PIAO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O) 2024/2026

Comune di Molinella

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 26/01/2024

Aggiornato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 42 del 26/03/2024

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)

Il presente documento definisce la programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2024-2026 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 2024/2026.

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 2023

L'organico complessivo alla data del 31/12/2023 ammonta a **84 unità di personale**, di cui:

- n. **81** a tempo indeterminato
- n. **3** a tempo determinato
- n. **80** a tempo pieno
- n. **4** a tempo parziale > 50%

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE/PROFILO PROFESSIONALE

personale di ruolo	**personale a termine**
AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex categoria D)	AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex categoria D)
N. 16 ·8 *funzionari amm.contabili* ·3 *funzionari tecnici* · 2 *assistenti sociali*	**N. 2** · 1 *funzionario amm.contabile* (art.90 TUEL) · 1 *funzionario tecnico* (art. 110, comma 1, TUEL)

· 1 *educatore professionale*
·2 *istruttori direttivi di vigilanza*

personale di ruolo	**personale a termine**
AREA ISTRUTTORI (ex categoria C)	AREA ISTRUTTORI (ex categoria C)
N. 42 ·29 istruttori amm.contabili · 3 istruttori tecnici · 2 bibliotecarie · 8 istruttori polizia locale	**N. 1** · 1 *istruttore tecnico* (risorse PNRR)
AREA OPERATORI ESPERTI (ex categoria B)	
N. 22 · 4 *collaboratori amministrativi* · 4 *collaboratori tecnici* · 2 *autisti scuolabus* · 6 *operatori tecnici esperti* · 6 *cuochi*	
AREA OPERATORI (ex categoria A)	
n. 1 *operatore generico*	

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.

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.

Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Come evidenziato dal seguente prospetto di calcolo, 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 2024 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	2024			
	ANNO		VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2022		15.729	f
	ANNI		VALORE	
i personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	(a)	3.855.556,50 €	
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 €	
orto 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%
re 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				
ncremento 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	2024	(h)		22,00%
nto annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)		(i)	768.369,36 €	
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)	768.369,36 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)		(m1)	4.260.957,37 €	
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	2024	(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 prospetto.

Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, con prospetto agli atti dall'ufficio personale (prot. 1164/2024), che la spesa di personale per l'anno 2024, 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 2024: Euro **2.321.592,98**

Prospetto di verifica del rispetto limiti comma 557-562 (media triennio 2011-2013)

Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR

ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 3.094.498,96	€ 3.069.501,97	€ 3.065.103,61	3.076.368,18 €

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	Anno 2024
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e determinato	2.259.160,24 €
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile	20.000,00 €
Spese sostenute dall'Ente per il personale utilizzato in convenzione (per la quota parte di costo effettivamente sostenuto) (Segreteria convenzionata)	79.600,00 €
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	679.340,00 €
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada	32.500,00 €
IRAP	166.322,00 €
Buoni pasto	26.000,00 €
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	17.000,00 €
Totale (A)	**3.279.922,24 €**

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE	Anno 2024
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (PNRR)	32.619,00 €
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero	32.280,00 €
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	17.000,00 €
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi	507.671,45 €
Spese per il personale appartendente alle categorie protette	85.729,49 €
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni	33.095,00 €
Incentivi per la progettazione	0,00 €
Incentivi per il recupero Imu	0,00 €
Diritti di rogito	11.736,00 €
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n.16/2012)	0,00 €
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare la tipologia di spesa ed il riferimento normativo) es. F.do Perseo	2.680,61 €
COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI, EFFETTUATE NEGLI ANNI PRECEDENTI	235.517,71 €
Totale (B)	**958.329,26 €**

TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)	2.321.592,98 €

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 2024, 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 2024: Euro **33.550,00**

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 , acquisite in atti dell'Ente le dichiarazioni rilasciate da ciascun Responsabile posto a capo delle Aree

in cui è articolata l'organizzazione, 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 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 28.09.2023 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**	Dal 19.06.23 per dimissioni volontarie
Totale cessazioni: 24 di cui 23 di ruolo + 1 t.determinato			

cessazioni 2024			
N. 1	**Area Istruttori**	**Istr. Amm.Cont.**	Dal 01.01.2024 / per quiescenza
N. 1	**Area Istruttori**	**Istr. Tecnico**	Dal 12.02.2024 / per dimissioni volontarie
N. 1	**Area Istruttori**	**Istr.Tecnico (t.d.PNRR)**	Dal 16.03.2024 per dimissioni volontarie
N. 1	**Operatore Esperto**	**Cuoco**	Dal 01.04.2024 per dimissioni volontarie
N. 1	**Area Funzionari**	**Funzionario Tecnico (110 comma 1 TUEL)**	Dal 02.04.2024 per dimissioni volontarie
Totale cessazioni 5 , di cui 3 di ruolo + 2 t.determinato			

3.3.3 PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO 2024/2026

In termini generali si conferma la sostanziale garanzia del turn-over del personale di cui è prevista la cessazione e/o che cesserà nel triennio, rispetto al quale si conferisce autorizzazione a procedere alla dirigenza a, fatta salva adozione di opportuni atti di micro-organizzazione utili a verificare eventuali margini e spazi riorganizzativi che possano comprimere il fabbisogno, razionalizzando le risorse.

Anno 2024

Tempo Indeterminato			
Area	***Profilo***	***Modalità***	***Costo***
Funzionari e dell'E.Q.	*Funzionario Amm.Contabile*	*n.1 Trasformazione Part-Time 77,78% a tempo pieno, da febbraio 2024 – area 3^ Servizi alla Persona*	*€ 7.120,00*
Funzionari e dell'E.Q	*Funzionario Tecnico*	*Concorso pubblico con riserva* **art. 18 della legge 68/99**	*Copertura posto vacante*
Istruttori	*Istruttore di Polizia Locale*	*n. 2 Progressione Verticale da area Op.Esperti a Area Istruttori*	*Costo progressione verticale annuo per unità: € 2.562,00*
Istruttori	*Istruttore Amministrativo Contabile*	*n. 1 Progressione Verticale, da Area Op.Esperti a Area Istruttori*	*Costo progressione verticale annuo per unità: € 2.562,00*
Istruttori	*Istruttore Tecnico*	*Concorso pubblico con eventuale riserva* **art. 18 della legge 68/99**, *mobilità, utilizzo graduatorie altri enti*	*Copertura posto che si renderà vacante dal 15/02/2024*
Operatore Esperto	*Operaio Specializzato*	*Concorso pubblico con riserva* ***art. 1 della legge 68/99***	*€ 21.250,00*

Tempo Determinato		
Funzionario Tecnico	*assunzione a t. determinato e pieno ex art.110 comma 1 D.Lgs. 267/2000 (TUEL) da febbraio 2023 (dimissioni volontarie dal 02/04/2024 giusta DT 199/2024)*	*Rif. DT 33/2023 Costo anno 2024: € 43.747,00 (cap. 1248, 81248, 91248) Dimissioni volontarie dal 02.04.2024*
Funzionario Amministrativo Contabile	*Proroga assunzione a t. determinato e parziale ex art. 90 D.Lgs. 267/2000 (TUEL)- ufficio Staff Sindaco , fino al 30/06/2024*	*Rif. DT. 825/2023 Costo anno 2024: € 12.350,00*
Istruttore Tecnico	*Prosecuzione assunzione a t. determinato e pieno a carico PNRR (da marzo 2023 a marzo 2026) (dimissioni volontarie dal 16/03/2024 giusta DT 200/2024). L'ente si riserva di fare successiva valutazione al fine della copertura del posto vacante con eventuale concorso pubblico o graduatoria altro ente.*	*Costo anno 2024: € 32.619,00 (cap.1023, 81023, 91023)*
Assistente Sociale	*Somministrazione – per sostituzione maternità*	*Rif. DT.7/2024 (cap.91336 imp.2: € 15.000,00 ; cap. 81336 IRAP imp.3 € 1.200,00)*
Educatore	*Somministrazione – per sostituzioni assenze educatrici nido*	*Rif. DT.6/2024 (cap.81296 imp.4: € 1.000,00)*

Assunzioni di personale tecnico-amministrativo a t.determinato, per un periodo non superiore a 24 mesi, nei territori colpiti dall'alluvione di Maggio 2023 (fabbisogno assegnato da tabella della struttura commissariale a molinella – budrio – castenaso : n.6). *Fabbisogno Molinella: 1 istruttore amministrativo contabile 36 ore + 1 funzionario tecnico 18 ore (delibera di giunta n. 30/2024 + accordo budrio castenaso molinella delibera di giunta n. 33/2024). Le seguenti assunzioni saranno fatte dal Comune di Budrio , in quanto ente capofila, con distacco funzionale al Comune di Molinella.*
Più eventuali assunzioni a t.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

Anno 2025

Tempo Indeterminato			
Area	***Profilo***	***Modalità***	***Costo***
Funzionari e dell'E.Q.	*Funzionario Amm.Contabile*	*n. 1 Progressione Verticale c.d. speciali*	€ 1.978,42
Copertura quota d'obbligo cat. 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			

Tempo Determinato
eventuali assunzioni a t.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

Anno 2026

Tempo Indeterminato
Copertura quota d'obbligo cat. 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

Tempo determinato
eventuali assunzioni a t.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

Si dà atto che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale 2024 è attuato nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- le risorse finanziarie a copertura della spesa dei posti indicati in tabella sono stanziate ai rispettivi capitoli delle retribuzioni e contributi dei centri di costo indicati del bilancio di previsione 2024/2026 approvato con delibera di Consiglio n. 77 del 28/12/2023 e precisamente:
  Missione 1-Programma 10 -Cap. 1423 "risorse per nuove assunzioni/mobilità" Macroaggregato 1.01.01.01.000

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. 1/2024, prot. n. 1729/2024.
Il Collegio dei Revisori ha provveduto a certificare la sopracitata variazione, con Verbale n.7 del 22/03/2024 Prot. n. 7362/2024.

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.

A) **MODIFICA DELLA DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE FRA SERVIZI/SETTORI/AREE**

- Dal 01.01.2023, il servizio Casa di Riposo "Nevio Fabbri" è stato conferito ad ASP Pianura Est (giusta Deliberazione n.73/CC/2022 e n. 136/GC/2022), 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;
- Nel corso dell'anno 2023, sono state disposte n. 2 mobilità interne di personale;

Nell'anno 2024 saranno verificate necessità ed esigenze dei diversi uffici e servizi, al fine di procedere ad ulteriori assegnazioni, anche al fine di formare figure polivalenti da poter adibire a diverse mansioni, al verificarsi di peculiari esigenze e/o picchi di lavoro.

B) **MODIFICA DEL PERSONALE IN TERMINI DI LIVELLO/INQUADRAMENTO**

- 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.
    - A fine 2023, è stata svolta una procedura valutativa per n. 2 posti di Funzionario Amministrativo Contabile, tramite progressione tra le Aree, c.d. progressioni transitorie, ex art. 52, c. 1-bis, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e art. 13, cc. 6-7, ccnl 16 novembre 2022 , in deroga al titolo di studio richiesto dall'esterno, al fine di consentire di valutare l'esperienza e le competenze professionali e formative acquisite, attinenti al profilo oggetto di selezione.
- Al fine di valorizzare le professionalità di dipendenti già in servizio, sono stati individuati i percorsi di progressioni verticali, consentiti dall'attuale PTFP, da perfezionare nell'anno 2024 :
    - n. 3 progressioni verticali di carriera, dall'Area Operatori Esperti (ex cat. B) all'Area Istruttori (ex cat.C), di cui :
        - ❖ n. 2 posti , da assegnare al Comando di Polizia Locale, profilo prof. Istruttore di Polizia Locale[1] : procedura regime transitorio;
        - ❖ n. 1 posto, profilo professionale "Istruttore Amministrativo Contabile" [2]: procedura regime transitorio.
    - Finanziamento ai sensi dell'art. 13, comma 8 CCNL 2019/2021, mediante l'utilizzo delle

[1] A seguito dell'identificazione dei dipendenti vincitori della selezione, il procedimento prevede il successivo percorso formativo obbligatorio.

[2] A seguito dell'identificazione del dipendente vincitore della selezione, verrà successivamente effettuata l'assegnazione a specifica Area e Servizio.

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).

L'Ente si riserva di procedere a finanziare la p.v. da Area OE a Area I – profilo Istruttore Amm.Contabile, da effettuarsi mediante procedura comparativa ai sensi dell'art. 15 CCNL, mediante le ordinarie capacità assunzionali, nell'ipotesi in cui possa essere garantita una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno , nell'anno 2024.

- Per l'anno 2025, si individua una progressione verticale c.d. transitoria, da Area Istruttori (ex cat.C) a Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D), profilo professionale Funzionario Amm.Contabile .
    - Finanziamento ai sensi dell'art. 13, comma 8 CCNL 2019/2021, 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);

- L'Ente si riserva di fare valutazioni successive rispetto l'utilizzo delle risorse ancora disponibili, effettuando una ricognizione sulle effettive esigenze, tenendo conto delle professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Molinella.

C) **COPERTURA QUOTE D'OBBLIGO L. 68/1999**

L'Ente monitora la propria posizione nell'ambito degli obblighi assunzionali di cui alla L. 68/1999, anche ai fini dell'applicazione delle necessarie riserve nelle procedure selettive da bandire.

Considerato il Comune di Molinella ha provveduto a trasmettere in data 31.01.2024, ai sensi di quanto previsto dal DM del 22.11.1999, il prospetto informativo riferito agli adempimenti relativi alla legge 68/1999 per l'anno 2024 e che nello stesso era evidenziato l'obbligo di assunzione per l'anno 2024 di n. 1 lavoratore ascrivibile alla categoria dei disabili ai sensi dell'art. 1 della legge 68/99 e di n. 1 lavoratore ascrivibile alle altre categorie protette di cui all'art. 18 legge 68/99, il Comune sottoscriverà una convenzione ex art. 11 con l'agenzia regionale per il lavoro dell'Emilia-Romagna, della durata di 12 mesi, con l'impegno di adempiere all'obbligo previsto dalla soprarichiamata legge secondo il seguente programma:

N° lavoratori	**Modalità di adempimento**	**Mansioni**	**note**
1	Concorso pubblico con riserva art. 1 comma 1 L.68/99	Operaio specializzato	Art. 1 comma 1 l.68/99
1	Concorso pubblico con riserva art. 18 L.68/99	Funzionario Tecnico (Ing. / Architetto) / Istruttore Tecnico (Geometra)	Art. 18 l.68/99

D) **ULTERIORI STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE**

- Alle assunzioni previste nel PTFP si procederà mediante mobilità tra enti, procedura concorsuale pubblica, utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti, previo esperimento, in via preventiva, della mobilità prevista dall'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001, laddove ne ricorra l'obbligo;
- Copertura quota d'obbligo ex Legge 68/99;
- L'Ente assicura il rispetto delle riserve previste per legge;
- Mobilità volontaria: strumento per reperire specifiche professionalità che si costruiscono nel tempo, maturando pluriennali esperienze di lavoro presso altre realtà e/o approfondimenti di

studio funzionali all'apporto di peculiare background al servizio di destinazione, in termini di esperienza professionale e personale, preparazione tecnica, formativa e culturale;

- Possibile convenzionamento con altri Enti, per l'utilizzo di graduatorie vigenti relative a concorsi pubblici già espletati – sia in entrata che in uscita;
- Possibili convenzionamenti con altre Amministrazioni, per l'utilizzo condiviso di specifiche figure professionali – sia in entrata che in uscita, ai sensi dell'art. 23 CCNL Comparto Funzioni Locali;
- Concorsi: Utilizzo del Portale unico del Reclutamento (InPA), già utilizzato nel 2023;
- 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 al soddisfacimento dei fabbisogni di personale;
- Procedure di verticalizzazione: si rinvia al paragrafo B "modifica del personale in termini di livello/inquadramento";
- Mobilità interna: 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;
- Utilizzo forme di lavoro flessibili: somministrazione lavoro per personale a termine che non risulti reperibile tramite graduatorie, ovvero per necessità cui occorre rispondere in tempi non compatibili con l'utilizzo di graduatorie.