



Comune Novi di Modena

---

**PIAO**  
**Piano Integrato**  
**di Attività e Organizzazione**  
-  
**2025-2027**

---

**Allegato B)**  
**PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-2027**



## PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-2027

### Assunzioni a tempo indeterminato

#### Premessa

Ciascuna delle assunzioni previste potrà essere realizzata con la procedura più idonea tra quelle possibili (concorso, utilizzo di graduatoria anche di altri enti, interpello da elenco idonei, passaggio diretto da altra amministrazione). Le assunzioni derivanti da processi di stabilizzazione o per progressioni verticali dovranno essere specificamente previste e individuate.

Nel corso del triennio 2025/2027, oltre alle assunzioni di seguito specificamente indicate, potrà essere assicurata la copertura del turn-over dei posti che si renderanno vacanti e disponibili successivamente all'approvazione della presente programmazione a seguito di cessazioni verificatesi nel triennio e non già previste. Anche tali posti potranno essere coperti con la procedura più idonea tra quelle possibili.

Le assunzioni non effettuate nell'anno di competenza potranno essere realizzate anche negli anni successivi senza necessità di variare il piano purché compatibili con gli stanziamenti complessivamente previsti.

Essendosi verificata una scoperta della quota di riserva per i disabili, di cui alla legge 68/1999, è stata attivata una convenzione ai sensi art. 11 L. 68/1999 con l'Ufficio collocamento mirato, ambito territoriale di Modena. Potranno essere attivati concorsi specifici riservati o inserimento di riserva di posti. Potranno essere attivate le stesse modalità di copertura di ulteriori future scoperture della quota di riserva per i disabili e le altre categorie protette.

Nell'elencazione delle assunzioni a tempo indeterminato il servizio indicato nella colonna "Servizio assegnazione" è indicativo e l'assunzione potrà essere destinata ad altro servizio senza necessità di variare la pianificazione approvata (in particolare nel caso in cui i posti inseriti in programmazione vengano coperti a seguito di mobilità interna).



Codice	Area	profilo	Servizio assegnazione	Note/Stato procedura*
<b>Anno 2025</b>				
2025-R-AAGG-Oe-1	Op. esperti	Collaboratore amministrativo	Servizio affari generali	Assunzione ai sensi art. 1, legge 68/1999, come da convenzione ex art. 11.
2025-R-AAGG-Funz-1	Funzionari	Istruttore direttivo amministrativo	Servizio affari generali	Ex 2024-R-AAGG-Funz-1
2025-R- Patr -Oe-1	Op. esperti	Collaboratore tecnico elettricista	Servizio Tecnico Manutentivo/Patrimonio	
2025-R-Patr-Istr-1	Istruttori	Istruttore tecnico	Servizio Tecnico Manutentivo/Patrimonio	Ex 2024-R-Patr-Istr-1
2025-R-Terr-Runz-1	Funzionari	Istruttore direttivo tecnico	Servizio Programmazione e gestione del territorio	Progressione verticale ai sensi art. 13, comma 6, CCNL 16.11.2022 utilizzando 1.978,42 euro del budget complessivo previsto
<b>Anni 2026 e 2027</b>				
Si rinvia a successiva programmazione				

\*Ove non diversamente specificato si deve intendere che la modalità di copertura potrà essere una qualsiasi di quelle previste dall'ordinamento vigente per le assunzioni a tempo indeterminato

**Assunzioni a tempo determinato e lavoro flessibile**

Codice	Cat.	profilo	Settore assegnazione	Note/Stato procedura
<b>Assunzioni ex art. 90 / 110 del TUEL</b>				
<b>Anni 2025 – 2026 - 2027</b>				
Nessuna previsione				
<b>Altre assunzioni tempo determinato e lavoro flessibile</b>				
<b>Anni 2025 – 2026 - 2027</b>				
<p>La spesa complessiva presunta per assunzioni a tempo determinato rientra all'interno dei limiti di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010, tenendo conto che il suddetto limite non trova applicazione per le assunzioni a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000.</p> <p>Possibilità di assunzione ai sensi art. 110 c. 2 per progetti in corso o da elaborare, e comunque all'interno dei limiti di cui all'art.9 comma 28, D.L.78/2010.</p> <p>Potranno essere attivati rapporti di lavoro flessibile, ivi comprese la somministrazione di lavoro e l'assegnazione temporanea di dipendenti di altre pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 30, comma 2-sexies, del d.lgs. 165/2001, per fronteggiare esigenze temporanee o eccezionali ora non prevedibili, nel rispetto del tetto di spesa 2009 e comunque compatibilmente con gli stanziamenti posti a bilancio e alla legislazione nazionale vigente nel tempo.</p> <p>Si potrà dare corso all'attivazione di rapporti di lavoro flessibile previsti dalla normativa vigente per le necessità connesse al raggiungimento dei traguardi e degli obiettivi previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché a quelli relativi alla realizzazione degli interventi previsti dal Piano nazionale complementare di cui all'art. 1 del d.l. 59/2021, avvalendosi anche delle specifiche modalità previste da disposizioni di legge speciali.</p> <p>Potranno essere conferite mansioni superiori al verificarsi di situazioni ora non prevedibili, compatibilmente con la legislazione nazionale vigente nel tempo, nei limiti complessivi della spesa di personale dell'ente.</p>				



### **Formazione del personale**

Ai sensi dell'art. 6 "Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti" del Decreto 30 giugno 2022, n. 132, le strategie di formazione del personale non costituiscono contenuto obbligatorio del PIAO semplificato.

Il Comune di Novi di Modena riconosce, nell'ambito della gestione e valorizzazione del personale, la formazione come un processo chiave: l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono, difatti, allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi ai cittadini. Al fine di valorizzare il processo formativo dei propri dipendenti, il Comune di Novi di Modena partecipa attivamente alla strategia, in materia, condotta a livello di ambito territoriale ottimale. Si rinvia, quindi, alla sottosezione dedicata nel PIAO dell'Unione Terre d'Argine.

All'interno dell'offerta formativa del Comune di Novi di Modena, la formazione obbligatoria per legge assume una posizione di rilievo. Si tratta di corsi espressamente previsti da norme in vigore che, a seconda della tematica, possono essere rivolti a figure diverse o all'intera platea del personale in servizio. Gli ambiti obbligatori riguardano la formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e la disciplina del trattamento dei dati personali. Altra tematica oggetto di formazione obbligatoria è costituita dalla Sicurezza sul Lavoro, affrontata in maniera diversa in ragione dei contesti e dei ruoli.