

### 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).

Nel corso del 2024 come previsto con la DGC n. 171/2023:

- l’Ente ha verificato l’assenza di personale eccedentario ai sensi dell’art 33 del D.Lgs 165/2001;
- l’Ente ha rideterminato la dotazione organica 2023/2025;
- ha stabilito di completare la programmazione 2023 di cui alle precedenti programmazioni nonché procedere alla realizzazione della programmazione 2023/2025 annualità 2024 dettagliata.

In merito alla programmazione di cui alla DGC n. 171/2023 si precisa che nella stessa si è dato atto che *“la presente programmazione costituisce integrazione ed aggiornamento al documento di Unico di Programmazione 2023-2025 nonché integra il PIAO dell’Ente – adottato con DGC n. 106/2022 - SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO Sottosezione di programmazione “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale” e costituisce parte integrante del PIAO 2023”;*

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.

#### 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:

Al 31 dicembre 2023 erano inoltre in servizio, n. 1 somministrato di cat. D (Farmacista) ed n. 1 t.d. art. 90, D.Lgs. 267/2000 nonché un Dirigente Amministrativo ex art 110, 1 comma, del D.Lgs 267/2000 ed un t.d. agente.

INQUADRAMENTO AL 31/12/2023 DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	NUMERO
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO-DIR *ART110	1
DIRIGENTE CONTABILE-DIR	1
DIRIGENTE TECNICO-DIR	1
tot DIR	3
FUNZ.FARMACISTA COLLAB.	1
FUNZ.TECNICO	1
FUNZIONARIO	1
ISTR.DIR.AMMINISTRATIVO	5
ISTR.DIR.CONTABILE	1
ISTR.DIR.ISPETTORE	2
ISTR.DIR.SOCIO-ASSISTENZIALE	1

ISTR.DIR.TECNICO	4
ISTR.DIRETTIVO	8
FARMACISTA	4
tot FUNZ	28
ISTR.AMMINISTRATIVO	30
ISTR.INFORMATICO	1
ISTR.CONTABILE	6
ISTR.TECNICO	3
ISTR.VIGILANZA	9
ISTR.DIDATTICO	1
ASSISTENTE TECNICO	1
tot ISTR	51
ESECUTORE CUOCA	1
INSERVIENTE	1
COLL.AUTISTA	2
COLL.TERMINALISTA	2
COLL.NOTIFICATORE	1
ESEC.AMMINISTRATIVO	1
ESEC.COMMESSO	1
tot OPER ESP	9
tot dipendenti	91

### 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. 171/2023, di approvazione della programmazione assunzionale 2023/2025.

### **3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane**

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.

#### **3.3.2.3 Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa**

##### **a) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato**

Alla luce dell'attuale normativa ed 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 Maranello (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 Maranello ha un rapporto pari al 19,64%

Numeratore(SPESE PERSONALE)	DI	4.276.281,88
Denominatore (MEDIA ENTRATE)		21.777.269,42
Percentuale		19.64%

In base alla suddetta percentuale il Comune di Maranello:

- 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:

		<b>PTFP 2024/2026</b>
a	Spesa di personale (a)	4.276.281,88
b	Entrate (b)	21.777.269,42
c	Percentuale (c)	27,00%
d	Tetto di spesa massimo teorico (d= c x b)	<b>5.879.862,74</b>
e	Valore massimo teorico di personale assumibile (e= d-a)	1.603.508,86

L'Ente ha un margine di espansione della spesa assunzionale annualità 2024 ex Tabella 2 DM 17 marzo 2020 come infra precisato:

	<b>2024</b>
Spese di personale 2018	4.006.438,05
Percentuale di Tabella 2	22%
Valore massimo anno	881.416,37

Questo Ente, nel rispetto del quadro normativo vigente e tenuto conto dei vincoli finanziari, ha l'esigenza di integrare ed approvare la programmazione 2024/2026 dell'ente assunzionale come infra dettagliata:

## **ANNO 2024**

### **SELEZIONI MEDIANTE PROCEDURE CONCORSUALI**

1. completamento nel corso del 2024 delle programmazioni assunzionali di cui alle precedenti programmazioni - DGC 171/2023 - per le quali al momento non si è ancora effettuata la determina di assunzione ovvero:
  - assunzione di un Istruttore Amministrativo area Tecnica ex D.G.C. 40 DEL 28/03/2023 integralmente riservata alle categorie protette di cui all'art 1 della L 68/1999;
2. cancellazione delle seguenti assunzioni di cui alla precedente DGC 171/2023 alla luce delle mutate esigenze organizzative dell'ente:
  - assunzione di un Istruttore Amministrativo presso la Polizia Locale ex DGC 157/2021, posto integralmente riservato a personale interno ex art. 52 D.Lgs. 165/2011;
  - assunzione di 1 Ispettore presso la Polizia Locale ex D.G.C. 40 DEL 28/03/2023 successivamente confermata con la DGC 171/2023;
  - assunzione di un Dirigente Area Amministrativa Affari Generali, ex D.G.C. 40 DEL 28/03/2023
  - assunzione di un Istruttore Tecnico presso il Servizio Ambiente dal 01/09/2024 per sostituzione di dipendente dimissionario (ex F.T.), prevedendo che tale assunzione sia integralmente riservata a soggetti di cui all'art.18 della legge 12 marzo 1999 n. 68
3. assunzione delle seguenti figure professionali:
  - dal 01/05/2024 e dal 1/12/2024 a tempo pieno ed indeterminato mediante procedure concorsuale o scorrimento graduatoria di due Agente PM – Area Istruttori – c/o servizio Autonomo Polizia Locale. Uno in sostituzione di personale dimissionario per collocamento a riposo (ex A.M.) ed uno in sostituzione di personale assegnato a profilo professionale diverso (S.P);
  - dal 01/05/2024 a tempo pieno ed indeterminato mediante procedure concorsuale o scorrimento graduatoria di un Istruttore Direttivo Amministrativo – Area Funzionari ed EQ – da assegnare all'ufficio ambiente a potenziamento del servizio stesso;
  - assunzione – mediante preventiva procedura di mobilità volontaria ex D.Lgs 165/2001 e solo a seguire eventuale procedura concorsuale - di un Operatore Esperto, profilo esecutore amministrativo, presso l'Area “Area Amministrativa Affari Generali” dal 01/09/2024 per sostituzione di dipendente dimissionario (G.C.), prevedendo che tale assunzione sia integralmente riservata a soggetti di cui all'art.18 della legge 12 marzo 1999 n. 68 in mobilità.

## **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 Maranello si avvale della possibilità di utilizzare nell'arco del triennio considerato l'importo massimo previsto pari ad euro 13.873,07 (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

- ex parere ARAN CFL 209/2023 gli enti possono decidere di stanziare, in aggiunta alle risorse di cui allo 0.55% del m.s. 2018 *"(...) ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale"* ed in tal caso *"(...) dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse)"*.

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

#### Servizio Autonomo Polizia Locale

- n. 1 unità al profilo di Istruttore Direttivo Ispettore – Area Funzionari ed Elevata Qualificazione – Polizia Locale;
- n. 1 unità al profilo di Istruttore Amministrativo – Area Istruttori - Polizia Locale;

#### Area 1 "Area Amministrativa Affari Generali"

- n. 1 unità al profilo di Istruttore Amministrativo – Area Istruttori - Biblioteca;
- n. 1 unità al profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo – Area Funzionari ed Elevata Qualificazione – Servizi Demografici;
- n. 1 unità al profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo – Area Funzionari ed Elevata Qualificazione – Servizio Commercio;

#### Servizio Ufficio Unificato Intercomunale Pubblicità e Affissioni (UNIONE)

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

Area 2 “Economico Finanziaria”

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

Area 3 “ Area Tecnica”

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

In considerazione del parere ARAN CFL 209/2023 l'amministrazione definisce di destinare alle progressioni tra le aree di cui all'art 13 comma 6 del CCNL 16/11/2022 ulteriori € 5.130,34 per finanziare due progressioni dall'area degli Operatori Esperti all'area degli Istruttori alla luce dell'aver garantito – con la presente programmazione n. 2 unità area Istruttori con accesso dall'esterno.

Alla luce della programmazione approvata con DGC 171/2023 e della programmazione a tempo indeterminato sopra dettagliata la quota residua di espansione della spesa assunzionale in capo al Comune di Maranello, nel 2024 risulta essere la seguente:

ANNO 2024: € 605.170,37 [ovvero: 581.572,37- € 135.613,00 + € 184.942,00-25.731,00 €].

Di seguito dettaglio dello spazio assunzionale utilizzato:

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

Profilo	Area	n.	Spesa per categoria	Spesa complessiva
Dirigente a tempo indeterminato	Dirigenziale	1	€ 80.040,00	€ 80.040,00
Istruttore Amministrativo	Istruttori	1	€ 34.100,00	€ 34.100,00
Ispettore	Funzionari ed incaricati EQ	1	€ 36.702,00	€ 36.702,00
Istruttore Tecnico (cat protetta)	Istruttori	1	€ 34.100,00	€ 34.100,00
	totale		+ € 184.942,00	€ 184.942,00

- viene utilizzata la seguente quota di espansione di spesa:

Profilo	Area	n.	Spesa per categoria	Spesa complessiva
Agente PM	Istruttori	2	€ 34.100,00	68.200,00 €

Istruttore Direttivo Amministrativo	Funzionari ed incaricati EQ	1	€ 36.702,00	€ 36.702,00
Esecutore Amministrativo	Operatore Esperto	1	€ 30.728,00	€ 30.711,00
				€ 135.613,00

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

Profilo	Area/Servizio	n.	Quota differenziale (NO OR)	Quota differenziale (SI OR)	NOTE
Istruttore Amministrativo	PL	1	€ 2.563,00	3.475,68	Categoria provenienza B - Servizio Autonomo PL
Istruttore Amministrativo	Biblioteca	1	€ 2.563,00	3.475,68	Categoria provenienza B - Servizio Biblioteca
Istruttore Direttivo Contabile	Affissioni	1	€ 1.979,00	2.683,66	Categoria provenienza C - Ufficio Affissioni
Istruttore Direttivo Contabile	Ragioneria	1	€ 1.979,00	2.683,66	Categoria provenienza C - Servizio Ragioneria
Istruttore Direttivo Amministrativo	Demografici	1	€ 1.979,00	2.683,66	Categoria provenienza C - Servizi Demografici
Istruttore Direttivo Amministrativo	Commercio	1	€ 1.979,00	2.683,66	Categoria provenienza C - Servizio Commercio
Istruttore Direttivo Amministrativo	Tributi	1	€ 1.979,00	2.683,66	Categoria provenienza C - Servizio Tributi
Istruttore Direttivo Tecnico	Urbanistica	1	€ 1.979,00	2.683,66	Categoria provenienza C - Servizio Urbanistica
Istruttore Direttivo Ispettore	Polizia Locale	1	€ 1.979,00	2.683,66	Categoria provenienza C - Polizia Locale
Totale			18.979,00	25.731,00	

## SELEZIONI MEDIANTE PROCEDURE CONCORSUALI

ANNO 2025

a. assunzione dal 01/05/2025 a tempo pieno ed indeterminato – previo esperimento della mobilità volontaria - mediante procedura concorsuale o scorrimento graduatoria di un Istruttore Direttivo Contabile – Area Funzionari ed Incaricati EQ – c/o servizio Tributi in sostituzione di personale dimissionario per collocamento a riposo (ex L.L.);

Dettaglio espansione spesa 2025 utilizzata

Profilo	Area	n.	Spesa per categoria	Spesa complessiva
Istruttore Direttivo Contabile	Funzionari ed incaricati EQ	1	€ 36.702,00	€ 36.702,00

Alla luce della programmazione 2025 di cui sopra la quota residua di espansione della spesa assunzionale in capo al Comune di Maranello, nel 2025 risulta essere la seguente: € 1.571.806,86 [ovvero: 1.603.508,86 - € 36.702,00].



Includendo le azioni assunzionali di cui sopra, si verifica inoltre il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025, 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 NEL LIMITE 27%	≥	SPESA 2025
3.807.566,55	+	1.603.508,86	≥	4.523.569,44

**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 la disciplina del 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).

Il tetto lavoro flessibile dell'Ente (ai sensi dell'art. 9 comma 28 D.L. 78/2010) è stato rideterminato nella seguente misura (delibera di Giunta del Comune di Maranello n. 115/2018):

LAVORO FLESSIBILE - NUOVO TETTO MASSIMO DELL'ANNO 2009	
Spesa complessiva lavoro flessibile anno 2009	€. 762.915,55
Decurtazione per trasferimento quota tetto lavoro flessibile all'Unione dei Comuni Distretto Ceramico	€. 75.285,83
Restano per limite di riferimento lavoro flessibile anno 2009	€. 687.629,72
Decurtazione per stabilizzazioni anno 2018	€. 58.465,94
<b>NUOVO LIMITE ART. 9 C.28</b>	<b>€. 629.163,78</b>

**CONSIDERATO CHE** la Giunta Comunale ha valutato la necessità, di integrare la programmazione triennale del fabbisogno di personale con riferimento all'anno 2024, in ragione delle esigenze organizzativo-funzionali dell'ente, prevedendo, a far data dal 01/12/2024, l'assunzione di **n. 1 Dirigente** con contratto a tempo determinato e pieno presso Area 1 - Procedura ex art. 110, comma 1, da espletare al termine del mandato del Sindaco;

**PRECISATO** che

- a) l'assunzione, ex art. 110, comma 1, del D. Lgs 267/2000, del Dirigente dell'Area 1 rispetta il 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e la relativa spesa non viene conteggiata all'interno del tetto spesa lavoro flessibile dell'Ente ex art. 9 comma 28 D.L. 78/2010;
- b) alla procedura assunzionale in questione verrà applicato, ex art. 17 della convenzione per il conferimento della funzione amministrazione e sviluppo delle risorse umane dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico, il regolamento disciplinante le modalità di costituzione di rapporti dirigenziali a tempo determinato e dei rapporti di lavoro di elevata specializzazione del Comune di Sassuolo;

**DATO ATTO CHE** nelle more dell'espletamento delle procedure di selezione e conferimento degli incarichi dirigenziali a tempo determinato di cui alla presente programmazione – ex art. 17 della convenzione per il conferimento all'unione della funzione di amministrazione e sviluppo delle risorse umane ed ex art. 46 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Sassuolo - il Sindaco neo eletto, con proprio provvedimento potrà rinnovare provvisoriamente i contratti cessati per un periodo non superiore a 6 mesi per consentire lo svolgimento delle procedure di programmazione e di selezione della dirigenza;

**RITENUTO** altresì di dover prevedere – per l'anno 2024 – le ulteriori tipologie di lavoro flessibile:

- 1) da luglio 2024 sino alla fine del mandato amministrativo - di un Istruttore Amministrativo, Cat. C da assegnare all'ufficio Segreteria del Sindaco da porre alle dirette dipendenze del sindaco al fine di supportarne le funzioni istituzionali del Sindaco e degli assessori e coordinarne il servizio di segreteria.

Inquadramento e trattamento economico: l'unità di personale ricercata verrà inquadrata nell'area Istruttore - ex CCNL del comparto delle Funzioni Locali - ed alla stessa sarà attribuito un trattamento accessorio omnicomprensivo (in sostituzione di qualsiasi emolumento a titolo di salario accessorio, straordinari, maggiorazioni orarie etc etc) di € 6.000,00 per 12 mensilità;

- 2) affidamento del servizio di somministrazione per n. 312 ore di un'unità inquadrata nell'area degli Istruttori.

La presente assunzione è motivata dall'esigenza straordinaria ed eccezionale di garantire le attività di comunicazione collegate all'organizzazione e svolgimento dell'evento "Notte Rossa"

**PRESO ATTO** altresì **CHE**:

- a. il Comune di Maranello è parte dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico a cui i Comuni di Maranello, Formigine, Sassuolo, Fiorano Modenese Palagano, Frassinoro e Montefiorino hanno conferito, tra l'altro, le funzioni in ambito sociale;
- b. il tetto lavoro flessibile ANNO 2009 dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico - rideterminato da ultimo con deliberazione della Giunta Unione n. 7/2018 – è quantificato in complessivi € 133.723,42 ed attualmente è utilizzato per € 111.200,00;
- a) alla luce delle maternità sopravvenute nel Settore "Politiche Sociali di n. due assistenti Sociali nonché dell'aspettativa ex art 110 comma 5 del D.Lgs 267/2000 di un'ulteriore Assistente Sociale si rende necessario, al fine di garantire la funzionalità dei servizi nel corso del 2023 provvedere alla loro sostituzione con n. 3 contratti di lavoro flessibile che prevederebbero l'utilizzo – in quota parte per l'anno 2024 di complessivi € 50.000,00 di limite tetto
- b) al fine di permettere all'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico – Settore "Politiche Sociali" - di provvedere alle sostituzioni di cui sopra è necessario che il Comune di Maranello ceda, esclusivamente per l'anno 2024 – all'Unione dei Comuni la quota complessiva di € 50.000,00 di tetto lavoro flessibile;

Rispetto al lavoro flessibile, come nelle precedenti programmazioni, si ritiene opportuno confermare che il Dirigente del Settore Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico potrà – nel limite/tetto di 30.000,00 € - prorogare i contratti di lavoro flessibile in essere o attivarne dei nuovi nel caso in cui gli stessi siano necessari:

1. per sostituire personale a tempo indeterminato assente con diritto alla conservazione del posto;
2. per garantire la regolare funzionalità dei servizi nelle more del completamento delle procedure assunzionali avviate e non ancora concluse;

**DATO ATTO CHE** le attuali assunzioni con contratti flessibili in essere sul comune di Maranello permettono il rispetto del limite – ex art. 9, comma 28 D.L. 78/2010.

Di seguito si riporta il prospetto del tetto lavoro flessibile utilizzato ad oggi, alla luce della presente e pregresse programmazioni assunzionali (DGC 171/2023) che prevedono una spesa complessiva di € 181.637,14 per l'anno 2024:

SERVIZIO DI DESTINAZIONE	AREA	DURATA INCARICO	COSTO
Art. 90 D.Lgs 267/2000 sino a giugno 2024	Istruttore	6 mesi	19.711,17 €
Art. 90 D.Lgs 267/2000 sino a giugno 2024	Istruttore	5 mesi	16.425,97 €
Istruttore Amministrativo – Cat C a tempo pieno e determinato per sostituzione personale assente con diritto alla conservazione del posto, mediante scorrimento graduatoria DGC 171/2023	Istruttore	12 MESI	31.000,00 €
Istruttore Direttivo Amministrativo – Cat D a tempo pieno e determinato per sostituzione personale assente con diritto alla conservazione del posto, procedura assunzionale: scorrimento graduatoria o contratto di somministrazione DGC 171/2023	Funzionario o incaricati EQ	6 MESI	17.000,00 €
Lavoro flessibile attivabile per sostituire personale a tempo indeterminato assente con diritto alla conservazione del posto nonché per garantire la regolare funzionalità in caso di eventi sopravvenuti straordinari ed eccezionali			30.000,00 €
Affidamento servizio di somministrazione per complessive 312 ore unità a tempo pieno area Istruttore			7.000,00 €

Assunzione di un Agente PL con contratto a tempo determinato e pieno	Istruttori		10.500,00 €
Cessione quota lavoro flessibile anno 2024 a favore Unione Comuni Distretto Ceramico			€ 50.000,00
<b>TOTALE</b>			<b>181.637,14 €</b>

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

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

1. il consuntivo 2022 approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 30 del 27/04/2023 evidenzia una spesa di personale inferiore alla media del triennio 2011/2013;
2. le spese di personale previste per il periodo 2023/2025 per il personale a tempo indeterminato, determinato e per altre forme flessibili di lavoro, calcolate nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e del presente piano del fabbisogno, sono inferiori alla media del triennio 2011/2013 (tale obiettivo viene garantito anche dagli gli attuali schemi al bilancio di previsione 2024/2026 approvati con DGC n. 137/2023)
3. ha rideterminato la dotazione organica del personale con la deliberazione 171/2023;
4. ha effettuato con la deliberazione 171/2023 la ricognizione per l'anno 2024;
5. 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) procederà alle assunzioni previste come da convenzione stipulata con l'ufficio del collocamento mirato regionale;
6. ha rispettato il principio del pareggio di bilancio: il rendiconto 2022 e il bilancio di previsione 2023/2025 presentano un risultato di competenza non negativo come previsto all'art. 1 c. 820 L.145/2020 (tale obiettivo viene garantito anche dagli gli attuali schemi al bilancio di previsione 2024/2026 approvati con DGC n. 137/2023)
7. 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);
8. ha certificato i crediti commerciali delle fatture, dei pagamenti e del debito al 31/12/2021 ai sensi della vigente normativa;
9. non versa in situazione strutturalmente deficitaria così come definita dagli artt. 242 e 243 del D.Lgs. n. 267/2000;
10. 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;
11. ha una spesa di personale per l'anno 2024, come da bilancio di previsione 2024/2026 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 69/2023, 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);
12. 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 la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, ex DGC 171/2023 - con esito negativo.

#### **3.3.2.2 Dotazione Organica**

Alla luce dell'integrazione della programmazione assunzionale la vigente dotazione organica del Comune di Maranello 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 nel presente ed in precedenti piani occupazionali già approvati dall'Ente, ma non ancora completati.

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.

<b>Dotazione Organica 2024/2026</b>			
AREA	Posti dotazionali	Posti dotazionali coperti	Posti vacanti
Dirigenti	3	3	0
Funzionari ed E.Q	36	28	8
Istruttori	56	51	5
Operatori Esperti	10	9	1
<b>Totali</b>	<b>105</b>	<b>91</b>	<b>14</b>

#### **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	Profilo professionale	Settore / Servizio
2024	1	Agente	Polizia Locale
2025	1	Segretario Generale	Segreteria Generale
2024	1	Funzionario	Tributi

#### **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.

### **3.3.2.5 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.