PIAO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O) 2023-2025

Comune di Molinella

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 30/01/2023
Aggiornato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 69 del 30/05/2023
Aggiornato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 162 del 22/11/2023

Sezione 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)

Il presente documento definisce la programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2023-2025 sulla base dell'art. 6 del D,lgs. n. 165/2001 come integrato a seguito del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, applicando le indicazioni delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022, e tenuto conto dei contenuti del DUP 2023-2025.

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3.1 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022			
Tempo Indeterminato		**Tempo Determinato**	
Categoria	**Posti coperti**	**Categoria**	**Posti coperti**
D3	3	D3	0
D	15	D	1
C	41	C	1
B3	21	B3	6
B	20	B	1
A	1	A	0
Totali	**101 di cui 73 donne e 28 uomini**	**Totali**	**9 di cui 8 donne e 1 uomini**

di cui: n. 105 a tempo pieno e n. 5 a tempo parziale > 50%
n. 1 in aspettativa senza assegni ex art. 110, comma 5, D.lgs. 267/2000 (TUEL)

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022 NELLE AREE/CATEGORIE/PROFILO PROFESSIONALE

Tempo indeterminato		
Categoria	**Posti occupati**	**Profilo Professionale**
A	1	Operatore
B	41	6 Esecutore Tecnico 2 Esecutore Amministrativo Contabile 15 Operatore socio sanitario 3 Autisti scuolabus 1 Responsabile Assist.Anziani 8 Cuoco 6 Operai Specializzati
C	41	9 Agente PM 20 Istruttore Amministrativo Contabile 7 Istruttore Educativo 3 Istruttore Tecnico 2 Bibliotecario
D	18	1 Funzionario Contabile 1 Funzionario Tecnico 1 Funzionario Amministrativo 2 Istruttore Direttivo Vigilanza 6 Istruttore Direttivo Amm-Contabile 4 Istruttore Direttivo Tecnico 2 Assistente sociale 1 Educatore Professionale
Dirigenziale	/	
Totale: 101 di cui n. 81 donne e n. 29 uomini		

Tempo Determinato		
Categoria	**Posti occupati**	**Profilo Professionale**
A	/	
B	7	6 Operatore Socio Sanitario 1 Esecutore Tecnico
C	1	1 Istruttore Tecnico
D	1	1 Istruttore Direttivo Amm-Contabile
Dirigenziale	/	
Totale: 9 di cui n. 8 donne e n. 1 uomini		

3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Capacità assunzionale del Comune di Molinella calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Riferimenti normativi in materia di facoltà assunzionali

- art. 33 del D.L. 34/2019 come modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58,dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, che prevede che i comuni possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio 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;
- D.P.C.M. 17/03/2020 pubblicato in data 27/04/2020, avente ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacita assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" adottato in attuazione del citato art. 33 del D.L. 34/2019 convertito nella legge 58/2019, cd "Decreto Crescita" che individuava le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti;
- successiva circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;
- art. 1, comma 557-*quater* della L. n. 296/2006 (aggiunto dall'art. 3, comma 5-*bis*, D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014), il quale stabilisce che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilita interno "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", cioè al triennio 2011-2013.
- art. 57, comma 3-*septies* del D.L. 104/2020 convertito in L. 126/2020 che esclude dal metodo di calcolo delle spese di personale le spese di personale finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti.
- parere n. 39639/2021 della Ragioneria Generale dello Stato, ha chiarito che nel caso del regime limitativo delle assunzioni non basato sul *turn over* ma su criteri di sostenibilità finanziaria, come avviene per Regioni e Comuni, la mobilita non può considerarsi neutrale a livello finanziario.

Il seguente prospetto attesta che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31%;
- Il Comune di Molinella evidenzia un rapporto percentuale tra spesa e entrate pari al 25,47%, che pertanto pone il Comune al di sotto del primo "valore soglia" del 27%
- Il Comune di Molinella dispone di un margine di incremento massimo teorico pari a **€. 231.150,58 e pertanto il limite di spesa da applicare nell'anno 2023 è pari a €. 4.086.707,08**.

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

	ANNO			
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	2023			
	ANNO		VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2022		15.729	f
	ANNI		VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	(a)	3.855.556,50 €	(l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	3.492.588,01 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020		15.664.841,11 €	
	2021		15.489.876,29 €	
	2022		15.562.354,11 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			15.572.357,17 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) *assestato* nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022		436.405,03 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	15.135.952,14 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		25,47%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		27,00%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		31,00%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f)	231.150,58 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(f1)	4.086.707,08 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2023	(h)		21,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)		(i)	733.443,48 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")		(l)	0,00 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)		(m)	733.443,48 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)		(m1)	4.226.031,49 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)		(n)	4.086.707,08 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	(o)	4.086.707,08 €	

Si dà atto che la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020 e che tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, come risulta dal seguente prospetto:

Proiezione personale complessiva 2023 -2025 (DUP 2023-2025)

INDICATORI	2023	2024	2025
Totale costo annuo del lavoro (stipendi oneri e IRAP compresi) spesa macro 1.01 spesa cap. 1014+91052 - cap.1023/81023/91023 personale PNRR	3.417.722,89	3.342.378,00	3.274.001,00

Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, con prospetto agli atti dall'ufficio personale (prot. 1297/2023), che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1)* come segue:

valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 Euro **3.076.368,18**
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro **1.945.321,43**

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per il lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009**:** Euro **185.466,11**
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro **30.250,00**

Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

A seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i e acquisita agli atti d'ufficio (rif. note dei Responsabili di Area, prot. nn 27947/2022, 28103/2022, 28161/2022, 28314/2022, 28334/2022), non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, sia da un punto di vista funzionale che organizzativo, in quanto non risulta personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, sia da un punto di vista finanziario in quanto l'ente rispetta pienamente i vincoli finanziari in materia di spesa di personale.

Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Si attesta che il Comune di Molinella non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

Stima del trend delle cessazioni

CESSAZIONI 2022	
N°	**Categoria**
1	B3/B6
1	B3/B5
1	B/B5
1	C/C2
2	C/C1
3	D/D1
1	D/D3

Alla luce della disciplina vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nell'anno 2023, comprese le cessazioni di n. 13 dipendenti a tempo indeterminato della Casa di Riposo "Nevio Fabbri" che, dal 01/01/2023, viene conferita ad A.S.P Pianura Est (Deliberazione del Consiglio Comunale n. 73 del 14/12/2022):

Programmazione cessazioni 2023			
N. 13	**Area Operatori Esperti**	**Ex cat. B**	Dal 01.01.23 / per conferimento servizio Casa di Riposo "Nevio Fabbri" ad Asp Pianura Est
N. 1	**Area Operatori Esperti**	**Ex cat. B/B4**	Dal 01.02.23 / per quiescenza
N. 1	**Area Operatori Esperti**	**Ex cat. B/B5**	Dal 01.04.23 / per quiescenza
N. 1	**Area Operatori Esperti**	**Ex cat. B3/B6**	Dal 17/09/23 / per quiescenza
N. 1	**Area Operatori Esperti**	**Ex cat. B/B5**	Dal 23.09.23 / per quiescenza
N. 1	**Area Operatori Esperti**	**Ex cat. B/B5**	Dal 01.12.23 / per quiescenza
N. 1	**Area Istruttori**	**Ex cat. C (tempo det.)**	Dal 16.01.23 per dimissioni volontarie
N. 2	**Area Istruttori**	**Ex cat. C**	Dal 01.03.23 / per mobilità in uscita
N. 1	**Area Istruttori**	**Ex cat. C**	Dal 27/09/2023 per dimissioni volontarie
N. 1	**Area Funzionari-EQ**	**Ex cat. D3/D6**	Dal 01.05.23 / per quiescenza
N.1	**Area Funzionari- EQ**	**Ex cat. D/D1**	Dal 19.06.23 per dimissioni volontarie
Totale cessazioni 24: 23 di ruolo + 1 t.determinato			

3.3.3 PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO 2023/2025

A partire dal 1° Aprile 2023 l'ordinamento professionale del personale del Comparto Funzioni Locali è disciplinato principalmente dal Titolo III del CCNL 16/11/2022, il quale articola il sistema di classificazione in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori (ex cat.A)
- Area degli Operatori Esperti (ex Cat.B)
- Area degli Istruttori (ex Cat.C)
- Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Cat.D)

Il Comune di Molinella ha preso atto dell'entrata in vigore del nuovo sistema professionale con Deliberazione di Giunta n. 35 del 24/03/2023, con cui sono stati approvati i nuovi profili professionali.

Il fabbisogno di personale per l'anno 2023 è stato approvato con Delibera di Giunta n. 6 del 30/01/2023 e, con parere positivo del Collegio dei revisori (Verbale n. 12/2023 prot.13158/2023), è aggiornato con le seguenti risultanze:

ANNO 2023

Assunzioni TEMPO INDETERMINATO:

Area	Ex CAT	PROFILO	MODALITA'	COSTO 2023
Area Istruttori	C	1 Istruttore Amministrativo - Contabile	Concorso pubblico (giu.23)	**1.544,00**
Area Istruttori	C	1 Istruttore Amministrativo - Contabile	Concorso pubblico (giu.23)	**18.752,00**
Area Istruttori	C	1 Istruttore Amministrativo - Contabile	Scorrimento graduatoria concorso (ago.23)	**13.394,00**
Area Istruttori	C	1 Agente di Polizia Locale (copertura p.v. Polizia Locale)	Scorrimento graduatoria altri Enti	-
Area Funzionari -EQ	D	1 Funzionario Amm.Contabile (copertura p.v. ragioneria)	Tramite mobilità esterna (mag.23)	-
Area Funzionari -EQ	D	1 Funzionario Amm.Contabile	Tramite concorso pubblico / Scorrimento graduatoria altri Enti (dic.23)	**2.907,00**
Area Funzionari -EQ	D	1 Funzionario Amm.Contabile	Tramite concorso pubblico / Scorrimento graduatoria altri Enti (dic.23)	**2.907,00**
Area Funzionari -EQ	D	1 Funzionario Tecnico (copertura p.v.)	Tramite concorso pubblico / Scorrimento graduatoria altri Enti	-
Area Funzionari -EQ	D	2 Funzionario Amm.Contabile	Progressioni verticali c.d. transitorie * da Area Istruttori a Area Funzionari (nov.23)	**912,00**
Totale 10				**€ 40.416,00**

- Si procederà ad effettuare assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo graduatorie concorsuali vigenti, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art.34-bis del D.Lgs.165/2001;
- Concorsi pubblici: Nel corso del 2023 è previsto l'utilizzo delle nuove modalità tramite il portale di reclutamento InPA;
- Utilizzo di graduatorie vigenti relative a concorsi pubblici già espletati da parte di altri Enti in base alla sottoscrizione di convenzioni con il Comune di Molinella;
- Avvisi di mobilità tra enti, tenendo conto comunque che l'obbligo della mobilità tra Enti propedeutico all'indizione dei concorsi pubblici è sospeso fino al 2024;
- Assunzione obbligatorie ex Legge 68/99;
- Utilizzo di convenzioni con altri Enti ai sensi dell'art. 23 del C.C.N.L. comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 e dell'art. 1, comma 124 della L. 145/2018, per utilizzo di personale per periodi predeterminati e per una parte del tempio di lavoro d'obbligo, con il consenso dei lavoratori interessati;
- Avvisi di mobilità interna rivolti al personale già dipendente che consentano una migliore allocazione delle risorse umane che contemperi le esigenze organizzative con le legittime aspirazioni del personale dipendente ad un cambiamento della posizione di lavoro che consenta l'acquisizione di nuove professionalità e permetta una migliore conciliazione vita/lavoro;
- Destinazione del personale risultato fisicamente non idoneo (temporaneamente o definitivamente) alle mansioni proprie del profilo professionale a mansioni diverse che tengano conto delle non idoneità fisiche ma anche del soddisfacimento dei fabbisogni di personale.
- * Previste per l'anno 2023 due progressioni verticali c.d. transitorie da Area Istruttori a Area Funzionari EQ di cui:
    - 1 progressione a valere sulle ordinarie capacità assunzionali, assicurando il bilanciamento della riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno;
    - 1 progressione, ai sensi dell'art. 13, comma 8 CCNL 2019/2021, finanziata 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 (budget quantificato pari a €. 14.450,96)

  Con Delibera di Giunta n. 157 del 17/11/2023 è stato approvato il REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE DI PROGRESSIONE VERTICALE (ART. 52, COMMA 1-BIS DEL D.LGS. N. 165/2001 – ART. 13, C. 6, 7, 8 E ART. 15 del CCNL 16.11.2022).

  Per dare attuazione al Piano Assunzioni, sarà effettuata una procedura selettiva ai sensi dell'art. 13 comma 6 CCNL Comparto Funzioni Locali 16.11.2022 e ai sensi dell'art. 6 del Regolamento approvato con Delibera di Giunta n. 157 del 17/11/2023, , volta alla copertura di n. 2 due (2) posti a tempo pieno e indeterminato di "Funzionario Amministrativo Contabile" – Area Funzionari ed EQ, con le seguenti assegnazioni funzionali:

  -n. 1 presso Area 1^ Servizi Affari Generali –Servizi Sportello al Cittadino;
  - n. 1 presso Area 3^ Servizi alla Persona – Servizi Scolastici, Educativi e Ricreativi.

Assunzioni TEMPO DETERMINATO:

Incarico a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D.Lgs 267/2000 (TUEL) Responsabile Area 4^ Servizi sul Territorio (dal 01.02.2023 al 31.12.2024)	**Costo anno 2023 : €. 40.585,00** (Cap. 1248 "stipendi e altri assegni al personale territorio e ambiente - t.d. art.110 tuel", Cap. 81248 **"**oneri previdenziali e assistenziali a carico comune pers.territorio e ambiente - td art.110 tuel", Cap. 91248 "irap su retribuzioni personale territorio e ambiente - td art.110 tuel") **Costo anno 2024: €. 43.747,00** (Cap. 1248 **"**stipendi e altri assegni al personale territorio e ambiente - t.d. art.110 tuel", Cap. 81248 **"**oneri previdenziali e assistenziali a carico comune pers.territorio e ambiente - td art.110 tuel", Cap. 91248 "irap su retribuzioni personale territorio e ambiente - td art.110 tuel")
Con delibera di Giunta n. 7 del 30/01/2023 approvata Convenzione con società partecipata Molinella Futura s.r.l. per utilizzo di una risorsa in assegnazione temporanea per un periodo di tempo limitato e predeterminato, con ruolo di supporto al servizio tecnico del Comune per 6 mesi (costo effettivamente sostenuto € 10.999,76). Con delibera di Giunta n. 581 del 25/09/2023 convenzione per n. 72 ore (costo previsto a carico Bilancio € 2.210,00)	
Assunzioni a tempo determinato PNRR Scorrimento graduatoria approvata con dt. 427/2022 per assunzione a t.determinato con risorse PNRR - istruttore tecnico (Area Istruttori, ex cat. C), la cui spesa è in deroga ai limiti imposti per il lavoro flessibile ed è etero-finanziata essendo contenuta nei quadri economici del progetto (assunzione effettuata con determina n. 171/2023 dal 06/03/2023 al 05/03/2026)	
Prosecuzione assunzione a t.determinato e parziale ai sensi dell'art. 90 D.Lgs.267/2000 ufficio Staff Sindaco	
(eventuali) assunzioni con contratto di Formazione Lavoro per il Progetto PL "Scuole Sicure" In riferimento al progetto "Attività di prevenzione e contrasto allo spaccio di sostanze stupefacenti nei pressi degli istituti scolastici", proposto dalla PL, la Giunta è stata già informata nella seduta del 16/09/2022 che, in caso di assegnazione di fondi dal Ministero dell'Interno , si procederà all'assunzione di 2 operatori a tempo determinato solo ed esclusivamente nel caso in cui le risorse finanziarie a carico del bilancio del Comune per il sostenimento completo delle spese risultino reperibili. In tal caso, si procederà, con l'approvazione dell'avviso di selezione pubblica per n. 2 Agenti PM mediante contratto di formazione e lavoro.	
Più eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa di personale.	

ANNI 2024 – 2025
Su richiesta del Sindaco prot. 24581/2023 del 05/10/2023, proroga assunzione a t.determinato e parziale ai sensi dell'art. 90 D.Lgs.267/2000 ufficio Staff Sindaco, da gennaio 2024 a giugno 2024, part-time 70%
Copertura quota d'obbligo categorie protette
Sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente e al Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi.
Prosecuzione dell'assunzione a t.determinato ex art. 110 comma 1 TUEL, in corso dal 2023, per la copertura di p.v., Funzionario Tecnico, Responsabile Area 4^ servizi sul Territorio.
Eventuali assunzioni a tempo determinato PNRR
Eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa di personale.
L'ente si riserva di fare valutazioni successive.

Certificazione del Collegio dei Revisori

L'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate.

L'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale.

Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Collegio dei Revisori per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 3/2023, prot. n. 2031/2023. Il Collegio dei Revisori ha provveduto a certificare la sopracitata variazione, con Verbale n. 12/2023, prot. n. 13158/2023.

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

-modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;

-modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

Di seguito gli obiettivi che il Comune di Molinella intende perseguire:

a) ai sensi della Deliberazione della Giunta Comunale n. 136 /2022 e del Consiglio Comunale n.73/2022, il Servizio Casa di Riposo "Nevio Fabbri", con decorrenza 01.01.2023, viene conferito ad ASP Pianura Est, con conseguente trasferimento di n.13 operatori socio sanitari.

Il personale non oggetto del trasferimento è stato allocato dal 01/01/2023 in altri Servizi comunali, come previsto dal Bilancio di Previsione 2023-2025.

b) mobilità interna di personale, per consentire una migliore allocazione delle risorse umane che contemperi le esigenze organizzative con le legittime aspirazioni del personale dipendente ad un cambiamento della posizione di lavoro che consenta l'acquisizione di nuove professionalità e permetta una migliore conciliazione vita/lavoro;

c) l'Ente ha approvato il REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE DI PROGRESSIONE VERTICALE (ART. 52, COMMA 1-BIS DEL D.LGS. N. 165/2001 – ART. 13, C. 6, 7, 8 E ART. 15 del CCNL 16.11.2022") con Delibera di Giunta n. 157 del 17/11/2023 e intende attivare nell'anno 2023 n. 2 progressioni verticali di carriera dall'Area Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione, ex art. 13 comma 6-7 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, in applicazione dell'art. 53, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001 *"al fine di tener conto dell'esperienza e delle professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C al CCNL".* Trattasi di progressioni verticali c.d. speciali, in deroga anche al titolo di studio richiesto dall'esterno, che consentono di valutare l'esperienza e le competenze professionali e formative acquisite, attinenti al profilo oggetto di selezione.