

ALLEGATO 4

3.3 Sottosezione: Programmazione triennale dei fabbisogni di personale

In questa sottosezione si rappresentano la consistenza del personale al 31 dicembre 2023, unitamente alla descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti, la programmazione strategica delle risorse umane, in termini di numerosità e modalità di acquisizione di personale nel triennio di riferimento, modificazione dell'allocazione dello stesso (mobilità interne), nonché le politiche e azioni per la formazione del personale.

Nel corso del 2024 si completerà la programmazione 2023 di cui alle precedenti programmazioni nonché si procederà alla realizzazione della programmazione 2024/2026 come con la presente deliberazione integrata

In merito alla programmazione di cui alla DGU n. 125/2023 si precisa che nella stessa si è dato atto che *“la presente programmazione costituisce integrazione ed aggiornamento al documento di Unico di Programmazione 2024-2026, nonché integra il PIAO dell’Ente – adottato con DGC n. 31/2023 - SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO Sottosezione di programmazione “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale” e costituisce parte integrante del PIAO 2023/2025” e costituisce parte integrante del PIAO 2024 che verrà adottato*

Analogamente a quanto precede si procederà in occasione di ogni variazione o integrazione della programmazione che si rendesse necessaria in corso d'anno, che verrà adottata **con le medesime modalità, senza necessità di riapprovare il PIAO**. Di queste modifiche verrà dato atto, nel PIAO dell'anno successivo, mediante richiamo agli atti stessi.

Si rimanda alla deliberazione della Giunta dell'Unione n. 16/2023 in merito al dettaglio della normativa applicabile in materia di assunzioni presso l'Unione dei Comuni.

3.3.1 Consistenza del personale al 31/12/2023

Di seguito si rappresenta la consistenza del personale al 31/12/2023, anno precedente quello cui si riferisce questo documento, così come richiesto dall'art. 4, comma 1, lett. c) del DM 132/2022, articolata per categoria giuridica e profilo professionale e con indicazione del personale non a tempo indeterminato:

Personale al 31/12/2023 articolato per Area e Profilo Professionale				
Area		Profilo Professionale	dipendenti 31/12/2023	Note
DIRIGENTE		Dirigente Amministrativo	1	Tempo indeterminato
DIRIGENTE		Dirigente Tecnico	1	Tempo indeterminato
DIRIGENTE		Dirigente Contabile	2	1 dirigente in aspettativa ex art 110/5 D.Lgs 267/2000 ed 1 dirigente a t.d. ex art. 110/1, D.Lgs. 267/2000
	tot DIR		4	
FUNZIONARI ED E.Q.		Istruttore Amministrativo	7	
FUNZIONARI ED E.Q.		Istruttore Direttivo Contabile	2	
FUNZIONARI ED E.Q.		Istruttore Direttivo Ispettore	2	
FUNZIONARI ED E.Q.		Istruttore Direttivo Socio-Assistenziale	3	
FUNZIONARI ED E.Q.		Istruttore Direttivo Tecnico	3	
FUNZIONARI ED E.Q.		Istruttore Direttivo	2	

FUNZIONARI ED E.Q.		Ist Direttivo Culturale	1	
FUNZIONARI ED E.Q.		Istruttore Direttivo Farmacista	5	
FUNZIONARI ED E.Q.		Istruttore Direttivo Bibliotecario	1	
	tot D		26	
ISTRUTTORI		Istruttore Amministrativo	26	
ISTRUTTORI		Istruttore Professionale Educatore	1	
ISTRUTTORI		Istruttore Contabile	3	
ISTRUTTORI		Istruttore Tecnico	6	
ISTRUTTORI		Istruttore di Vigilanza	7	
ISTRUTTORI		Istruttore Culturale	2	
ISTRUTTORI		Istruttore Didattico	0	
	tot C		45	
OPERATORE ESPERTO	B3	Collaboratore Autista	2	
		Collaboratore Terminalista	6	
		Collaboratore Tecnico	5	
	B1	ESEC.AMMINISTRATIVO	5	
		Esecutore	2	
	TOT		20	
Tot dipendenti			95	

Al 31 dicembre 2023 erano inoltre in servizio, n. 1 somministrato contabile area dei Funzionari ed n. 1 t.d. art.90, D.Lgs. 267/2000 Area Istruttori.

Quadro normativo e vincoli di spesa

L'art. 33, comma 2, del cosiddetto "Decreto Crescita" (DL 30/04/2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28/06/2019, n. 58, come modificato dal comma 853 dell'art. 1 della legge 27/12/2019, n. 160 e dalla legge 28/02/2020, n. 8, di conversione del DL 30/12/2019, n. 162 c.d. Milleproroghe) ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali.

In particolare, 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, 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.

I valori soglia sono stati fissati dal Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e Finanze e dell'Interno in data 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27/04/2020.

In tema di assunzioni di personale da parte dei Comuni sono successivamente intervenuti il Ministero per la P.A. con propria circolare del 13 maggio 2020, e varie sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti, con proprie deliberazioni, quali in particolare: deliberazione sezione Toscana n. 61/2020, deliberazioni sezione Campania n. 111/2020/PAR8 e n. 97/2020/PAR9, deliberazione sezione Lombardia n. 74/20/PAR, deliberazione sezione Emilia Romagna n. 55/2020.

Considerato che questo Ente fa parte dell'Unione dei Comuni del Distretto ceramico, rileva a questi fini anche la deliberazione della sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 4/2021, la quale ha stabilito che nel calcolo del rapporto tra spesa personale/entrate correnti dell'Ente si

debbono includere le spese di personale afferibili alle convenzioni sottoscritte tra l'Unione ed i Comuni ad essa aderenti.

Il lavoro flessibile è consentito nel limite dettato dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (“...Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della L. 27/12/2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al D.Lgs. 267/2000....”) Si precisa che, secondo la vigente normativa, non sono ricompresi nel tetto/limite al lavoro flessibile dell'Ente:

- gli incarichi dirigenziali e di “alta specializzazione” conferiti ex art 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 (“Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato....”), espressamente citati nell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010;
- le assunzioni a tempo determinato per realizzare progetti PNRR, ex art.1, comma 1, del D.L. n. 80/2021 (“... Al di fuori delle assunzioni di personale già espressamente previste nel Piano nazionale di ripresa e resilienza, di seguito «PNRR», (...) le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR possono porre a carico del PNRR esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione (...) . Il predetto reclutamento è effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all'art.9, comma 28, del D.L. 31/5/2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30/07/2010, n. 122 e alla dotazione organica delle amministrazioni interessate. ...”).

Per approfondire quanto sopra sinteticamente riportato, si rimanda alla deliberazione della Giunta Comunale n. 125/2023 avente ad oggetto: “INTEGRAZIONE PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE 2023/2025 ANNUALITA' 2024 E CONSEGUENTE INTEGRAZIONE AL PIAO 2023, VERIFICA ECCEDENTARIETA' ANNO 2024 - APPROVAZIONE PROGRAMMAZIONE 2024/2026 - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA”.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

3.3.2.3 Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

a) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Un'efficace politica di gestione del personale è funzionale alla salvaguardia del corretto svolgimento delle funzioni istituzionali e dei correlati livelli di prestazioni dei servizi alla cittadinanza.

La programmazione delle risorse umane, attraverso l'analisi quali-quantitativa del personale presente e di quello necessario per l'erogazione dei servizi ed il funzionamento dell'ente, consente di definire le tipologie professionali e le competenze necessarie in funzione dei risultati da raggiungere, in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

ex circolare esplicativa del Ministro per la pubblica Amministrazione dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno verificando/conteggiando la spesa personale e le entrate del Comune di Fiorano Modenese (dati rendiconto 2022 con ricompresa tra la spesa di personale e le entrate dell'Ente la quota parte di spesa personale ed entrate dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico) il Comune di Fiorano Modenese ha un rapporto pari al 19.01%

CALCOLO RAPPORTO SPESA PESONALE/ENTRATE CORRENTI	
RENDICONTO 2022	
	PTFP 2024/2026
Numeratore	4.205.611,13
Denominatore	22.120.005,14
Percentuale	19,01%

In base alla percentuale il Comune di Fiorano Modenese:

suddetta

- a. rientra nella fattispecie enti virtuosi prevista dal comma 3 dell'art 6 del citato decreto interministeriale, e pertanto può incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006;
- b. per l'anno 2024 ha il seguente spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni - cioè lo spazio fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti:

		PTFP 2024/2026
a	Spesa di personale (a)	4.205.611,1
b	Entrate (b)	22.120.005,14
c	Percentuale (c)	27,00%
d	Tetto di spesa massimo teorico (d= c x b)	5.972.401,38
e	Valore massimo teorico di personale assumibile (e= d-a)	1.766.790,28

- c. ha un margine di espansione della spesa assunzionale annualità 2024 ex Tabella 2 DM 17 marzo 2020 come infra precisato:

In quanto Comune Modenese nel 2024,

	ANNO 2024
Spese di personale 2018	3.807.566,55
Percentuale di Tabella 2	22%
Valore massimo anno	837.664,64

considerazione di evidenziato il di Fiorano potrà procedere, ad effettuare

nuove assunzioni per complessivi € 837.664,64;

Nel rispetto del quadro normativo vigente e tenuto conto dei vincoli finanziari, l'ente programma nel triennio 2024/2026 quanto segue:

SELEZIONI MEDIANTE PROCEDURE CONCORSUALI

A. completamento di quanto previsto ex DGC 125/2023 mediante accesso dall'esterno (concorso ovvero, se esistenti scorrimento graduatorie approvate per medesimo profilo dall'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico nonché assunzioni attraverso utilizzo "concorso unico" salvo quanto diversamente dettagliato nei singoli profili) di cui alle precedenti programmazioni approvate ovvero:

- 1 Istruttore Amministrativo Cat. Protetta
- 1 Istr. Tecnico settore tecnico

B. modifica della programmazione 2024 di cui alla DGC 125/2023 come segue:

- cancellazione dell'assunzione di un Istruttore Direttivo Contabile presso il servizio ragioneria e assunzione dal 01/06/2024 di un Istruttore Contabile Area Istruttori;
- cancellazione dell'assunzione di un Istruttore Direttivo Archivistica - Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione - presso il Servizio Segreteria Generale ed assunzione di un Istruttore Amministrativo - Area Istruttori - presso il servizio URP dal 01/09/2024;
- cancellazione dell'assunzione di n. 1 Funzionario incaricato di EQ presso il servizio "Cultura Sport Associazionismo e Politiche Giovanili" ex D.Lgs. 165/2001 ex DGC 1/2023 già previsto in DGC 136/2021;

C. assunzione dal 01/07/2024 di un Istruttore Amministrativo - Area Istruttori - in considerazione della cessazione presso il Settore "Programmazione e Gestione del Territorio" di dipendente appartenente alla medesima area a far data dal 01/09/2024 (N.R.);

D. assunzione dal 01/07/2024 (data stimata di superamento periodo di prova) di un istruttore Tecnico - Area Istruttori - da assegnare al Settore "Programmazione e Gestione del Territorio" servizio LLPP in conseguenza delle dimissioni della dipendente G.I;

E. assunzione di due Istruttori Direttivi Tecnici - Area dei Funzionari ed Incaricati di EQ - a far data dal 01/05/2024 e dal 01/07/2024 da assegnare al Settore "Programmazione e Gestione del Territorio" alla luce delle dimissioni delle dipendenti M.F e L.F.;

F. assunzione di un Istruttore Direttivo Amministrativo - Area dei Funzionari ed Incaricati di EQ - a far data dal 01/10/2024 da assegnare al Servizio Istruzione alla luce delle dimissioni del dipendente M.R.;

G. assunzione dal 01/05/2024 di un istruttore Tecnico - Area Istruttori - da assegnare al Settore "Programmazione e Gestione del Territorio" in conseguenza delle dimissioni della dipendente O.P.;

H. assunzione dal 01/05/2024 di un Ispettore PM - Area dei Funzionari ed Incaricati di EQ - da assegnare al Servizio Autonomo PM;

I. assunzione dal 01/10/2024 di un Agente PM - Area Istruttori - da assegnare al Servizio Autonomo PM in conseguenza delle dimissioni del dipendente (A.C);

L. assunzione dal 01/05/2024 di un Istruttore Amministrativo - Area Istruttori - in considerazione della cessazione presso il servizio Istruzione di dipendente appartenente alla medesima area a far data dal 15/04/2024 (G.D) (si precisa che la predetta assunzione è subordinata alla condizione sospensiva del decorso o rinuncia al diritto alla conservazione del posto)

SELEZIONI MEDIANTE PROGRESSIONI TRA LE AREE

CONSIDERATO CHE:

- l'art. 15 del CCNL Funzioni locali 2019-2021, sottoscritto il 16/11/2022, disciplina le progressioni tra le aree. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del PTFP, gli enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:

sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio o comunque sulle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

- l'art. 13 comma 6 del CCNL 16/11/2022 in relazione alla progressioni tra le aree prevede che, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del suddetto CCNL e pertanto in deroga al possesso del titolo di studio previsto per l'esterno.

- con DGU n. 70/2023 è stato approvato il Regolamento stralcio per le progressioni tra le aree, previo confronto con le O.O.S.S. e la RSU sui criteri applicativi.

RICORDATO CHE le progressioni sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018. Il Comune di Fiorano Modenese si avvale della possibilità di utilizzare nell'arco del triennio considerato l'importo

massimo previsto pari ad euro 13.333,12 (compresa quota monte salari relativa al personale dell'ente distaccato integralmente su funzioni conferite presso l'unione dei comuni del distretto Ceramico)

DATO ATTO CHE - ex parere ARAN CFL 207/2023 – il costo delle progressioni verticali, al netto degli oneri riflessi ed IRAP è il seguente:

passaggio dall'area degli Operatori all'area degli Operatori Esperti: € 821,48

passaggio dall'area degli Operatori Esperti all'area degli Istruttori: € 2.563,00

passaggio dall'area degli Istruttori all'area dei Funzionari Incaricati di EQ: € 1.979,00

Sentiti i dirigenti di riferimento con riferimento alle selezioni in parola, si ritiene di prevedere nel corso dell'annualità 2024 le seguenti progressioni:

Settore I

- n. 1 unità al profilo di Istruttore Amministrativo – Area Istruttori - Servizio Demografici;
- n. 1 unità al profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo – Area Funzionari – Servizio Comunicazione ed Informazione;
- n. 1 unità al profilo di Istruttore Direttivo Culturale – Area Funzionari ed Elevata Qualificazione – Servizio Cultura Sport Associazionismo e Politiche Giovanili;

Settore II

- n. 1 unità al profilo di Istruttore Direttivo Contabile – Area Funzionari ed Elevata Qualificazione – Servizio Ragioneria;

Settore “Amministrazione e Gestione Risorse Umane” (UNIONE)

- n. 1 unità al profilo di Istruttore Amministrativo – Area Istruttori - Area Giuridica;

Settore “Politiche Sociali” (UNIONE)

- n. 1 unità al profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo – Area Funzionari ed Elevata Qualificazione – Ufficio di Piano;

ANNO 2025 Assunzioni a tempo indeterminato mediante accesso dall'esterno (concorso ovvero, se esistenti scorrimento graduatorie approvate per medesimo profilo dall'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico): Nessuna

ANNO 2026 Assunzioni a tempo indeterminato mediante accesso dall'esterno (concorso ovvero, se esistenti scorrimento graduatorie approvate per medesimo profilo dall'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico): Nessuna

Alla luce della programmazione a tempo indeterminato sopra dettagliata la quota residua di espansione della spesa assunzionale in capo al Comune di Fiorano Modenese, nel 2024 risulta essere la seguente:

ANNO 2024: € 103.514,37 [ovvero: 388.363,21 + 107.039,55 – 374.199,39 € - 17.686,00 €].

Di seguito dettaglio dello spazio assunzionale utilizzato:

- a. viene recuperata sull'annualità 2024 la seguente quota di espansione di spesa personale:

Istruttore Direttivo Contabile	Area Funzionari ed incaricati di EQ	1	+ 35.679,85 €	35.679,85 €
Istruttore Direttivo Archivist	Area Funzionari ed incaricati di EQ	1	+ 35.679,85 €	35.679,85 €
Istruttore Direttivo Culturale	Area Funzionari ed incaricati di EQ	1	+ 35.679,85 €	35.679,85 €
	totale		107.039,55 €	107.039,55 €

b. viene utilizzata la seguente quota di espansione di spesa:

Profilo	AREA	n.	Spesa per categoria	Spesa complessiva
Istruttore Contabile	Istruttori	1	33.068,57 €	33.068,57 €
Istruttorie Tecnico	Istruttori	2	33.068,57 €	66.137,14 €
Istruttore Amministrativo	Istruttori	2	33.068,57 €	66.137,14 €
Istruttore Amministrativo	Istruttori	1	33.068,57 €	33.068,57 €
Ispettore	Funzionari E.Q.	1	35.679,85 €	35.679,85 €
Istruttore Direttivo Tecnico	Funzionari E.Q.	2	35.679,85 €	71.359,70 €
Istruttore Amministrativo Direttivo	Funzionari E.Q.	1	35.679,85 €	35.679,85 €
Agente PM	Istruttori	1	33.068,57 €	33.068,57 €
				374.199,39 €

C. Quota di espansione della spesa utilizzata per le procedure verticali:

Profilo	AREA	n.	Quota differenziale (NO OR)	Quota differenziale (SI OR)	NOTE
Istruttore Amministrativo		1	€ 2.563,00	3.475,68	Categoria provenienza B - Servizio Demografici
Istruttore Amministrativo		1	€ 2.563,00	3.475,68	Categoria provenienza B - Servizio Personale - area giuridica
Istruttore Amministrativo Direttivo		1	€ 1.979,00	2.683,66	Categoria provenienza C - Settore Politiche sociali Ufficio di Piano
Istruttore Culturale Direttivo		1	€ 1.979,00	2.683,66	Categoria provenienza C - Settore I Servizio Cultura Sport Associazionismo e Politiche Giovanili
Istruttore Amministrativo Direttivo		1	€ 1.979,00	2.683,66	Categoria provenienza C - Servizio Comunicazione
Istruttore Contabile Direttivo		1	€ 1.979,00	2.683,66	Categoria provenienza C - Servizio Ragioneria

Totale			13.042,00	17.686,00	
--------	--	--	-----------	-----------	--

Includendo le azioni assunzionali di cui sopra, si verifica inoltre il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024, entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e dagli spazi assunzionali concessi dal DM 17/03/2020, nei seguenti valori:

SPESA 2018	+	SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2	≥	SPESA 2024
3.807.566,55	+	837.664,64	≥	4.477.711,83

b) verifica del rispetto del tetto di spesa per il lavoro flessibile

Con riferimento al quadro normativo ed ai vincoli di spesa applicabili ai Comuni, di seguito breve sintesi normativa e giurisprudenziale:

il tempo determinato e le altre forme di lavoro flessibile dell'Ente è contenuta nell'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 come modificato dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. 90/2014 in forza del quale:

“(…) a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni (…) possono avvalersi di personale a tempo determinato (…) nel limite del 50% della spesa sostenuta per la stessa finalità nell'anno 2009.

(…) a decorrere dal 2013 gli Enti Locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale istruzione pubblica e del settore sociale (…) le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli Enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della L. 27 dicembre 2006 n. 296 (…) Resta fermo che comunque la spesa non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (…) Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale (…)” (cfr. deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie N. 2/SEZAUT/2015/QMIG).

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 100/2016 con la quale è stato rideterminato il tetto lavoro flessibile ANNO 2009 in complessivi € 187.632,29;

RICHIAMATA l'attuale normativa in materia di lavoro flessibile presso gli Enti Locali;

DATO ATTO altresì che le attuali assunzioni a tempo determinato in essere sul Comune di Fiorano Modenese per il 2022 e quelle di cui alla presente delibera permettono comunque il rispetto del limite – ex art. 9, comma 28 D.L. 78/2010.

La spesa per lavoro flessibile – ANNO 2024 – utilizzata alla luce della presente e pregresse programmazioni assunzionali è € 157.300,00 come da prospetto di cui sotto:

Limite tetto lavoro flessibile ANNO 2009 ex all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010	
	2024
Assunzione Art. 90 oneri diretti – oneri riflessi – IRAP (conclusione contratto maggio 2024)	€ 17.500,00
Quota tetto lavoro flessibile dell'Unione Comuni Distretto Ceramico	€ 23.500,00
Quota lavoro flessibile per esigenze straordinarie e sopravvenute Servizio ragioneria (6 mesi)	€ 20.000,00
Quota tetto lavoro disponibile al dirigente del personale	€ 30.000,00
Contratto di somministrazione presso il servizio istruzione	€ 10.000,00
Contratto di somministrazione presso il servizio Farmacia	€ 18.000,00
Contratto di somministrazione c/o il servizio URP	€ 36.300,00
Proroga contratto Agente di PL	€ 2.000,00
TOTALE tetto flex utilizzato	€ 157.300,00

Si rilascia autorizzazione al Dirigente del Settore “Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane” di procedere alla sottoscrizione di contratti di lavoro flessibile che nel corso dell'anno 2024 si rendessero necessari al fine di garantire la funzionalità dei servizi (sostituzioni di personale assente con diritto alla conservazione del posto) nel rispetto del seguente tetto/limite ovvero: € 30.000,00;

c) Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Il Comune di Fiorano Modenese non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

1. ha effettuato con la deliberazione 125/2023 la ricognizione delle eccedenze di personale – ANNO 2024;
2. sebbene, anche a causa delle recenti interruzioni di rapporti di lavoro, attualmente non in regola con gli obblighi di legge in merito alle assunzioni obbligatorie di categorie protette (art. 7, comma 6, del D.L. 31/8/2013, n. 101, convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 30/12/2013, n. 125) è in fase di completamento la procedura assunzionale prevista come da convenzione già in essere con l'ufficio del collocamento mirato regionale, sede territoriale di Modena;
3. ha rispettato il principio del pareggio di bilancio: il rendiconto 2022, il bilancio di previsione 2024/2026 presenta un risultato di competenza non negativo come previsto all'art. 1 c. 820 L.145/2020

4. ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilanci consolidati di riferimento ed il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. 113/2016);
5. ha certificato i crediti commerciali delle fatture, dei pagamenti e del debito al 31/12/2021 ai sensi della vigente normativa;
6. non versa in situazione strutturalmente deficitaria così come definita dagli artt. 242 e 243 del D.Lgs. n. 267/2000;
7. nell'anno 2022 ha rispettato l'obbligo posto dall'art. 1, comma 557, della legge 27/12/2006, n. 296 (finanziaria 2007), e successive modifiche ed integrazioni, di progressiva riduzione (fino al 2013) o di contenimento (dal 2014) della spesa di personale, composta e calcolata nei modi indicati dall'art. 557-bis della medesima legge 27/12/2006, n. 296 e dalla circolare MEF n. 9/2006 (nonché nelle delibere della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, n. 9/2010/AUT/INPR del 16/4/2010 e n. 15 del 30/6/2010) e, pertanto, non vige il divieto di assunzioni di personale a qualsiasi titolo di cui all'art. 76, comma 4, della legge 6/8/2008, n. 133, di conversione del D.L. 25/6/2008, n. 112;
8. ha una spesa di personale per l'anno 2024, come da bilancio di previsione 2024/2026 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 62/2023, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006, inferiore al valore medio della spesa del triennio 2011-2013 (triennio precedente alla data del 12/8/2014 di entrata in vigore del comma 557-quater della legge n.296/2006);
9. con l'adozione del PIAO 2024/2026 approva altresì:
 - a. il piano delle performance di cui all'art. 10 D.Lgs. 150/2009, in coerenza con il dettato dell'art. 169 comma 3 bis del D.Lgs. 267/2000, aggiunto dall'art. 9 comma 2 lettera g-bis del D.L. 174/2012;
 - b. il Piano delle azioni positive;

d) Verifica assenza situazioni di soprannumero e/o eccedenza di personale

Per l'anno 2024 l'ente ha effettuato con esito negativo ex DGC n. 125/2023 la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da attestazioni dei dirigenti agli atti del Settore "Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane".

3.3.2.2 Dotazione Organica

La vigente dotazione organica del Comune di Fiorano Modenese, come determinata da ultimo con deliberazione della Giunta n. 1/2023, è data esclusivamente dal personale in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato ex art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000, sia dipendente che dirigente, alla data di adozione della predetta delibera nonché dai posti dotazionali ancora vacanti alla data di adozione della delibera in quanto inseriti in piani occupazionali già approvati dall'Ente, ma non ancora completati, o previsti all'interno della programmazione per il triennio 2024/2026

Nella tabella che segue non sono ricompresi i posti dotazionali coperti a tempo determinato, in considerazione della loro caratteristica di non rispondere ad esigenze ordinarie dell'Ente, mentre i posti dotazionali coperti con part-time, ove fossero presenti, sarebbero comunque considerati posti in dotazione a tempo pieno.

2024/2025/2026			
Area	POSTI DOTAZIONALI ALLA LUCE DELLA PRESENTE PROGRAMMAZIONE	POSTI DOTAZIONALI COPERTI E/O INDISPONIBILI ALLA DATA ATTUALE	POSTI VACANTI
Dirigenti	4	4 (*)	0
Funzionari ed E.Q.	35	30	5
Istruttori	58	50	8
Operatori Esperti	20	20	0
	117	104	13

(*) 1 dirigente contabile in aspettativa ex art 110/5 D.Lgs 267/2000 ed 1 dirigente contabile a t.d. art 110/1 D.Lgs 267/2000

3.3.2.3 Stima del trend delle cessazioni dal servizio

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, nel triennio 2024-2026 si prevedono le seguenti cessazioni di personale:

Anno	Unità	Cat.	Profilo professionale	Settore / Servizio
2024	1	Op.esperto	coll.terminalista	servizio ragioneria e finanze
2024	1	Istruttore	istr.amm.vo	servizio UEA
2025	1	Op.esperto	coll. Autista	trasporto scolastico
2026	1	Op.esperto	coll.terminalista	servizio biblioteca/ludoteca

3.3.2.4 Stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale

Allo stato, nel triennio di programmazione non sono previste esternalizzazioni / internalizzazioni di servizi o altre modifiche organizzative o funzionali di rilevanza tale da richiedere una particolare discontinuità nel profilo delle risorse umane necessarie in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

L'impegno poi che il Comune ha nell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) rende necessario che l'ente sappia cogliere le opportunità adattandole alle esigenze del proprio territorio secondo un principio di sussidiarietà e che sia assicurato il coordinamento e il monitoraggio attento dell'avanzamento degli interventi stessi al fine del rispetto della tempistica estremamente ristretta prevista per la loro realizzazione. Sono evidenti la complessità, peculiarità ed eccezionalità di tutte le attività necessarie per la presentazione dei progetti di candidatura per accedere ai finanziamenti previsti nel PNRR, nonché delle relative fasi di gestione amministrativa e finanziaria, progettazione esecutiva, realizzazione, monitoraggio e rendicontazione, e l'impatto che tutto ciò ha sull'attività amministrativa, tecnica e finanziaria dell'ente.

La programmazione delle assunzioni, quindi, deve necessariamente tenere conto della eventuale necessità di acquisire, a tempo determinato, figure tecniche altamente specializzate per l'integrazione della dotazione di quegli uffici che devono realizzare i progetti, di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, collegati agli interventi previsti nel PNRR.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse umane / strategia di copertura del fabbisogno

In un contesto complessivo che ha visto per lungo tempo la riduzione delle assunzioni ed il continuo mutamento del quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale, l’ente deve necessariamente contemperare le capacità assunzionali con l’esigenza di garantire il buon funzionamento della “macchina comunale”, assicurando nei prossimi anni anche quel “ricambio generazionale” e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, alla innovazione e alla modernizzazione dell’azione amministrativa, rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal recente CCNL 16/11/2022 per il personale degli enti locali, secondo il quale dal 1/4/2023 le categorie di ascrizione del personale (A, B, C, D) sono state sostituite con quattro nuove Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e con nuovi profili professionali al loro interno.

Alla luce dei recenti Decreti del Ministro per la pubblica amministrazione 22/07/2022 e 22/09/2022, che hanno definito le linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali di personale da parte delle amministrazioni pubbliche e per l’accesso alla dirigenza pubblica, nella programmazione e nello svolgimento delle procedure selettive sarà inoltre necessario porre maggiore attenzione alle competenze trasversali, intese come il set di comportamenti organizzativi che rappresentano l’espressione delle capacità trasversali e delle attitudini individuali rilevanti per svolgere “con successo” il proprio ruolo, considerato che i requisiti di ruolo non possono più limitarsi all’insieme delle conoscenze e delle competenze tecnico-specialistiche necessarie per svolgere specifici compiti lavorativi (il “cosa” deve essere fatto), ma al contrario devono considerare anche le dimensioni comportamentali di carattere trasversale, riferite cioè al “come” svolgere il lavoro in modo efficace.

Nei nuovi concorsi, quindi, sarà necessario valutare non solo il “sapere” ma anche il “saper fare” e il “saper essere”, da accertare non solo tramite le classiche prove scritte, ma anche attraverso prove situazionali e colloqui motivazionali, al fine di valorizzare le competenze e le soft skill. Al fine di una più efficiente allocazione, all’interno dell’ente, del personale in servizio e di quello di nuova assunzione, resta sempre consentita la possibilità che la definitiva assegnazione ai servizi del personale assunto a tempo indeterminato possa essere variata in caso di esperimento di procedure di mobilità interna.