



# **COMUNE DI PIANORO**

**Città Metropolitana di Bologna**

## **Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2024-2026**

### **Sottosezione 3.3 – *Piano triennale dei fabbisogni di personale***

*Adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 24 del 03/04/2024*



### 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La sottosezione è composta dalla rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano suddiviso per inquadramento professionale, dalla programmazione strategica delle risorse umane, dalla stima dell'evoluzione dei fabbisogni e degli obiettivi di trasformazione delle allocazioni del personale (modifica della distribuzione del personale fra i servizi e del personale in termini di livello/inquadramento), dalla strategia di copertura del fabbisogno e dalla formazione del personale.

In particolare il Piano triennale dei fabbisogni di personale si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese. Infatti l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse pubbliche e il perseguitamento degli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività passano anche attraverso la giusta allocazione delle risorse umane e delle relative competenze, e più precisamente mediante la distribuzione della capacità assunzionale in funzione delle priorità strategiche.

L'Amministrazione è dunque tenuta a valutare le proprie azioni in base alla capacità assunzionale, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, sulla programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni del personale operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni. È tenuta inoltre ad individuare le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni del personale, nonché le priorità in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, le risorse disponibili o attivabili ai fini delle strategie formative e le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso del personale a percorsi di istruzione e qualificazione.

#### 3.3.1 Consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente

La consistenza del personale al 31 dicembre 2023, suddiviso per inquadramento professionale è la seguente:

AREA	NUMERO DIPENDENTI
Operatori esperti	14
Istruttori	53
Funzionari ed Elevata Qualificazione	19
<b>Totale</b>	<b>86</b>
Segretario Generale (Segreteria convenzionata 50%)	1

#### 3.3.2 Programmazione delle risorse e strategia di copertura del fabbisogno

La programmazione delle risorse e la strategia di copertura del fabbisogno di personale sono definite nel Piano Triennale dei fabbisogni di personale di cui all'allegato 3.3.a del presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione.



## Allegato 3.3.a

Costituisce allegato della presente sottosezione il *“Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026 – Annualità 2024”*, conseguentemente accluso al PIAO quale sua parte integrante e sostanziale, individuato con la voce [Allegato 3.3.a](#).

### 3.3.3 Formazione del personale

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione, chiamata ad investire sulle competenze del proprio personale attraverso una adeguata formazione.

Peraltro la valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni è centrale nella strategia del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, il quale mira alla costruzione di una nuova pubblica amministrazione fondata sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale. La valorizzazione del capitale umano passa dunque attraverso il riconoscimento della centralità della leva della formazione, che deve avere valore per le persone e per l'amministrazione.

Per i dipendenti, la formazione e la riqualificazione costituiscono un “diritto soggettivo” e, al tempo stesso, un dovere. Per l’Amministrazione, la formazione e la riqualificazione del proprio personale devono costituire un investimento organizzativo necessario e una variabile strategica non assimilabile a mera voce di costo nell’ambito delle politiche relative al lavoro pubblico. Dal punto di vista funzionale, il rafforzamento delle competenze del personale pubblico costituisce uno dei principali strumenti per promuovere e implementare i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale) delle amministrazioni pubbliche e, quindi, per innalzare l’efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese.

Come disciplinato dal CCNL 16/11/2022 le attività di formazione sono rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l’operatività dei servizi migliorandone la qualità e l’efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l’aggiornamento professionale in relazione all’utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell’affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l’ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell’ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Il Ministro e il Dipartimento della Funzione pubblica hanno in più occasioni sottolineato la centralità della formazione e dello sviluppo del capitale umano per la crescita ed il successo delle amministrazioni pubbliche. In tal senso la Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023 avente ad oggetto “pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di



Ripresa e Resilienza" con la quale sono state fornite alle amministrazioni una serie di "indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale".

A tradurre in pratica quanto sopra delineato è stata successivamente la direttiva 28 novembre 2023 con oggetto "nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" che ha stabilito che debbano essere assegnati ai dirigenti che hanno, tra gli altri, il compito di gestire le risorse umane obiettivi che impegnino lo stesso a promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e per il personale assegnato. In particolare tali obiettivi dovranno prevedere:

- la partecipazione del dirigente ad iniziative di formazione volte a rafforzare le competenze trasversali o soft skills relative alla valutazione della performance, alla gestione dei progetti e dei finanziamenti e più in generale le competenze abilitanti processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa delle amministrazioni in linea con le finalità del PNRR. Le attività formative finalizzate all'aggiornamento e/o al miglioramento delle conoscenze e delle competenze prevedono un impegno non inferiore a 24 ore annue;
- la definizione, anche a seguito di confronto informale con il personale assegnato, di piani formativi individuali su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale, per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue. I piani formativi individuali devono essere definiti dal dirigente in coerenza con gli esiti dell'annuale valutazione individuale della performance, con specifico riferimento alla parte relativa ai comportamenti.

Nella definizione del piano formativo individuale del dirigente devono essere considerate in particolare le seguenti priorità di carattere generale:

- la partecipazione a comunità di pratica tematiche e trasversali alle amministrazioni promosse dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione, e da altre amministrazioni e istituzioni pubbliche, nonché dall'ANCI e dall'UPI per gli enti locali, in modo da rafforzare competenze e capacità attraverso lo scambio e la condivisione di informazioni e conoscenze, la progettazione di soluzioni innovative e la messa a fattor comune di esperienze applicative;
- la partecipazione a percorsi formativi tesi a sviluppare le competenze trasversali definite nel Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 ottobre 2002 che approva le Linee Guida per l'Accesso alla Dirigenza. In quest'ambito, la priorità è partecipare a percorsi formativi che abbiano come obiettivo formativo lo sviluppo delle sei competenze considerate più rilevanti per la dirigenza pubblica: soluzione di problemi, gestione dei processi, sviluppo dei collaboratori, decisione responsabile, gestione delle relazioni interne ed esterne, tenuta emotiva. Queste competenze sono fondamentali non solo per la valutazione delle performance ma anche per la gestione del personale in un contesto di lavoro agile, in quanto nella gestione di un team che adotta il lavoro agile è importante che il dirigente sia in possesso di soft skills e di competenze di leadership;
- la partecipazione a programmi di formazione dedicati alla valutazione delle performance, che recepiscono anche le novità introdotte con l'adozione del lavoro agile, con l'obiettivo di dotare i dirigenti delle competenze e degli strumenti necessari per condurre valutazioni del personale. Questo contribuirà a contrastare la tendenza all'omologazione delle prestazioni



e a garantire una valutazione equa delle performance, valorizzando il merito e le competenze. Inoltre, ciò si allinea con l'obiettivo di raggiungere la percentuale di eccellenza prevista pari al 20%

- la partecipazione a percorsi formativi sulla gestione dei progetti e dei finanziamenti europei, competenze fondamentali per il raggiungimento di target e milestones del PNRR e più in generale l'attuazione dei programmi e degli obiettivi promossi dall'UE, finalizzati al concreto rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni;
- la partecipazione a percorsi formativi promossi dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla SNA e da Formez PA, anche attraverso la piattaforma Syllabus, su tematiche connesse ai processi di transizione amministrativa, digitale ed ecologica, comuni a tutti i dipendenti pubblici e finalizzata a creare una cultura condivisa su questi temi, o specifici per i dirigenti.

Nella definizione, anche a seguito di confronto informale con il personale assegnato, dei piani formativi individuali devono essere considerate le seguenti priorità di carattere generale:

- la partecipazione a percorsi formativi tesi a sviluppare le competenze trasversali, facendo riferimento al modello delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni (framework delle competenze trasversali) approvato con il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 giugno 2023. In questo ambito, ciascun dirigente definisce piani formativi per specifici target o gruppi di dipendenti con obiettivo formativo di sviluppare le competenze trasversali articolate in quattro aree: "Capire il contesto pubblico", "Interagire nel contesto pubblico", "Realizzare il valore pubblico", "Gestire le risorse pubbliche";
- con particolare riferimento al personale che svolge la propria prestazione lavorativa anche fuori dall'ufficio (lavoro agile e lavoro da remoto), la partecipazione a percorsi formativi volti a consolidare o sviluppare competenze connesse all'utilizzo in sicurezza di strumenti tecnologici e a modalità innovative di lavoro improntate sulla delega decisionale, l'empowerment, la collaborazione e condivisione delle informazioni, al fine di sostenere efficacemente il processo di transizione verso una modalità di lavoro agile;
- la partecipazione a percorsi formativi promossi dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla SNA e da Formez PA, anche attraverso la piattaforma Syllabus, su tematiche connesse ai processi di transizione digitale, ecologica, amministrativa, comuni a tutti i dipendenti pubblici e finalizzati a creare una cultura condivisa su questi temi.

Il dirigente deve altresì concorrere, anche facendosi promotore dell'iniziativa nei confronti dell'amministrazione, al conseguimento degli obiettivi formativi generali stabiliti dalla citata Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione, con particolare riferimento a quelli connessi al percorso formativo sulle competenze digitali erogato attraverso la piattaforma Syllabus e agli eventuali ulteriori obiettivi in materia di formazione stabiliti con appositi atti dal Dipartimento per la funzione pubblica anche su tematiche relative alla transizione digitale, ecologica e amministrativa, attraverso la promozione e il monitoraggio delle attività e dei risultati conseguiti dal personale assegnato.



In conclusione, l'Amministrazione è tenuta ad individuare obiettivi formativi di carattere generale, potenzialmente rivolti a tutti i dipendenti, ed obiettivi formativi specifici, connessi a finalità strategiche dell'amministrazione, a obiettivi di performance e/o relativi a particolari figure professionali.

La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze: reskilling (nell'accezione di maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide delle pubbliche amministrazioni) e upskilling (nell'accezione di ampliare le proprie capacità così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo) assumono sempre maggiore importanza nella PA, viste le sfide contemporanee che è chiamata ad affrontare.

Le attività formative si ispirano ai seguenti principi:

- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- efficacia: la formazione viene monitorata dai Responsabili con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e accrescimento della professionalità del singolo dipendente;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

Il personale che partecipa alle attività di formazione disposte dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

Le attività sono tenute di norma durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese sostenute ove ne sussistano i presupposti.

## MODALITA' DI ATTUAZIONE

Il Responsabile provvede ad identificare i corsi di formazione da far seguire ai dipendenti facenti parte della propria Area, anche dietro indicazione da parte dei dipendenti stessi. I corsi, sia di carattere gratuito che a pagamento, potranno essere effettuati sia in presenza che tramite webinar in modalità sincrona e asincrona.

I piani formativi individuali dovranno essere definiti dal Responsabile in linea con la direttiva del Ministro per la PA del 28 novembre 2023 ed in coerenza con gli esiti dell'annuale valutazione individuale della performance, con specifico riferimento sia alle competenze tecniche, con particolare riguardo a quelle finalizzate all'accrescimento individuale ed organizzativo dei livelli di digitalizzazione, sia per la parte relativa ai comportamenti.

Ai fini delle strategie formative si rimanda anche ai [paragrafi 2.3.1.14 lettera m\) "Formazione in materia di anticorruzione", 2.3.2.16 "Formazione"](#) e [2.3.2.20 lettera m "Formazione in materia di anticorruzione e trasparenza"](#) del presente Piano.

Relativamente alle risorse esterne il Comune di Pianoro, deliberazione della Giunta comunale n. 72 del 07.10.2020, l'adesione al sistema di e-learning federato dell'Emilia-Romagna per la pubblica amministrazione e l'utilizzo dei servizi per la formazione (SELF). Tale sistema garantisce agli enti che ne fanno parte di poter avvalersi di infrastrutture e servizi per l'erogazione e la fruizione di



percorsi formativi attraverso tecnologie di rete, offrendo diverse tipologie di formazione, tra cui la possibilità di attivare corsi da catalogo fruibili a distanza in autoformazione, accessibili con credenziali individuali da personal computer che consentono di verificare le attività svolte dall'utente ed attestare conseguentemente la formazione svolta. Inoltre, la *Rete per l'Integrità e la Trasparenza* della Regione Emilia-Romagna, sede di confronto volontario tra i responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza delle amministrazioni pubbliche del territorio emiliano-romagnolo - costituita ai sensi della legge regionale 28 ottobre 2016, n. 18, e alla quale il Comune di Pianoro ha aderito – promuove iniziative sulla formazione obbligatoria di base dei dipendenti pubblici in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione, rendendoli disponibili sulla citata piattaforma SELF.

Il riferimento per la formazione delle competenze digitali del personale pubblico è rappresentato dal documento metodologico *"Syllabus delle competenze digitali per la PA"* del Dipartimento della funzione pubblica. Il documento descrive le competenze digitali minime richieste ad ogni dipendente pubblico, con particolare riferimento a quelle connesse a norme e strumenti relativi ai processi di trasformazione digitale dell'amministrazione italiana e all'erogazione dei servizi online a cittadini e imprese; le competenze digitali sono organizzate in 5 aree, 11 specifiche competenze e tre livelli di padronanza (base, intermedio e avanzato).

Sfruttando le potenzialità del canale formativo messo a disposizione, l'ente si è registrato nel 2023 avviando e portando a termine la formazione di un primo gruppo di dipendenti.

Obiettivo dell'amministrazione è entro la fine del 2025 aver garantito almeno al 75% dei dipendenti la formazione sulla transizione digitale.

Già in programma è sfruttare al massimo i programmi formativi messi a disposizione da quest'ultima piattaforma in continuo aggiornamento su tematiche sempre nuove.

Programma di formazione gratuita messo a disposizione di tutti i dipendenti è anche INPS-Valore PA, corsi di formazione erogati dalle università. Tale formazione si sviluppa in corsi in presenza e da remoto basati su una metodologia di learning by doing volta a migliorare le conoscenze, i comportamenti professionali e le capacità di utilizzo degli strumenti.

In materia di formazione gratuita per i dipendenti pubblici rileva anche l'attività della *Scuola IFEL*, spazio per l'apprendimento continuo dedicato alla crescita professionale del personale comunale realizzato dall'Istituto per la Finanza e l'Economia Locale, fondazione istituita nell'anno 2006 dall'Associazione Nazionale dei Comuni Italiani (ANCI). La Scuola offre formazione di base per i neoassunti o neo-immessi in ruolo, aggiornamento continuo per tutti i dipendenti comunali ed alta formazione per dirigenti e figure apicali.

A sua volta il Responsabile per la protezione dei dati personali (DPO) nominato ai sensi dell'art. 37 del *Regolamento generale europeo sulla protezione dei dati* n. 2016/679, individuato in Lepida S.c.p.A., mette a disposizione materiali e strumenti di formazione.

La formazione costituisce inoltre una leva fondamentale per sostenere il processo di transizione verso un lavoro agile (smart working) che non rappresenti la trasposizione delle medesime logiche del lavoro tradizionalmente praticate in presenza. Consente infatti di perseguire l'obiettivo di addestrare i dipendenti all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni come delineato dal CCNL 16/11/2022.



# **COMUNE DI PIANORO**

**Città Metropolitana di Bologna**

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026**  
**Sottosezione 3.3 *Piano triennale dei fabbisogni di***  
***personale***

**Allegato 3.3.a**

***Piano triennale del fabbisogno di personale 2024-2026***  
***– Annualità 2024***

Aggiornato con deliberazioni di Giunta comunale n. 28 del 24/04/2024 e n. 44 del 31/05/2024

## **Programmazione strategica delle risorse umane**

In base alla programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale e annuale delineata nel DUP viene definita la programmazione ed il fabbisogno di risorse umane, distribuendo la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

Tali previsioni devono rispettare i limiti legislativi vigenti.

### ➤ Verifica capacità assunzionale

I riferimenti normativi sono i seguenti:

- l'art. 33, comma 2 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (cd. Decreto Crescita, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Mille proroghe), ha stabilito che la capacità assunzionale dei Comuni è calcolata sulla base della sostenibilità finanziaria: *"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 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"*;
- il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", attuativo delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione; inoltre ha individuato le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;
- la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 13 maggio 2020 con la quale sono stati individuati gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate dei Comuni.

In particolare nel DM 17/03/2020:

- si sono individuati, con la Tabella 1, i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, specificando che i comuni che si collocano al di sotto di tale valore soglia, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla detta Tabella 1;
- si è previsto, dal 2020 al 2024, un quinquennio di progressiva gradualità di incremento della spesa di personale registrata nel 2018, secondo le percentuali indicate nella Tabella 2, per i Comuni che si collocano sotto il valore soglia indicato nella Tabella 1. Si aggiunge che nello stesso arco temporale 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue (*turn over*) dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1;

- si è introdotta la Tabella 3 recante i valori soglia "superiori", per fascia demografica, disponendo che i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulti superiore a tale valore soglia debbono adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia, anche applicando un *turn over* inferiore al 100 per cento. I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 dell'art 6 non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- si è disposto che la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dall'applicazione del DM 17 marzo 2020 non rileva ai fini del rispetto del limite di contenimento della spesa previsto dall'art. 1, commi 557 quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Preso inoltre atto della ulteriore e successiva circolare esplicativa n. 1374 del 08/06/2020, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, dal Ministro dell'Economia e delle Finanze e dal Ministro dell'Interno, con la quale:

- sono stati specificati gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione ed eventualmente assestato;
- sono state individuate le tre fattispecie che possono ricorrere nell'applicazione della nuova normativa, ossia Comuni che, per ciascuna classe demografica, si collocano al di sotto del valore soglia più basso (Tabella 1) ovvero al di sopra del valore soglia più alto (Tabella 3) ovvero tra i due valori soglia;
- sono stati chiariti gli effetti della nuova disciplina sulla mobilità tra Enti.

Tutto ciò premesso l'art. 4, comma 1, del DM 17/03/2020 individua i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, secondo la definizione dell'art. 2 dello stesso. Il Comune di Pianoro si colloca nella fascia F:

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

In data 30/04/2024 è stato approvato dal consiglio Comunale il rendiconto per l'esercizio 2023. Calcolando, come da normativa, la percentuale in cui si colloca il Comune di Pianoro – percentuale calcolata tra impegni di competenza per spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato e la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati; considerati al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata - questa è pari a 24,53%.

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023	3.894.694,29	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	16.230.937,29	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	16.798.994,70	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	17.415.462,59	
MEDIA ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2021 - 2023	16.815.131,53	
FCDE RENDICONTO ANNO 2023	938.493,28	
VALORE ENTRATE CORRENTI	15.876.638,25	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>	<b>24,53%</b>	

L'art. 4, comma 2, del DM/2020 stabilisce che *“a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”*.

Risultando inferiore rispetto al valore soglia previsto dalla Tabella 1 il Comune risulta virtuoso.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima sulla base del rapporto tra spesa personale/entrate correnti è:

Valore soglia	27,00%
Spesa personale rendiconto 2023	3.894.694,29
Media entrate correnti 2021 / 2023 – FCDE bilancio 2023	16.815.131,53 - 938.493,28 =15.876.638,25
Rapporto spesa personale / media entrate correnti	3.894.694,29/15.876.638,25 = 24,53%
Incremento massimo spesa di personale art. 4, comma 2	391.998,04

Tuttavia ai sensi dell'art. 5 del summenzionato Decreto, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, possono incrementare annualmente per assunzioni di personale a tempo indeterminato la spesa

del personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato nella Tabella 2, per la fascia demografica di appartenenza, qualora il valore sia inferiore al valore soglia della Tabella 1. È inoltre previsto al comma 2 che per il periodo 2020-2024, i comuni possano utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-1499999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Quindi l'incremento massimo per l'annualità 2024 sarà pari a:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	3.964.480,25	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024	22,00%	
INCREMENTO massimo spesa di personale ai sensi dell'art. 5	872.185,66	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019		Art. 5, comma 2

Dovendosi sempre e comunque rispettare quanto disposto dall'art. 4, comma 2, del DM l'incremento massimo di spesa di personale sarà di € 391.998,04 fino alla concorrenza massima di spesa di personale di € 4.286.692,33.

Si riporta nella pagina seguente la tabella riassuntiva:

**CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.M. 17/03/2020)**

**1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3**

COMUNE DI	PIANORO
POPOLAZIONE	
FASCIA	f
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,00%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,00%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

**2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2**

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023	3.894.694,29	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	16.230.937,29	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	16.798.994,70	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	17.415.462,59	
FCDE RENDICONTO ANNO 2023	938.493,28	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	24,53%	

**3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3**

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	3.894.694,29	
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	4.286.692,33	Art. 4, comma 2
INCREMENTO MASSIMO	391.998,04	

**Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:**

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	3.964.480,25	
% DI INCREMENTO ANNO 2024	22,00%	Art. 5, comma 1
INCREMENTO ANNUO	872.185,66	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019		Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024	872.185,66	

**Controllo limite (\*):**

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024	4.286.692,33
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	4.286.692,33
DIFFERENZA	-

DEVE ESSERE < 0 = A 0

(\*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1

➤ Verifica del contenimento della spesa di personale

L'art. 1, comma 557, della Legge 296/2006 dispone che *"ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

- a) LETTERA ABROGATA DAL D.L. 24 GIUGNO 2016, N. 113, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 7 AGOSTO 2016, N. 160;
- b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;
- c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali."

Come poi stabilito dal successivo comma 557-quater *"ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione"* ossia della spesa media 2011-2013.

Valore medio di riferimento 2011/2013	3.290.579,10
Spesa di personale, ai sensi dell'art. 557 e segg.	3.280.115,00

➤ Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122 e ss.mm.ii. gli Enti Locali possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. Le limitazioni previste 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'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Si da atto che il Comune di Pianoro è in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale e che nel 2009 per tali summenzionate finalità ha sostenuto una spesa di € 185.524,00. Considerato anche che, a seguito di stabilizzazione di personale, si è utilizzata la riduzione del limite per le assunzioni a tempo determinato, rideterminando la spesa sostenuta, al netto delle stabilizzazioni, in € 157.240,00 da considerarsi pertanto come nuovo limite di spesa per le assunzioni a tempo determinato dell'Amministrazione. Si dovrà quindi rispettare tale tetto massimo per la spesa per lavoro flessibile.

➤ Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

L'art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che le pubbliche amministrazioni effettuino annualmente una ricognizione per verificare se sussistano situazioni di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria e, in caso non adempiano, non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Tramite apposita ricognizione effettuata dai Responsabili di Area per ciascuna struttura dell'organizzazione sulle eventuali situazioni di eccedenze di personale in relazione alle rispettive esigenze funzionali, si è accertato che non sussistono situazioni di eccedenza di organico.

➤ Verifica di eventuali scoperture di quote d'obbligo per il collocamento obbligatorio dei disabili e delle categorie protette ai sensi della L. 68/99

Al 31/12/2023 il Comune di Pianoro risulta scoperto di n. 3 disabili e di n. 1 categoria protetta, nonostante nell'anno 2023 siano state attivate le procedure di assunzione con riserve prioritarie a tali categorie con l'Agenzia Regionale per il Lavoro Emilia-Romagna.

➤ Verifica dei presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo (non assorbiti dalla normativa sul PIAO)

Il Comune di Pianoro in particolare:

- ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché le tempistiche per l'invio al BDAP;
- è stato rispettato il vincolo del pareggio di bilancio nell'anno precedente ai sensi del D.M. 1/8/2019;
- è stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27 del D.L. 66/2014, convertito con modificazioni nella L. 89/2014);
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 267/2000 e, pertanto, non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- in rispetto all'adempimento previsto dall'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006 il Piano delle Azioni Positive è gestito in convenzione con l'Unione dei Comuni Savena-Idice.

**Stima del trend delle cessazioni**

Nel corso del triennio 2024-2026 è prevista una cessazione per pensionamento di 3 unità.

Si provvederà, sempre nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2024-2026, alle eventuali sostituzioni di personale comunque cessato, anche nel corso del medesimo anno.

**Fabbisogno di personale 2024-2026**

Gli artt. 6 e ss. del D.Lgs. 165/2001, come modificati dal D.Lgs. 75/2017, definiscono le modalità con le quali deve essere effettuata la programmazione del fabbisogno di personale e in data 8.5.2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha emanato le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni

pubbliche", necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017.

Sulla base di quanto sopra richiamato, si rileva, in particolare, che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, così come rappresentato nei prospetti tabellari riportati alla pagina seguente:

- è coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppa, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009);
- è orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- comprende le unità di assunzioni obbligatorie di cui alla Legge n. 68/1999;
- indica le risorse finanziarie necessarie all'attuazione del piano, coerenti con le facoltà assunzionali sopra esposte e con gli importi previsti nel bilancio di previsione 2024-2026 da destinare a nuove assunzioni nel corso dell'anno 2024;
- comprende le assunzioni autorizzate dalla Giunta Comunale per l'anno 2023 e per le quali non sono state ancora avviate le procedure di reclutamento del personale;
- tiene conto delle richieste di risorse umane formulate dai Responsabili titolari di EQ dell'ente in sede di formazione degli strumenti di programmazione amministrativa e finanziaria per il triennio **2024-2026**.

**Piano Assunzioni 2024-2026**

<b><u>PTFP 2024-2026</u></b>	<b>Area</b>	<b>Previsione assunzione</b>	<b>Tempo lavoro in mesi</b>
<b><u>TEMPO INDETERMINATO</u></b>			
- N°1 Istruttore Geometra	ISTRUTTORI	DM 17/3/2020	
- N°3 Istruttore amm.vo	ISTRUTTORI	DM 17/3/2020	
- N°1 Istruttore di Polizia Locale	ISTRUTTORI	DM 17/3/2020	
- N°1 Funzionario amm.vo	FUNZIONARI ED EQ	DM 17/3/2020	
- N°1 Funzionario di Polizia Locale	FUNZIONARI ED EQ	C 557	
- N°1 Operatore esperto Operaio Specializzato	OPERATORI ESPERTI	DM 17/3/2020	
<b><u>TEMPO DETERMINATO</u></b>			
- N°1 Dirigente ex art.110 c.2 extra D.O.			
- N°1 Operatore Amministrativo	OPERATORI	Avviamento numerico tramite ufficio di collocamento mirato	
- N°1 Operatore Amministrativo	OPERATORI	Chiamata nominativa dietro rilascio nulla osta per assunzione persona iscritta al collocamento mirato L. 68/99	
- N°1 Funzionario di Polizia Locale P.T. 33,33%	FUNZIONARI ED EQ	C 557	
<b><u>PAFP 2024</u></b>	<b>Area</b>	<b>Previsione assunzione</b>	<b>Tempo lavoro in mesi</b>
<b><u>TEMPO INDETERMINATO</u></b>			
- N°1 Istruttore Geometra	ISTRUTTORI	DM 17/3/2020	10 MESI
- N°2 Istruttore amm.vo	ISTRUTTORI	DM 17/3/2020	10 MESI + 8 MESI
- N°1 Istruttore di Polizia Locale	ISTRUTTORI	DM 17/3/2020	9 MESI
- N°1 Funzionario amm.vo	FUNZIONARI ED EQ	DM 17/3/2020	10 MESI
- N°1 Funzionario di Polizia Locale	FUNZIONARI ED EQ	C 557	8 MESI
- N°1 Operatore esperto Operaio Specializzato	OPERATORI ESPERTI	DM 17/3/2020	7 MESI
<b><u>TEMPO DETERMINATO</u></b>			
- N°1 Funzionario di Polizia Locale P.T. 33,33%	FUNZIONARI ED EQ	C 557	5 MESI
- N°1 Operatore Amministrativo	OPERATORI	Chiamata nominativa dietro rilascio nulla osta per assunzione persona iscritta al collocamento mirato L. 68/99	5 MESI
- N°1 Operatore Amministrativo	OPERATORI	Avviamento numerico tramite ufficio di collocamento mirato	3 MESI

Le disponibilità dei posti in organico da ricoprire saranno rese pubbliche e sarà data priorità per le assunzioni attraverso il passaggio diretto di personale da altre amministrazioni in riferimento alla normativa vigente e alla copertura dei posti scoperti ai sensi della Legge 68/1999.

### **Strategie di copertura del fabbisogno**

#### **1) Assunzioni a tempo indeterminato**

Il responsabile dell'Area IV - Personale può valutare se, unitamente alle assunzioni previste in ogni anno di riferimento, avviare anche le procedure per le assunzioni riferite al piano occupazionale dell'anno successivo.

Oltre alle assunzioni previste nei piani occupazionali annuali, sono, altresì, autorizzate:

- le eventuali mobilità compensative in interscambio di cui all'art. 7 del D.P.C.M. n. 325 del 5.8.1988, anche riferite a profili non ricompresi nei piani occupazionali, previo parere positivo del Responsabile titolare di EQ dell'Area interessata;

- le assunzioni in sostituzione di personale la cui cessazione non è già stata prevista alla data di approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026, onde consentire il turn over nei limiti delle capacità assunzionali. Il Responsabile dell'Area IV - Personale potrà, pertanto, qualora se ne riscontri la necessità, valutare di assumere personale in caso di cessazioni impreviste di qualsiasi natura o riqualificazioni del personale per motivi di salute, alle seguenti condizioni:

- sia assicurata la copertura finanziaria in bilancio, peraltro facilmente garantita dalla riduzione di spesa per nuove cessazioni o per la dilazione di altre assunzioni previste nel piano;
- siano rispettati tutti i vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente;
- sussista la scopertura in dotazione organica.

Per quanto riguarda le modalità di reclutamento del personale, tenuto conto delle indicazioni di massima riportate nella tabella sopra specificate per le assunzioni 2024, il Responsabile dell'Area IV - Personale può valutare di:

- utilizzare modalità di reclutamento diverse qualora vengano ritenute più adeguate rispetto ad esigenze di celerità o per meglio finalizzare gli obiettivi assunzionali;
- sottoscrivere accordi con altre Amministrazioni Pubbliche al fine di utilizzare le graduatorie di detti enti per effettuare assunzioni a tempo indeterminato o determinato nel rispetto dei numeri e dei profili previsti.

#### **2) Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile**

È autorizzato l'utilizzo del cosiddetto "lavoro flessibile" – in particolare assunzioni a tempo determinato e contratti di somministrazione di lavoro temporaneo – per fronteggiare particolari esigenze che rivestano i caratteri di temporaneità, eccezionalità ed urgenza, nell'ambito di quanto stabilito all'art. 36 del D.Lgs n. 165/2001 e della disciplina di cui al D.Lgs n. 81/2005, sulla base dei seguenti indirizzi:

1. le assunzioni a tempo determinato sono consentite entro i limiti di spesa stabiliti dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, ed entro le disponibilità finanziarie previste nel bilancio annuale;

2. I profili per i quali è garantita prioritariamente l'assunzione a tempo determinato sono quelli riferibili ai servizi rivolti alla persona ed in particolare Funzionario educatore (ex Assistente di infanzia-profilo ad esaurimento) e Operatore servizi prima infanzia o Operatore esperto servizi prima infanzia;

3. per i profili di Funzionario educatore (ex Assistente di infanzia - profilo ad esaurimento) e Operatore servizi prima infanzia o Operatore esperto servizi prima infanzia, è autorizzato anche il ricorso all'istituto della supplenza breve;
4. per gli altri profili professionali le assunzioni a tempo determinato potranno essere attivate esclusivamente per esigenze di carattere eccezionale o temporaneo e saranno valutate dal Responsabile dell'Area IV Personale previa attestata e motivata necessità da parte del competente responsabile di Area a seguito dell'accertamento dell'impossibilità di provvedere con risorse interne all'Area stessa;
5. sono sempre autorizzate le assunzioni a termine legate a progettualità specifiche finanziate con fondi UE, Statali, Regionali o privati;
6. il ricorso alla somministrazione di lavoratori a termine avviene nell'ambito del contratto stipulato con l'Agenzia per il Lavoro in seguito ad affidamento di servizio disposto dal Responsabile di EQ dell'Area IV-Personale, principalmente per reperire particolari figure professionali per le quali non è disponibile una graduatoria concorsuale e/o per garantire la sostituzione dei Funzionari educatori (ex Assistente di infanzia-profilo ad esaurimento), Operatori servizi prima infanzia o Operatori esperti servizi prima infanzia qualora non ci fosse sufficiente disponibilità nelle graduatorie vigenti;
7. la scelta se ricorrere a contratti di lavoro subordinato a tempo determinato o contratti di somministrazione di lavoro temporaneo verrà valutata dal Responsabile dell'Area IV- Personale, di volta in volta secondo necessità e possibilità contingenti (disponibilità o meno di una graduatoria di concorso e/o disponibilità economica nell'ambito del contratto stipulato con Agenzia per il lavoro), ricorrendo allo strumento, fra i due menzionati, che risulti essere più idoneo e/o più vantaggioso dal punto di vista della celerità ed economicità;
8. il Responsabile dell'Area IV - Personale può valutare il ricorso all'istituto della "assegnazione temporanea" di cui all'art. 30 del D.Lgs 165/2001, in presenza di eventuali istanze per sopperire ad esigenze temporanee o eccezionali;
9. il Responsabile dell'Area IV - Personale può valutare di avviare procedure selettive per assunzioni a tempo determinato con Contratti di Formazione e Lavoro di cui all'art. 3 del CCNL 14.09.2000, in alternativa alle assunzioni a tempo indeterminato per i profili professionali ricompresi nei piani assunzionali di cui alla programmazione triennale 2024-2026;
10. le assunzioni a tempo determinato di cui agli artt. 90 e 110 del D.Lgs n. 267/2000 sono soggette a preventiva e specifica autorizzazione della Giunta Comunale.

#### **Certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti**

Il presente allegato verrà trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti al fine di acquisire il relativo parere in merito all'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, soggiacendo alle eventuali indicazioni e rilevazioni che saranno in esso contenute con conseguente recepimento in successivo atto.