

3.3 Sottosezione: Programmazione triennale dei fabbisogni di personale

In questa sottosezione si rappresentano la consistenza del personale al 31 dicembre 2024, 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 2025 si completerà la programmazione 2024 di cui alle precedenti programmazioni nonché si procederà alla realizzazione della programmazione 2025/2027 come con la presente deliberazione integrata

In continuità con gli anni scorsi, ogni variazione o integrazione della programmazione che si rendesse necessaria in corso d'anno 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. 105/2024 in merito al dettaglio della normativa applicabile in materia di assunzioni.

3.3.1 Consistenza del personale al 31/12/2024

Di seguito si rappresenta la consistenza del personale al 31/12/2024, 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:

AREA DI INQUADRAMENTO	PROFILO PROFESSIONALE	DIPENDENTI 31/12/2024	NOTE
AREA DIRIGENZIALE	Dirigente Amministrativo	1	
	Dirigente Contabile	2	Di cui: - una unità ex art 110/1 D.Lgs 267/ 2000 - una unità in aspettativa ex art 110/5 D.Lgs 267/2000
	Dirigente Tecnico	1	
	Totale per area	4	
AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q.	Funzionario Farmacista	6	
	Istruttore Direttivo Amministrativo	10	
	Istruttore Direttivo Bibliotecario	1	
	Istruttore Direttivo Contabile	4	
	Istruttore Direttivo Ispettore	3	
	Istruttore Direttivo Tecnico	6	
	Istruttore Direttivo Culturale	2	
	Istruttore Direttivo /Assistente Sociale	3	
	Totale per area	35	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore educatore Prof.le	1	
	Istruttore Amministrativo	28	

	Istruttore Contabile	2	
	Istruttore culturale	1	
	Istruttore Tecnico	9	
	Istruttore di Vigilanza	7	
	Totale per area	48	
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Collaboratore autista	2	
	Collaboratore Tecnico	4	
	Collaboratore Terminalista	6	
	Esecutore Amministrativo	4	
	Esecutore	2	
	Totale per area	18	
	Totale	105	

Al 31 dicembre 2024 non erano in servizio dipendenti con rapporto di lavoro flessibile

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.

Alla luce della 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 2023 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 19.56%

CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE	
	PTFP 2025/2027
Numeratore	4.277.302,66
Denominatore	21.862.575,46
Percentuale	19,56%

In base alla suddetta percentuale il Comune di Fiorano Modenese 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

Alla luce di quanto sopra dettagliato e della vigente disciplina in materia lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni del Comune di Fiorano Modenese cioè lo spazio fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, per l'anno 2025 è il seguente:

	PTFP 25/26/27
Spesa di personale (a)	4.277.302,66
Entrate (b)	21.862.575,46
Percentuale (c)	27,00%
Tetto di spesa massimo teorico (d= c x b)	5.902.895,37
Valore massimo teorico di personale assumibile (e= d-a)	1.625.592,71

Alla luce di quanto sopra dettagliato, nel corso del triennio 2025/2027 il Comune di Fiorano Modenese potrà declinare ed attuare una programmazione assunzionale che permetta di non superare il 27% del rapporto tra spesa personale ed entrate correnti e pertanto il limite all'espansione della spesa per le annualità 2025/2027 è da considerarsi in Euro 1.625.592,71 salvo diversi interventi legislativi di modifica dell'attuale normativa.

Nel rispetto del quadro normativo vigente e tenuto conto dei vincoli finanziari, l'ente nel corso

del ANNO 2025 ha evidenziato le seguenti esigenze assunzionali a tempo indeterminato:

- A.** modifica della programmazione di cui alla DGC 31/2024 con conseguente cancellazione dell'assunzione di un Istruttore Direttivo Amministrativo presso il settore II e previsione dell'assunzione a tempo pieno mediante procedura concorsuale dal 01/05/2025 di un Istruttore Amministrativo (Area Istruttori) da assegnare al costituendo ufficio europa
- B.** assunzione a tempo pieno mediante procedura concorsuale ovvero scorrimento graduatoria dal 01/05/2025 di un Istruttore Direttivo Tecnico - Area Funzionari ed E.Q. presso il Settore III (servizio Lavori Pubblici e Patrimonio) per potenziamento del servizio;
- C.** assunzione a tempo pieno e mediante procedura concorsuale dal 01/05/2025 di un due unità al profilo professionale di Agente di P.L. – Area degli Istruttori - per potenziamento del servizio
- D.** assunzione a tempo pieno e mediante procedura di mobilità dal 01/05/2024 di un Esecutore Autista - Area Operatori esperti - da assegnare al Settore II (Servizio Istruzione) in conseguenza delle dimissioni della dipendente D.M.V.;
- E.** assunzione a tempo pieno e mediante procedura di mobilità dal 01/05/2024 di un Istruttore amministrativo - Area degli Istruttori - da assegnare al Settore II – Servizio Ragioneria - alla luce delle dimissioni di M.M.;
- F.** assunzione a tempo part time (20/36) mediante procedura concorsuale ovvero scorrimento graduatoria dal 01/05/2025 di un Operatore amministrativo (area Operatore Esperto) iscritto alle categorie protette di cui all'art 3, Legge 12 marzo 1999, n. 68 da assegnare al Servizio Autonomo PM dell'ente in considerazione della cessazione della dipendente D.C a far data dal 27/01/2025;
- G.** assunzione tempo pieno mediante procedura concorsuale ovvero scorrimento graduatoria di un Funzionario Amministrativo da assegnare al Settore III servizio Ambiente in considerazione delle dimissioni della dipendente M.C dal 01/11/2025;
- H.** assunzione tempo pieno mediante procedura concorsuale ovvero scorrimento graduatoria di **due** Istruttori Amministrativi (Area Istruttori) da assegnare al Settore I Servizio Demografici in considerazione della cessazione per mobilità in uscita dal 01/09/2025 del dipendente M.C. nonché dell'esigenza di potenziamento del servizio;
- I.** assunzione a tempo part time (20/36) mediante procedura concorsuale ovvero scorrimento graduatoria dal 01/11/2025 di un Operatore amministrativo (area Operatori Esperti) iscritto alle categorie protette di cui all'art 3, Legge 12 marzo 1999, n. 68. Detta assunzione è sottoposta alla condizione sospensiva del mancato riconoscimento in quota d'obbligo di dipendente dell'ente attualmente sottoposta a procedura di accertamento al fine di verificare la sua iscrizione all'interno delle categorie protette

Ricordato altresì che il Comune di Fiorano Modenese è parte dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico a cui tra l'altro è stata conferita la funzione delle politiche sociali (al cui interno è ricompreso anche l'ufficio casa)

Valutato che:

- l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 ed il conseguente DPCM attuativo del decreto stesso non trova ad oggi applicazione – ex delibera della Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 4/2021 - per le Unioni dei Comuni essendo lo stesso espressamente applicabile esclusivamente ai Comuni;
- per le Unioni di Comuni, non risulta prorogata per l'anno 2025 la disposizione di cui all'art. 3, comma 5-sexies, del D.L. n. 90/2014, che nel triennio 2022-2024 dava la possibilità di 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 potevano essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producevano il relativo turn-over;

- l'art. 32 D.Lgs 267/2000 prevede che: *“(...) L'unione di comuni è l'ente locale costituito da due o più comuni, di norma contermini, finalizzato all'esercizio associato di funzioni e servizi. (...) All'unione sono conferite dai comuni partecipanti le risorse umane e strumentali necessarie all'esercizio delle funzioni loro attribuite. Fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale, la spesa sostenuta per il personale dell'Unione non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti. A regime, attraverso specifiche misure di razionalizzazione organizzativa e una rigorosa programmazione dei fabbisogni, devono essere assicurati progressivi risparmi di spesa in materia di personale. I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte (...)”*;

Dato atto che le facoltà di assunzione delle Unioni dei comuni sono tuttora disciplinate dall'art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 che costituisce norma speciale;

Richiamate altresì:

- la deliberazione della Corte dei Conti della Lombardia n. 335/2018 del 12/12/2018 la quale ha evidenziato che: *“(...) i vincoli prevedono la determinazione del limite complessivo di spesa personale per l'aggregato Unione e comuni partecipanti (...)”* stabilendo che per la definizione della stessa *“(...) deve essere considerata la spesa sostanziale che include tutte le forme di esternalizzazione che non deve superare il tetto complessivo stabilito dalla media del triennio 2011/2013 da intendere in senso statico (...) Nel tetto va incluso il lavoro flessibile che reca altresì un vincolo specifico dato dal 50 per cento della spesa impegnata nel 2009 (...)”*;
- la Delibera 17 gennaio 2022, n. 5 della Sezione di controllo per il Veneto, che dopo avere ricordato il principio di diritto espresso dalla Sezione Autonomie, afferma che l'Unione, ai fini delle assunzioni, oltre a quanto disposto dal comma 229 della legge 208 del 2015 con riguardo all'articolo 32 del Tuel, può valersi degli spazi assunzionali ulteriori ceduti dai comuni *“virtuosi”*;

Viste le attuali esigenze assunzionali dell'Unione rispetto alle funzioni conferite e precisamente:

1. in considerazione della cessazione per mobilità di dipendente a tempo indeterminato assegnata al SUAP dell'Unione esigenza di assunzione a tempo indeterminato già da luglio 2025 di un Istruttore tecnico presso il medesimo servizio;
2. vista l'esigenza di potenziare i PUA (Punti Unici di Accesso) in considerazione del fatto che *“(...) la funzione di accesso costituisce la fase iniziale del percorso assistenziale integrato, in cui sono garantiti i servizi per l'orientamento al complesso dei servizi territoriali e i servizi di accesso al percorso integrato con la rilevazione dei primi riferimenti anagrafici (...)”* e visti il comma 163 della legge di bilancio 234/21 nonché DGRER 905/2023 sull'Unione è stata rappresentata l'esigenza di assumere (utilizzando le risorse strutturali appositamente destinate a tale finalità¹) c/o Settore Politiche Sociali di n. 2 Assistenti sociali;

In merito a dette assunzioni si precisa che alla luce dell'attuale normativa i Comuni dovranno cedere quota parte di espansione di spesa necessaria alle assunzioni a tempo pieno ed indeterminato fermo restando che ex art 57, comma 3-septies del D.L. 14/08/2020 n. 104 come convertito dalla legge 126/2020 le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del

¹ DG RER n. 905/2023: “(...) Come indicato nella parte relativa alla programmazione delle risorse, dal 2023 ogni ambito avrà la possibilità di disporre di 88.421 euro all’anno da utilizzare in base alle proprie esigenze per sostenere la spesa per personale con professionalità sociale da assumere con contratto a tempo indeterminato, da destinare ai PUA e al Percorso Assistenziale Integrato. Tali risorse sono dunque specificatamente destinate a persone con professionalità sociale (...)”

decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58

3. esigenza di assunzione di assunzione a tempo pieno ed indeterminato di un Istruttore Amministrativo da assegnare all’ufficio casa dell’unione stessa con preventiva cessione a favore del Settore “Politiche Sociali” dell’Unione dei Comuni del Distretto Ceramico;

Rispetto alle assunzioni di cui sopra il Comune di Fiorano Modenese dovrà cedere:

1. quota parte (calcolata in proporzione alla popolazione residente al 31.12 dei comuni di Fiorano Modenese, Maranello, Formigine e Sassuolo) per l’assunzione di un Istruttore tecnico c/o SUAP ovvero: € 5.070,95 (compresa quota IRAP e senza quota media produttività);
2. quota parte (calcolata in proporzione alla popolazione residente al 31.12 dei comuni Fiorano Modenese, Maranello, Formigine e Sassuolo) per l’assunzione di due assistenti sociali c/o Settore Politiche Sociali ovvero: € 11.015,21 (compresa quota IRAP e senza quota media produttività);
3. l’integralità della quota di espansione di spesa necessaria per l’assunzione di un C Amministrativo c/o Settore Politiche Sociali ufficio casa ovvero € 33.261,63 (compresa quota IRAP e senza quota media produttività);

ANNO 2026:

Al momento nessuna programmazione

ANNO 2027

Al momento nessuna programmazione

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 2025 risulta essere la seguente: € 1.203.827,92 € [ovvero: € 1.625.592,71– 421.764,79 €].

Di seguito dettaglio dello spazio assunzionale utilizzato:

ASSUNZIONI 2025 CON UTILIZZO SPAZIO ASSUNZIONALE				
Profilo	n.	Spesa per area	Spesa complessiva	Modalità copertura posto
Istruttore Direttivo Tecnico	1	36.980,04 €	36.980,04 €	Concorso/scorrimento graduatoria
Istruttore Direttivo Amministrativo	1	36.980,04 €	36.980,04 €	Concorso/scorrimento graduatoria
Istruttore Agente	2	34.296,14 €	68.592,28 €	Concorso/scorrimento graduatoria
Esecutore Autista	1	30.893,36 €	30.893,36 €	Mobilità volontaria
Istruttore Amministrativo	1	34.296,14 €	34.296,14 €	Mobilità volontaria
Istruttore Amministrativo	3	34.296,14 €	102.888,42 €	Concorso/scorrimento graduatoria
Operatore Esperto cat protetta	2	30.893,36 €	61.786,72 €	Assegnazione Centro per l'impiego/Concorso

Cessione quota parte espansione spesa 2025 c/o Settore SUAP UCDC		€ 5.070,95	€ 5.070,95	
Cessione quota parte espansione spesa 2025 c/o Settore "Politiche Sociali" UCDC		€ 11.015,21	€ 11.015,21	
Cessione espansione spesa personale 2025 c/o Settore Politiche sociali Ufficio casa UCDC		€ 33.261,63	€ 33.261,63	
			421.764,79 €	

b) Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

La spesa di personale per l'anno 2025, derivante anche dalla suddetta programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 296/2006, come da prospetto sotto riportato:

	Tetto di spesa (valore medio di rif.to triennio 2011-2013)	
Anno 2025	Spesa di personale prevista, calcolata ai sensi del comma 557	3.783.022,93
Anno 2026	Spesa di personale prevista, calcolata ai sensi del comma 557	3.378.985,82
Anno 2027	Spesa di personale prevista, calcolata ai sensi del comma 557	3.320.518,78
		3.353.024,61

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

La disciplina in merito al quadro normativo ed ai vincoli di spesa applicabili ai Comuni, rispetto ai contratti flessibili 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/SEAUT/2015/QMIG).

Rispetto al tetto lavoro flessibile dell'ente anno 2009 con propria deliberazione n. 100/2016 lo stesso è stato rideterminato in complessivi € 187.632,19;

Alla luce del quadro normativo di cui sopra le attuali assunzioni con contratti flessibili in essere sul Comune di Fiorano Modenese per il 2025 e quelle di cui alla presente delibera permettono comunque il rispetto del limite – ex art. 9, comma 28 D.L. 78/2010. Di seguito viene data evidenza del rispetto del suddetto limite:

Limite tetto lavoro flessibile ANNO 2009 ex all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010	
	2025
Assunzione Art. 90 part time (oneri diretti – oneri riflessi – IRAP)	€ 34.400,00
Quota tetto lavoro flessibile dell'Unione Comuni Distretto Ceramico	€ 23.500,00
Quota tetto lavoro disponibile assegnata al dirigente del personale al fine di far fronte ad eventuali esigenze sostitutive necessarie al fine di garantire la funzionalità dei servizi	€ 20.000,00
Assunzione a tempo determinato ex comma 557 per 12 ore - archivista	€ 3.000,00
Quota lavoro flessibile per esigenze straordinarie e sopravvenute (ovvero sostituzione personale assente con diritto alla conservazione del posto)	€ 18.000,00
TOTALE tetto flex utilizzato	€ 98.900,00

d) 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. effettua con la presente deliberazione la ricognizione delle eccedenze di personale – ANNO 2025, come da comunicazioni dirigenziali agli atti dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico (prot. 1824/2025;1941/2025;1943/2025);
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) cpn la presente programmazione prevede la copertura delle posizioni vacanti e provvederà a sottoscrivere apposita convenzione con l'ufficio del collocamento mirato regionale, sede territoriale di Modena ;
3. ha rispettato il principio del pareggio di bilancio: il rendiconto 2023, 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 2023 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. le spese di personale previste nel Bilancio di previsione 2025/2027 consentono il raggiungimento degli obiettivi suddetti anche negli esercizi dal 2025 al 2027;
9. con l'adozione del PIAO 2025/2027 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;

3.3.2.2 Dotazione Organica

La vigente dotazione organica del Comune di Fiorano Modenese 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 2025/2027

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.

2025/2026/2027			
AREE DI ASSEGNAZIONE	POSTI DOTAZIONALI ALLA LUCE DELLA PRESENTE PROGRAMMAZIONE	POSTI DOTAZIONALI COPERTI E/O INDISPONIBILI ALLA DATA ATTUALE	POSTI VACANTI
Dirigenti	4	4 (*)	0
Funzionari ed EQ	39	37	2
Istruttori	55	50	5
Operatori Esperti	18	16	2
	116	107	9

(*) 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 2025-2027 si prevedono le seguenti cessazioni di personale:

Anno	Unità	Area	Profilo professionale	Settore / Servizio
2025	1	Operatore Esperto	Coll.autista	Sett economico/finanziario e istruzione
2026	1	Operatore Esperto	Coll. terminalista	Settore 1 Affari generali, Personale, Comunicazione, Cultura

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.