziale	13.067.296,06	13.119.728,46	13.554.584,07	13.247.202,86		
		13.119.728,46	13.554.584,07	13.247.202,86		
			13.554.584,07	13.247.202,86		
				13.247.202,86		
DENOMINATORE (MEDIA)			13.247.202,86	13.307.171,80	13.349.663,26	13.247.202,86

TABELLA 4

CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE						
	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26	PTFP 25/26/27		
Numeratore (SPESA DI PERSONALE)	4.731.991,23	4.385.492,43	4.157.380,01	3.967.454,77		
Denominatore (MEDIA ENTRATE)	13.247.202,86	13.307.171,80	13.349.663,26	13.247.202,86		
Percentuale	35,72%	32,96%	31,14%	29,95%		

Il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria
dott. Angelo Padovano

Il Responsabile del R.D. Risorse Umane
dott. Gioacchino Bartolomeo



SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 657 DELLA L. N. 296/2006
ANNO 2022

ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 5.068.608,00	€ 4.835.552,08	€ 4.820.484,00	€ 4.908.214,69

TITOLO I INTERVENTO 01 Spesa per trattamento fisso e accessorio	retribuzioni lorde al personale a tempo indeterminato e a tempo determinato comprensivo del salario accessorio	€	3.573.271,81		
	personale ex artt. 90 T.U.E.L.	€	25.960,49		
	personale ex 110 T.U.E.L.	€	61.865,42		
	Collaborazioni coordinate e continuative	€	-		
	oneri contributivi e assistenziali carico ente	€	952.780,79	€	4.613.878,51
	personale in posizione di comando	€	-		
	personale in organismi partecipati senza estinzione rapporto di lavoro	€	-		
	LSU	€	-		
	spese per straordinari consultazioni elettorali a carico ente	€	-		
	personale in convenzione	€	-		
TITOLO I INTERVENTO 05 - TRASFERIMENTI (ad altri enti per spese personale)				€	0,00
TITOLO I INTERVENTO 07 - IRAP				€	275.727,67
TITOLO IV SPESE ANTICIPATE PER CONTO TERZI (es. elezioni politiche)					
				TOTALE	€ 4.889.606,18
TITOLO I INTERVENTO 03 - COMPONENTI DA AGGIUNGERE ALLA SPESA DI PERSONALE					
Spese per mensa o servizio sostitutivo mensa		€	55.000,00		
Assegni nucleo familiare		€	35.000,00		€ 118.112,72
diritto di roglio		€	18.112,72		
Spese per la formazione		€	10.000,00		
TOTALE SPESA DI PERSONALE AL LORDO DELLE COMPONENTI DA ESCLUDERE					€ 5.007.718,90
COMPONENTI DA DETRAERE DALLA SPESA COMPLESSIVA					
Spese per rimborsi missioni		€	10.000,00		€ 10.000,00
Spese per la formazione		€	10.000,00		
Diritto di roglio Segretario comunale		€	18.112,72		€ 18.112,72
Compenso islat					
Compenso incentivanti progettazione compresi oneri e irap					€ 18.112,72
Compenso incentivanti ICi compresi oneri e irap					
Spesa titolo IV anticipata per conto terzi (es. elezioni politiche)					
Spesa per il personale appartenente alle categorie protette (quota d'obbligo)	retribuzioni	€	231.728,09		€ 304.114,40
	oneri riflessi	€	72.386,31		
Quota rimborso altro Contumpe per convenzione di segreteria					
Quota rimborso Leggi regionali per dipendenti provenienti da comunità montane		€	211.831,00		€ 240.436,39
Spesa di personale in disponibilità totalmente a carico Ministero		€	28.605,39		
Quota rimborso alita PA per personale in comando		€	162.924,46		€ 214.776,16
SPESA SOSTENUTA PER BENEFICI CONTRATTUALE VACANZA	Incremento annuale (benefici 2016-2017 -18)	€	38.468,12		
CONTRATTUALE	Oneri riflessi	€	48.468,12		
	IRAP	€	13.383,56		
TOTALE COMPONENTI DA ESCLUDERE DALLE SPESE DI PERSONALE					€ 787.439,66
SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE ANNO 2021					€ 4.220.279,24

Il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria
dott. Angelo Padavano

Il Responsabile del S.O. Prose Umbe
dott. Giuseppina Padavano



SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART. 1 COMMA 567 DELLA L. N. 296/2006
ANNO 2023

ALLEGATO N. 3

ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 5.068.608,00	€ 4.835.552,08	€ 4.820.484,00	€ 4.908.214,69

TITOLO I INTERVENTO 01		Spesa per trattamento fisso e accessorio		
retribuzioni lorde al personale a tempo indeterminato e a tempo determinato comprensivo del salario accessorio	€	3.276.491,79		
personale ex artt. 90 T.U.E.L.	€	25.960,49		
personale ex 110 T.U.E.L.	€	61.985,42		
Collaborazioni coordinate e continuative	€	-		
oneri contributivi e assistenziali carico ente	€	903.062,01		4.267.379,71
personale in posizione di comando				
Personale in organismi partecipati senza estinzione rapporto di lavoro	€	-		
LSU	€	-		
spese per straordinari consultazioni elettorali a carico ente				
Personale in convenzione	€	-		

TITOLO I INTERVENTO 05 - TRASFERIMENTI (ad altri enti per spese personale) € 0,00

TITOLO I INTERVENTO 07 - IRAP € 260.526,05

TITOLO IV SPESE ANTICIPATE PER CONTO TERZI (es. elezioni politiche) € 4.527.905,76

TITOLO I INTERVENTO 03 - COMPONENTI DA AGGIUNGERE ALLA SPESA DI PERSONALE		TOTALE	
Spesa per mensa o servizio sostitutivo mensa	€ 55.000,00		
Assegni nucleo familiare	€ 35.000,00		€ 118.112,72
diritto di roggio	€ 18.112,72		
Spese per la formazione	€ 10.000,00		
TOTALE SPESA DI PERSONALE AL LORDO DELLE COMPONENTI DA ESCLUDERE COMPONENTI DA DETRARE DALLA SPESA COMPLESSIVA			€ 4.646.018,48

Spese per rimborsi missioni	€ 10.000,00		
Spese per la formazione	€ 18.112,72		
Diritti di roggio Segretario comunale			
Compenzi Isiat			
Compenzi incentivanti progettazione compresi oneri e irap			€ 18.112,72
Compenzi incentivanti (C) compresi oneri e irap			
Spesa titolo IV anticipata per conto terzi (es. elezioni politiche)			
Spesa per il personale appartenente alle categorie protette (quota d'obbligo)	retribuzioni € 231.728,09	oneri riflessi € 72.386,31	€ 304.114,40
Quota rimborso altro Comune per convenzione di segreteria			
Quota rimborso Leggi regionali per dipendenti provenienti da comunità montane			
Spesa di personale in disponibilità totalmente a carico Ministero			€ 211.831,00
Quota rimborso altra PA per personale in comando			
SPESA SOSTENUTA PER BENEFICI CONTRATTUALI E VACANZA CONTRATTUALE	Incremento annuale (benefici 2016-2017, 18) € 162.924,46	Oneri riflessi € 38.488,12	€ 214.776,16
	IRAP € 13.383,58		
TOTALE COMPONENTI DA ESCLUDERE DALLE SPESE DI PERSONALE			€ 758.834,28
SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE ANNO 2022			€ 3.887.184,20

Il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria
dott. Angelo Padavano



Il Responsabile del S.O. Risorse Umane
dott. Giorgio Antonio Bertinotto





SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART. 1 COMMA 557 DELLA L. N. 296/2006
ANNO 2024

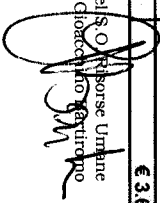
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 5.068.608,00	€ 4.835.552,08	€ 4.820.484,00	€ 4.908.214,69

TITOLO I INTERVENTO 01 Spesa per trattamento fisso e accessorio	retribuzioni lorde al personale a tempo indeterminato e a tempo determinato comprensivo del salario accessorio	€ 3.105.407,90	
	personale ex artt. 90 T.U.E.L.	€ 25.960,49	
	personale ex 110 T.U.E.L.	€ 61.865,42	
	Collaborazioni coordinate e continuative	€ -	
	oneri contributivi e assistenziali carico ante	€ 846.033,48	€ 4.039.267,29
	Personale in posizione di comando		
	Personale in organismi partecipati senza estinzione rapporto di lavoro	€ -	
	LSU	€ -	
	Spese per straordinari consultazioni elettorali a carico ente		
	personale in convenzione	€ -	€ 0,00
TITOLO I INTERVENTO 05 - TRASFERIMENTI (ad altri enti per spese personale)			
TITOLO I INTERVENTO 07 - IRAP			
TITOLO IV SPESE ANTICIPATE PER CONTO TERZI (es. elezioni politiche)			
		TOTALE	€ 4.281.769,91
TITOLO I INTERVENTO 03 - COMPONENTI DA AGGIUNGERE ALLA SPESA DI PERSONALE			
Spese per mensa o servizio sostitutivo mensa		€ 55.000,00	
Assegni nucleo familiare		€ 36.000,00	€ 118.112,72
diritto di roglio		€ 18.112,72	
Spese per la formazione		€ 10.000,00	€ 4.399.882,63
TOTALE SPESA DI PERSONALE AL LORDO DELLE COMPONENTI DA ESCLUDERE			
COMPONENTI DA DETRARRE DALLA SPESA COMPLESSIVA			
Spese per rimborsi missioni		€ 10.000,00	
Spese per la formazione		€ 18.112,72	
Diritti di roglio Segretario comunale		€ 18.112,72	€ 18.112,72
Compenso Isat			
Compenso incentivanti progettazione compresi oneri e Irap			
Compenso incentivanti CI compresi oneri e Irap			
Spesa titolo IV anticipata per conto terzi (es. elezioni politiche)			
Spesa per il personale appartenente alle categorie protette (quota doppio)		231.728,09	€ 304.114,40
Quota rimborso altro Comune per convenzione di segreteria		€ 72.386,31	
Quota rimborso Leggi Regionali per dipendenti da comunità montane			
Spesa di personale in disponibilità totalmente a carico Ministero		€ 211.831,00	€ 211.831,00
Quota rimborso altra PA per personale in comando			
SPESA SOSTENUTA PER BENEFICI CONTRATTUALI E VACANZA		€ 162.924,46	
ONERI RIFLESSI		€ 38.468,12	€ 214.776,16
IRAP		€ 13.383,58	
TOTALE COMPONENTI DA ESCLUDERE DALLE SPESE DI PERSONALE			€ 758.834,28
SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE ANNO 2023			€ 3.641.048,35

Il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria
dott. Angelo Padavano



Il Responsabile del SO Risorse Umane
dott. Giocchino Martirone



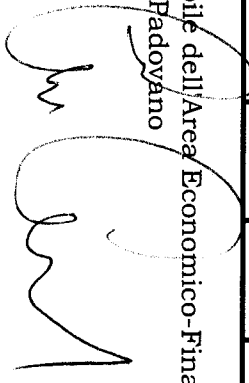


ALLEGATO N.4 – DOTAZIONE ORGANICA

DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2022/2024 – SITUAZIONE ALLA DATA DEL 01/11/2021

CATEGORIA	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE								TOTALE	
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	già programmate 2021		2022		2023		2024		T. Pieno	P. Time
					T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time		
D	20				1		1						22	0
C	28	7				2	3		3				31	12
B3	6												6	0
B1	15												15	0
A	38												38	0
	107	7											112	12

Il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria
dott. Angelo Padovano



Il Responsabile dell'S. O. Risorse Umane
dott. Giacchino Barabromo

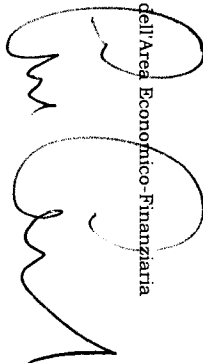





FABBISOGNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO - ANNO 2022

Unità	Categoria Giuridica di Accesso	Profilo Professionale	Totale Retribuzione + 13%	Oneri affissi	IRAP	COSTO ANNUO	COSTO SU BILANCIO 2022	TEMPI PREVISTI	MODALITÀ DI RECLUTAMENTO	NOTE
n.1 Full Time	D	Avvocato	€ 23.980,09	€ 7.117,29	€ 2.038,31	€ 33.135,69	€ 33.135,69	a partire dal mese di gennaio 2022	Utilizzo graduatoria altre PA	
n.2 part time 50% (18 ore)	C	Istruttore Tecnico	€ 22.039,41	€ 6.541,30	€ 1.873,35	€ 30.454,06	€ 20.302,70	a partire dal mese di maggio 2022	Utilizzo graduatoria altre PA	
n.1 part time 50% (18 ore)	C	Istruttore Amministrativo	€ 11.019,71	€ 3.270,65	€ 936,67	€ 15.227,03	€ 7.613,51	a partire dal mese di giugno 2022	Utilizzo graduatoria altre PA	
n.1 Full Time	C	Istruttore Contabile	€ 22.039,41	€ 6.541,30	€ 1.873,35	€ 30.454,06	€ 17.764,87	a partire dal mese di maggio 2022	Utilizzo graduatoria altre PA	
n.1 Full Time	C	Istruttore Amministrativo	€ 22.039,41	€ 6.541,30	€ 1.873,35	€ 30.454,06	€ 15.227,03	a partire dal mese di luglio 2022	Utilizzo graduatoria altre PA	
n.1 Full Time	C	Archivista	€ 22.039,41	€ 6.541,30	€ 1.873,35	€ 30.454,06	€ 15.227,03	a partire dal mese di luglio 2022	Mobilità volontaria - art. 30 del D.lgs n. 165/2001 e s. m. e i /Utilizzo graduatoria altre PA	
N. 1 da part-time 50% a part-time 83,33%	c	Istruttore Tecnico	€ 7.345,73	€ 2.180,21	€ 624,39	€ 10.150,33	€ 10.150,33	a partire dal mese di gennaio 2022	incremento orario di 12 ore da part-time 50% (18 ore settimanali) a 83,33% (30 ore settimanali)	
			€ 46.019,50	€ 13.658,59	€ 3.911,66	€ 180.329,28	€ 119.421,16			

Il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria



Il Responsabile del S.O. Risorse Umane e Datore di Lavoro





ALLEGATO N. 6

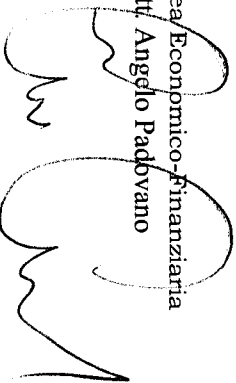
**FABRISOGNO PERSONALE A TEMPO DETERMINATO - ANNO 2022
DETERMINAZIONE SPESA - ART.9 COMMA 28 D.L. 78/2010**

Unità	Categoria Giuridica di Accesso	Profilo Professionale	Totale Retribuzione	Oneri riflessi	IRAP	mesi durata rapporto anno 2022	SPESA PREVISTA ANNO 2022
n.1 Full Time	D1	STAFF SINDACO (art.90 del D.lgs n.267/2000)	24.998,72	7.499,62	2.124,89	12	€ 34.623,23
N.1 part-time 50%	C1	GEOMETRA	5.754,84	1.622,09	489,17	6	€ 7.866,10
N.2 Full Time	B3	AUSILIARIO DEL TRAFFICO - ADDETTO CONTROLLO SOSTA E FERMATA	20.652,45	6.195,74	1.755,46	6	€ 28.603,64
Spesa complessiva							€ 71.092,97

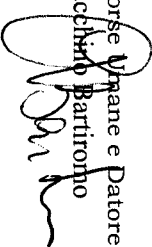
Limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010

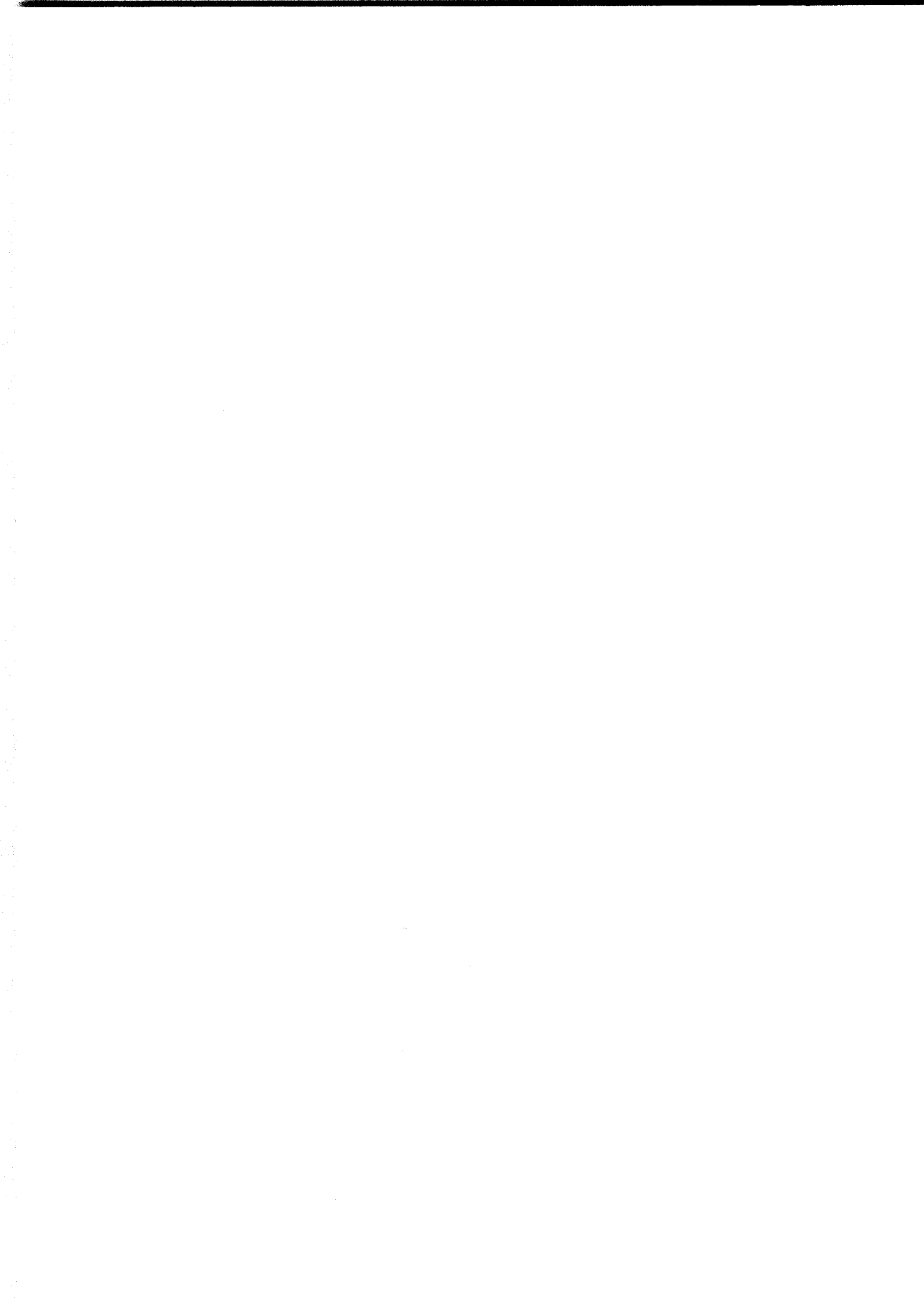
€ 120.623,85

Il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria
dott. Angelo Padovano



Il Responsabile del S.O. Risorse Umane e Datore di
dott. Gioacchino Partorino





ATTESTAZIONE RISPETTO VINCOLI IN MATERIA DI ADEMPIMENTI FISCALI

Il sottoscritto Padovano Angelo in qualità di Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria dell'Ente:

rif.prot.2021.26/10/2021.0028187

sulla base delle scritture contabili dell'Ente;

ATTESTA

1. che l'Ente ha attivato dall'anno 2014 la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'art.27 del D.L. n.66/2014;
2. che l'Ente ha approvato il bilancio di previsione anno 2021 in data 22.12.2020, trasmesso alla Banca dati Amministrazioni Pubbliche (Bdap) in data 22.12.2020;
3. che l'Ente ha approvato il conto consuntivo anno 2020 in data 21.04.2021, trasmesso alla Banca dati Amministrazioni Pubbliche (Bdap) in data 6.5.2021;
4. che *non sono ancora decorsi i termini per l'approvazione del conto consuntivo 2021 e la conseguente trasmissione alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (Bdap)*;
5. nell'anno 2020 ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013.

Nocera Superiore, 11.10.2021

Il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria

Dott. Angelo Padovano





COMUNE DI NOCERA SUPERIORE

Provincia di SALERNO

L'ORGANO DI REVISIONE

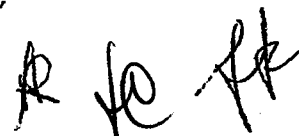
Verbale n. 15 del 08/11/2021

OGGETTO: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024.

L'Organo di Revisione del Comune di Nocera Superiore, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. C.C. n. 92 del 23.09.2021;

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale 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'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 *"Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale"*;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 ..."*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *"Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica"*;
- l'art. 3 *"Semplificazione e flessibilità nel turn over"*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che 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;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *"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:*
 - 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 organico;*
 - c) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali"*;



- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *"in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione"*;
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *"riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile"*;
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *"Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)"*;
- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *"per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over"*;

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate



esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti, altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che "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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 ...";
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) avente ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

rilevato che i Dirigenti/Responsabili dei Settori comunali hanno attestato che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale; come da Delibera di G.C. nr. 299 del 19/10/2021;

preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 32 del 26/01/2021 è stato adottato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità 2021/2023 previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006 e il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009 per il triennio 2021/2023;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale del 27/10/2021, a firma del Sindaco, con delega al personale, dott. avv. Giovanni Maria Cuofano, rimessa via pec allo scrivente Collegio il 28.10.2021, avente ad oggetto "Approvazione Piano dei Fabbisogni di Personale 2022/2024" unitamente agli allegati;



¹ Entrato in vigore in data 20/04/2020

vista la deliberazione di Giunta comunale n. 18 del 29 gennaio 2015 con la quale è stato approvato il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 299 del 19 ottobre 2021, con la quale è stata effettuata, ai sensi dell'articolo 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'articolo 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183, la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale dipendente di questo Ente;

vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 08.01.2021, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto "Approvazione Piano Esecutivo di Gestione 2021-2023";

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale²³⁴ ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile pari a euro 71.092,97 rispetto al limite di legge pari a euro 120.623,85
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

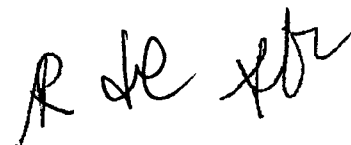
rilevato che:

- è rispettato il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;
- è rispettato quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il "divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;
- che la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 4.908.214,69;
- rilevato che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come riepilogato nella sottostante tabella

² Art. 6, comma 2, D. Lgs. 165/2001: ... *Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 ai sensi dell'articolo 6-ter...*

³ Art. 6, comma 3, D. Lgs. 165/2001: *In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesimo e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente*

⁴ Linee di indirizzo 08/05/2018 a firma del Ministro per La Semplificazione e la Pubblica Amministrazione – Punti 2.1. – Superamento della Dotazione Organica: *La dotazione organica è un valore finanziaria ... Si sostanzia in una "dotazione" di spesa potenziale. Coincidente, di norma, con la spesa media di personale relativa agli anni 2011/2013.*



SPESA PERSONALE COMMA 557 ART. 1 L. 296/2006 - TABELLA 1	MEDIA TRIENNIO 2011/2013	SPESA ANNO 2022	SPESA ANNO 2023	SPESA ANNO 2024
COMPONENTI DA CONSIDERARE				
Ritribuzioni personale				
Fondo accesso del personale dirigente	4.901.214,69	3.579.271,81	3.276.491,79	3.105.407,90
Fondo accesso del personale dipendente				
Fondo destinato al pagamento delle retribuzioni di posizioni e risultato alle posizioni organizzative				
Fondo destinato al pagamento dello straordinario compresa quello elettoriale (rimborzato da altre Amministrazioni)				
Trattamento accessorio del Segretario comunale (retribuzione di posizione e risultato)				
Spese (solo a carico dell'Ente) sostenute per retribuire il personale in convenzione con altri Enti				
Spese sostenute per personale in comando da altri Enti				
Spese sostenute per il personale assunto ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2, del D. Lgs. 267/2000 (TUEL)		61.865,42	61.865,42	61.865,42
Spese sostenute per il personale assunto ai sensi dell'art. 90 del D. Lgs. 267/2000 (TUEL)		25.960,49	25.960,49	25.960,49
Spese sostenute per contratti di formazione e lavoro				
Spese sostenute per integrazione oraria dei Lavoratori Socialmente Unici (LSU-LPU)				
Spese sostenute per lavoratori somministrati (lavoro interinale)				
Spese sostenute per borse lavoro;				
Spese sostenute per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, come ad esempio le comunità montane, le unioni				
Spese per missioni				
Spese per formazione del personale		10.000,00	10.000,00	10.000,00
Spese per buoni pasto		55.000,00	55.000,00	55.000,00
Diritti di rogito erogati al Segretario comunale		18.112,72	18.112,72	18.112,72
Spese per assenti familiari		35.000,00	35.000,00	35.000,00
Spese per equo indennizzo				
Spese per rilevazioni censuarie e statistiche				
Altre spese non contabilizzate nelle voci precedenti (FONDO PERSEO)				
Contributi assistenziali e previdenziali (compreso INAIL) obbligatori a carico dell'ente		852.780,79	909.062,01	846.033,48
IRAP		275.727,67	260.526,05	242.502,62
TOTALE SPESA LORDA	4.908.214,69	5.007.718,93	4.646.018,45	4.399.887,63
COMPONENTI ESCLUSE				
Spese sostenute per le assunzioni in QUOTA D'OBBLIGO della categoria protetta (L. 08/1995)		290.730,82	290.730,82	290.730,82
Oneri derivanti da rinnovi contrattuali - retribuzioni fisse		214.776,16	214.776,16	214.776,16
Oneri derivanti da rinnovi contrattuali - retribuzioni accessorie				
Spese per personale trasferito, per l'esercizio di funzioni delegate, da parte della Stato o della Regione		211.831,00	211.831,00	211.831,00
Rimborsi da altre Amministrazioni per dell'Ente comandato		28.605,39		
Spese di personale coperto da rimborsi di privati				
Spese di personale coperto da finanziamenti comunitari				
Spese per straordinario elettorale rimborsato da altre Amministrazioni				
Spese rimborsate da altre Amministrazioni per attività censuarie e statistiche				
Spese per assunzioni a tempo determinato finanziate da proventi derivanti da sanzioni al codice della strada				
Diritti di rogito erogati al Segretario comunale		18.112,72	18.112,72	18.112,72
Spese per missioni				
Spese per la formazione del personale		10.000,00	10.000,00	10.000,00
Spese (solo oneri a carico dell'Ente) per adesione al Fondo Perseo				
Spese per incentivi al personale: KI				
Spese per incentivi al personale: IMU - TARI				
Spese per incentivi al personale: Avvocatura				
Spese per incentivi al personale: Progettazione				
Spese per incentivi al personale: Funzioni tecniche				
Spese per incentivi al personale: Condono				
Contributi assistenziali e previdenziali (compreso INAIL) obbligatori a carico dell'ente relative alle voci precedenti				
IRAP relative alle voci precedenti		13383,58	13383,58	13383,58
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE	-	787.438,47	758.834,28	758.834,28
TOTALE SPESA NETTA - SOGGETTA COMMA 557 ART. 1 L. 296/2006	4.908.214,69	4.220.279,23	3.887.184,17	3.641.053,35

preso atto

- che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari a euro 120.623,85 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, del personale comandato e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;
- considerato che le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020;

rilevato che:

- il Comune di Nocera Superiore si colloca nella fascia demografica lett. f) (popolazione da 10.000 a 59.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 24.303 al 31.12.2020;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2020) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2018 – 2019 – 2020) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2020) si attesta al 35,58% , al di sopra della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27 %, come riportato nella sottostante tabella

TABELLA 2

SVILUPPO ESEMPIO ENTE VIRTUOSO	
Determinazione della spesa per il personale e delle fasce assicurazioni	
abitanti 31/12/2020 n.24.303	
DM 17/03/2020 - Circolare 13/05/2020	
MACROAGGREGATO BDAP:	
U.1.01.00.00.000	4.712.036,53
U1.03.02.12.001	0,00
U1.03.02.12.002	0,00
U1.03.02.12.003	1.568,05
U1.03.02.12.999	0,00
IRAP	0,00
Totale	4.713.604,58
IRAP (debolare)	0,00
Totale spesa personale al netto de'IRAP	4.713.604,58

TOTALE SPESA DI PERSONALE (A) - Ultimo rendiconto di gestione approvato ESERCIZIO X	4.713.604,58
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2020	16.006.163,55
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2019	15.571.307,94
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2018	15.518.875,54
TOTALE ENTRATE CORRENTI DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO	47.096.347,03
MEDIA ENTRATE CORRENTI	15.698.782,34
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO X	2.451.579,48
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)	13.247.202,86
RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %)	35,58

visti gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, che 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;

rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, 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.

Considerato 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 35,58%, si colloca nella **FASCIA 3 - RIENTRO OBBLIGATORIO**, in quanto il suddetto rapporto è superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 e, che, pertanto, il Comune dovrà adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.
- permane la possibilità di applicazione della capacità assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014, pari al 100% della spesa dei cessati, stante tuttavia l'obiettivo di riduzione del rapporto da raggiungere entro l'anno 2025.

Visto l'art. 3, comma 8, della legge 19 giugno 2019 n. 56, così come modificato dall'articolo 14 ter del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, coordinato con la legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113, il quale dispone che, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni, compresi gli Enti Locali, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001;

Tenuto conto che le cessazioni intervenute nelle annualità precedenti e quelle programmate nel corso della presente annualità, se non integrate con altro personale, non consentiranno di garantire la funzionalità e l'efficacia dell'azione amministrativa del Comune;

Preso atto che, con delibera di Giunta Comunale n. 343/2018, relativa all'approvazione del Piano del fabbisogno del personale triennio 2019-2021 sono state previste n. 2 progressioni verticali, ai sensi dell'art. 22 comma 15 d.lgs 75/2017, e precisamente n. 1 istruttore direttivo amministrativo, cat. D e n. 1 istruttore amministrativo, cat. C, per le quali sono state già avviate le procedure selettive;

Preso atto che, attualmente, risultano in servizio n. 114 dipendenti comunali e che dalla dotazione emergono n. 10 posti vacanti, derivanti dall'approvazione del piano dei fabbisogni di personale triennio 2021/2023 così come approvati dalla Giunta Comunale con deliberazioni n. 287 /2020 e 138/2021, unitamente alle unità di personale per le quali è previsto il reclutamento con il presente atto, per cui la dotazione organica risulta essere di 124 unità a fronte di posti ricoperti al 01.11.2021 pari a 114;



Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013, da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006, introdotto dall' art. 3 del d.l. nr. 90/2014, è pari a € 4.908.214,69;

Preso atto, pertanto, che, in ossequio all'art. 6 del d.lgs. 165/2001 e alle-Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con decreto del 08/05/2018, la spesa potenziale massima, costituita dalla spesa media del triennio 2011-2012- 2013, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 296/2006 è, come detto pari a €4.908.214,69,

Atteso che nel corso dell' anno 2022 interverranno n. 8 cessazioni;

Rilevato che a seguito delle predette cessazioni, al fine di assicurare la continuità dei servizi essenziali, l'Ente, nel formulare il piano del fabbisogno del personale 2022/2024, ha previsto l'assunzione delle figure professionali di cui alla proposta di delibera cui si rimanda, nel rispetto dei vincoli del nuovo regime assunzionale introdotto dal succitato D.L. n.34/2019:

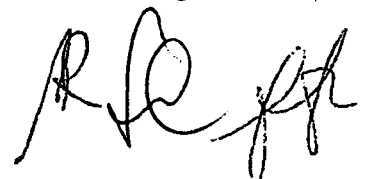
Considerato che:

- l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito dalla legge 122/2010 e s.m.i., in materia di lavoro flessibile, impone di non superare il 100% della spesa totale sostenuta nel 2009 per le stesse finalità, per gli enti virtuosi in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale e per il Comune di Nocera Superiore tale limite, come detto, è quantificato in €. 120.623,85;
- l'art.16, comma 1 -quater, del D.L n.113/2016, convertito con modificazioni nella L. n.160/2016, ha espressamente escluso dal limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art.9, comma 28, del D.L n.78/2010 le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del T.U.E.L. di cui al D.Lgs. n.267/2000;

Rilevato che, altresì, nel rispetto dei vincoli previsti dall'art. 9, comma 28 del D.L. n.78/2010 convertito nella legge n.122/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4 bis del D.L. n.90/2014 convertito nella legge n.114/2014, sono state previste per l'anno 2022 nr. 5 assunzioni a tempo determinato e che l'assunzione di n. 1 geometra, cat. C, a tempo determinato e parziale 50%, per 12 mesi, con inizio il 01/07/2021, ai sensi dell'art. 1, comma 69, della Legge 30 dicembre 2020, n. 278, terminerà il 30/06/2022::

Preso atto che

- l'Ente assicura la copertura delle quote d'obbligo per le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge n. 68 del 12.03.1999;
- l'Ente non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000, né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D.Lgs. n. 267/2000;
- la spesa prevista per le assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2022:
 - ammonta a complessive €. 119.421,16
 - assicura, così come disposto dall'art. 6 del D.M. del 17 marzo 2020 una graduale riduzione annuale del rapporto tra spese del personale ed entrate correnti conseguendo nell'anno 2025 il valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 dello stesso Decreto (allegato 2 della proposta di delibera);
 - assicura il mantenimento degli equilibri di bilancio;
 - rispetta nel triennio 2022/2024 il vincolo del contenimento della spesa, ai sensi dell'art.,1 comma 557 quater della legge n. 296/2006 e s.m.i., (legge finanziaria 2007), rispetto alla spesa di personale media sostenuta nel triennio 2011/2013, come risulta dall'allegato n. 3 alla proposta di deliberazione;



- o la spesa complessiva prevista per il personale a tempo determinato per l'anno 2021 pari a €. 71.092,97, come risultante dal prospetto di cui all'allegato n. 6 alla proposta di deliberazione, è inferiore al limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010,

Atteso che la programmazione di cui sopra è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022 e del bilancio pluriennale e avviene nel rispetto dei vincoli e delle facoltà assunzionali vigenti;

Accertato, altresì, che l'ente

- ha rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296) come da attestazione del Responsabile dell'Area Economica Finanziaria del 26/10/2021, prot. n. 28187;
- ha rispettato gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito, come da attestazione del Responsabile dell'Area Economica Finanziaria del 26/10/2021, prot. n. 28187;

rilevato che:

- non sono previste assunzioni per gli anni 2023-2024
- sono previste, per l'anno 2022, assunzioni a tempo indeterminato per € 119.421,16 nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- sono previste, per l'anno 2022, assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva pari a euro 71.092,97, inferiore alla spesa sostenuta nel 2009;
- le assunzioni previste assicurano, così come disposto dall'art. 6 del D.M. del 17 marzo 2020, una graduale riduzione annuale del rapporto tra spese del personale ed entrate correnti conseguendo nell'anno 2025 il valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 dello stesso Decreto, come si evince dall'allegato n. 2 alla proposta di delibera;
- le assunzioni previste con il presente atto rispettano il limite massimo di spesa potenziale (dotazione organica), identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 come risulta dall'allegato n. 3 alla proposta di delibera;
- la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, Dr. Angelo Padovano (SEF) e Dr. Gioacchino Bartiromo (RSU), ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

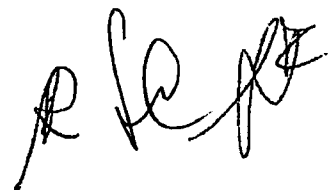
rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani 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;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006



- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

esprime

PARERE FAVOREVOLE alla proposta di deliberazione di Giunta comunale rimessa via pec il 27.10.2021, avente ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024".

L'08 novembre 2021

Il Collegio dei Revisori


Il Presidente

Dr.ssa. Luciana Catalano



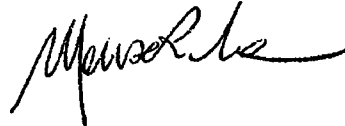
Il revisore

Dr. Antonello Frangiosa



Il revisore

Dr. Alfonso Raida



catalanoluciana

From:catalanoluciana**Sent:**Mon, 8 Nov 2021 21:00:27 +0100**To:**protocollo**Subject:**verbale n.15del 08.11.2021-Piano del Fabbisogno del Personale 2022-2024**Attachments:**parere n.15 del 08.11.2021 -Piano Fabbisogno di Personale 2022-2024 .pdf

Si invia, in allegato, parere in oggetto.

Distinti saluti
Il Presidente del Collegio dei Revisori
Luciana Catalano





www.comune.nocera-superiore.sa.it

**CITTA' DI
NOCERA SUPERIORE**

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA



Al Sindaco
All'Assessore al Bilancio
Al Segretario Generale
Al Responsabile del S.O. Risorse Umane
e p.c.
Al Collegio dei revisori

Oggetto: programmazione spesa del personale 2022-24. Aggiornamento parametro ex-L. 59/2019.

In vista della nuova programmazione della spesa del personale relativa al triennio 2022-2024, si rende necessario procedere all'aggiornamento dei "valori-soglia", basati sul rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti, ai sensi della legge n. 58/2019, cd. "Decreto Crescita", con riferimento ai dati disponibili dal rendiconto di gestione 2020, approvato con delibera di C.C. n. 16 del 21.4.2021.

La norma sopra citata, superando la logica del turnover, detta la nuova disciplina delle assunzioni a tempo indeterminato per i Comuni. I "valori-soglia" sono diversificati per fascia demografica, basati sul rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti. Più specificamente, sono previsti 2 valori soglia:

- *il rispetto del primo consente agli enti di fare assunzioni fino al raggiungimento dello stesso;*
- *il rispetto del secondo (più ampio), ma non del primo, consente agli enti di fare assunzioni nei limiti dalla spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto;*
- *il mancato rispetto di entrambi i valori determina per l'Ente l'obbligo di un percorso di graduale riduzione del rapporto fino a rientrare in detti valori entro il 2025.*

Al Comune di Nocera Superiore viene assegnato, in base alla sua dimensione demografica, un primo valore soglia del 27%.

Per la verifica della percentuale effettiva del rapporto tra la spesa di personale ed entrate correnti, la normativa richiamata richiede l'estrapolazione dalla contabilità dell'Ente dei seguenti parametri:

- **Spesa del personale:** impegni di competenza, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, risultanti dall'ultimo rendiconto approvato;
- **Entrate correnti:** media degli accertamenti di competenza degli ultimi tre rendiconti approvati;
- **FCDE:** fondo crediti di dubbia esigibilità assestato dell'ultima annualità considerata.

Per ottenere la percentuale effettiva relativa all'Ente sarà successivamente necessario rapportare la spesa del personale rettificata dell'IRAP all'entrata media, al netto del fondo.



Dalle elaborazioni effettuate emerge il quadro che segue:

Impegni spesa del personale 2020	€ 4.713.604,56	
entrate correnti	anno	media
€ 15.518.875,54	2018	€ 15.698.782,34
€ 15.571.307,94	2019	
€ 16.006.163,55	2020	
fcde assestato bilancio previsione 2020		€ 2.451.579,48
entrate nette		€ 13.247.202,86
rapporto		35,58%

Dai calcoli eseguiti sui dati di bilancio dell'Ente, aggiornati al rendiconto 2020, emerge la presenza di una spesa del personale superiore alla prima soglia ritenuta ottimale dalla normativa per la fascia demografica di collocazione, tenendo conto della capacità finanziaria corrente.

Per la fattispecie, la nuova disciplina della assunzioni prevede la necessità di verificare la ulteriore soglia per la programmazione da parte dell'Ente di un percorso di rientro. La ulteriore soglia assegnata all'Ente, per fascia demografica di collocazione, è pari al 31%.

Collocandosi il rapporto effettivo dell'Ente al di sopra anche della seconda soglia, sarà necessario programmare un percorso di rientro della spesa del personale, finalizzato al conseguimento entro il 2025 del valore soglia, anche applicando un turn-over inferiore al 100%. A decorrere dal 2025, l'eventuale registrazione di una permanenza del superamento del valore soglia comporterà l'applicazione di un tasso di turn-over del 30%, fino al conseguimento del valore soglia.

Giova svolgere le seguenti ulteriori considerazioni utili a supportare i necessari adeguamenti da apportare alla programmazione vigente. Si ritiene utile all'uopo rappresentare la differenza tra la spesa attesa e quella effettiva:

		differenza
Spesa effettiva 2020	€ 4.713.604,56	
spesa 1° soglia	3.576.744,77 €	1.136.859,79 €
spesa 2° soglia	4.106.632,89 €	606.971,67 €

Alla luce del quadro rilevato, una ipotesi di programmazione della spesa del personale - rispettosa al contempo dell'altro limite fisso del triennio "statico" di riferimento 2011-2013 posto dalla L. 296/2006, art. 1, comma 557 e s.m.i. e L. 114/2014, già quantificato in € 4.908.214,69 (comprensivo di irap) - la quale dimostri un percorso di graduale riduzione della spesa, finalizzato a rientrare nel limite indicato dalla normativa entro l'esercizio 2025 di € 3.576.744,77 (esclusa irap), può essere ritenuta compatibile con la norma.



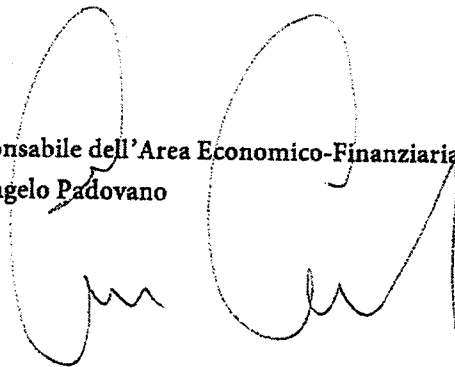
Tuttavia, una valutazione meno formalistica e che voglia tenere in considerazione la situazione effettiva dell'Ente induce ad ipotizzare che la significatività della differenza fra spesa attesa e spesa effettiva potrebbe rendere difficilmente conciliabile un percorso di rientro della spesa del personale al valore soglia entro il 2025 ed il mantenimento dell'efficienza gestionale della macchina amministrativa dell'Ente.

Si ritiene pertanto utile esprimere una considerazione anche relativa all'ipotesi di non raggiungimento dell'obiettivo oppure di constatazione a priori dell'impossibilità di raggiungerlo entro il 2025. Un tale esito non renderebbe illegittima una programmazione della spesa che preveda inevitabili sforamenti delle soglie previste dalla norma a tutto il 2025. Resta fermo l'obbligo di applicazione dall'esercizio successivo dei vincoli previsti dalla norma:

- di un turnover al 30%, nel caso di sfioramento della prima soglia (27%);
- di non superamento del rapporto fra la spesa del personale ed entrate correnti dell'ultimo rendiconto della gestione approvato, nel caso di sfioramento della seconda soglia (31%) ma non della prima soglia (27%).

Nocera Superiore (SA), Li 30.09.2021

Il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria
dott. Angelo Padovano

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'A' followed by a cursive name, positioned over the typed name of the signatory.



L. 68/99



Prospetto Informativo
on line

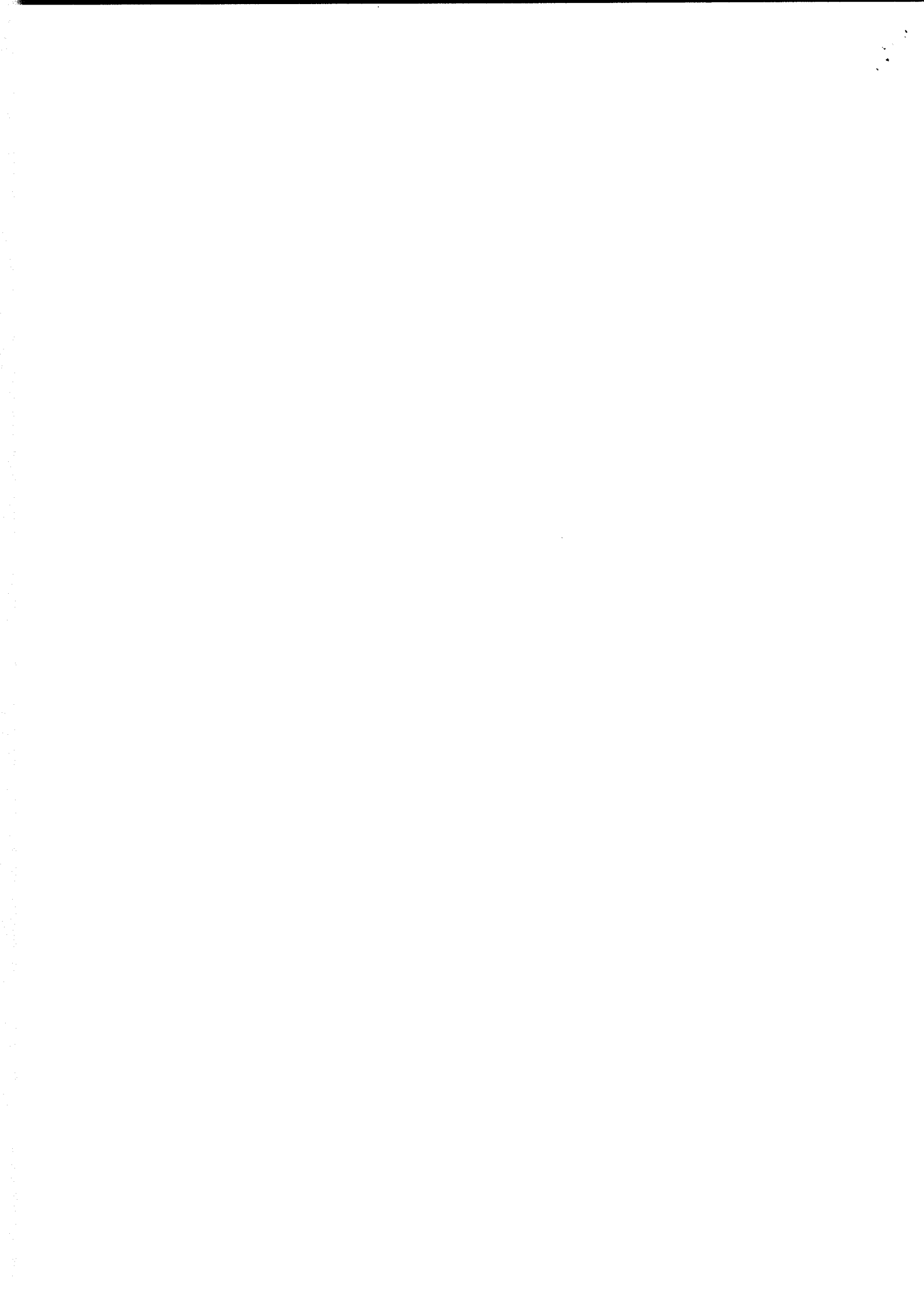
Ricevuta del prospetto	
Tipo comunicazione	01 - Prospetto informativo
Codice comunicazione	0506521C00065451
Data invio	12/01/2021 16:36:58
Protocollo sistema	00031777

Quadro 1	
Dati prospetto	
Data riferimento prospetto	31/12/2020
N° lavoratori in forza nazionale	118
Categoria azienda L. 68/99 art. 3 c. 1	A - Oltre i 50 dipendenti
Prospetto presentato dalla Capogruppo	N
Capogruppo estera	N
Nessuna assunzione aggiuntiva	
Dati aziendali	
Tipologia dichiarante	C - Datore Lavoro Pubblico
Codice fiscale	00231450651
Denominazione	COMUNE DI NOCERA SUPERIORE (SA)
Settore	84.11.10 - Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
CCNL	EP - PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
Comune sede legale	F913 - NOCERA SUPERIORE
Cap sede legale	84015
Indirizzo sede legale	GIACOMO MATTEOTTI 23-25
Telefono sede legale	0815169111
Fax sede legale	0815143532
PEC sede legale	risorseumane@pec.comune.nocera-superiore.sa.it
Codice fiscale referente	BRTGCH61D30F913G
Cognome referente	BARTIROMO
Nome referente	GIOACCHINO
Indirizzo referente	CORSO GIACOMO MATTEOTTI, 23-25
Comune referente	F913 - NOCERA SUPERIORE
CAP referente	84015
Telefono referente	081516245
Fax referente	0815169243
E-mail referente	gioacchino.bartiromo@comune.nocera-superiore.sa.it
Gradualità	
Sospensione a carattere nazionale	



Dati provinciali**Quadro 2**

Provincia	065 - SALERNO
Comune sede di riferimento	F913 - NOCERA SUPERIORE
Cap sede di riferimento	84015
Indirizzo sede di riferimento	corso giacomo matteotti, 23-25
Telefono sede di riferimento	0815169111
Fax sede di riferimento	0815143532
E-mail sede di riferimento	giocchino.bartiromo@comune.nocera-superiore.sa.it
Cognome Referente	BARTIROMO
Nome Referente	GIOACCHINO
N° posti previsti per centralinisti non vedenti (113/85)	1
N° posti previsti per massofisioterapisti non vedenti (403/71)	0
Dati relativi al personale dipendente	
N° Totale lavoratori dipendenti	118
<i>Lavoratori disabili L.68/99</i>	
N° Disabili in forza L.68/99 Tempo Pieno	6
<i>Centralinisti telefonici non vedenti</i>	
N° centralinisti telefonici non vedenti Tempo Pieno	1
<i>Terapisti della riabilitazione e massofisioterapisti non vedenti</i>	
N° terapisti della riabilitazione e massofisioterapisti non vedenti (l. 29/94) Tempo Pieno	0
<i>Telelavoro (art.23, D.Lgs.80/2015)</i>	
Numero lavoratori in telelavoro per intero orario contrattuale	0
<i>Categorie escluse</i>	
Categoria esclusa dal computo	N° di lavoratori appartenenti alla categoria
0011 - Personale non amministrativo (L.68/99 art.3 c. 4)	17
<i>Categorie Protette</i>	
Categorie protette in forza (L.68/99 art.18)	2
Di cui in forza al 17.1.2000	2
Dati relativi al personale non dipendente computabile nella quota di riserva	
<i>Lavoratori Disabili somministrati (art.34, co.3, D.Lgs.81/2015)</i>	
N° lavoratori disabili somministrati tempo pieno	0
<i>Lavoratori Disabili in convenzione (artt. 12-bis e 14)</i>	
N° lavoratori disabili in convenzione artt. 12-bis e 14 tempo pieno	0



Elenco lavoratori computabili

Codice fiscale	Cognome	Nome	Sesso	Data di nascita	Comune di nascita	% di disabilità	Data inizio rapporto	Tipologia contrattuale	Data fine rapporto (TD)	Qual. professionale (ISTAT)	Tipo ass. protetta	Orario sett. parttime / contratto	Cat. soggetto	Cat. Assunzione
BSLMCL61T55I438H	BASELICE	IMMACOLATA	F	15/12/1961	I438 - SARNO	100	15/07/1985	A.01.00 - LAVORO A TEMPO INDETERMINAT		4.2.2.3.0.2 - centralinista telefonico	D	36:00 / 36:00	D	NU
VCDVCN72S17F912J	VICIDOMINI	VINCENZO	M	17/11/1972	F912 - NOCERA INFERIORE	0	19/06/2009	A.01.00 - LAVORO A TEMPO INDETERMINAT		4.1.1.2.0.6 - impiegato amministrativo	A	36:00 / 36:00	D	NU
DPRMLG83C67F912E	DE PRISCO	MARIA LUGIA	F	27/03/1983	F912 - NOCERA INFERIORE	0	19/06/2009	A.01.00 - LAVORO A TEMPO INDETERMINAT		4.1.1.2.0.6 - impiegato amministrativo	A	36:00 / 36:00	D	NU
BTTGNN65D60F912I	BATTIPAGLIA	GIOVANNA	F	20/04/1985	F912 - NOCERA INFERIORE	0	05/11/2007	A.01.00 - LAVORO A TEMPO INDETERMINAT		4.1.1.2.0.6 - impiegato amministrativo	A	36:00 / 36:00	D	NU
PSNRSL72L53H703R	PISANTI	ERSILIA	F	13/07/1972	H703 - SALERNO	0	05/11/2007	A.01.00 - LAVORO A TEMPO INDETERMINAT		4.1.1.2.0.6 - impiegato amministrativo	A	36:00 / 36:00	D	NU
PNNLRA66C46C259D	PENNELLA	LAURA	F	06/03/1986	C259 - CASTEL SAN GIORGIO	0	05/11/2007	A.01.00 - LAVORO A TEMPO INDETERMINAT		4.1.1.2.0.6 - impiegato amministrativo	A	36:00 / 36:00	D	NU
SNICMN59S09F913K	SIANI	CARMINE	M	09/11/1989	F913 - NOCERA SUPERIORE		06/04/1994	A.01.00 - LAVORO A TEMPO INDETERMINAT		8.4.2.2.0.0 - Manovali e personale non qualificato della costruzione e manutenzione di strade, dighe e altre opere pubbliche	F	36:00 / 36:00	C	NU
PPELNS65A02H703D	PEPE	ALFONSO	M	02/01/1985	H703 - SALERNO		06/04/1994	A.01.00 - LAVORO A TEMPO INDETERMINAT		8.4.2.2.0.0 - Manovali e personale non qualificato della costruzione e manutenzione di strade, dighe e altre opere pubbliche	F	36:00 / 36:00	C	NU
DFLDNC62M04F913P	DE FALCO	DOMENICO	M	04/08/1982	F913 - NOCERA SUPERIORE	0	06/04/1994	A.01.00 - LAVORO A TEMPO INDETERMINAT		8.4.2.2.0.0 - Manovali e personale non qualificato della costruzione e manutenzione di strade, dighe e altre opere pubbliche	F	03:00 / 36:00	D	NU

Legenda

Codice assunzione protetta	Descrizione
A	Convenzione L. 68/99 art.11 c.1
B	Convenzione di integrazione lavorativa L. 68/99 art.11 c.4
C	Riconoscimento ex art.4 c.4 L.68/99
D	Centralinista (L. 113/85)



E	Massofisioterapista (403/71)
G	Convenzione art. 12
H	Convenzione art. 12bis
I	Convenzione art. 14
F	Nessuno dei precedenti
L	Riconoscimento ex art.4 c.3-bis L.68/99
M	Somministrazione Lavoratore Disabile con missione a TD (art.34 c.3 L.81/2015)
N	Somministrazione Lavoratore Disabile con missione a TI (art.34 c.3 L.81/2015)
O	Terapisti della riabilitazione (L.29/94)

Codice categoria assunzione	Descrizione
NU	Numerica
NO	Nominativa

Codice categoria soggetto	Descrizione
D	Disabile
C	Categorie Protette



Sospensione a carattere provinciale	
Stato sospensione	
Causale sospensione	
Data fine sospensione	
N° lavoratori sospensione	
Gradualità	
Gradualità	0
Esonero Parziale Autorizzato (sezione obbligatoria per le aziende in esonero parziale art.5, co.3 L.68/99)	
Stato	
Data atto	
Estremi atto	
Fino al	
Percentuale	
N° lavoratori in esonero	
Esonero Parziale Autocertificato (sezione obbligatoria per le aziende in esonero art.5, co.3-bis L.68/99)	
Data Autocertificazione	
Numero lavoratori 60 per mille	
Numero lavoratori in esonero	
Percentuale	
Convenzione	
Stato	
Data atto	
Estremi atto	
Tipologia di convenzione	
Numero di lavoratori previsti	
Data stipula	
Data scadenza	



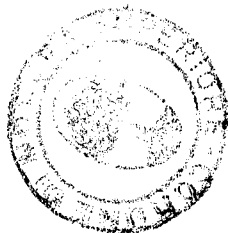
Riepilogo nazionale	
N° lavoratori Base computo art.3	93
N° lavoratori Base computo art. 18	93
Quota di riserva disabili	7
Quota di riserva Art. 18	1
N° posizioni esonerate	0
N° Disabili in forza (L.68/99 art.1)	7
N° Categorie protette in forza (L.68/99 art.18)	2
Quota Esuberti (L.68/99 art.18)	1
N° Scoperture disabili (L.68/99 art.1)	0
N° Scoperture categorie protette (L.68/99 art.18)	0
Sospensioni in corso	N

Dettaglio riepiloghi provinciali														
Provincia	N° Lavoratori base computo art.3	N° Lavoratori base computo art.18	Quota di riserva disabili	Quota di riserva Art. 18	N° Disabili in forza (L.68/99 art.1)	N° Categorie protette in forza (L.68/99 art.18)	N° posizioni esonerate	Categoria compensazione disabili	N° compensazione disabili	Categoria compensazione categorie protette	N° compensazione categorie protette	N° Scoperture disabili (L.68/99 art.1)	N° Scoperture categorie protette (L.68/99 art.18)	Sospensioni in corso
065 - SALERNO	93	93	7	1	7	2	0					0	0	N



Del che è verbale, letto e sottoscritto:

IL PRESIDENTE



IL SEGRETARIO GENERALE

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Certificasi dal sottoscritto messo comunale che copia della presente deliberazione è stata :

Affissa all'Albo Pretorio comunale il giorno:

10 NOV, 2021

per la prescritta pubblicazione di quindici giorni

consecutivi e vi rimarrà fino al

25 NOV 2021

Dalla Residenza Municipale

10 NOV, 2021

Il messo comunale

Pubblicata all'Albo Pretorio comunale il giorno _____

e contro di essa _____ sono state presentate
opposizioni.

Dalla Residenza Municipale _____

Il messo comunale

ESECUTIVITA'

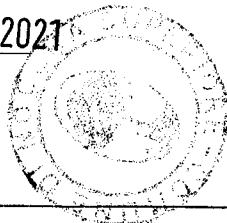
Il sottoscritto Segretario comunale certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il

10 NOV, 2021

ai sensi dell' art. 134 – Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n° 267

Dalla Residenza Municipale

10 NOV, 2021



Il Segretario generale

