



Comuni di:  
Loiano  
Monghidoro  
Monterenzio  
Ozzano dell'Emilia  
Pianoro

# Unione dei Comuni Savena-Idice

**Deliberazione n. 55**

**ORIGINALE**

Verbale di Deliberazione della  
**Giunta**

**OGGETTO:**

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE: AGGIORNAMENTO ANNO 2023 E PIANO 2024 - 2026. MODIFICA PIAO SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO SOTTOSEZIONE 3.3 PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE. MODIFICA E INTEGRAZIONE DELIBERAZIONI G.U N. 99 DEL 17.11.2022.

L'anno DUEMILAVENTITRE addì VENTIDUE del mese di GIUGNO alle ore 12 e minuti 30 in videoconferenza previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dal vigente Statuto e dal regolamento per lo svolgimento delle sedute degli organi dell'Unione dei Comuni Savena-Idice da remoto in videoconferenza approvato con deliberazione di consiglio n. 16 del 27.04.2022, sono stati convocati a seduta i componenti della Giunta.

All'appello risultano presenti:

Cognome e Nome	Carica	Pres.	Ass.
LELLI LUCA	PRESIDENTE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PANZACCHI BARBARA	VICE-PRESIDENTE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MORGANTI FABRIZIO	ASSESSORE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MANTOVANI IVAN	ASSESSORE	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
FILIPPINI FRANCA	ASSESSORE	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Assume le funzioni di Segretario la Dott.Ssa Viviana Boracci la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, LELLI LUCA nella sua qualità di PRESIDENTE assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato. Si da atto che la seduta si è conclusa alle ore 13:00.

## LA GIUNTA

**RICHIAMATA** la deliberazione di Consiglio dell'Unione n. 55 in data 29.12.2022, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025 e il Bilancio di Previsione 2023/2025;

**RICHIAMATA** la Deliberazione di Giunta n.115 del 29.12.2022, esecutiva, avente per oggetto: "APPROVAZIONE PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2023/2025 (ART. 169 DEL D.LGS. N. 267/2000)"

**RICHIAMATE** le seguenti deliberazioni della Giunta dell'Unione:

- la deliberazione n. 73 del 31.07.2018, esecutiva con la quale si è provveduto all'aggiornamento della struttura organizzativa per l'anno 2018, alla ricognizione della dotazione organica, organigramma e funzionigramma;
- la deliberazione n.97 del 30.10.2018, esecutiva si è provveduto alla approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 (con aggiornamento del 2018) sulla base delle linee di indirizzo previste dall'art.6 ter dl D.Lgs 165 del 2001 e ssmm;
- la deliberazione n. 15 del 13/02/2019, esecutiva avente ad oggetto 'Approvazione aggiornamento Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2019 – 2021;
- la deliberazione n. 80 del 12.09.2019, esecutiva avente ad oggetto 'Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2020 – 2022 e aggiornamento 2019';
- la deliberazione n. 15 del 11.02.2020 avente ad oggetto 'Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2020 – 2022: aggiornamento';
- la deliberazione n. 113 del 15.12.2020, esecutiva avente ad oggetto 'Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2021 – 2023 e aggiornamento 2020';
- la deliberazione n. 32 del 03.05.2021, esecutiva ad oggetto 'Approvazione "Piano Triennale Delle Azioni Positive in Materia di Pari Opportunità dell'Unione dei Comuni e per i Comuni di Loiano, Monghidoro, Monterenzio, Pianoro - Periodo 01/01/2021 - 31/12/2023';
- la deliberazione n. 36 del 11.05.2021, esecutiva avente ad oggetto 'Ricognizione delle eccedenze di personale anno 2021';
- la deliberazione n. 37 del 11.05.2021, esecutiva avente ad oggetto 'Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2021 – 2023: aggiornamento 2021';
- la deliberazione n. 54 del 29.07.2021, esecutiva avente ad oggetto 'Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2021 – 2023: aggiornamento 2021';
- la deliberazione n. 72 del 26.10.2021, esecutiva avente ad oggetto 'MODIFICA DELIBERAZIONE G.U. N. 54 DEL 29.07.2021: PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024 E AGGIORNAMENTO ANNO 2021.;
- la deliberazione n. 95 del 30.11.2021, esecutiva avente ad oggetto 'PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024 E AGGIORNAMENTO ANNO 2021:MODIFICA ED INTEGRAZIONE ALLA DELIBERAZIONE N. 72 DEL 26.10.2021';
- la deliberazione n. 1 del 11.01.2022, esecutiva avente ad oggetto PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024 E AGGIORNAMENTO ANNO 2022
- la deliberazione n.45 del 28.06.2022, esecutiva avente ad oggetto PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022 - 2024 - AGGIORNAMENTO ANNO 2022 E PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023 – 2025
- la deliberazione n. 64 del 12.09.2022, esecutiva avente ad oggetto PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022 - 2024 - AGGIORNAMENTO ANNO 2022 E PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023 - 2025. MODIFICA PIAO SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO SOTTOSEZIONE 3.3 PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
- la deliberazione n. 73 del 19.09.2022, esecutiva avente ad oggetto APPROVAZIONE AGGIORNAMENTO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE

N. 113/2021

- la deliberazione n. 99 del 17.11.2022, esecutiva avente ad oggetto PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022 - 2024 - AGGIORNAMENTO ANNO 2022 E PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023 - 2025. MODIFICA PIAO SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO SOTTOSEZIONE 3.3 PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE. MODIFICA E INTEGRAZIONE DELIBERAZIONI G.U N. 64/2022 E N. 73/2022.
- La deliberazione n. 30 del 30.03.2023, esecutiva avente ad oggetto ORDINAMENTO PROFESSIONALE CCNL DEL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI 16.11.2022;
- La deliberazione n. 34 del 30.03.2023, esecutiva avente ad oggetto ADOZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023 - 2025 - ART. 6, D.L. N. 80/2021

**VISTO** l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75;

**DATO ATTO CHE** in esecuzione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

**VISTE** in tal senso le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

**RICHIAMATE:**

- la Deliberazione della Giunta n. 100 del 21.11.2022, esecutiva ad oggetto 'APPROVAZIONE PROGETTO GESTIONI ASSOCIATE 2022-2023-2024-2025 REVISIONE 5 PER IL CONFERIMENTO DELLE FUNZIONI/SERVIZI ALL'UNIONE DEI COMUNI SAVENA - IDICE DAI COMUNI DI LOIANO, MONGHIDORO, MONTERENZIO, OZZANO DELL'EMILIA E PIANORO
- la Deliberazione della Giunta Comunale di Pianoro n.79 del 12.10.2022, esecutiva, avente ad oggetto: "PROROGA DEL COMANDO DEL PERSONALE COMUNALE ASSEGNATO ALL'UNIONE DEI COMUNI SAVENA-IDICE PER LO SVOLGIMENTO DELLA FUNZIONE IN MATERIA DI SISTEMA LOCALE DEI SERVIZI SOCIALI E DEL PERSONALE ASSEGNATO ALL'AUSL PER LE FUNZIONI SOCIO-ASSISTENZIALI DELEGATE";
- la Deliberazione della Giunta Comunale di Ozzano dell'Emilia n. 59 del 01/06/2023 esecutiva, avente ad oggetto ' PROROGA DEL COMANDO DEL PERSONALE COMUNALE ASSEGNATO ALL'UNIONE DEI COMUNI SAVENA-IDICE PER LO SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI IN MATERIA DI SERVIZI SOCIALI E SUAP FINO AL 31/12/2023';
- la Deliberazione della Giunta Comunale di Pianoro n. 56 del 16.06.2023, dichiarata immediatamente eseguibile, e recante ad oggetto "PROROGA AL 31/12/2023 DEL COMANDO DEL PERSONALE COMUNALE ASSEGNATO ALL'UNIONE DEI COMUNI SAVENA-IDICE PER LO SVOLGIMENTO DELLA FUNZIONE IN MATERIA DI SISTEMA LOCALE DEI SERVIZI SOCIALI E DEL PERSONALE ASSEGNATO ALL'ASP PER LE FUNZIONI SOCIO-ASSISTENZIALI DELEGATE"
- la deliberazione della Giunta dell'Unione n.54 del 22.06.2023, esecutiva ad oggetto 'oggetto PRESA D'ATTO DELLA PROROGA DEL COMANDO AL 31.12.2023 DEL PERSONALE COMUNALE COMANDATO ALL'UNIONE DEI COMUNI SAVENA-IDICE PER LO SVOLGIMENTO DELLE GESTIONI ASSOCIATE SUAP E SERVIZI SOCIALI

**RITENUTO** pertanto di procedere all'aggiornamento del piano triennale di fabbisogni del personale di cui alla propria la deliberazione n. 99 del 17.11.2022, esecutiva avente ad oggetto PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022 - 2024 - AGGIORNAMENTO ANNO 2022 E PIANO

TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023 - 2025. MODIFICA PIAO SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO SOTTOSEZIONE 3.3 PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE. MODIFICA E INTEGRAZIONE DELIBERAZIONI G.U N. 64/2022 E N. 73/2022, a seguito di variazioni intervenute, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

**PRESO ATTO CHE:**

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale e tale ricognizione ha dato esito negativo come da deliberazione di Giunta dell'Unione n. 44/2022;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2023-2025 (delibera di Giunta Unione n. 4 del 18.01.2023 ad oggetto 'APPROVAZIONE "PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ DELL'UNIONE DEI COMUNI E PER I COMUNI DI LOIANO, MONGHIDORO, MONTERENZIO, PIANORO - PERIODO 01/01/2023 - 31/12/2025');
- è stato adottato il PIAO con propria deliberazione di Giunta dell'Unione n. 34 del 30.03.2023, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto ADOZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023 - 2025 - ART. 6, D.L. N. 80/2021

**RILEVATO CHE** alle Unioni di Comuni non si applica il nuovo sistema di calcolo delle capacità assunzionali delineato dal DL 34/2019, e pertanto il v, esecutiva, ad oggetto alore dei nuovi reclutamenti continua ad essere parametrato a quello del personale cessato anche in corso della stessa annualità;

**PRECISATO:**

- che l'attuazione del Piano dei fabbisogni presuppone, in relazione alle singole procedure di selezione del personale, la puntuale verifica e conferma delle condizioni inerenti sia la gestione del personale sia il rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- in particolare, all'atto di ogni nuova assunzione si provvederà ad accertare la conformità della spesa rispetto ai limiti fissati per la spesa di personale dalla normativa vigente nonché la verifica della reale attuazione del piano delle cessazioni che potrebbe subire mutamenti in ragione del mutare della normativa di accesso alle modalità di regolamentazione del fine rapporto;

**DATO ATTO CHE** ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

**CONSIDERATO:**

- che le limitazioni previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge 122/2010, non si applicano agli enti unicamente nel caso in cui rispettino le disposizioni in materia di riduzione della spesa di personale;
- che si ritiene in ogni caso di dover proseguire il monitoraggio dell'andamento della spesa del lavoro flessibile, fermo restando per questo ente l'obbligo primario del rispetto delle disposizioni di cui all'art. 1, comma 557, della legge 296/2006;

**VISTA** la deliberazione della Corte dei Conti – Sezione Autonomie n. 23 del 2016 in materia di applicabilità dei limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in merito all'utilizzo di attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni, tra cui l'istituto del comando oneroso;

**VISTA ALTRESI'** la deliberazione della Corte dei Conti – Sezione Autonomie n. 12/2017 del 15.05.2017, che ha enunciato il principio di diritto riferito al fatto che *“la spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando esula dal campo applicativo dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente”*;

**RICHIAMATO** il D.L. 6 luglio 2012, n. 95 – convertito, con modifiche, nella legge 7 agosto 2012, n. 135 - recante “Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini” al cui art. 14, comma 7, viene previsto che le cessazioni dal servizio per processi di mobilità non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l’ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del *turn over*;

**RAMMENTATO** che l’assunzione di unità di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge n. 68/1999 sono escluse dal limite del *turn over* per la quota obbligatoria di copertura a cui sono tenute le pubbliche amministrazioni;

**DATO ATTO** quindi che la capacità assunzionale dell’Unione dei Comuni Savena Idice, così come indicato nei prospetti allegati alla presente delibera, si compone di una quota in competenza dell’anno di riferimento, ottenuta dal calcolo dei cessati dell’anno precedente e nello stesso anno e analogamente per gli anni successivi;

**VERIFICATO CHE** nel sopracitato Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze e il Ministro dell’interno del 17 marzo 2020 e nella circolare esplicita nulla è previsto in merito al calcolo del fabbisogno per le Unioni dei Comuni e che pertanto la programmazione triennale del fabbisogno del Personale per l’Unione dei Comuni Savena Idice seguirà le precedenti linee di indirizzo contenute nel decreto del 8 maggio 2018 pubblicate in GU n.173 del 27 luglio 2018 del Ministro della Funzione Pubblica e dato atto che il Piano allegato è stato predisposto sulla base delle stesse indicazioni;

**CONSIDERATO** ai fini dell’impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra richiamate che:

- si rileva la necessità di perseguire l’ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell’art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all’interno della quota d’obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell’art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

**VERIFICATI** inoltre i presupposti necessari per procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e dato atto che l’Unione:

- ha rispettato il principio del contenimento della spesa di personale per l'anno 2021, posto dal comma 562, dell'art. 1, della Legge 296/2006 e ss.mm.ii., rispetto al valore della spesa dell'anno 2008, così come risulta dal Rendiconto 2021, approvato con la deliberazione G.U. n. 15 del 27.04.2022;
- ha rispettato il principio del contenimento della spesa di personale per l'anno 2022, posto dal comma 562, dell'art. 1, della Legge 296/2006 e ss.mm.ii., rispetto al valore della spesa dell'anno 2008, così come risulta dal Rendiconto 2022, approvato con la deliberazione C.U. n. 19 del 20.04.2023;
- ha approvato il Piano triennale delle azioni positive in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo n. 198/2006) con la delibera G.U. n. 4 del 18.01.2023
- sulla base del Rendiconto della gestione esercizio 2021, approvato con deliberazione G.U. n. 15 del 27.04.2022 non versa in situazione strutturalmente deficitaria secondo i parametri del D.M. 18/2/2013;
- sulla base del Rendiconto della gestione esercizio 2022, approvato con deliberazione C.U. 19 del 20.04.2023 non versa in situazione strutturalmente deficitaria secondo i parametri del D.M. 18/2/2013;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;

- ha eseguito la ricognizione annuale di cui l'art. 33 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165, come sostituito dall'art. 16 della Legge 12.11.2011, n. 183, dalla quale risulta che non vi sono situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale come da deliberazione di Giunta dell'Unione n. 4/2022;
- rispetta le norme sul collocamento obbligatorio di cui alla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2021/2023 - 2022/2024 e 2023 -2025 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- ha sempre rispettato i vincoli posti dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, che, alla luce delle modifiche introdotte dall'art. 11, comma 4-*bis* del D.L. n. 90/2014, consente agli Enti, in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale di cui al comma 562 dell'art. 1, della Legge 296/2006, l'assunzione di personale a tempo determinato, o con altre forme flessibili, con il solo limite del rispetto della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, tale limite risulta rispettato;
- ha approvato il Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024 con deliberazione n.53/2022 e ss.mm e ii;
- ha approvato il Piano integrato di attività e organizzazione 2023 -2025 con deliberazione n. 34 del 30.03.2023

**DATO ATTO:**

- a) che le previsioni relative all'anno 2023 sono previste nel bilancio di previsione 2023-2025 approvato con la Deliberazione di Consiglio dell'Unione n. 55 in data 29.12.2022 esecutiva ai sensi di legge, e consentono il rispetto:
- del limite di assunzione di personale a tempo indeterminato;
  - della spesa complessiva di personale di cui al comma 556 art.1 l.n.296/2006 e ss.mm.
- b) che l'aggiornamento del piano del fabbisogno triennale 2023- 2025 ed il piano 2024-2026 come allegato viene previsto negli strumenti di programmazione economica finanziaria ;
- c) che il presente provvedimento integrerà il DUP 2023 – 2025 e il redigendo DUP 2024-2026;
- d) la consistenza del personale ai sensi del comma dell'articolo 6 al 31.12.2022 (ultimo anno rendicontato) è riportata nell' allegato n.1 Tabella n.1;
- e) la consistenza di personale a seguito del piano del fabbisogno di cui al presente provvedimento è riportata alla tabella n.2;

**DATO ATTO** che:

- la spesa relativa alla programmazione del personale di cui al presente è prevista nel Bilancio di previsione 2023 e pluriennale 2023-2025 approvato con la Deliberazione di Consiglio dell'Unione approvato con la Deliberazione di Consiglio dell'Unione n. 55 in data 29.12.2022, esecutiva ai sensi di legge;
- la spesa relativa alla programmazione del personale di cui al presente verrà prevista nel redigendo Bilancio di previsione 2024 e pluriennale 2024-2026;

**VALUTATO** inoltre che non si verificano situazioni di eccedenze di personale e di soprannumero come previsto dall'art.33 c.1 del D.Lgs. 165/2001 e art. 33 c.6 del D.Lgs. 165/2001 come da deliberazione di Giunta dell'Unione n.44/2022;

**RAVVISATA** la necessità di approvare l'aggiornamento al piano triennale dei fabbisogni 2023 - 2025 e il piano triennale 2024 -2026 garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente, al fine di avviare le procedure previste;

**PRESO ATTO CHE**, il presente provvedimento sarà inoltrato alle RSU e OOSS;

VISTO il parere n .16 rilasciato in data 19.06.2023, PG Unione n. 2023/0008970 del 22.06.2023, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;

VISTO che, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, sulla proposta di deliberazione di cui trattasi sono stati espressi i pareri allegati alla presente quale parte integrante e sostanziale;

RITENUTO di provvedere in merito;

VISTO l'art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

VISTO il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018

### **DELIBERA**

per le motivazioni espresse in narrativa che qui si intendono integralmente richiamate:

1. **DI APPROVARE** l'aggiornamento al piano del fabbisogno del personale PTFP 2023 – 2025 e PTFP 2024-2026 da allegare al DUP 2023-2025 e al DUP 2024- 2026 e da allegare al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 nella SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (allegato 3.3) di cui alla deliberazione di Giunta n. 34 del 30.03.2023 e ss. Mm e ii. come meglio risulta dall' allegato che forma parte integrante e sostanziale del presente atto e che di seguito si riepiloga:

#### **Anno 2023:**

- Trasferimento all'Unione con decorrenza 01.01.2024 del personale dipendente a tempo indeterminato dei Comuni di Pianoro e Ozzano dell'Emilia per lo svolgimento dei Servizi Sociali in forma associata con mantenimento in comando fino al 31.12.2023;
- Trasferimento all'Unione con decorrenza 01.01.2024 del personale dipendente a tempo indeterminato del Comune di Ozzano dell'Emilia per lo svolgimento del SUAP in forma associata con mantenimento in comando fino al 31.12.2023;
- Assunzione a tempo pieno e determinato di una unità di personale istruttore Amministrativo direttivo tecnico ex cat D Area Funzionari per Ufficio Sismica anche mediante richiesta di scorrimento di graduatorie altri enti o convenzione con altri enti
- Assunzione a tempo determinato/ lavoro Flessibile n. 2 Istruttori amministrativi contabili ex cat. C Area degli Istruttori per servizi sociali per picchi di lavoro/sostituzione maternità;
- assunzione n. 1 istruttore amministrativo contabile ex cat. C Area degli Istruttori a tempo pieno e determinato presso l'Ufficio ragioneria dell'Unione mediante l'emissione di bando per n.1 contratto CFL per 24 mesi ex cat. C Area degli Istruttori - istruttore amministrativo contabile con la previsione di una assunzione a tempo indeterminato al termine del contratto CFL
- avvio procedura selettiva per l'assunzione a tempo determinato 24 mesi di n.1 Geologo ex cat. D Area Funzionari da destinare all'Ufficio Sismica a partire dal mese di ottobre 2023

#### **Anno 2024:**

- Assunzione a tempo pieno e indeterminato di una unità di personale istruttore amministrativo ex

cat. C Area degli Istruttori per Ufficio SUAP (utilizzo capacità assunzionale per cessazione per concorso nell'anno 2022 di n. 1 C ) mediante trasformazione CFL (dicembre 2024) ;

- Assunzione a tempo pieno e indeterminato di una unità di personale istruttore amministrativo ex cat. C Area degli Istruttori per area amministrativa – politiche giovanili (utilizzo capacità assunzionale per cessazione per concorso nell'anno 2022 di n. 1 C ) mediante trasformazione CFL(dicembre 2024);
- Assunzione a tempo determinato/ lavoro Flessibile n. 2 Istruttori amministrativi contabili amministrativo ex cat. C Area degli Istruttori per servizi sociali per picchi di lavoro;

**Anno 2025:**

- Assunzione a tempo determinato/ lavoro Flessibile n. 2 Istruttori amministrativi contabili amministrativo ex cat. C Area degli Istruttori per servizi sociali per picchi di lavoro;
- Assunzione n. 1 istruttore amministrativo contabile ex cat. C Area degli Istruttori (36h/sett) Area Amministrativa Servizio Ragioneria (utilizzo capacità assunzionale per cessazione per concorso nell'anno 2021 di n. 1 C ) mediante trasformazione CFL amministrativo (maggio 2025);
- assunzione n. 1 istruttore amministrativo contabile ex cat. C Area degli Istruttori (36h/sett) Ufficio Stazione Unica Appaltante mediante trasformazione CFL amministrativo (maggio 2025);

**Anno 2026:**

- Assunzione a tempo determinato/ lavoro Flessibile n. 2 Istruttori amministrativi contabili amministrativo ex cat. C Area degli Istruttori per servizi sociali per picchi di lavoro;

**2. DI DARE ATTO CHE** l'aggiornamento del piano approvato sarà allegato:

- al DUP 2023 – 2025 e al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 nella SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (allegato 3.3) di cui alla deliberazione di Giunta n. Giunta n. 34 del 30.03.2023 e ss. Mm e ii.
- al DUP 2024- 2026 e al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 nella SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (allegato 3.3);

**3. DI DARE ATTO CHE** il revisore ha espresso parere favorevole al presente provvedimento con verbale n. 16 del 19.06.2023, PG Unione n. 2023/0008970 del 22.06.2023

**4. DI DARE ATTO CHE** il presente provvedimento sarà inoltrato alle RSU e OOSS;

**5. DI DARE ATTO CHE** il PTFP 2023 - 2025 e il PTFP 2024 -2026 potrà essere oggetto di successive integrazioni in relazione a nuove e/o diverse esigenze dell'Ente per le quali si provvederà a individuare le coperture previste e consentite nonché le procedure da espletarsi per la realizzazione delle stesse nel rispetto delle norme e delle facoltà assunzionali;

**6. DI DARE ATTO CHE:**

- il piano occupazionale approvato dal presente atto non comporta incrementi alla spesa di personale che è prevista nel bilancio di previsione 2023-2025 e 2024 - 2026 e che si provvederà all'aggiornamento dei dati inerenti la dotazione organica con le cessazioni relative all'anno 2023 seguenti. Il PTFP è infatti dovrà essere anche nei prossimi anni coerente con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, delle risorse finanziarie a disposizione, a tal fine le tabelle allegate indicano le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse

quantificate per il personale in servizio a tempo indeterminato e per il personale a tempo determinato o comandato già previsto alla data del presente atto;

- risultano rispettate, sia per quanto riguarda l'esercizio 2017 che 2018 che 2019, 2020, 2021 e 2022, come pure gli anni precedenti, le disposizioni normative dettate in materia di contenimento della spesa di personale e di finanza pubblica;
- il rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti in materia di personale, saranno ulteriormente verificati prima di procedere alle assunzioni;
- si provvederà all'utilizzo di forme di lavoro flessibile (somministrazione, tempo determinato, personale in comando od utilizzo di dipendenti di altre amministrazioni autorizzati ai sensi dell'articolo 1, comma 557 legge n. 311/2004) per esigenze di tipo sostitutivo, picchi di lavoro e ogni altra necessità straordinaria nuova e non prevedibile per garantire i servizi trasferiti o delegati all'Unione da parte dei Comuni aderenti (anche dalla Regione) in assenza del personale indispensabile;
- per le diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14 del d.l. 66/2014, è previsto il limite massimo utilizzabile dall'Unione dei Comuni Savena Idice (*importo anno 2009 Unione pari a € 142.437,56*);

il piano ha previsto altresì nella modalità di copertura il rispetto degli obblighi per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni e le eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del D.P.C.M. 20 dicembre 2014: il Comune di Ozzano, con Deliberazione di Giunta n.134 del 09/12/2020 ad oggetto "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021-2023" dove si prevede un numero di categorie protette superiore di n. 1 unità alla previsione normativa e quindi, come già avvenuto nell'anno 2017 'cede' n.1 unità eccedente all'Unione nell'ambito dei rapporti Unione – Comuni associati e che pertanto verrà da questa conteggiata nel calcolo del suo fabbisogno, inoltre con prot. 329216 del 09/06/2023 (PG Unione n. 0008594/2023 del 16/06/2023) l'agenzia Regionale per il Lavoro – Ufficio Collocamento mirato ha autorizzato l'Unione all'inserimento nella quota d'obbligo prevista dall'art. 3 della L.68/99 dall'anno 2023 di n.1 unità di personale ;

7. DI DARE ATTO CHE il presente documento programmatico potrà essere oggetto di successive integrazioni in relazione a nuove e/o diverse esigenze dell'Ente in ordine al fabbisogno di personale con riferimento all'anno 2023 e seguenti, per le quali si provvederà a individuare le coperture previste e consentite nonché le procedure di mobilità fra enti da espletarsi per la realizzazione delle stesse nel rispetto delle norme e delle facoltà assunzionali:

8. DI DEMANDARE al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

6. DI TRASMETTERE copia del presente provvedimento alle OO.SS e alle RSU.

7. DI DARE ATTO CHE la presente delibera sarà pubblicata nel sito dell'Unione ai sensi del D.Lgs. 33/2013.

Il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 al fine di avviare le procedure per le assunzioni.

**ALLEGATO 3.3****PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE: AGGIORNAMENTO 2023- 2025  
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE: 2024 - 2026  
UNIONE DEI COMUNI SAVENA IDICE***Premessa*

Le novità introdotte dal decreto legislativo n. 75 del 2017 e ss. mm. e ii. sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale.

Il piano triennale del fabbisogno è definito in coerenza con l'attività di programmazione complessivamente intesa, in regola con le prescrizioni di legge, ed in particolare con:

- le regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- finalizzato a garantire l'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;
- l'esigenza di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività come previsto dall'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2009, in linea con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, il rispetto dei vincoli finanziari, che identificano le priorità strategiche dell'Unione dei Comuni Savena Idice in relazione alle attività e ai servizi erogati, ed agli "obiettivi specifici" del piano di mandato dell'Amministrazione;

I dati contenuti nel presente Piano sono, come previsto dall'articolo 6-ter del d.lgs. 165/2001, sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale di cui all'articolo 60 del d.lgs. 165/2001 (SICO), e, al fine di garantire la massima semplificazione degli adempimenti procedurali degli uffici coinvolti nell'acquisizione dei dati, alle indicazioni contenute nei "Modelli di analisi e di gestione dei fabbisogni di personale nelle amministrazioni pubbliche" e "Modelli di rappresentazione delle professioni e relative competenze: ipotesi di lavoro per la PA" che contengono utili elementi in materia di sviluppo dei fabbisogni e di implementazione del sistema informativo del personale;

Il Piano di cui al presente documento, come previsto dal D.lgs. 75/2017 prevede, oltre alla determinazione dei fabbisogni dell'Unione dei Comuni Savena Idice nel prossimo triennio, anche le modalità di reclutamento che, sulla base della valutazione dell'Amministrazione, sono indispensabili per contemperare una corretta gestione dei processi di selezione con l'individuazione di figure e competenze professionali idonee e procedure di mobilità interne ed esterne.

Il fabbisogno di personale è stato calcolato sulla base:

- del profilo quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla missione dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- del profilo qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione.

Con riferimento al profilo quantitativo, l'analisi dei fabbisogni è supportata:

- dall'analisi delle richieste dei Responsabili di servizio (ai sensi dell'articolo 16, comma 1, lettera a-bis, del d.lgs. 165/2001, che dispone che i dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, "propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4" per individuare il reale fabbisogno professionale, sul piano quantitativo e qualitativo, senza criteri meramente sostitutivi, di vacanze da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, nonché con le presenti linee di indirizzo);
- dall'analisi dei fabbisogni standard;
- dall'analisi predittiva sulle cessazioni di personale (l'Unione dei Comuni ha infatti le sue possibilità assunzionali legate alle cessazioni di personale nell'anno precedente e quindi le previsioni dovranno essere annualmente integrate).

Lo schema contenuto nella tabella prevede la collocazione del personale nei servizi (con i dati al momento della approvazione del presente piano) per la comprensione della valutazione effettuata in ordine a:

- a) le funzioni o attività che necessitano di personale (comprensivi dei servizi associati);
- b) i profili professionali previsti;
- c) il rispetto dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno;
- d) i tempi di copertura dei posti previsti (l'articolo 6, comma 4, del d.lgs. 165/2001 stabilisce che per le altre amministrazioni pubbliche, diverse da quelle statali che hanno una distinta disciplina più avanti richiamata, il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 6 predetto, anche al fine di poter avviare le relative procedure di autorizzazione connesse con il reclutamento).

Inoltre come previsto dal Art. 6, D.L. n. 80/2021 gli elementi del presente documento che rappresentano la sottosezione 3.3 della Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano del PIAO sono:

- rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:
  - o capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
  - o stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
  - o stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
    - o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
    - o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
    - o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Nella costante evoluzione delle dinamiche dell'Unione sono state elaborate strategie organizzative di attrazione anche tramite politiche attive e di acquisizione delle competenze necessarie attraverso il potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale, procedure mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi), procedure concorsuali, ricorso a forme flessibili di lavoro.

L'Amministrazione da atto che il presente Piano:

- a) sarà sottoposto ad informazione sindacale, in quanto previsto nel contratto collettivo nazionale (articolo 6, comma 1, del d.lgs. 165/2001);
- b) ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" sarà oggetto di pubblicazione;
- c) nelle more della adozione di un modello specifico l'Ente ha comunque proceduto sulla base delle linee di indirizzo approvate con il Decreto dell'8 maggio 2018;

- d) sarà comunicato al sistema di cui all'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001 entro trenta giorni dalla adozione (in assenza di tale comunicazione, è infatti fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni).
- e) che il presente provvedimento sarà allegato ed è in linea con il DUP;
- f) che il presente provvedimento sarà allegato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 e 2024 -2026 nella SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (allegato 3.3)

**Unione dei Comuni Savena Idice**  
**SERVIZIO PERSONALE**

**DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE**  
**ALLA DATA DEL 31.12.2021**

Cat.	Posti previsti in D.O.		Posti coperti alla data del 31.12.2021		Posti vacanti alla data del 31.12.2021	
	FT	PT	FT	PT	FT	PT
<b>Dir</b>	1	0	1	0	0	0
<b>D3</b>	1	0	0	0	1	0
<b>D</b>	9	0	5	0	4	0
<b>C</b>	11	0	7	0	4	0
<b>B3</b>	1	0	1	0	0	0
<b>B</b>	0	0	0	0	0	0
<b>A</b>	0	0	0	0	0	0
<b>ART.90</b>	1	0	0	0	1	0
<b>TOTALE</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0</b>

**ALLA DATA DEL 31.12.2022**

Cat.	Posti previsti in D.O.		Posti coperti alla data del 31.12.2022		Posti vacanti alla data del 31.12.2022	
	FT	PT	FT	PT	FT	PT
<b>Dir</b>	1	0	1	0	0	0
<b>D3</b>	1	0	0	0	1	0
<b>D</b>	9	0	6	1 T Det	3	0
<b>C</b>	11	0	10 (di cui 3 CFL e 2TDet)	0	1	0
<b>B3</b>	1	0	0	0	1	0
<b>B</b>	0	0	0	0	0	0
<b>A</b>	0	0	0	0	0	0
<b>ART.90</b>	1	0	0	0	1	0
<b>TOTALE</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>

Area	Numero dipendenti
Operatori esperti	0
Istruttori	10
Funzionari ed Elevata Qualificazione	6
Segretario Direttore	1

**DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE  
ALLA DATA DEL 31.12.2022**

Cat.	Area	Posti coperti alla data del 31.12.2022		Costo dei posti coperti
		FT	PT	
<b>Dir</b>		1	0	45.796,14
<b>D3</b>	Funzionari e Elevata Qualificazione	0	0	0
<b>D</b>		6	0	150.880,08
<b>C</b>	Istruttori	10	0	229.143,20
<b>B3/C 30 ore</b>	Operatori esperti	0	0	0
<b>TOTALE</b>		<b>17</b>	<b>0</b>	<b>425.819,42</b>

Con riportati i limiti di spesa previsti al fine di verificare la reale possibilità di copertura dei posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, la verifica degli oneri connessi con l'eventuale acquisizione di personale in mobilità e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati dall'ordinamento di settore con riferimento anche alla stipula di contratti a tempo determinato (nell'ambito delle suddette facoltà di assunzione sono ricomprese anche quelle previste da disposizioni speciali di legge provviste della relativa copertura finanziaria, nonché l'innalzamento delle facoltà derivante dall'applicazione dell'articolo 20, comma 3, del d.lgs. n. 75 del 2017). In questo senso, l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni.

La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, prevista nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle Linee di indirizzo della Funzione Pubblica e nel rispetto dei vincoli finanziari dell'Unione dei comuni Savena Idice.

	Numero	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
AMMINISTRATIVA	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3
FINANZIARIA	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2
SUAP**	3	2	2	4	3	6	8	8	8	7
DI CUI SISMICA						3	4	4	4	3
TECNICA	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
DI CUI sua cuc						2	2	2	2	2
WELFARE**	5	0	0	0	0	2	12	12	12	12
SISTEMI INFORMATIVI ASSOCIATI**	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RISORSE UMANE ***	7	0	0	0	1	1	1	1	1	1
RISORSE E CONTROLLO DI GESTIONE**	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>		<b>14</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>29</b>

\*\*servizi associati – Trasferimento 01.01.2024

\*\*\* Convenzione Art.30 Comune di Ozzano fino al 31.12.2022

### Capacità assunzionale

Anno di cessazione	N° dip. cessati	% da calcolare sulla spesa dipend. cessati	Anno di riferimento per assunzione	Capacità assunzionale anno di riferimento assunzione	Capacità assunzionale anno di riferimento assunzione con quota residua	Quota utilizzata	Quota residua
2013	0	100%	2014	0,00	0,00	0,00	0,00
2014	0	100%	2015	0,00	0,00	0,00	0,00
2015	0	100%	2016	0,00	0,00	0,00	0,00
2016	0	100%	2017	0,00	0,00	0,00	0,00
2017	0	100%	2018	28.922,71	28.922,71	0,00	28.922,71
2018	2	100%	2019	22.315,41*	51.238,12	22.315,41	28.922,71
2019	0	100%	2020	65.571,27**	94.493,98	87.886,68	6.607,30
2020	2	100%	2021	94.322,81	100.930,11	91.154,32	9.775,79
2021	3	100%	2022	66.946,23	76.722,02	0,00	76.722,02
2022	0	100%	2023	63.227,57	139.949,59	0,00	139.949,59
2023	0	100%	2024		139.949,59	45.828,64	94.120,95
2024	0	100%	2025		94.120,95	45.828,64	48.292,31
2025	0	100%	2026	0,00	48.292,31	0,00	48.292,31
2026	0	100%	2027	0,00	48.292,31	0,00	48.292,31

\*capacità assunzionale dal Comune di Ozzano dell'Emilia € 22.315,41 (PERSONALE)

\*\*capacità assunzionale dal Comune di Ozzano dell'Emilia € 22.315,41(SUAP)

**PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE**

**Anno 2023:**

- Trasferimento all'Unione con decorrenza 01.01.2024 del personale dipendente a tempo indeterminato dei Comuni di Pianoro e Ozzano dell'Emilia per lo svolgimento dei Servizi Sociali in forma associata con mantenimento in comando fino al 31.12.2023;
- Trasferimento all'Unione con decorrenza 01.01.2024 del personale dipendente a tempo indeterminato del Comune di Ozzano dell'Emilia per lo svolgimento del SUAP in forma associata con mantenimento in comando fino al 31.12.2023;
- Assunzione a tempo pieno e determinato di una unità di personale istruttore Amministrativo direttivo tecnico ex cat D Area Funzionari per Ufficio Sismica anche mediante richiesta di scorrimento di graduatorie altri enti o convenzione con altri enti
- Assunzione a tempo determinato/ lavoro Flessibile n. 2 Istruttori amministrativi contabili ex cat. C Area degli Istruttori per servizi sociali per picchi di lavoro/sostituzione maternità;
- assunzione n. 1 istruttore amministrativo contabile ex cat. C Area degli Istruttori a tempo pieno e determinato presso l'Ufficio ragioneria dell'Unione mediante l'emissione di bando per n.1 contratto CFL per 24 mesi ex cat. C Area degli Istruttori - istruttore amministrativo contabile con la previsione di una assunzione a tempo indeterminato al termine del contratto CFL
- avvio procedura selettiva per l'assunzione a tempo determinato 24 mesi di n.1 Geologo ex cat. D Area Funzionari da destinare all'Ufficio Sismica a partire dal mese di ottobre 2023

2023		SERVIZI								
		AMMI NISTRA TIVA	FINANZI ARIA	SUAP/ SISMIC A*	TECNICA SUA CUC	WELFA RE*	INFORM ATICA*	RIS. UMAN E	CO. GEST. *	
CA T	PROFILI PROFESSIONALI	1	2	3	4	5	6	7	8	TOT
	<b>DIRIGENTE</b>	1								1
D	Istruttore Direttivo tecnico			1	1					2
	Istr. Direttivo Amm.vo contabile			5	1	1		1		8
	Assistente sociale					4				4
C	Istr. Amm.vo contabile				1					1
	Istr. Tecnico geometra	2	2	2	1	7				14
B	Collaboratore amm.vo contabile									0
	<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>30</b>
	<b>Costo dotazione organica</b>	<b>682.640,93</b>								
<b>Spesa del personale prevista nell'anno</b>							<b>1.510.401,30</b>			
<b>a detrarre spesa personale Comuni</b>							<b>-1.023.997,78</b>			
<b>Spesa del personale Unione prevista nell'anno c.562</b>							<b>486.403,52</b>			
<b>Limite di spesa del personale Legge 296/2006 c562 art1 (anno2008)</b>							<b>534,751,73</b>			
<b>Facoltà assunzionali</b>							<b>139.949,59</b>			
<b>Facoltà assunzionali utilizzate</b>						<b>0,00</b>				
<b>Facoltà assunzionali residue</b>						<b>139.949,59</b>				

\*Gestioni associate: personale trasferito in Unione dal 01.01.2024

FACOLTA' ASSUNZIONALI			
profilo	Categoria/Area	COSTO	Modalità copertura

<b>PERSONALE A TEMPO DETERMINATO /LAVORO FLESSIBILE ANNO 2023 (Limite Tempo Determinato importo anno 2009 Unione pari a € 142.437,56</b>	
<b>Categoria</b>	<b>Costo</b>
CAT.C n.2 area Welfare (a carico Comuni)	45.828,64
CAT. C n.1 TD/ LAVORO FLESSIBILE/ CFL 24 mesi dal 2022 AREA AMMI.VA SUA CUC	22.914,32
CAT. C n.1 TD/ LAVORO FLESSIBILE/ CFL 24 mesi dal 2022 SUAP (a carico Comuni)	22.914,32
CAT. C n.1 TD/ LAVORO FLESSIBILE/ CFL 24 mesi dal 2022 AREA AMMI.VA – POLITICHE GIOVANILI (a carico Comuni)	22.914,32
CAT. C n.1 TD/ LAVORO FLESSIBILE/ CFL 24 mesi dal 2023 AREA AMMI.VA - RAGIONERIA	22.914,32
CAT. D n.1 TD UFFICIO SISMICA (a carico Comuni)	23.980,09
Cat.D Geologo per Ufficio Sismica (a carico Comuni)	5.533,86
<b>TOTALE</b>	<b>45.828,64</b>

**Anno 2024:**

- Assunzione a tempo pieno e indeterminato di una unità di personale istruttore amministrativo ex cat. C Area degli Istruttori per Ufficio SUAP (utilizzo capacità assunzionale per cessazione per concorso nell'anno 2022 di n. 1 C ) mediante trasformazione CFL (dicembre 2024) ;
- Assunzione a tempo pieno e indeterminato di una unità di personale istruttore amministrativo ex cat. C Area degli Istruttori per area amministrativa – politiche giovanili (utilizzo capacità assunzionale per cessazione per concorso nell'anno 2022 di n. 1 C ) mediante trasformazione CFL(dicembre 2024);
- Assunzione a tempo determinato/ lavoro Flessibile n. 2 Istruttori amministrativi contabili amministrativo ex cat. C Area degli Istruttori per servizi sociali per picchi di lavoro;

2024		SERVIZI								
		AMMINISTRATIVA	FINANZIARIA	SUAP/SISMICA*	TECNICA	WELFARE*	INFORMATICA*	RIS.UMANE	CO.GEST.*	
		1	2	3	4	5	6	7	8	
<b>CA</b>	<b>PROFILI PROFESSIONALI</b>									<b>TOT</b>
	DIRIGENTE	1								1
<b>D</b>	Istruttore tecnico			1	1					2
	Istruttore Direttivo			5	1	1		1		8
	Assistente sociale					4				4
<b>C</b>	Istruttore tecnico				1					1
	Istr. Amm.vo contabile	2	2	2	1	7				14
<b>B</b>	Collaboratore amm.vo contabile									0
	<b>Totale</b>									0
		3	2	8	4	12	0	1	0	30
	Costo dotazione organica									682.640,93
	Spesa del personale prevista nell'anno 2024									<b>1.359.410,13</b>
	a detrarre spesa personale Comuni 2024									<b>1.052.878,13</b>
										306.531,99
	Limite di spesa del personale Legge 296/2006 c562 art1 (anno2008)									534751,73
	Facoltà assunzionali									139.949,59
	Facoltà assunzionali utilizzate									- 45.828,64
	Facoltà assunzionali residue									94.120,95

\*Gestioni associate: personale trasferito in Unione dal 01.01.2024

FACOLTA' ASSUNZIONALI			
profilo	Categoria/Area	COSTO	Modalità copertura
n. 1 Istruttore amministrativo	C1	22.914,32	Trasformazione CFL anno 2022 per Area SUAP
n. 1 Istruttore amministrativo	C1	22.914,32	Trasformazione CFL anno 2022 per Area Amm.va-Politiche
		45.828,64	

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO /LAVORO FLESSIBILE ANNO 2024 (Limite Tempo Determinato importo anno 2009 Unione pari a € 142.437,56)	
Categoria	Costo
CAT. C n.1 TD/ LAVORO FLESSIBILE/ CFL 24 mesi dal 2023 AREA AMMI.VA - RAGIONERIA	22.914,32
CAT.C n.2 area Welfare (a carico Comuni)	44.630,82
Cat.D Geologo per Ufficio Sismica (a carico Comuni)	25.146,68
	22.914,32

**Anno 2025:**

- Assunzione a tempo determinato/ lavoro Flessibile n. 2 Istruttori amministrativi contabili amministrativo ex cat. C Area degli Istruttori per servizi sociali per picchi di lavoro;
- Assunzione n. 1 istruttore amministrativo contabile ex cat. C Area degli Istruttori (36h/sett) Area Amministrativa Servizio Ragioneria (utilizzo capacità assunzionale per cessazione per concorso nell'anno 2021 di n. 1 C ) mediante trasformazione CFL amministrativo (maggio 2025);
- assunzione n. 1 istruttore amministrativo contabile ex cat. C Area degli Istruttori (36h/sett) Ufficio Stazione Unica Appaltante mediante trasformazione CFL amministrativo (maggio 2025);

	2025	AMMINISTRATIVA	FINANZIARIA	SUAP/SISMICA*	TECNICA	WELFARE*	INFORMATICA*	RIS.UMANE	CO.GEST.*	
		1	2	3	4	5	6	7	8	
<b>CAT</b>	<b>PROFILI PROFESSIONALI</b>									<b>TOT</b>
	DIRIGENTE	1								1
<b>D</b>	Istruttore tecnico			1	1					2
	Istruttore Direttivo			5	1	1		1		8
	Assistente sociale					4				4
<b>C</b>	Istruttore tecnico				1					1
	Istr. Amm.vo contabile	2	2	2	1	7				14
<b>B</b>	Collaboratore amm.vo contabile									0
	<b>Totale</b>									0
		3	2	8	4	12	0	1	0	30
	Costo dotazione organica									682.640,93
	Spesa del personale prevista nell'anno 2025									<b>1.359.410,13</b>
	a detrarre spesa personale Comuni 2025									<b>1.052.878,13</b>
										306.531,99
	Limite di spesa del personale Legge 296/2006 c562 art1 (anno2008)									534751,73
	Facoltà assunzionali									94.120,95
	Facoltà assunzionali utilizzate									-45.828,64
	Facoltà assunzionali residue									48.292,31

\*Gestioni associate: personale trasferito in Unione dal 01.01.2024

FACOLTA' ASSUNZIONALI			
profilo	Categoria/Area	COSTO	Modalità copertura
n. 1 Istruttore amministrativo	C1	22.914,32	Trasformazione CFL anno 2023 per Area amministrativa-ragioneria

n. 1 Istruttore amministrativo	C1	22.914,32	Trasformazione CFL anno 2023 per Area Tecnica SUA CUC
		45.828,64	

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO /LAVORO FLESSIBILE ANNO 2025 (Limite Tempo Determinato importo anno 2009 Unione pari a € 142.437,56)	
Categoria	Costo
CAT.C n.2 area Welfare (a carico Comuni)	44.630,82
Cat.D Geologo per Ufficio Sismica (a carico Comuni)	25.146,68

**Anno 2026:**

Assunzione a tempo determinato/ lavoro Flessibile n. 2 Istruttori amministrativi contabili amministrativo ex cat. C Area degli Istruttori per servizi sociali per picchi di lavoro;

2026		SERVIZI								
		AMMI NISTRA TIVA	FINANZI ARIA	SUAP/ SISMIC A*	TECNIC A SUA CUC	WELFARE *	INFORM ATICA*	RIS. UMAN E	CO. GEST. *	
CA T	PROFILI PROFESSIONALI	1	2	3	4	5	6	7	8	TOT
	<b>DIRIGENTE</b>	1								1
D	Istruttore Direttivo tecnico				1					1
	Istr. Direttivo Amm.vo contabile			5	1	1		1		8
	Assistente sociale					4				4
C	Istr. Amm.vo contabile				1					1
	Istr. Tecnico geometra	2	2	2	1	7				14
B	Collaboratore amm.vo contabile									0
	<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>29</b>
	<b>Costo dotazione organica</b>	<b>659.631,86</b>								
	<b>Spesa del personale prevista nell'anno</b>	<b>1.394.031,36</b>								
	<b>a detrarre spesa personale Comuni</b>	<b>-1.023.997,78</b>								
	<b>Spesa del personale Unione prevista nell'anno c.562</b>	<b>370.033,58</b>								
	<b>Limite di spesa del personale Legge 296/2006 c562 art1 (anno2008)</b>	<b>534,751,73</b>								
	<b>Facoltà assunzionali</b>	<b>48.292,31</b>								
	<b>Facoltà assunzionali utilizzate</b>	<b>0,00</b>								
	<b>Facoltà assunzionali residue</b>	<b>48.292,31</b>								

\*Gestioni associate: personale trasferito in Unione dal 01.01.2024

FACOLTA' ASSUNZIONALI			
profilo	<u>Categoria/Area</u>	COSTO	Modalità copertura

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO /LAVORO FLESSIBILE ANNO 2026 (Limite Tempo Determinato importo anno 2009 Unione pari a € 142.437,56)	
Categoria	Costo
CAT.C n.2 area Welfare (a carico Comuni)	44.630,82



Comuni di:  
Loiano  
Monghidoro  
Monterenzio  
Ozzano dell'Emilia  
Pianoro

# Unione dei Comuni Savena-Idice

## ***DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA***

Delibera nr. **55**

Data Delibera **22/06/2023**

### **OGGETTO**

**PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE: AGGIORNAMENTO ANNO 2023 E PIANO 2024 - 2026. MODIFICA PIAO SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO SOTTOSEZIONE 3.3 PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE. MODIFICA E INTEGRAZIONE DELIBERAZIONI G.U N. 99 DEL 17.11.2022.**

*PARERI DI CUI ALL' ART. 49, COMMA 1 D.Lgs. 267/2000*

IL RESPONSABILE  
DEL SETTORE  
INTERESSATO

Per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA esprime parere :  
**FAVOREVOLE**

Data 22/06/2023

IL DIRIGENTE

*Dott.ssa Viviana Boracci*

IL RESPONSABILE  
DEL SERVIZIO  
ECONOMICO  
FINANZIARIO

Per quanto concerne la REGOLARITA' CONTABILE esprime parere :  
**FAVOREVOLE**

Data 22/06/2023

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI

*Dott.ssa Viviana Boracci*



Comuni di:  
Loiano  
Monghidoro  
Monterenzio  
Ozzano dell'Emilia  
Pianoro

# Unione dei Comuni Savena-Idice

## DELIBERA DI GIUNTA N. 55 del 22/06/2023

OGGETTO:

**PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE: AGGIORNAMENTO ANNO 2023 E PIANO 2024 - 2026. MODIFICA PIAO SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO SOTTOSEZIONE 3.3 PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE. MODIFICA E INTEGRAZIONE DELIBERAZIONI G.U N. 99 DEL 17.11.2022.**

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

**FIRMATO  
IL PRESIDENTE  
LELLI LUCA**

**FIRMATO  
IL SEGRETARIO  
DOTT.SSA BORACCI VIVIANA**

*Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).*