



Comune di Vigarano Mainarda

Provincia di Ferrara

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

APPROVATO CON DGC N. 22 DEL 11.03.2025 E SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO CON DGC N. 41 DEL 19/05/2025

ALLEGATO A

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Gli elementi che si vanno ora a modificare/aggiornare nella presente sottosezione sono:

Programmazione strategica delle risorse umane

Restano inalterati tutti i restanti dati afferenti agli ulteriori elementi ricompresi nella presente sottosezione (Rappresentazione della consistenza di personale al 31/12/2024, Strategia di copertura del fabbisogno e Formazione del personale), così come rappresentati in occasione dell'approvazione PIAO avvenuta con DGC n. 22 del 11/03/2025.

Si procede quindi all'analisi degli elementi attinenti alla Programmazione strategia delle risorse umane del Comune di Vigarano Mainarda, in relazione all'approvazione del Rendiconto della Gestione per l'esercizio 2024, avvenuto in data 30.04.2025 con DCC n. 20:

Programmazione strategica delle risorse umane

Fermo restando quanto indicato nel PIAO originario, approvato con DGC n. 22/2025, in merito alle finalità strategiche del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, il presente documento modifica la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2025–2027 del Comune di Vigarano Mainarda, approvata con DGC n. 22/2025, rispettando la normativa vigente in materia di contenimento della spesa del personale e di capacità assunzionale, regolamentata per gli enti locali dall'art. 33 del D.L. 34/2019 e s.m.i., anche a seguito dell'approvazione del Rendiconto della Gestione per l'esercizio 2024, avvenuta con DCC n. 20 del 30.04.2025.

CAPACITA' ASSUNZIONALE CALCOLATA SUI VIGENTI LIMITI DI SPESA

La programmazione del fabbisogno del personale del Comune di Vigarano Mainarda per il triennio 2025 – 2027 soggiace alle seguenti verifiche e normative:

- verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato/turnover – Art. 33 del D.L. 34/2019, convertito il L. n. 58/2019, d.m. attuativo del 17/03/2020 e Circolare interministeriale, esplicativa del succitato DM in data 13/05/2020, pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020;
- verifica del rispetto del tetto della spesa di personale – Comma 557 dell'art. 1 della L. n. 296/2006 (legge Finanziaria 2007);

- verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile – Comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010;
- verifica dell'assenza di eccedenza di personale - Art. 33 del D.Lgs 165/2001, così come sostituito dall'art.16 della Legge 12.12.2011 n.183;
- verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere, come di seguito indicato.

VERIFICA DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO/TURNOVER

Per il Comune di Vigarano Mainarda, così come per tutti i comuni, la disciplina di riferimento in materia di assunzioni a tempo indeterminato è divenuta ora ufficialmente quella contenuta nell'art. 33, comma 2 D.L. n. 34 del 30/04/2019 - *Decreto Crescita* - convertito con modificazioni in L. 58/2019, tenuto conto della modifica apportata dal comma 853 dell'art. 1 della L. 160/2019.

Essendo stati emanati:

- il DM attuativo del succitato art. 33, comma 2, in data 17/03/2020;
- la Circolare interministeriale, esplicativa del succitato DM in data 13/05/2020, pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020;

l'innovativo impianto normativo in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di salario accessorio si considera completo ed in vigore dal 20/04/2020, come previsto dall'art. 1 comma 2 del DM del 17/03/2020.

La nuova disciplina delle assunzioni, introdotta dai succitati riferimenti normativi, dispone nella sostanza che i Comuni possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

L'articolo 3, comma 2, del decreto prevede:

"Gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di sede convenzionata sono applicati dall'ente capofila. La convenzione disciplina anche le modalità di riparto tra gli enti dell'onere per il trattamento economico del segretario titolare della sede convenzionata. Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.

Secondo le delibere di Corte dei Conti Lombardia 73/2021/PAR, Abruzzo 249/2021/PAR, Liguria 1/2022/PAR, la spesa per incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. 50/2016 non rileva ai fini del calcolo dell'art. 33. Comma 2, del D.L. 34/2019, analogamente a quanto accade per il comma 557/562.

Ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies, del D.L. 104/2020, sono escluse le spese di personale etero-finanziate, legate ad assunzioni effettuate per specifiche disposizioni di legge.

Sono anche escluse le spese per assunzioni legate alle progettualità del PNRR, etero-finanziate o a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dall'art. 31-bis del D.L. 152/2021

Sono infine esclusi, ai sensi dell'art. 3, comma 4-ter, del D.L. 36/2022, i costi derivanti dalla corresponsione degli arretrati contrattuali del nuovo CCNL 16/11/2022 (anni 2019/2020/2021), mentre incrementa stabilmente la spesa di personale il maggior costo a regime dei nuovi tabellari.

Considerato che con DCC n. 20 del 30.04.2025 è stato approvato il Rendiconto della Gestione per l'esercizio 2024 si riporta:

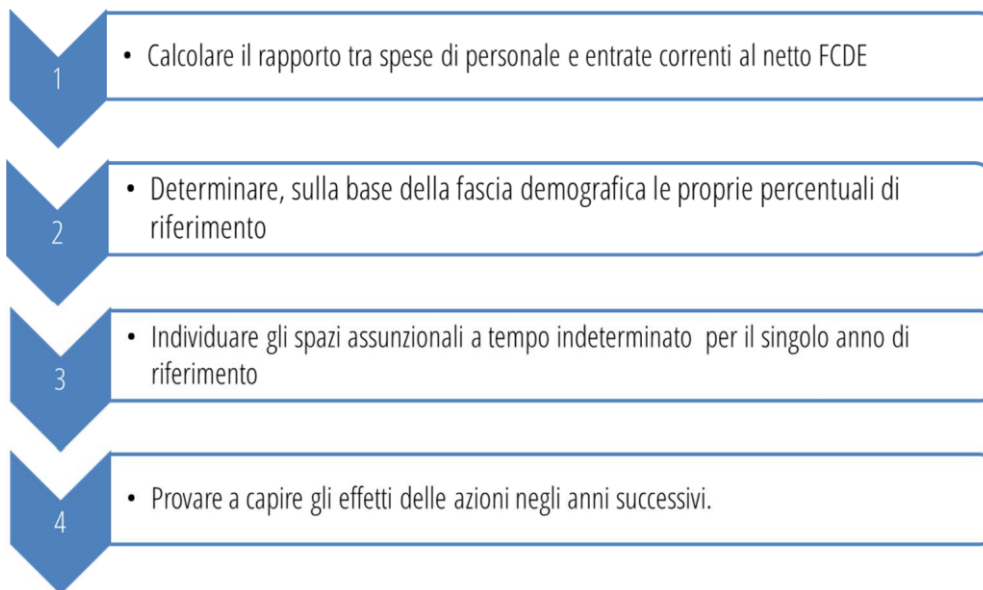
- la nuova rappresentazione della capacità assunzionale del Comune di Vigarano Mainarda ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, del DM attuativo del 17/03/2020 e della Circolare interministeriale del 13/05/2020;
- la nuova collocazione dell'ente con riferimento ai dati consuntivati nell'anno 2024: entrate correnti nette accertate nel triennio 2022 – 2024 e spesa di personale impegnata nell'anno 2024.

Si specifica che i dati della TARI di competenza sono riferiti all'anno 2024, così come comunicati da Clara con nota del 11/07/2024 prot.n. 9865. Il Comune di Vigarano Mainarda, avendo optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva ai sensi dell'art. 1, comma 668 della L. n. 147/2013 può contabilizzare tre le proprie entrate correnti anche le entrate da TARI al netto del FCDE di parte corrente per ogni annualità considerata (si veda nota ANCI del 24/09/2020 al DM 17/03/2020) al fine di determinare il valore soglia.

Non appena l'ente riceverà i dati consuntivati di competenza da CLARA Spa per l'anno 2025, si provvederà ad integrare quanto dovuto tra le entrate del Comune

Determinazione delle percentuali massime di incremento

Come previsto dal DM 17 marzo 2020 gli enti devono seguire esattamente questi passaggi per giungere a capire quali sono gli spazi per assumere a tempo indeterminato nell'anno di riferimento.



CALCOLO DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

Il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti è stato calcolato sulla base dei criteri contenuti nella Circolare esplicativa.

“Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999.

Per “Entrate correnti” si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all’ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media.

Deve essere, altresì, evidenziato che il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso.

Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, le entrate correnti da considerare appare opportuno richiamare gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti.

Nel caso dei Comuni che hanno optato per l’applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l’articolo 1, comma 668, della legge n.147/2013 e hanno in conseguenza attribuito al gestore l’entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da TARI va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia”.

Questa quindi, la di sostenibilità finanziaria:

SEZIONE 3 - RAPPORTO % SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI							
PIANO TRIENNIO FABBISOGNI PERSONALE		PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2025	PTFP 27/28/29 rendiconto 2025	PTFP 27/28/29 rendiconto 2026
Numeratore (SPESE DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO)		1.261.019,81	1.278.302,33	1.278.302,33	-	-	-
Denominatore (MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE)		7.195.552,05	6.728.021,22	6.728.021,22	4.568.815,12	4.568.815,12	2.154.928,33
Percentuale		17,52%	19,00%	19,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Sulla base dei dati sopra riportati l'ente:

NEL 2025 SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA SOGLIA PIU' BASSA

Si riporta, nello schema seguente, il riassunto delle regole assunzionali a seconda della fascia di riferimento.

Non c'è divieto di assunzione.

Obiettivo: entro il 2025 raggiungere il valore soglia

Spese di personale: media 2011/2013 o anno 2008

Assunzioni: turn-over al 100% (l'ente può decidere di ridurlo per raggiungere il valore soglia)

Sanzione: dal 2025 il 30% di turn-over se non raggiunto valore soglia

XX%

TABELLA 3

Non c'è divieto di assunzione

Obiettivo: non superare il rapporto spese di personale su entrate correnti al netto del FCDE dell'ultimo rendiconto approvato

Spese di personale: media 2011/2013 o anno 2008

Assunzioni: turn-over

Sanzione: nessuna

XX%

TABELLA 1

Non c'è divieto di assunzione

Obiettivo: nessuno nello specifico

Spese di personale: media 2011/2013, superabile con nuove assunzioni concesse dal DM

Assunzioni: valore più basso tra quelle che permettono di arrivare al valore soglia e quello risultante dalla tabella 2. Valutazione su utilizzo dei resti cinque anni 2015/2019

Sanzione: nessuna

Per l'Ente queste le regole:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

Infatti, il DM 17 marzo 2020, con l'articolo 5 comma 1, ha previsto, per i comuni virtuosi, il contenimento dell'espansione della spesa di personale rispetto a quella registrata nel rendiconto della gestione 2018 (secondo la previgente Tabella 2) solo fino al 2024.

Pertanto, dall'anno 2025, i comuni con un buon rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti dovranno fare riferimento unicamente alla soglia principale, ovvero quella determinata dalle percentuali di Tabella 1. Il che, per gli enti in precedenza soggetti all'azione dell'articolo 5, genererà un aumento potenziale della spesa di personale che può essere anche assai rilevante. Sempre a partire dal 2025, peraltro e coerentemente, cesserà la possibilità per i comuni di utilizzare, in alternativa agli spazi di Tabella 2 e solo se più favorevoli, gli eventuali resti dei 5 anni antecedenti al 2020 della capacità assunzionale maturata nel previgente regime del turnover.

Si rammenta che le maggiori assunzioni a tempo indeterminato, effettuate a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m., NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006, ponendosi come importi in deroga, in quell'ambito, analogamente al costo per i rinnovi contrattuali o alle assunzioni in quota d'obbligo ex legge 68/1999.

Capacità assunzionale per il vostro ente.

Calcoli della vostra capacità assunzionale a tempo indeterminato per l'anno 2025.

Conclusioni.

Alla luce delle elaborazioni di cui sopra, per l'anno 2025 l'Ente ha uno spazio aggiuntivo rispetto alle spese dell'ultimo rendiconto per assumere a tempo indeterminato pari ad Euro 531.535,38

.

Per individuarlo si è proceduto ad assommare il budget assunzionale garantito dall'applicazione della percentuale di Tabella 1, di cui all'art. 5, comma 1, del d.m. attuativo, con la spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato.

La norma afferma chiaramente che gli enti virtuosi possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

Spesa di personale dell'ultimo rendiconto

+

Maggiore spesa consentita dal valore soglia di Tabella 1)

Nel nostro caso, tale importo nel caso specifico corrisponde ad una spesa massima complessiva ammissibile di Euro 1.809.837,71 per l'anno 2025, calcolata nel seguente modo:

Spesa personale ultimo rendiconto: Euro 1.278.302,33

;

Importo per assunzioni a tempo indeterminato "in più" concesso dal DM: Euro 531.535,38;

Totale obiettivo spesa per l'anno di competenza: Euro **1.809.837,71**

Non vi è alcun dubbio, quindi, che l'ente possa assumere personale in più negli spazi "nuovi" creati dal DM, ma vi è anche una ulteriore implicazione di questa impostazione, incentrata sulla nozione di spesa: eventuali cessazioni di personale in corso d'anno, poiché generano un risparmio nella spesa di personale e in particolare uno spazio rispetto all'obiettivo (dato, come visto, dalla spesa dell'ultimo rendiconto incrementata secondo il calcolo degli spazi assunzionali) possono essere sostituite purché non si superi la spesa "limite". Tutto ciò a prescindere dalla modalità di cessazione e assunzione (mobilità, concorso, pensionamento, dimissioni etc.). Non si tratta in quel caso, infatti, di NUOVE assunzioni a tempo indeterminato (ovvero di un incremento della dotazione organica) che potrebbero essere effettuate solo negli spazi assunzionali ulteriori dati dal DM, ma di semplice sostituzione di altra unità cessata, in invarianza della spesa.

Di fatto si dovrà procedere in questo modo:

Valutare sull'anno oggetto della programmazione la spesa di personale stanziata a bilancio, calcolata sempre in base ai codici BDAP;

La spesa complessiva di cui sopra deve stare al di sotto del nostro obiettivo non superabile, ovvero Euro **1.809.837,71**;

La differenza tra la nostra spesa prevista e quella dell'obiettivo è la somma che potremo effettivamente destinare a nuove assunzioni;

Infatti, assumendo fino a quel valore non supereremmo il valore soglia previsto dalla Tabella 1 del Decreto.

Rispetto alla quantificazione del "controvalore economico" delle assunzioni da effettuare utilizzando lo spazio assunzionale di cui sopra, si ritiene corretto procedere a calcolare un costo per dipendente che tenga conto di:

Trattamento tabellare di accesso

Oneri previdenziali e assistenziali sulle voci precedenti.

Non va aggiunta l'Irap, per omogeneità dei dati utilizzati, in quanto gli spazi assunzionali disponibili sono stati calcolati escludendo tale imposta, come previsto dall'art. 2 comma 1 del d.m. 17/03/2020.

In questo caso si tratta di “utilizzare” uno spazio finanziario che sostanzialmente equivale alla capacità assunzionale dell’ente, l’importo di cui sopra va calcolato in ragione di intero anno, a prescindere dalla decorrenza effettiva dell’assunzione.

La norma richiede, in effetti, di garantire la sostenibilità finanziaria anche negli anni successivi, quando quella spesa entra a regime.

Il Comune procede quindi ad effettuare le assunzioni a valere sullo spazio assunzionale concesso dal d.m. 17 marzo 2020.

La spesa (in questo caso effettiva, ovvero in base alla decorrenza dell’assunzione) derivante dalle assunzioni stesse, a norma dell’articolo 7, comma 1, del decreto stesso, non sarà rilevante ai fini del rispetto del vincolo alla spesa di personale in valore assoluto ex art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006 (media del triennio 2011/2013), che invece rimane calcolata secondo le regole note (pertanto, ad esempio, computandovi anche l’Irap).

In sostanza non è rilevante, se la utilizzeremo, la quota di Euro 575.966,98.

VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO DELLA SPESA DI PERSONALE

Nonostante l’introduzione del nuovo regime assunzionale a tempo indeterminato, di cui si è già parlato nel presente Piano, resta tutt’oggi in vigore il riferimento relativo ai limiti in materia di spesa complessiva per il personale: “spesa potenziale massima” che per il Comune di Vigarano Mainarda è rappresentato dai seguenti riferimenti normativi:

- **art. 1, commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 (legge finanziaria 2007):** riportante i principi fondamentali della normativa a cui fare riferimento relativamente al contenimento della spesa in materia di personale, tra cui ad oggi in vigore:
 - assicurare la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell’ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:
 - a. razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l’obiettivo di ridurre l’incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
 - b. contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;
- **D.L. 90/2014 che ha introdotto il co. 557-quater dell’art. 1 della L.296/2006:** a decorrere dall’anno 2014 gli enti assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione (2011 – 2013).

Il Comune di Vigarano Mainarda rientrava nell’elenco dei comuni colpiti dagli eventi sismici che hanno interessato l’Emilia Romagna nel maggio 2012. Per effetto dell’Ordinanza n. 8 del 17/03/2021 del Commissario Delegato alla Ricostruzione della Regione Emilia Romagnail Comune di Vigarano Mainarda è uscito, nel

corso dell'anno 2021, dal perimetro dei territori interessati dal sisma 2012 e quindi non beneficia più di quanto riconosciuto agli stessi per il periodo in cui è riconosciuto lo stato dell'emergenza e cioè che in relazione all'art 11 comma 4-ter del DL 90/2014, *"i vincoli alla spesa di personale di cui al comma 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, a decorrere dall'anno 2014 e per tutto il periodo dello stato di emergenza, si applicano con riferimento alla spesa di personale dell'anno 2011."*

Nel caso del Comune di Vigarano Mainarda, pertanto, dovrà essere garantito il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore del D.L. n. 90/2014 (triennio: 2011 – 2013).

La programmazione triennale complessiva di personale già in servizio e che si prevede di assumere, assicura il pieno rispetto della normativa vigente in materia di spesa potenziale massima di personale come di seguito rappresentato:

Dimostrazione del rispetto dei limiti di spesa di personale o spesa potenziale massima, nel triennio 2025 – 2027, previsti dal comma 557, dell'art. 1 L. 296/2006 e sm.i., tenuto conto dell'art. 11, comma 4-ter del DL n. 90/2014, convertito con modificazioni in L. n. 114/2014:

DIMOSTRAZIONE RISPETTO VINCOLI DI SPESA DEL PERSONALE AI SENSI DELLA LEGGE N. 114/2014 - in applicazione dei criteri di imputazione della spesa di personale secondo i principi della nuova contabilità riportati nell'Allegato 4/2 al D.lgs. n. 118/2011 e s.m.i.						
TIPOLOGIA DI SPESA	ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
SPESE EX INTERVENTI 1-3-7	1.744.835,00	1.704.635,00	1.631.905,26			
SPESA MACROAGGREGATO 101				1.376.800,13	1.376.800,13	1.376.800,13
SPESA MACROAGGREGATO 102				87.878,87	87.878,87	87.878,87
ALTRE SPESE E DEDUZIONI						
SPESE SOSTENUTE PER PERSONALE DI ALTRI ENTI IN CONVENZIONE non ricompresa nei macro agg. 101 e 102- Spesa per gestione GAFSA di Cento						
SPESE DI PERSONALE LAVORO INTERINALE				8.500		
SPESE PER LA FORMAZIONE				5.000,00	5.000,00	5.000,00
RIMBORSI PERSONALE COMANDATO VERSO ALTRI ENTI				-42.262,89	-42.262,89	-42.262,89

DIRITTI DI ROGITO				-2.000,00	-2.000,00	-2.000,00
SPESA PER PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE				-61586,52	--61586,52	--61586,52
SPESE PER LA FORMAZIONE E RIMBORSI PER LE MISSIONI				-5.500,00	-5.500,00	-5.500,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE	1.744.835,00	1.704.635,00	1.631.905,26	1.366.829,59	1.357.890,10	1.357.890,10
MEDIA TRIENNIO 2011 - 2013	1.693.791,75					
DIFF. PREVISIONE - MEDIA TRIENNIO 2011 - 2013				--326.962,16	-335.901,65	-335.901,65

Sempre per gli enti sotto soglia, l'art. 7, comma 1, del D.M. 17/03/2020 prevede espressamente che la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557- quater e 562, della L. n. 296/2006. Pertanto nell'ipotesi in cui il Comune intendesse aumentare la spesa di personale fino alla concorrenza del valore soglia detta quota di spesa sarebbe da "escludere" dal calcolo del vincolo di contenimento della spesa complessiva di personale.

VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO DELLA SPESA PER LAVORO FLESSIBILE

In merito si segnala che l'attuale normativa vigente in materia prevede che:

- Art. 11, comma 4-bis D.L. 90/2014: *“le limitazioni previste dall’art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010 e s.m.i. non si applicano agli enti in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’art. 1 L. 296/2006 e s.m.i. nell’ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”*. In materia di **lavoro flessibile**, dunque, i Comuni sottoposti al Patto di stabilità interno (oggi pareggio di bilancio) e quelli di minore dimensione **non sono più soggetti all’obbligo di rispettare il 50% della corrispondente spesa sostenuta nel 2009**, se rispettosi degli obblighi normativi di contenimenti della spesa del personale previsti ai commi 557 e 562 della L. n. 296/2006 pertanto agli enti beneficiari di tali disposizioni viene consentito **il limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile;**
- L’art. 16, comma 1-quarter del D.L. n. 113 del 24/06/2016, recante *“Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio”* che ha disposto che, in ogni caso, dai limiti previsti dall’art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 (disponente in via generale il limite del 50% della spesa sostenuta nell’anno 2009 per contratti a tempo determinato) **sono escluse le spese sostenute** per le assunzioni a tempo determinato **ai sensi dell’art. 110, comma 1 del Tuel;**
- l’art. 21, comma 2 bis del D.L. 50/2017, convertito in Legge con modificazioni della L. n. 96 del 21/06/2017, avente ad oggetto *“Disposizioni in favore delle fusioni di comuni”*, prevede che all’art. 1, comma 450 della L. 190/2014 recante disposizioni in favore delle unioni e fusioni di

comuni sia apportata la modifica alla lettera a) del medesimo comma dando la possibilità pertanto ai comuni istituiti a seguito di fusioni, di **non vedersi applicati, nei primi 5 anni dalla fusione, i vincoli stabiliti dalla normativa vigente per le assunzioni mediante contratti a tempo determinato**, fermo restando il divieto di superamento della somma della media della spesa di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio;

- che il Comune di Vigarano Mainarda, come già detto rientrava nell'elenco dei comuni colpiti dagli eventi sismici che hanno interessato l'Emilia Romagna nel maggio 2012. Per effetto dell'Ordinanza n. 8 del 17/03/2021 del Commissario Delegato alla Ricostruzione Della Regione Emilia Romagna il Comune di Vigarano Mainarda è uscito, nel corso dell'anno 2021, dal perimetro dei territori interessati dal sisma 2012 e quindi non beneficia più di quanto riconosciuto agli stessi per il periodo in cui è riconosciuto lo stato dell'emergenza (prorogato ad oggi al 31/12/2022, come sancito comma 459 dell'art. 1 della L. 234/2021). L'art 11 comma 4-ter del DL 90/2014 infatti stabilisce che ***“i vincoli alla spesa di personale di cui al comma 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, a decorrere dall'anno 2014 e per tutto il periodo dello stato di emergenza, si applicano con riferimento alla spesa di personale dell'anno 2011. Nei confronti dei predetti comuni colpiti dal sisma, i vincoli assunzionali di cui al comma 28 dell'art. 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, come da ultimo modificato dal presente articolo, non si applicano a decorrere dall'anno 2013 e per tutto il predetto periodo dello stato di emergenza”***;
- il limite di assunzione di dipendenti pubblici a tempo determinato non può superare il tetto annuale del 20% del presente personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione (art. 60, comma 3 CCNL 2019 – 2021). Si dà atto che per il Comune di Vigarano Mainarda tale **limite corrisponde a n. 6** (calcolato su n. 31 dipendenti assunti a tempo indeterminato e presenti in servizio alla data del 31/12/2024). La presente programmazione del personale risulta rispettoso di tale limite (art. 60 del CCNL triennio 2019– 2021 sottoscritto il 16/11/2022).
- dal tetto annuale delle assunzioni a tempo determinato sopra indicato, ai sensi del comma 4 dell'art. 60 lett. f) del CCNL 2019 – 2021 Comparto Funzioni Locali, è esente il personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- rientrano nel tetto della spesa di personale per lavoro flessibile anche gli eventuali oneri per tirocini formativi per disoccupati attivati dall'ente. Per i quali dovranno altresì essere rispettati i limiti e le ulteriori disposizioni previste dalla L.R. n.17/2005 e s.m.i.

Per quanto riguarda il triennio 2025– 2027 il Comune di Vigarano Mainarda prevede il ricorso ad assunzioni a tempo determinato solo per l'annualità in corso, mentre non si prevedono assunzioni a tempo determinato per le annualità 2025-2026. Si riporta di seguito il dato relativo al limite da rispettare da parte dell'ente a normativa vigente.

LIMITE DI SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:

Spesa per lavoro flessibile sostenuta nell'anno 2009: € **76.706,20**

Limite art. 9, co. 28 DL 78/2010 (50% della spesa sostenuta nel 2009): € **38.353,10**

Al Comune di Vigarano Mainarda non si applica il limite previsto dall'art. 9 co 28 del DL 78/2010 in quanto rispetta gli obblighi di contenimento della spesa di personale previsti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006

Spesa per personale a tempo determinato prevista nel presente Piano:

- **ANNO 2025: mesi dal 15 maggio al 31 luglio euro 8500**
- **ANNO 2026: Non prevista**
- **ANNO 2027: Non prevista**

Per l'annualità 2025 il limite della spesa per lavoro flessibile sostenuta nel 2009 ai sensi dell'art. 9 co. 28 del DL 78/2010 è rispettata.

VERIFICA DELL'ASSENZA DI ECCEDENZIA DI PERSONALE

L'art.33 del D.Lgs 165/2001, così come sostituito dall'art.16 della Legge 12.12.2011 n.183 (legge di stabilità 2012), testualmente così recita: *“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art.6, comma 1, terzo e quarto comma, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica. Le Amministrazioni Pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”*;

L'art 6 del D.Lgs 165/2001 dispone che le Pubbliche amministrazioni provvedano periodicamente alla determinazione delle dotazioni organiche, all'organizzazione e alla disciplina degli uffici ove ciò risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni ed in ogni caso quando esigenze organizzative suggeriscano il riassetto dell'organigramma,

Dato atto che :

- la condizione di soprannumero si rileva alla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato in numero superiore rispetto ai posti previsti per ciascun profilo professionale nella dotazione organica;
- la condizione di eccedenza si rileva in relazione alla situazione finanziaria, cioè dall'impossibilità dell'Ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale, oppure ad esigenze funzionali, in relazione alle attività svolte, ai procedimenti, al loro numero e alla complessità;
- Con DGC n. 67 del 05.11.2024 è stata approvata una ridefinizione della struttura organizzativa dell'Ente, dettata dalla necessità di rivedere l'assetto organizzativo, in base agli indirizzi strategici ed operativi del DUP, al fine di consentire una maggior flessibilità e razionalizzazione dei processi, rapidità negli interventi, miglior utilizzo delle professionalità esistenti, il rispetto delle Convenzioni sottoscritte dall'Ente e l'adeguamento alle modifiche normative recentemente intervenute;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 65 del 23/12/2024 modificato con D.C.C. n. 2 del 31/01/2025 è stato approvato il DUP valevole per il triennio 2025/2027;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 74 del 23/12/2024 è stato approvato il bilancio di previsione valevole per il triennio 2025/2027 relativi

allegati, in cui è dettagliata la programmazione triennale del fabbisogno di personale;

- con delibera di Giunta Comunale n. 1 in data 07.01.2025, esecutiva, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2025/2027 e disposta l'assegnazione delle risorse ai responsabili di area;
- Con DGC n. 14 del 17/02/2025 è stata approvata la delibera avente per oggetto: “ RICOGNIZIONE PER L'ANNO 2024 DELLA PRESENZA DI CONDIZIONI DI SOPRANNUMERO E DI ECCEDENZE DI PERSONALE, AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.LGS. N. 165/2001”.ed allegare le dichiarazioni con cui i Responsabili di Settore ed il Comandante del corpo unico di Polizia Municipale, hanno provveduto alla ricognizione del personale loro assegnato e alla verifica di personale in eccedenza o in condizione di soprannumero, tenuto conto della complessità dei procedimenti attribuiti ai singoli servizi, nonché dei relativi carichi di lavoro. Tali dichiarazioni vengono allegate anche al presente Piano, facendone parte integrante e sostanziale.

Si prende atto che il Comune di Vigarano Mainarda, attraverso l'adozione della citata DGC n. 14/2025, nonché l'inserimento nel presente Piano ha adempiuto al disposto normativo previsto dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. e che dall'esito della ricognizione annuale effettuata dai Responsabili di Settore, in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria dell'ente, non risultano eccedenze di personale né si rilevano situazioni di soprannumero;

Per quanto riguarda la ricognizione annuale della dotazione organica del Comune di Vigarano Mainarda si rimanda a quanto indicato al paragrafo “Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente” del presente Piano.

Si dà infine atto che il presente Piano sarà inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica al fine di dare comunicazione al predetto Dipartimento dell'assenza di eccedenza di personale alle dipendenze del Comune di Vigarano Mainarda e dell'avvenuto adempimento previsto dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.

VERIFICA DEL RISPETTO DELLE ALTRE NORME RILEVANTI AI FINI DELLA POSSIBILITA' DI ASSUMERE

Si procede ora a dare conto della situazione del Comune di Vigarano Mainarda riguardo alle ulteriori norme da rispettare ai fini delle assunzioni di personale:

1. Il Comune di Vigarano Mainarda, al fine di procedere alle assunzioni di personale, sarà tenuto ad approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il periodo 2025 – 2027 ed inviarlo al Portale Piao del Dipartimento della Funzione Pubblica di cui all'indirizzo <http://piao.dfp.gov.it>.
2. Il presente Piao è comprensivo dei seguenti ulteriori atti necessari per procedere alle assunzioni di personale:
 - piano delle azioni positive per il triennio 2025 – 2027, come riportato alla sezione 2.3. – Sottosezione di Programmazione;
 - piano dettagliato degli obiettivi, come riportato alla sezione 2.2. – Performance;
 - ricognizione di eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, comma 1 della L. n. 183 del 12/11/2011, come riportato alla presente sezione, dal cui esito non risultano situazioni di eccedenze di personale;

- piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui alla presente sezione, che sarà trasmesso alla RGS per il tramite del portale SICO, non essendo stato formalmente abrogato l'adempimento dagli organi preposti;
3. Il Comune di Vigarano Mainarda rispetta il rapporto medio n. dipendenti/popolazione 1/169 (pari a 0,00591), come da ultimo definito con DM dell'Interno del 18/11/2020 e precisamente evidenzia: **0,00404** (pari a dipendenti in servizio al 31/12/2024: n. **31/7668** abitanti al 31/12/2024);
 4. L'ente ha approvato il rendiconto della gestione per l'esercizio 2024 ai sensi dell'art. 227 del D.Lgs 267/2000, in data 30/04/2025 con DCC n. 20, da cui risulta che:
 - non versa in situazioni strutturalmente deficitarie, di cui all'artt. 242 e 243 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
 - non è in situazioni di dissesto finanziario;
 - ha rispettato l'equilibrio economico-finanziario di bilancio richiesto dalla normativa vigente;
 - ha rispettato il limite del tetto di spesa del personale in termini assoluti, di cui all'art. 1 comma 557 della L. n. 296/2006, come risulta dal dato relativo al rendiconto dell'anno 2024.
 - Il Bilancio per l'esercizio 2025 ed il Bilancio Pluriennale 2025/2027 sono predisposti in modo da rispettare i vincoli e gli obiettivi in materia di contenimento della spesa di personale, così come gli atti di programmazione per il triennio 2025/2027;
 - ha conseguito tempi medi di pagamento non superiori a quelli stabiliti nell'art. 41 del D.L. n. 66/2014, così come modificato dalla L. n. 89/2014.
 5. Il Comune di Vigarano Mainarda ha approvato il Bilancio di Previsione 2025/2027 con DCC n. 74 del 23/12/2024 e con DCC 65 del 23/12/2024 modificata con D.C.C. n. 2 del 31/01/2025 ha approvato il DUP;
 6. L'ente ha attivato la Piattaforma Telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014);
 7. Il Comune di Vigarano Mainarda è in regola con la trasmissione dei dati dei bilanci di previsione degli anni precedenti nonché dell'anno 2025 alla Bdap. E' in regola altresì con la trasmissione alla BDAP dei dati dei rendiconti e dei bilanci consolidati fino all'anno 2023;
 8. L'ente attualmente risulta in regola con la quota dei lavoratori disabili ai sensi degli artt. 1 e 3 della L. n. 68/1999 :
 - Quote d'obbligo di pertinenza dell'ente in rapporto al personale dipendente in servizio: n. 1 unità – effettivamente ricoperte: n. 2 unità;
 9. L'ente ha inviato il Conto Annuale 2023 (ultimo disponibile) entro i termini previsti dalle norme vigenti.

I sopra indicati adempimenti, necessari per poter dar corso alle assunzioni di seguito indicate, saranno opportunamente aggiornati in occasione delle approvazioni dei documenti o fatti gestionali contemplati. In ogni caso si procederà alla verifica del perdurare delle condizioni, richieste dalle normative vigenti in materia assunzionale, nel momento dell'effettiva formalizzazione delle assunzioni previste.

STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

Durante il triennio 2025 – 2027 si prevedono le seguenti cessazioni di personale dipendente a tempo indeterminato:

	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	Tot. Cessazioni previste nel triennio
N. Dipendenti che cessano	1 Specialista attività amministrative Area Funzionari ed EQ	n. 2 Istruttore Amministrativo Contabile Istruttori	n. 1 Collaboratore Amm.vo Area Operatori Esperti n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile	5

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI

La programmazione del personale 2025-2027 è stata inserita nel DUP 2025-2027 approvato dal consiglio comunale con DCC 65 del 23/12/2024 modificata con D.C.C. n. 2 del 31/01/2025

Si riporta di seguito la stima dei fabbisogni di personale del Comune di Vigarano Mainarda, durante per il triennio 2025 – 2027, con indicate le relative modalità di copertura dei posti:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025							
NR	PROFILO	N.POST I	AREA CCNL comparto Funzioni Locali	PERIODO ASSUNZIONE PREVISTO	SETT./SERV. / UFF. DI DESTINAZI ONE	ORARIO DI LAVORO	NOTE
1	SPECIALISTA IN ATTIVITÀ CONTABILI E AMMINISTRAT IVE	1	Area Funzionari ed EQ	Da Novembre 2025	Settore IV Tecnico	Tempo Pieno	Procedura art. 34-bis del D.lgs 165/2001. I In caso di esito negativo, la copertura del posto di che trattasi avverrà mediante scorrimento di graduatoria utile ad esito di procedura anche con convenzionamento con eventuali Enti esterni.
2	SPECIALISTA IN ATTIVITÀ	1	Area Funzionari ed EQ	Secondo semestre 2025	Settore V	Tempo pieno	Progressione verticale art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001

	CONTABILE ED AMMINISTRATIVE						
3	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	1	Area Istruttori	Entro il 2025	Settore I	Tempo Pieno	Procedura art. 34-bis del D.lgs 165/2001. I in caso di esito negativo, la copertura del posto di che trattasi avverrà mediante procedura di mobilità esterna ed in caso di esito negativo si procederà a scorrimento di graduatoria utile ad esito di procedura anche con convenzionamento con eventuali Enti esterni.
4	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	1	Area Istruttori	Entro il 2025	Settore V	Tempo Pieno	Progressione verticale art. 13 CCNL 16/11/2022
5	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	1	Area Istruttori	Entro il 2025	Settore IV	Tempo Pieno	Progressione verticale art. 13 CCNL 16/11/2022
6	ISTRUTTORE TECNICO	1	Area Istruttori	Entro Giugno 2025	Settore IV	Tempo Pieno	Procedura art. 34-bis del D.lgs 165/2001. I in caso di esito negativo, la copertura del posto di che trattasi avverrà mediante scorrimento di graduatoria utile ad esito di procedura anche con convenzionamento con eventuali Enti esterni.

1. Si prevede la copertura a tempo pieno di **n. 1 Specialista in attività amministrative e contabili, Area dei Funzionari ed EQ** da adibire al **Settore IV Tecnico** per sopperire ad analogo posto che si renderà vacante nel corso dell'anno per pensionamento di dipendente. Verrà espletata la procedura di mobilità prevista dall'art. 34-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di esito negativo l'ente potrà procedere alla copertura del posto di che trattasi a tempo pieno mediante scorrimento di graduatoria utile ad esito di procedura concorsuale svolta dal Comune di Bondeno, capo fila nella gestione associata del servizio personale o da altri enti, previo convenzionamento anche per il tramite del Comune di Bondeno;

2. L'ente, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ha rilevato l'esigenza di potenziare la propria struttura organizzativa mediante la valorizzazione delle competenze interne. Pertanto, si prevede:

- Istituzione di un nuovo posto di categoria Funzionari ed EQ, destinato a funzioni di maggiore complessità e responsabilità presso il Settore V.
- Attivazione di una progressione verticale interna, in conformità con l'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001.

- Il posto liberato dal dipendente che effettuerà la progressione verrà eventualmente soppresso con prossima variazione del PIAO.

3. Si prevede la copertura a tempo pieno di **n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile, Area Istruttori** da adibire al **Settore I** per sopperire ad analogo posto che si renderà vacante nel corso dell'anno per mobilità in uscita. Verrà espletata la procedura di mobilità prevista dall'art. 34-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di esito negativo l'ente potrà procedere alla copertura del posto di che trattasi a tempo pieno mediante procedura di mobilità ed ed in caso di esito negativo scorrimento di graduatoria utile ad esito di procedura concorsuale svolta dal Comune di Bondeno, capo fila nella gestione associata del servizio personale o da altri enti, previo convenzionamento anche per il tramite del Comune di Bondeno;

4 e 5.. L'ente, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ha rilevato l'esigenza di potenziare la propria struttura organizzativa mediante la valorizzazione delle competenze interne. Pertanto, si prevede:

N. 2 progressioni verticali in deroga ai sensi dell'art. 13, del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022:

- Istituzione di 2 nuovi posti di categoria Istruttori, destinato a funzioni di maggiore complessità e responsabilità, Settori IV e V.
- Attivazione di 2 nuove progressioni verticali interne, in conformità con l'art. 13 del CCNL 16/11/2022.
- Il posto liberato dal dipendente che effettuerà la progressione verrà eventualmente soppresso con prossima variazione del PIAO

Le progressioni verticali straordinarie 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, relativo al personale destinatario del CCNL 16/11/2022.

Il consumo del budget per le procedure di progressione verticale straordinarie è pari a quello definito dall'Orientamento Applicativo CFL207 dell'Aran, condiviso con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello stato. Nel caso di utilizzo delle capacità assunzionali, di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, al consumo del budget definito dall'Orientamento Applicativo CFL207 sopra indicato dovranno essere altresì essere conteggiati i relativi oneri riflessi a carico dell'Ente.

FASI DELLA PROCEDURA VALUTATIVA FINALIZZATA ALLA PROGRESSIONE VERTICALE STRAORDINARIA 1. Le progressioni verticali straordinarie avvengono tramite procedura selettiva avente natura valutativa articolata nelle seguenti fasi: a) approvazione e pubblicazione dell'avviso di selezione; b) procedimento di ammissione o esclusione dei candidati; c) fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi per ciascuno dei criteri valutativi contrattualmente previsti, compreso l'eventuale svolgimento di un colloquio di valutazione; d) nomina della Commissione Esaminatrice; e) formazione e approvazione della graduatoria di merito; f) assunzione in servizio;

6. Si prevede l'istituzione di nuovo posto a tempo pieno di **n. 1 Istruttore Tecnico, Area Istruttori** da adibire al **Settore IV Tecnico**. Verrà espletata la procedura di mobilità prevista dall'art. 34-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di esito negativo l'ente potrà procedere alla copertura del posto di che trattasi a tempo pieno mediante scorrimento di graduatoria utile ad esito di procedura concorsuale svolta dal Comune di Bondeno, capo fila nella gestione associata del servizio personale o da altri enti, previo convenzionamento anche per il tramite del Comune di Bondeno;

UTILIZZO TEMPORANEO DI LAVORATORI PRESSO L'ENTE PROVENIENTI DA ALTRI ENTI O CONCESSIONE DI UTILIZZO TEMPORANEO DI PROPRI LAVORATORI PRESSO ALTRI ENTI: anno 2025– 2026 - 2027

UTILIZZO TEMPORANEO DI LAVORATORI PRESSO L'ENTE PROVENIENTI DA ALTRI ENTI O CONCESSIONE DI UTILIZZO TEMPORANEO DI PROPRI LAVORATORI PRESSO ALTRI ENTI ANNI 2025-2027

NR	PROFILO	N.POSTI	Area CCNL comparto Funzioni Locali	PERIODO ASSUNZIONE PREVISTO	SETT./SERV./ UFF. DI DESTINAZIONE	ORARIO DI LAVORO	NOTE
1	COLLABORATORE TECNICO MANUTENTIVO	1	AREA OPERATORI ESPERTI	Per tutto il triennio 2025-2027 Comando in uscita	Settore IV Tecnico/ Servizio: LAVORI PUBBLICI	Comando al 100% del tempo lavoro: 36 ore settimanali	Comando al 100% in uscita in essere del dipendente avente profilo professionale di Collaboratore tecnico manutentivo, Area degli Operatori Esperti, adibito al Settore IV: Tecnico, Servizio Servizi Pubblici e Servizi esterni , presso la società CPL s.c.a.r.l. in forza al contratto d'appalto rep.5225 per il servizio integrato di gestione e manutenzione egli impianti tecnologici di proprietà o in utilizzo all'amm.ne com.le e del servizio di gestione e manutenzione impianti pubblica illuminazione e semaforici, avente durata fino al 31.12.2026
2	ASSISTENTE SOCIALE	1	AREA DEI FUNZIONARI ED EQ	Per l'anno 2025	Settore II- SOCIALI Servizio: SERVIZI ALLA PERSONA SOCIALI	Convenzione per 6 ore settimanali del tempo lavoro conAUSL	Il dipendente presta 6 ore della propria attività lavorativa presso COT rimborsato con fondi FNA sulla base di Convenzione con il Servizio Sanitario Regionale dell'Emilia Romagna USL di Ferrara - UO Direzione Attività Socio Sanitarie.

1. Si dà atto dell'istituto del comando al 100% in uscita in essere del dipendente avente profilo professionale di Collaboratore tecnico manutentivo, Area degli Operatori esperti, adibito al **Settore: Tecnico, Servizio Servizi Pubblici e Servizi esterni**, presso la società CPL s.c.a.r.l. in forza al contratto d'appalto rep. 5225 per il servizio integrato di gestione e manutenzione egli impianti tecnologici di proprietà o in utilizzo all'amm.ne com.le e del servizio di gestione e manutenzione impianti pubblica illuminazione e semaforici, avente durata fino al 31.12.2026. Comando previsto pertanto per tutto il triennio 2025 – 2027.
2. Si dà atto che il dipendente con profilo professionale di Assistente Sociale, Area dei Funzionari ed EQ, per l'anno 2025 presterà 6 ore settimanali presso COT ed è rimborsato con fondi FNA sulla base di Convenzione con il Servizio Sanitario Regionale dell'Emilia Romagna USL DI Ferrara - UO Direzione Attività Socio Sanitarie. Il rimborso del costo del dipendente è previsto per tutta la durata del convenzionamento.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO ANNO 2025

1 Istruttore Amministrativo contabile presso Settore I dal 15 maggio al 31 luglio a tempo pieno

DOTAZIONE DI PERSONALE 2025-2027 A TEMPO INDETERMINATO AGGIORNATO, A REGIME COMPRENSIVO DEI POSTI VACANTI SECONDO LE SCADENZE INDICATE NEL PRESENTE ATTO, RISPONDENTE AI FABBISOGNI DELL'ENTE:

STRUTTURA DELL'ENTE:

SETTORE I AFFARI GENERALI - ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE – PROTOCOLLO -SEGRETERIA GENERALE – SERVIZI DEMOGRAFICI E CIMITERIALI – STATO CIVILE – ELETTORALE – AFFARI LEGALI - MESSO COMUNALE -CED ED INFORMATICA -TRANSIZIONE DIGITALE		
SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	DIPENDENTE
<i>Responsabile di Settore</i>	<i>Capo Settore EQ– Specialista in attività amministrative</i>	<i>Barbi Monica</i>
<i>Servizio AA.GG. - Organizzazione risorse Umane - Protocollo</i>	Istruttore Amministrativo	Tilomelli Umberta
<i>Servizio AA.GG. - Organizzazione risorse Umane - Protocollo</i>	Istruttore Amministrativo	Faraoni Ilaria
<i>SERVIZI DEMOGRAFICI E CIMITERIALI</i>	Istruttore Amministrativo	Ganzaroli Lorena
<i>SERVIZI DEMOGRAFICI E CIMITERIALI</i>	Istruttore Amministrativo	Goberti Francesca/assegnata temporaneamente Settore V Posto vacante entro l'anno 2025
<i>SERVIZI DEMOGRAFICI E CIMITERIALI</i>	Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori/assunzione interinale tempo determinato dal 15 maggio al 31 luglio
<i>NOTIFICAZIONI</i>	Messo Comunale	Sitta Rosa Maria
TOTALE Dipendenti Settore - tempo indeterminato		6 Per tutto il triennio 2025 – 2027 oltre ad 1 dipendente interinale per mesi 2 e giorni 15 per l'anno 2025

SERVIZI ALLA PERSONA SOCIALI E SANITARI

SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	DIPENDENTE
<i>Responsabile di Settore/Servizi</i>	<i>Capo Settore EQ– Specialista in attività amministrative</i>	<i>Machkour Sara</i>
<i>Servizi sociali e alla persona</i>	Istruttore Amministrativo	Mazzolani Anna Maria
	Assistente Sociale	Borza Sofia
	Assistente Sociale	Pecorari Marco
<i>Servizi Sociali e alla Persona</i>	Autista	Ravani Federico
TOTALE Dipendenti Settore - tempo indeterminato		5 Per tutto il triennio 2025 – 2027

SETTORE CULTURA - PUBBLICA ISTRUZIONE - POLITICHE GIOVANILI - RELAZIONI INTERNAZIONALI - SPORT		
SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	AREA
<i>Responsabile di Settore/Servizi</i>	<i>Capo Settore EQ– Specialista in attività amministrative</i>	<i>Mastrangelo Silvia</i>
<i>Servizio Istruzione - Cultura</i>	Istruttore Amministrativo	Bergamini Genny
	Specialista in attività amministrative	Progressione verticale art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001
	Istruttore amministrativo contabile	Progressione verticale art. 13 CCNL 16/11/2022

	Collaboratore Amministrativo	Bassi Alessandra
<i>Sport - Cultura</i>	Istruttore Amministrativo	Tugnoli Stefania
TOTALE Dipendenti Settore - tempo indeterminato		6 Per tutto il triennio 2025 – 2027

SETTORE FINANZE E BILANCIO		
SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	DIPENDENTE
<i>Responsabile di Settore/Servizi</i>	<i>Capo Settore EQ – Specialista in attività contabili</i>	<i>Mecca Paolo Maria</i>
Gestione Economico Finanziaria	Specialista in attività contabili	Spirandelli Valentina
<i>Gestione Economico Finanziaria</i>	Specialista in attività contabili	Barbieri Maria
<i>Tributi</i>	Istruttore Amministrativo	Croce Cristina
TOTALE Dipendenti Settore - tempo indeterminato		4 Per tutto il triennio 2025 – 2027

SETTORE TECNICO		
SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	DIPENDENTE
<i>Responsabile di Settore</i>	<i>Capo Settore EQ - Specialista in attività tecniche</i>	<i>Grossi Gessica</i>
	Specialista in attività tecniche	<i>Morandi Sara</i>
	Istruttore amministrativo	Breviglieri Alessandro
	Istruttore amministrativo	Chiericati Marco

	Istruttore Tecnico	Nuova assunzione
	Specialista in attività amministrative	Masetti Mirella VACANTE DA NOVEMBRE 2025
	Istruttore Amministrativo Contabile	Progressione verticale art. 13 CCNL 16/11/2022
Servizi Esterni	Collaboratore Amministrativo	Armelin Debora
	Operaio specializzato	Bianchi Massimiliano – In comando CPL
Suap	Specialista in attività amministrative	Ferron Gabriella
TOTALE Dipendenti Settore - tempo indeterminato		7 Per tutto il triennio 2025 – 2027

SETTORE POLIZIA LOCALE		
SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	DIPENDENTE
Comandante Corpo Intercomunale di PL Alto Ferrarese - Ansaloni Stefano (dipendente del Comune di Bondeno)		
Responsabile di Presidio	Specialista di Area di Vigilanza	De Gaetano Rossella
Polizia Locale	Agente di Polizia Municipale	Rizzetto Marco
	Agente di Polizia Municipale	Iseppi Leonardo
	Agente di Polizia Municipale	Marcheselli Angela
	Agente di Polizia Municipale	Personale Davide
	Agente di Polizia Municipale	VACANTE Nuova assunzione 2025
TOTALE Dipendenti Settore - tempo indeterminato		6 Per tutto il triennio 2025– 2027

SI SPECIFICA INOLTRE che I Responsabili sono autorizzati a sostituire con assunzioni di lavoro flessibile i dipendenti che si assentano dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto di conservazione del posto. Prima di procedere alla sostituzione è necessario verificare gli stanziamenti di bilancio di propria competenza e il rispetto dell'art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010 senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente PFTP.

OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE

Al momento si segnalano:

- modifiche della distribuzione del personale fra servizio/settori/aree/livelli in quanto sono previste n. 3 procedure di progressione verticale, 1 ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001 e 2 ai sensi **dell'art. 13, del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022**

STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Al fine di dare copertura ai posti previsti, il Comune di Vigarano Mainarda, durante il triennio 2025 – 2027 porrà in essere le seguenti strategie:

- a) **Soluzioni interne all'amministrazione:** attualmente non previste;
- b) **Mobilità interna tra settori/servizi/aree:** attualmente non previste;
- c) **Meccanismi di progressione di carriera interni:** 1 progressione verticale ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001 e n. 2 ai sensi **dell'art. 13, del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022;**
- d) **Riqualificazione funzionale** (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento) – attualmente non prevista;
- e) **Job enlargement** attraverso la riscrittura dei profili professionali: attualmente non previste;
- f) **Soluzioni esterne all'amministrazione:**

copertura di un posto Specialista in attività amministrative e contabili, Area dei Funzionari ed EQ attraverso ricorso a procedura ex art. 34- bis del D.lgs 165/2001, in caso di esito negativo scorrimento di graduatoria anche con convenzionamento con altri Enti;

copertura di un posto Istruttore Tecnico, Area Istruttori attraverso ricorso a procedura ex art. 34- bis del D.lgs 165/2001, in caso di esito negativo scorrimento di graduatoria anche con convenzionamento con altri Enti;

copertura di un posto Istruttore Amministrativo Contabile, Area Istruttori attraverso ricorso a procedura ex art. 34- bis del D.lgs 165/2001, in caso di esito negativo procedura di mobilità esterna ed in caso di esito negativo scorrimento di graduatoria anche con convenzionamento con altri Enti;

- g) **Mobilità esterna in/out** o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PP.AA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni): un comando in uscita presso Settore IV, oltre all'assegnazione per 6 ore settimanale di un assistente sociale presso COT di Bondeno (vedi tabella sopra riportata).
- h) **Ricorso a forme flessibili:** n. 1 istruttore amministrativo/contabile dal 15 maggio al 31 luglio presso il Settore I;
- i) **Stabilizzazioni:** nessuna stabilizzazione prevista

j) **Graduatorie concorsuali:** (vedi tabella sopra riportata)

ALLEGATI AL PIAO:

1. Parere del Revisore dei Conti del Comune di Vigarano Mainarda con Verbale n.