

ALLEGATO 4

3.3 Sottosezione PIAO: Programmazione triennale dei fabbisogni di personale

In questa sottosezione si rappresentano la consistenza del personale al 31 dicembre 2022, unitamente alla descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti, la programmazione strategica delle risorse umane, in termini di numerosità e modalità di acquisizione di personale nel triennio di riferimento, modificazione dell'allocazione dello stesso (mobilità interne), nonché le politiche e azioni per la formazione del personale.

Nel corso del 2023 - come previsto nella DGC n. 1/2023 - si completerà la programmazione 2022 di cui alle precedenti programmazioni nonché si procederà alla realizzazione della programmazione 2023/2025 annualità 2023 precedentemente approvata e con la presente programmazione integrata

In merito alla programmazione di cui alla DGU n. 1/2023 si precisa che nella stessa si è dato atto che *“la presente programmazione costituisce integrazione ed aggiornamento al documento di Unico di Programmazione 2023-2025, adottato con DGC n. 116/2022, nonché integra il PIAO dell’Ente – adottato con DGC n. 75/2022 - SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO Sottosezione di programmazione “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale” e costituisce parte integrante del PIAO 2023”*;

Analogamente a quanto precede si procederà in occasione di ogni variazione o integrazione della programmazione che si rendesse necessaria in corso d'anno, che verrà adottata **con le medesime modalità, senza necessità di riapprovare il PIAO**. Di queste modifiche verrà dato atto, nel PIAO dell'anno successivo, mediante richiamo agli atti stessi.

Si rimanda alla deliberazione della Giunta dell'Unione n. 16/2023 in merito al dettaglio della normativa applicabile in materia di assunzioni presso l'Unione dei Comuni.

3.3.1 Consistenza del personale al 31/12/2022

Di seguito si rappresenta la consistenza del personale al 31/12/2022, anno precedente quello cui si riferisce questo documento, così come richiesto dall'art. 4, comma 1, lett. c) del DM 132/2022, articolata per categoria giuridica e profilo professionale e con indicazione del personale non a tempo indeterminato:

Personale al 31/12/2022 articolato per Categoria giuridica e Profilo Professionale					
Cat.	PEO iniz.	Profilo Professionale	area	dipendenti 31/12/2022	Note
DIR		Dirigente Amministrativo	A	1	T. IND
		Dirigente Tecnico	T	1	T. IND
		Dirigente Contabile	A	2	1 dirigente in aspettativa ex art 110/5 D.Lgs 267/2000 ed 1 dirigente a t.d. ex art. 110/1, D.Lgs. 267/2000
	tot DIR			4	
D	D3	Funzionario Farmacista	A	3	
	D3	Funzionario Tecnico	T	1	
	D3	Funzionario	A	2	
	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	A	6	
	D1	Istruttore Direttivo Contabile	A	2	

	D1	Istruttore Direttivo Ispettore	V	3	
	D1	Istruttore Direttivo Socio-Assistenziale	DA	3	
	D1	Istruttore Direttivo Tecnico	T	3	
	D1	Istruttore Direttivo	A	3	
	D1	Istruttore Direttivo Farmacista	S	2	
	D1	Istruttore Direttivo Bibliotecario		1	
	tot D			29	
C	C1	Istruttore Amministrativo	A	25	
	C1	Istruttore Educatore Professionale	A	1	
	C1	Istruttore Contabile	A	2	
	C1	Istruttore Tecnico	TM	9	
	C1	Istruttore di Vigilanza	V	9	
	C1	Istruttore Culturale	A	2	
	C1	Istruttore Didattico	DA	1	
	tot C			50	
	B3	Collaboratore Amministrativo	A	1	
	B3	Collaboratore Autista	S	2	
	B3	Collaboratore Terminalista	A	8	
	B3	Collaboratore Tecnico	T	6	
	tot B3			17	
	B1	Esecutore Amministrativo	A	5	
	B1	Esecutore	S	2	
	tot B1			7	
A	A1				
	tot A				
	TOTALE			106	

Al 31 dicembre 2022 erano inoltre in servizio, n. 2 somministrati uno di cat. C ed 1 di cat D (Tecnici) ed n. 1 t.d. art.90, D.Lgs. 267/2000 cat C Amministrativo.

In esito alla riclassificazione del personale prevista dal CCNL 2019/2021 sottoscritto il 16/11/2022, che entrerà in vigore in data 1/4/2023, si procederà, nella declinazione della dotazione organica, alla sostituzione delle categorie (A, B, C, D) con le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e con i nuovi profili professionali che saranno individuati dall'amministrazione al loro interno.

Quadro normativo e vincoli di spesa

L'art. 33, comma 2, del cosiddetto "Decreto Crescita" (DL 30/04/2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28/06/2019, n. 58, come modificato dal comma 853 dell'art. 1 della legge 27/12/2019, n. 160 e dalla legge 28/02/2020, n. 8, di conversione del DL 30/12/2019, n. 162 c.d. Milleproroghe) ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali.

In particolare, i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore

al *valore soglia* definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

I valori soglia sono stati fissati dal Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e Finanze e dell'Interno in data 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27/04/2020.

In tema di assunzioni di personale da parte dei Comuni sono successivamente intervenuti il Ministero per la P.A. con propria circolare del 13 maggio 2020, e varie sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti, con proprie deliberazioni, quali in particolare: deliberazione sezione Toscana n. 61/2020, deliberazioni sezione Campania n. 111/2020/PAR8 e n. 97/2020/PAR9, deliberazione sezione Lombardia n. 74/20/PAR, deliberazione sezione Emilia Romagna n. 55/2020.

Considerato che questo Ente fa parte dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico, rileva a questi fini anche la deliberazione della sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 4/2021, la quale ha stabilito che nel calcolo del rapporto tra spesa personale/entrate correnti dell'Ente si debbono includere le spese di personale afferibili alle convenzioni sottoscritte tra l'Unione ed i Comuni ad essa aderenti.

Il lavoro flessibile è consentito nel limite dettato dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (*"...Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della L. 27/12/2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al D.Lgs. 267/2000...."*).

Si precisa che, secondo la vigente normativa, non sono ricompresi nel tetto/limite al lavoro flessibile dell'Ente:

- gli incarichi dirigenziali e di "alta specializzazione" conferiti ex art 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 (*"Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato...."*), espressamente citati nell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010;
- le assunzioni a tempo determinato per realizzare progetti PNRR, ex art.1, comma 1, del D.L. n. 80/2021 (*"... Al di fuori delle assunzioni di personale già espressamente previste nel Piano nazionale di ripresa e resilienza, di seguito «PNRR», (...) le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR possono porre a carico del PNRR esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione (...) . Il predetto reclutamento è effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all'art.9, comma 28, del D.L. 31/5/2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30/07/2010, n. 122 e alla dotazione organica delle amministrazioni interessate. ..."*).

Per approfondire quanto sopra sinteticamente riportato, si rimanda alla deliberazione della Giunta Comunale n. 1/2023, di approvazione della programmazione assunzionale 2023/2025.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

3.3.2.3 Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

a) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Un'efficace politica di gestione del personale è funzionale alla salvaguardia del corretto svolgimento delle funzioni istituzionali e dei correlati livelli di prestazione dei servizi alla cittadinanza.

La programmazione delle risorse umane, attraverso l'analisi quali-quantitativa del personale presente e di quello necessario per l'erogazione dei servizi ed il funzionamento dell'Ente, consente di definire le tipologie professionali e le competenze necessarie in funzione dei risultati da raggiungere, in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Ex circolare esplicativa del Ministro per la pubblica Amministrazione dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno verificando/conteggiando la spesa personale e le entrate del Comune di Fiorano Modenese (dati rendiconto 2021 con ricompresa tra la spesa di personale e le entrate dell'Ente la quota parte di spesa personale ed entrate dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico) il Comune di Fiorano Modenese ha un rapporto pari al 18.20%

CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE	
	PTFP 23/24/25
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	3.936.434,71
Denominatore (MEDIA ENTRATE)	21.623.393,49
Percentuale	18,20%

In base alla suddetta percentuale il Comune di Fiorano Modenese rientra nella fattispecie enti virtuosi prevista dal comma 3 dell'art 6 del citato decreto interministeriale, e pertanto può incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.

L'Ente ha un margine di espansione della spesa assunzionale annualità 2023 ex Tabella 2 DM 17 marzo 2020 così determinato:

	PTFP 23/24/25
Spese di personale 2018	3.807.566,55
Percentuale di Tabella 2	21%
Valore massimo anno	799.588,97

alla luce di quanto sopra riportato il Comune di Fiorano Modenese potrà procedere, nel 2023, ad effettuare nuove assunzioni per complessivi € 799.588,97.

Nel rispetto del quadro normativo vigente e tenuto conto dei vincoli finanziari, ha programmato al momento:

A. completamento nel corso del 2023 delle assunzioni a tempo indeterminato mediante accesso dall'esterno (concorso ovvero, se esistenti scorrimento graduatorie approvate per medesimo profilo dall'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico nonché assunzioni attraverso utilizzo "concorso unico" salvo quanto diversamente dettagliato nei singoli profili) di cui alle precedenti programmazioni approvate ovvero:

1. assunzione dal 01/05/2023 di un Istruttore Direttivo Cat D c/o Servizio Cultura Sport Associazionismo e Politiche Giovanili;
2. assunzione di un Istruttore Direttivo Farmacista – Cat D – dal 01/10/2023 per sostituzione personale dimissionario per pensionamento;
3. assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Culturale – Cat D – da assegnare al Settore I interamente riservato al personale interno ex art 52 D.Lge 165/2001 come previsto ex DGC 136/2021;

SETTORE II

1. assunzione di un Istruttore Direttivo Contabile Cat D – c/o Servizio Ragioneria. Rispetto alla presente assunzione – già prevista nei precedenti atti di programmazione - decorrenza individuata nel 1/04/2023
2. assunzione di n. 2 Istruttori contabili (alla luce della cessazione – intervenuta durante il periodo di prova - delle due unità assunte) da assegnare al Servizio Tributi ed al Servizio Economato. Dette assunzioni, già previste con le precedenti programmazioni con la presente vengono confermate a far data dal 01/06/2023;
3. assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo – Cat C – categoria protetta subordinata alla condizione risolutiva dell’inserimento nella quota d’obbligo di personale dipendente dell’Ente

SETTORE III

4. assunzione dall’01/08/2023 – di un Istruttore Direttivo Tecnico – Cat D – in conseguenza della mobilità in uscita della dipendente R.F.

B. cancellazione dell’ assunzione – a far data dal 01/03/2023 – di un Istruttore Amministrativo cat C c/o Settore “Programmazione e Gestione del Territorio” (in conseguenza del pensionamento dal 31/03/2023 di medesimo profilo) di cui alla DGC n. 1/2023 con la previsione un’assunzione, a tempo pieno ed indeterminati mediante procedura di mobilità ex art 30 D.Lgs 165/2001, di un Istruttore Tecnico Cat C a far data dal 01/05/2023;

C. assunzione, a tempo pieno ed indeterminato dal 01/06/2023, di un Istruttore Amministrativo Cat C da assegnare al Settore “Programmazione e Gestione del Territorio” in conseguenza delle dimissioni della dipendente K.E.;

D. assunzione a tempo pieno ed indeterminato dal 01/06/2023 e dal 15/10/2023 (data stimata di superamento periodo di prova) di due Istruttori Tecnici Cat C da assegnare al Settore “Programmazione e Gestione del Territorio” in conseguenza delle dimissioni del dipendente G.D. e dal dipendente P.E.;

E. assunzione di un Istruttore Direttivo Esperto in Gestione di Servizi alla Comunità a far data dal 01/06/2023 da assegnare al Servizio “Cultura Sport Associazionismo e Politiche Giovanili” alla luce delle dimissioni della dipendente A.T.;

F. assunzione di un Istruttore Direttivo Archivistico Informatico Cat D da assegnare al Servizio Segreteria Generale in conseguenza del collocamento d’ufficio in pensionamento della dipendente P.M. dal 12/09/2023;

G. cessione a favore dell’Unione dei Comuni del Distretto Ceramico, a far data dal 01/10/2023 della capacità assunzionale necessaria per l’assunzione di un Istruttore Direttivo Amministrativo Cat D da assegnare al Servizio CUC.

A tal proposito si precisa che:

- il Comune di Fiorano Modenese è parte dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico a cui è stata conferita, tra l'altro, la funzione di Centrale Unica di Committenza per gli Enti aderenti;
- l'art 32, comma 5, del D.Lgs 267/2000 prevede la possibilità che i Comuni aderenti all'Unione cedano alla stessa capacità assunzionale (ex multis parere Corte dei Conti Piemonte delibera 87/2022/SRCPIE/PAR del 20 giugno 2022 in merito alla possibilità per gli enti aderenti all'Unione di cedere alla stessa capacità assunzionale nonché deliberazione n. 4/2021/QMIG della Sezione delle Autonomie in merito al regime assunzionale applicabile alle Unioni).

Alla luce di quanto sopra precisato dal 01/10/2023 il Comune di Fiorano Modenese:

- cede a favore dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico € 35.116,00 di quota di spesa/spazio assunzionale per l'assunzione di un Istruttore Direttivo Amministrativo Ca D;
- trasferisce a favore dell'Unione - in ragione di anno – € 2.000,00 del proprio fondo salario accessorio personale dipendente parte stabile;

ANNO 2024 Assunzioni a tempo indeterminato mediante accesso dall'esterno (concorso ovvero, se esistenti, scorrimento graduatorie approvate per medesimo profilo dall'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico): Nessuna

ANNO 2025 Assunzioni a tempo indeterminato mediante accesso dall'esterno (concorso ovvero, se esistenti, scorrimento graduatorie approvate per medesimo profilo dall'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico): Nessuna

alla luce della programmazione a tempo indeterminato sopra dettagliata la quota residua di espansione della spesa assunzionale in capo al Comune di Fiorano Modenese, nel 2023 risulta essere la seguente:

anno 2023 € 283.234,03 [ovvero: 799.588,97– 516.354,94 €];

Dettaglio programmazione nelle diverse annualità:

ASSUNZIONI 2023 CON UTILIZZO SPAZIO ASSUNZIONALE EX TAB 2 D.M.					
Profilo	cat	n.	Spesa per categoria	Spesa complessiva	Modalità copertura posto
Istruttore Contabile	C	2	33.068,57 €	66.137,14 €	Concorso/scorrimento graduatoria
Istruttori Tecnico	C	3	33.068,57 €	99.205,71 €	Concorso/scorrimento graduatoria
Istruttori Amministrativi (di cui una categoria protetta ex L.68/1999)	C	2	33.068,57 €	66.137,14 €	Concorso/scorrimento graduatoria
Istruttore Direttivo Archivistica	D	1	35.679,85 €	35.679,85 €	Concorso/scorrimento graduatoria
Istruttore Direttivo Contabile	D	1	35.679,85 €	35.679,85 €	Concorso/scorrimento graduatoria
Istruttore Direttivo Culturale	D	1	35.679,85 €	35.679,85 €	Concorso/scorrimento graduatoria
Istruttore Direttivo Esperto in Gestione dei Servizi alla Comunità	D	1	35.679,85 €	35.679,85 €	Concorso

Istruttore Direttivo	D	1	35.679,85 €	35.679,85 €	Concorso/scorrimento graduatoria
Istruttore Direttivo Farmacista	D	1	35.679,85 €	35.679,85 €	Concorso/scorrimento graduatoria
Istruttore Direttivo Tecnico	D	1	35.679,85 €	35.679,85 €	Concorso/scorrimento graduatoria
Quota ceduta a favore UCDC per Istr. Dir. Amm.vo	D	1	35.116,00 €	35.116,00 €	Compreso IRAP e no quota produttività
				516.354,94 €	

Si precisa che nel calcolo della spesa assunzionale è stata ricompresa una quota media di produttività per il personale dipendente pari ad € 2.763,32.

Includendo le azioni assunzionali di cui sopra, si verifica inoltre il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023, entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e dagli spazi assunzionali concessi dal DM 17/03/2020, nei seguenti valori:

Spesa 2018	+	Spazi assunzioni Tab.2	=	Limite capacità assunzioni	≥	Spesa 2023
3.807.566,55	+	799.588,98	=	4.607.155,53	≥	4.580.583,83

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

Con riferimento al quadro normativo ed ai vincoli di spesa applicabili ai Comuni, di seguito breve sintesi normativa e giurisprudenziale:

la disciplina del tempo determinato e le altre forme di lavoro flessibile dell'Ente è contenuta nell'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 come modificato dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. 90/2014 in forza del quale:

"(...) a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni (...) possono avvalersi di personale a tempo determinato (...) nel limite del 50% della spesa sostenuta per la stessa finalità nell'anno 2009.

(...) a decorrere dal 2013 gli Enti Locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale istruzione pubblica e del settore sociale (...) le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli Enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della L. 27 dicembre 2006 n. 296 (...) Resta fermo che comunque la spesa non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (...) Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale (...)" (cfr. deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie N. 2/SEZAUT/2015/QMIG).

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 100/2016 il tetto lavoro flessibile ANNO 2009 è stato rideterminato in complessivi € 187.632,29; le attuali assunzioni a tempo determinato in essere nel Comune di Fiorano Modenese e quelle di cui alla presente programmazione permettono comunque il rispetto del limite – ex art. 9, comma 28 D.L. 78/2010 in quanto la spesa per lavoro flessibile – ANNO 2023 – utilizzata alla luce della presente e delle pregresse programmazioni assunzionali è € 176.324,00 come da prospetto di cui sotto:

Limite tetto lavoro flessibile ANNO 2009 ex all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010	
	2023
Assunzione Art. 90 (nel 2020 assunzione da Luglio 2020) oneri diretti – oneri riflessi - IRAP	€ 45.994.00

Quota tetto lavoro flessibile dell'Unione Comuni Distretto Ceramico	€ 40.230,00
Tirocini (stima)	€ 9.000,00
Quota lavoro flessibile autorizzata per esigenze straordinarie e sopravvenute Settore Tecnico	€ 61.100,00
Quota/limite lavoro flessibile assegnato al Dirigente del Personale per esigenze straordinarie ed eccezionali	€ 20.000,00
TOTALE tetto flex utilizzato	€ 176.324,00

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

Il Comune di Fiorano Modenese non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

1. ha rideterminato con il presente atto la dotazione organica del personale anno 2023/2025;
2. con la DGC n. 1/2023 ha provveduto ad effettuare la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2023;
3. sebbene, anche a causa delle recenti interruzioni di rapporti di lavoro, attualmente non in regola con gli obblighi di legge in merito alle assunzioni obbligatorie di categorie protette (art. 7, comma 6, del D.L. 31/8/2013, n. 101, convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 30/12/2013, n. 125) con la presente programmazione ha confermato la previsione di un'assunzione a copertura della quota scoperta e procederà alle assunzioni previste solo dopo aver attivato la procedura per la regolarizzazione delle attuali scoperture sulle categorie protette (convenzione);
4. ha rispettato il principio del pareggio di bilancio: il rendiconto 2021, il bilancio di previsione 2022/2024 presentano un risultato di competenza non negativo come previsto all'art. 1 c. 820 L.145/2020;
5. ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilanci consolidati di riferimento ed il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. 113/2016);
6. ha certificato i crediti commerciali delle fatture, dei pagamenti e del debito al 31/12/2020 ai sensi della vigente normativa;
7. non versa in situazione strutturalmente deficitaria così come definita dagli artt. 242 e 243 del D.Lgs. n. 267/2000;
8. nell'anno 2021 ha rispettato l'obbligo posto dall'art. 1, comma 557, della legge 27/12/2006, n. 296 (finanziaria 2007), e successive modifiche ed integrazioni, di progressiva riduzione (fino al 2013) o di contenimento (dal 2014) della spesa di personale, composta e calcolata nei modi indicati dall'art. 557-bis della medesima legge 27/12/2006, n. 296 e dalla circolare MEF n. 9/2006 (nonché nelle delibere della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, n. 9/2010/AUT/INPR del 16/4/2010 e n. 15 del 30/6/2010) e, pertanto, non vige il divieto di assunzioni di personale a qualsiasi titolo di cui all'art. 76, comma 4, della legge 6/8/2008, n. 133, di conversione del D.L. 25/6/2008, n. 112;
9. ha una spesa di personale per l'anno 2022, come da bilancio di previsione 2022/2024 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 87/2021, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006, inferiore al valore medio della spesa del triennio 2011-2013 (triennio precedente alla data del 12/8/2014 di entrata in vigore del comma 557-quater della legge n.296/2006);
10. le spese di personale previste nel documento citato al punto precedente consentono il raggiungimento degli obiettivi suddetti anche negli esercizi 2023/2025;
11. con l'adozione del PIAO 2023/2025 – di cui la presente sezione costituisce allegato parte integrante – approva il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità;
12. con l'adozione del PIAO 2023/2025 – di cui la presente sezione costituisce allegato parte integrante – approva il piano delle performance di cui all'art. 10 D.Lgs. 150/2009, in coerenza con il dettato dell'art. 169 comma 3 bis del D.Lgs. 267/2000, aggiunto dall'art. 9 comma 2 lettera g-bis del D.L. 174/2012;

d) Verifica assenza situazioni di soprannumero e/o eccedenza di personale

Per l'anno 2023 l'ente ha effettuato ex DGC n. 1/2023 la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da attestazioni dei dirigenti agli atti del Settore "Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane" (Prot. Unione dei Comuni del Distretto Ceramico n. 35427/2022 – 35655/2022 – 35855/2022) con esito negativo.

3.3.2.2 Dotazione Organica

La vigente dotazione organica del Comune di Fiorano Modenese, come determinata da ultimo con deliberazione della Giunta n. 1/2023, è data esclusivamente dal personale in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato ex art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000, sia dipendente che dirigente, alla data di adozione della predetta delibera nonché dai posti dotazionali ancora vacanti alla data di adozione della delibera in quanto inseriti in piani occupazionali già approvati dall'Ente, ma non ancora completati, o previsti all'interno della programmazione per il triennio 2023/2025.

Nella tabella che segue non sono ricompresi i posti dotazionali coperti a tempo determinato, in considerazione della loro caratteristica di non rispondere ad esigenze ordinarie dell'Ente, mentre i posti dotazionali coperti con part-time, ove fossero presenti, sarebbero comunque considerati posti in dotazione a tempo pieno.

2023/2024/2025			
CATEGORIE E POSIZIONI GIURIDICHE	POSTI DOTAZIONALI ALLA LUCE DELLA PRESENTE PROGRAMMAZIONE	POSTI DOTAZIONALI COPERTI E/O INDISPONIBILI ALLA DATA ATTUALE	POSTI VACANTI
Dirigenti	3	3 (*)	0
D	35	29	6
C	55	50	5
B3	15	15	0
B1	7	7	0
	115	104	11

(*) 1 dirigente contabile in aspettativa ex art 110/5 D.Lgs 267/2000 ed 1 dirigente contabile a t.d. art 110/1 D.Lgs 267/2000

3.3.2.3 Stima del trend delle cessazioni dal servizio

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, nel triennio 2023-2025 si prevedono le seguenti cessazioni di personale:

Anno	Unità	Cat.	Profilo professionale	Settore / Servizio
07/05/2023	1	C4	Istr. Amm.vo	Lavori Pubblici patrimonio manutenzione
30/09/2023	1	D3/D6	Funz. Farmacista	Farmacia comunale Spezzano
30/09/2023	1	B3/B4	Coll. Terminalista	Segreteria Generale
30/09/2023	1	B3/B7	Coll. Tecnico	Lavori Pubblici patrimonio manutenzione
2025	1	B3/B6	Coll. Autista	Trasporto scolastico

3.3.2.4 Stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale

Allo stato, nel triennio di programmazione non sono previste esternalizzazioni / internalizzazioni di servizi o altre modifiche organizzative o funzionali di rilevanza tale da richiedere una particolare discontinuità nel profilo delle risorse umane necessarie in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

L'impegno poi che il Comune ha nell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) rende necessario che l'ente sappia cogliere le opportunità adattandole alle esigenze del proprio territorio secondo un principio di sussidiarietà e che sia assicurato il coordinamento e il monitoraggio attento dell'avanzamento degli interventi stessi al fine del rispetto della tempistica estremamente ristretta prevista per la loro realizzazione. Sono evidenti la complessità, peculiarità ed eccezionalità di tutte le attività necessarie per la presentazione dei progetti di candidatura per accedere ai finanziamenti previsti nel PNRR, nonché delle relative fasi di gestione amministrativa e finanziaria, progettazione esecutiva, realizzazione, monitoraggio e rendicontazione, e l'impatto che tutto ciò ha sull'attività amministrativa, tecnica e finanziaria dell'ente.

La programmazione delle assunzioni, quindi, deve necessariamente tenere conto della eventuale necessità di acquisire, a tempo determinato, figure tecniche altamente specializzate per l'integrazione della dotazione di quegli uffici che devono realizzare i progetti, di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, collegati agli interventi previsti nel PNRR.

3.3.2.5 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse umane / strategia di copertura del fabbisogno

In un contesto complessivo che ha visto per lungo tempo la riduzione, se non il blocco quasi totale, delle assunzioni ed il continuo mutamento del quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale, l'ente deve necessariamente contemperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il buon funzionamento della "macchina comunale", assicurando nei prossimi anni anche quel "ricambio generazionale" e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa, rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal nuovo CCNL 16/11/2022 per il personale degli enti locali, secondo il quale dal 1/4/2023, le categorie di ascrizione del personale (A, B, C, D) verranno sostituite con quattro nuove Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e con nuovi profili professionali al loro interno.

In tale contesto si colloca l'esigenza di integrare le declaratorie dei profili professionali dell'Ente – da ultimo approvato con DGC 30 del 30.03.2016 prevedendo il profilo professionale di Istruttore Direttivo Esperto in Gestione di Servizi alla Comunità nonché di Istruttore Direttivo Archivistico Informatico

Contenuti del profilo professionale di Istruttore Direttivo Esperto in Gestione di Servizi alla Comunità:

- a. Svolge attività inerenti la programmazione, l'attuazione e la verifica dei progetti e degli interventi legati alla città, nonché la gestione dei rapporti con i fornitori ed il controllo dei servizi forniti da soggetti terzi;
- b. svolge attività di studio e ricerca attraverso la partecipazione e la gestione di interventi finalizzati all'incremento, alla conservazione e alla valorizzazione del patrimonio culturale, comportanti la collaborazione con altri Enti ed esperti esterni;
- c. coordina sotto l'aspetto tecnico-specialistico l'attività dei collaboratori del servizio, sovrintendendo all'ottimizzazione dei flussi operativi di competenza;
- d. fornisce servizi e supporto al dirigente ed al responsabile e/o agli altri settori per la

predisposizione di programmi in ambito culturale;

e. fornisce servizi e supporto verso il cittadino, quali orientamento, consulenza e assistenza nella fruizione dei servizi culturali;

f. svolge attività istruttoria nel campo tecnico-amministrativo e di gestione dei servizi culturali, predisponendo e curando gli atti inerenti l'attività amministrativa dell'ente.

Tali funzioni comportano:

- conoscenza in materia di beni culturali;
- competenze informatiche specialistiche con utilizzo di social media per la comunicazione di eventi culturali;
- svolgimento di attività culturali, promozionali e di comunicazione;
- capacità relazionali con utenza esterna nonché buona capacità di comunicazione ed ascolto;

Titoli di studio necessario: Diploma di Laurea (Diploma di primo livello – triennale)

Contenuti del profilo professionale di Istruttore Direttivo Archivistico Informativo:

- elaborazione di procedure per il corretto svolgimento delle attività dell'Ufficio Archivio e Protocollo (smistamento della posta, protocollazione, gestione amministrativa delle caselle di posta elettronica, archiviazione, produzione e conservazione registro giornaliero informatico di protocollo, ecc.) e gestione ordinaria di tali attività;
- attività connesse alla corretta conservazione degli atti archiviati compresa la conservazione dei documenti informatici;
- analisi e supporto allo sviluppo del sistema informatico di gestione documentale, in relazione ai progetti finalizzati alla dematerializzazione dei documenti;
- gestione delle procedure di selezione e scarto;
- gestione dell'archivio di deposito dell'ente;
- assistenza e supporto alle attività di ricerca e accesso alla documentazione amministrativa;
- predisposizione di interventi formativi su tematiche della gestione documentale rivolti ai dipendenti dell'ente.

Tali funzioni comportano:

- conoscenza in materia di gestione dei flussi documentali;
- conoscenza specialistica in materia archivistica;
- utilizzo di applicativi per il protocollo informatico e dei principali programmi archivistici.

Titoli di studio richiesti per l'accesso alla selezione:

Laurea Specialistica (D.M. 509/99 – Classe 5/S) o Laurea Magistrale (D.M. 270/04 – Classe LM-5) in Archivistica e biblioteconomia o titoli equipollenti o equiparati; oppure qualunque Laurea Specialistica o Laurea Magistrale o Diploma di Laurea o Laurea triennale unitamente a uno dei seguenti Diplomi: Diploma di specializzazione delle Scuole di alta formazione e di studio che operano presso le Scuole di specializzazione in beni archivistici e librari istituite presso le Università, oppure Diploma rilasciato dalle Scuole di archivistica, paleografia e diplomatica del Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo istituite presso gli Archivi di Stato, oppure Diploma biennale rilasciato dalla Scuola Vaticana di Paleografica, Diplomatica e Archivistica.

L'adozione dei presenti profili professionali è subordinata alla condizione sospensiva dell'avvenuto confronto sindacale – ex art. 5 del CCNL Funzioni Locali – del 16/11/2022.