



COMUNE DI MODENA

N. 105/2021 Registro Deliberazioni di Giunta

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE SEDUTA DEL 16/03/2021

L'anno 2021 il giorno 16 del mese di marzo alle ore 09:30 nella Residenza Comunale di Modena, si è riunita la Giunta Comunale.

A seguito dell'emergenza Covid-19, la presente seduta si è svolta anche in modalità videoconferenza, ai sensi dell'art. 73 del D.L. 17/03/2020 n. 18. Tutte le votazioni della presente seduta si sono svolte per appello nominale.

Hanno partecipato alla seduta:

| | | |
|------------------------|--------------|-----------------------------|
| MUZZARELLI GIAN CARLO | Sindaco | Presente |
| CAVAZZA GIANPIETRO | Vice-Sindaco | Presente in videoconferenza |
| PINELLI ROBERTA | | Presente |
| VANDELLI ANNA MARIA | | Presente |
| FILIPPI ALESSANDRA | | Presente |
| LUCA' ANNA MARIA | | Presente |
| BARACCHI GRAZIA | | Presente |
| BOSI ANDREA | | Presente |
| FERRARI LUDOVICA CARLA | | Presente |
| BORTOLAMASI ANDREA | | Presente |

Assenti Giustificati:

Assiste il Segretario Generale DI MATTEO MARIA.

Il Presidente pone in trattazione il seguente

OGGETTO n. 105

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023 - STRALCIO AL PIANO OCCUPAZIONALE 2021

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamato l'art. 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, che individua l'obiettivo di riduzione programmata delle spese di personale per le Amministrazioni locali, da perseguire attraverso lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, e l'analogo principio di contenimento della spesa complessiva per il personale, entro i vincoli di finanza pubblica da parte delle amministrazioni pubbliche, contenuto nell'art. 1 comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 165/2001;

Richiamati altresì tutti i seguenti vincoli in materia di spesa e di assunzioni di personale:

- il comma 2 dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, che prevede che “le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter.” Nel medesimo comma è inoltre previsto che “Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, 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”;

- il comma 3 dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, sempre modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, che stabilisce che “in sede di ridefinizione del piano di cui al comma precedente, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”;

- il comma 6 dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, anche questo modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, che stabilisce che se le Amministrazioni non provvedono agli adempimenti di cui all'art. 6 stesso non possano assumere nuovo personale;

- l'art. 6 bis del D.Lgs. n. 165/2001, che prevede che le pubbliche amministrazioni che acquistano sul mercato i servizi, originariamente prodotti al proprio interno, “provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale”;

- l'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017 che, al comma 1, stabilisce che “con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le Amministrazioni Pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali;

- il successivo comma 5 del citato art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001 che stabilisce che la comunicazione dei contenuti dei piani al Dipartimento della Funzione Pubblica sia effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza, è fatto divieto alle Amministrazioni di procedere alle assunzioni;

- l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, integrato dall'art. 16 L.183/2011, che prevede che le Amministrazioni che non provvedono ogni anno alla ricognizione delle eventuali eccedenze o situazioni sovranumerarie di personale non possano effettuare assunzioni;
- l'art. 1 comma 710, della Legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016) in base al quale gli Enti devono conseguire un saldo non negativo in termini di competenza tra le entrate finali e le spese finali (equilibrio di bilancio);
- l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater, della Legge n. 296/2006 e successive modifiche ed integrazioni, che stabilisce che gli Enti sottoposti al patto di stabilità (ora equilibrio di bilancio) assicurino la riduzione delle spese di personale, prendendo a riferimento il valore medio del triennio 2011 – 2013 (per gli Enti che hanno svolto la sperimentazione sull'armonizzazione, come il Comune di Modena, il riferimento del triennio è 2011-2011-2013);
- l'art. 9, comma 28, della Legge n. 122/2010 che stabilisce il limite per le assunzioni di personale a tempo determinato rappresentato, per il Comune di Modena, dalla spesa sostenuta per la medesima finalità nel 2009;
- l'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 in materia di mobilità volontaria tra Enti e assegnazioni temporanee (così come modificato e integrato dall'art. 4 comma 1 del citato D.L. n. 90/2014 convertito nella Legge n. 114/2014 e successivamente dal D.Lgs. n. 75/2017);
- l'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016 che ha stabilito l'obbligo di rispettare i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP);
- l'art. 48, comma 1, del D.Lgs 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, che prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano “piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.” e stabilisce tra l'altro che “In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- l'art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009 in merito all'adozione del Piano della performance, in cui è precisato, tra l'altro, che in caso di mancata adozione dello stesso, l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;
- l'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29.11.2008, n. 185 convertito nella Legge 28.1.2009, n. 2 relativo all'attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- l'art 33 del Decreto-legge 34/2019 (Decreto crescita), convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, che stabilisce che a decorrere dalla data individuata da apposito decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, “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 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 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze 17 marzo 2020 contenente “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”, pubblicato il 27 aprile scorso ed entrato in vigore il 20 aprile (art. 1, comma 2 del Decreto);

- la circolare esplicativa del predetto D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34/2019, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'11 settembre 2020;

Dato atto che il Comune di Modena rispetta i seguenti vincoli:

- riduzione della spesa di personale, come risulta dalle tabelle allegate allo schema di Bilancio armonizzato di previsione 2021 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 16/2/2021;

- equilibrio di bilancio per l'anno 2020 come risulta dalle simulazioni dell'equilibrio di parte corrente, competenza 2020 e gestione residui, che evidenziano un risultato positivo, come da attestazione della Responsabile del Settore Risorse Finanziarie e Patrimoniali, prot. 13972/2021;

- i termini previsti per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2020 – 2022, del Rendiconto e del Bilancio consolidato, come da deliberazione del Consiglio Comunale n.11 del 26.03.2020, e per l'invio dei dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP), come da comunicazioni prot. n. 178546 del 20.07.2020;

- i termini di certificazione dei crediti, come da attestazione della Dirigente del Settore Risorse finanziarie e affari istituzionali Prot. n. 110087 del 24/4/2020, posta agli atti del Settore Risorse Umane e Affari Istituzionali;

- approvazione del “Piano delle azioni positive per il triennio 2019-2021 di cui al D.Lgs. n. 198/2006” con propria deliberazione n. 5/2019, e successivo aggiornamento approvato con propria deliberazione n. 155 del 7/4/2020;

- adozione del Piano della performance relativo al 2020 con propria deliberazione deliberazione n. 155 del 7/4/2020;

- la quota d'obbligo di cui alla Legge 68/1999, come risulta dal prospetto informativo disabili trasmesso al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali in data 28/1/2021, tenuto conto delle riserve di posti inserite nelle procedure concorsuali in fase di espletamento ed attivate in esecuzione dei Piani assunzionali anno 2020;

Tenuto conto, infine, delle limitazioni derivanti dall'attuale condizione di esercizio provvisorio di cui all'art. 163 del D. Lgs. n. 165/2001 rappresentate dalla necessità di rispettare la quota del dodicesimo dello stanziamento calcolata come da indicazioni contenute nell'articolo stesso;

Considerato che si provvederà a trasmettere al Dipartimento della Funzione Pubblica la presente programmazione del fabbisogno e Piano Occupazionale 2021;

Richiamate le disposizioni contenute nel Regolamento di Organizzazione e nel Regolamento sulle modalità di accesso all'Ente e sulle procedure selettive;

Richiamate altresì le “Linee guida sulle procedure concorsuali” del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 24/4/2018;

| |
|--|
| Per quanto attiene alla programmazione triennale del fabbisogno 2021-2023: |
|--|

Richiamati:

- l'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017 già citato in premessa;
- il Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica contenente le Linee d'Indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche pubblicato il 27.7.2018;

Preso atto, in particolare, che sulla base di tali Linee d'indirizzo, ogni Ente deve procedere:

- ad un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze per definire le tipologie di professioni e di competenze professionali che meglio rispondono all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro;
- ad adottare annualmente il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale, “con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale.....”;

Richiamato, inoltre, il "Documento Unico di Programmazione (DUP) 2021 - 2023 - Nota di aggiornamento - Approvazione proposta al Consiglio comunale" approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 16/02/2021 e le indicazioni ivi contenute in materia di programmazione del fabbisogno;

Considerato che è stato svolto insieme ai dirigenti di PEG un aggiornamento della situazione dei vari Settori del Comune, effettuando anche una verifica sulle modalità di erogazione dei servizi ai cittadini, nella logica di razionalizzazione, semplificazione dei processi e potenziamento delle funzioni di controllo e coordinamento, verifica attualmente in corso anche rispetto all'elaborazione di proposte di semplificazione per l'accesso dei cittadini e imprese ai servizi tenendo conto delle ulteriori variazioni normative per la semplificazione dei processi;

Ritenuto, quindi, necessario adottare la seguente programmazione triennale del fabbisogno del personale per gli anni 2021-2023, ai sensi del citato art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 e nel rispetto dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, tenendo conto delle citate Linee di Indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, prevedendo le seguenti modifiche alla dotazione organica approvata in precedenza con propria deliberazione n. 413/2020, con decorrenza dal 1/4/2021:

1) soppressione dei seguenti 10 posti in considerazione della decisione di acquistare sul mercato esterno alla luce di quanto stabilito dall'art. 6 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e viste le economie di gestione che tali scelte determinano:

- soppressione dal 1/4/2021 di n. 1 posto di Istruttore direttivo informatico cat. D in considerazione della decisione di acquistare sul mercato esterno, alla luce di quanto stabilito dall'art. 6 bis del D. Lgs. n. 165/2001, servizi di gestione della rete telematica con particolare riferimento alla configurazione e al monitoraggio delle telecamere e dei

sensori/dispositivi IoT, viste le economie di gestione che tale scelta determina, come dimostrato dalla relazione del Dirigente del Settore Smart City posta agli atti (Prot. n. 73656 del 10/03/2021);

- soppressione dal 1/4/2021 di n. 2 posti di Istruttore sociale – posizione di lavoro Educatore professionale cat C, n. 1 posto di Istruttore sociale – posizione di lavoro Responsabile Attività Assistenziali cat C e n. 6 posti di Collaboratore sociale - operatore socio sanitario/addetto assistenza di base, in considerazione della decisione di dare in gestione a un soggetto esterno il Centro socio-riabilitativo diurno per disabili Pisano per le motivazioni riportate nella deliberazione n. 423/2020 relativa alla programmazione dei servizi diurni per la non autosufficienza, e viste le economie di gestione che la scelta di acquistare sul mercato esterno determina, come dimostrato dalla relazione del Dirigente del Settore Servizi sociali, sanitari e per l'integrazione, posta agli atti (Prot. n. 74650 del 11/03/2021);

2) soppressione dei seguenti 32 posti in considerazione delle mutate esigenze dell'Ente, come da confronto con i dirigenti di Settore, e del superamento di alcuni profili professionali / posizioni di lavoro:

- n. 2 posti di Operatore di Servizio cat. A
- n. 4 posti di Esecutore di servizio cat. B1
- n. 1 posto di Esecutore tecnico cat B1
- n. 3 posti di Collaboratore amministrativo cat. B3
- n. 6 posti di Collaboratore sociale cat. B3
- n. 2 posti di Istruttore informatico cat. C
- n. 4 posti di Istruttore tecnico cat. C
- n. 2 posti di Istruttore direttivo culturale cat. D
- n. 2 posti di Istruttore direttivo sociale cat. D
- n. 2 posti di Istruttore direttivo tecnico cat. D
- n. 1 posto di Funzionario informatico cat. D (ex cat. D3)
- n. 3 posti di Funzionario tecnico cat. D (ex cat. D3)

3) trasformazione dei seguenti 8 posti vacanti per l'esigenza di cogliere i cambiamenti di processi organizzativi e gestionali :

| | | |
|------------|--|--|
| n. 1 posto | da Collaboratore sociale cat. B3 | in Collaboratore tecnico - Collaboratore tecnico addetto alla manutenzione cat. B3 |
| n. 2 posti | da Funzionario sociale (ex cat. D3) | in Istruttore direttivo amministrativo / posizione di lavoro Istruttore direttivo economico finanziario cat. D |
| n. 2 posti | da Funzionario di Polizia Locale (ex cat. D3) | in Istruttore direttivo di Polizia Locale cat. D |
| n. 1 posto | da Funzionario amministrativo - posizione di lavoro Funzionario economico-finanziario (ex cat. D3) | in Istruttore direttivo amministrativo / posizione di lavoro Istruttore direttivo economico-finanziario cat. D |
| n. 1 posto | da Istruttore direttivo amministrativo - posizione di lavoro Istruttore direttivo organizzazione e formazione cat. D | in Istruttore direttivo amministrativo / posizione di lavoro Istruttore direttivo economico finanziario cat. D |

| | | |
|-----------------------------|---|---|
| n. 1 posto | da Istruttore direttivo amministrativo - posizione di lavoro Istruttore direttivo statistico cat. D | in Istruttore direttivo amministrativo / posizione di lavoro Istruttore direttivo amministrativo cat. D |
| per un totale di n. 8 posti | | |

Preso atto:

- che a seguito di tutte le modifiche sopra elencate e tenuto conto della rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, la dotazione organica complessiva dell'ente passa da n. 1627 posti a n. 1585 posti, articolati per categoria e profilo come riportato nell'allegato A che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto (art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001);
- che in considerazione dei posti soppressi per acquisto di servizi sul mercato esterno, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio dovrà essere proporzionalmente ridotto, ai sensi dell'art. 6 bis D.Lgs. n. 165/2001, e che a ciò provvederà la Dirigente del Settore Risorse Umane e Affari istituzionali con propria determinazione di costituzione del fondo per il salario accessorio 2021;

Dato atto:

- che il valore assunto a riferimento, quale indicatore di spesa potenziale massima della dotazione organica, secondo quanto indicato dalle Linee d'indirizzo resta quello previsto dalle norme vigenti in materia in termini di spesa di personale e cioè la media del triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, è pari ad euro 70.854.999,84 (come riportato nella tabella n. 64 del DUP – Sezione Operativa 2021 – 2023, approvato con la citata deliberazione del Consiglio Comunale n. 44 del 16/2/2021);
- che la valorizzazione della consistenza attuale della dotazione organica, come rideterminata con il presente atto, coerentemente con le esigenze organizzative e i fabbisogni delle diverse professionalità dell'Ente, nonché tenendo conto di tutte le altre componenti della spesa da aggiungere o da escludere ai fini del confronto con il suddetto limite, rispetta il limite stesso essendo pari ad euro 63.552.996,63, come da prospetto allegato B;

Considerato che il valore finanziario complessivo relativo alla spesa del personale a tempo indeterminato in servizio più quello a tempo determinato e quello assumibile in relazione alle facoltà assunzionali, previste dal decreto legge 34/2019 come di seguito meglio specificato, è quello indicato nel DUP – Sezione Operativa 2021 – 2023 proposto al Consiglio comunale - approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 44 del 16/02/2021 (vedi tabella n. 64 del citato DUP – Sezione Operativa 2021–2023) e, quindi, rientra nei vincoli di spesa di personale stabiliti dalle norme vigenti in materia;

Dato atto, infine, che, a seguito della manovra sopra illustrata, non risultano situazioni di sovrannumero o di eccedenza strutturale di personale, né complessivamente né con riferimento ai singoli profili, come da dichiarazione della Responsabile dell'Ufficio Amministrazione del Personale e Bilancio prot. n. 73689 del 10/3/2021 posta in atti;

Per quanto attiene al Piano occupazionale 2021:

Visti l'art 33 del decreto-legge 34/2019 (Decreto crescita), già richiamato, e il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 17 marzo 2020, contenente “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”, pubblicato il 27 aprile scorso ed entrato in vigore il 20 aprile (art. 1, comma 2 del Decreto);

Vista altresì la già citata circolare esplicativa del DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale;

Preso atto che nel citato Decreto si individua una diversa modalità di determinazione delle capacità assunzionali degli enti, capacità basata sul criterio di sostenibilità finanziaria della spesa e rappresentato dal rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti ed in particolare: il decreto individua dei “valori soglia”, definiti come percentuale e differenziati per fascia demografica, del rapporto tra la spesa di personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE);

Preso atto, quindi, che si tratta di una diversa regola assunzionale con la quale viene indirettamente sollecitata la cura, da parte del Comune, nella riscossione delle entrate e nella definizione, con modalità più accurate, del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità, oltre al rispetto del criterio di sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

Dato atto che in considerazione della fascia demografica di appartenenza (e cioè da 60.000 a 249.999 abitanti) il valore soglia del Comune di Modena è pari a 27,60 % (tabella 1 dell'art. 4 del Decreto);

Visti i calcoli effettuati, come da prospetto allegato C, sulla base delle indicazioni contenute nell'art. 2 del Decreto e, precisamente il rapporto tra il Rendiconto delle spese di personale dell'anno 2019, ultimo rendiconto approvato al momento di adozione del presente atto, e la media delle entrate correnti 2017, 2018 e 2019 al netto del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità dell'esercizio 2019;

Dato atto che dai calcoli sopraindicati emerge che il Comune di Modena si colloca tra i valori soglia della propria fascia di cui alla tabella 1 dell'art. 4 del citato D.M. (27,6%) e il superiore valore soglia di cui alla tabella 3 dell'art. 6 del medesimo D.M. (31,6%), riscontrando un rapporto pari al 27,84%;

Preso atto che i Comuni in tale posizione, e cioè quelli in cui il valore soglia risulta compreso tra i due sopra indicati, non possono incrementare il valore del rapporto tra spese di personale e media delle entrate correnti dell'ultimo triennio rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (anno 2019), appunto il 27,84%;

Considerato che la citata disposizione di legge e cioè il comma 2 dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 convertito nella Legge n. 58/2019, afferma che “a decorrere dalla data individuata dal decreto...”, si deve verificare l'andamento delle spese di personale dell'anno in corso, il 2021, e delle entrate correnti;

Viste anche le seguenti disposizioni, relativamente alle spese di personale:

- l'art. 57, comma 3-septies, del D.L. 14/8/2020, n. 104 convertito nella Legge 13/10/2020, n. 126 che stabilisce che: “A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”;

- l'art. 3, comma 2, del Decreto del Ministero dell'Interno del 21/10/2020 che, tra l'altro, stabilisce: “Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art.33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa”;

Considerato che delle medesime disposizioni occorre tenere conto nella verifica delle spese di personale del 2021 e, più precisamente:

- relativamente alla citata disposizione di Legge n. 126/2020, si tratta delle assunzioni a tempo determinato effettuate per la realizzazione dell'intervento denominato Ducato Estense (propria deliberazione n. 508/2017 che ha approvato il Piano stralcio “Cultura e Turismo 2014-20120”);

- relativamente al D.M. del 21/10/2020, si tratta della convenzione tra Comune di Modena e Provincia di Modena con la quale si definisce di svolgere in modo coordinato le funzioni di Segretario Generale, per economicità, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, assegnandone la titolarità al Segretario Generale del Comune di Modena, dott.ssa Maria Di Matteo, con decorrenza 14.12.2015;

Dato atto, quindi, che gli importi relativi alle suddette fattispecie devono essere messi in detrazione sia delle spese di personale che delle corrispondenti entrate nel rapporto tra le stesse;

Preso atto che dalle simulazioni effettuate, tenuto conto delle informazioni conosciute alla data di adozione del presente atto sulle cessazioni di dipendenti e delle suddette disposizioni, la spesa di personale per l'anno 2021 calcolata sulla base dei criteri definiti dal DM del 17/3/2020 ammonta a € 60.143.654;

Considerato, infine, relativamente al triennio delle entrate di parte corrente da prendere a riferimento per la verifica del rispetto del rapporto medesimo che, oltre alle previsioni del Bilancio 2021 delle entrate e del corrispondente FCDE assestato, si ritiene di considerare, in attesa dell'approvazione del Consuntivo 2020, il Consuntivo 2019;

Dato atto, che dall'applicazione dei suddetti criteri, il Comune di Modena si colloca nella fascia intermedia con un rapporto pari a 28,13% e che, nel definire le assunzioni per l'anno 2021, deve rispettare il limite del 27,84% come rapporto tra spese di personale e media delle entrate correnti dell'ultimo triennio (anno 2019);

Vista, pertanto, l'esigenza di definire, nel rispetto delle capacità assunzionali come sopra indicate che saranno da verificare per tutta la durata della gestione delle spese di personale e delle

entrate correnti, le azioni da intraprendere relativamente al personale del comparto per la copertura di alcuni posti vacanti considerate le molteplici esigenze dell'Ente;

Valutata la necessità di procedere con uno stralcio al Piano Occupazionale, che consenta di garantire le funzioni di coordinamento e controllo senza tuttavia coprire tutti i posti vacanti, essendo necessario monitorare l'andamento della spesa di personale anno 2021 (con particolare riferimento alle cessazioni di personale e ai conseguenti risparmi di spesa) rispetto alle entrate, al fine di garantire il rispetto del rapporto pari a 27,84%;

Visto anche l'art. 3, comma 8, della Legge 19/6/2019, n. 56 che stabilisce che al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019 – 2021, le procedure concorsuali bandite dalle Pubbliche Amministrazioni e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 (mobilità esterna tra Enti);

Ritenuto opportuno avvalersi di tale possibilità, proprio per le finalità indicate dalla legge stessa;

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO PERSONALE DEL COMPARTO

Tenuto conto delle capacità assunzionali dell'Ente come sopra delineate, è necessario individuare un quadro delle priorità rispetto alle assunzioni a tempo indeterminato che si possono effettuare come di seguito esplicitate:

- necessità di potenziare all'interno dell'Ente i ruoli, di categoria D, di controllo e coordinamento delle funzioni al fine di garantire il governo della struttura, in tutti i Settori;
- trasformazione in assunzioni a tempo indeterminato, mediante le apposite procedure previste dal Regolamento sulle modalità di accesso all'Ente e sulle procedure selettive, di n. 25 Istruttori di Polizia Locale assunti con contratto di formazione e lavoro nel corso del 2020, assunzioni già previste nei precedenti piani occupazionali e già finanziate nel bilancio del personale per l'anno 2020 e seguenti;
- trasformazione in assunzioni a tempo indeterminato, mediante le apposite procedure previste dal Regolamento sulle modalità di accesso all'Ente e sulle procedure selettive, di n. 3 Istruttori Direttivi Amministrativi e di un Avvocato, assunti con contratto di formazione e lavoro nel corso del 2019, assunzioni già previste nei precedenti piani occupazionali e già finanziate nel bilancio del personale per l'anno 2020 e seguenti;
- volontà di favorire i processi di reinserimento del personale dichiarato inidoneo definitivo allo svolgimento delle mansioni di appartenenza;
- ricorso all'istituto del comando per esigenze straordinarie o impellenti nel limite del rispetto della spesa garantendo se possibile la mobilità in entrata per ruoli strategici;
- consentire le mobilità in uscita di personale ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001, considerato che, nel nuovo sistema di cui al più volte citato D.M. del 17/3/2020, non bisogna più correlare direttamente una mobilità in uscita con una in entrata in quanto quella in uscita genera spazio di spesa che può essere "reinvestito" dall'Ente in qualsiasi modo;

Ritenuto opportuno, in considerazione della complessità e dei tempi lunghi di svolgimento delle procedure di reclutamento del personale in questo periodo di emergenza sanitaria da Covid-19, autorizzare la verifica di possibili collaborazioni con altre Pubbliche Amministrazioni attraverso la stipula di apposite Convenzioni, al fine di raggiungere una maggiore economicità ed efficienza delle procedure stesse;

Ritenuto altresì opportuno, per le medesime motivazioni, prevedere il supporto di operatori economici esterni nelle selezioni di personale rispetto alle fasi preselettive e in considerazione della necessità di svolgere prove in modalità telematica;

Considerato che, per tutte le motivazioni sopra indicate, l'Amministrazione ha elaborato il Piano Occupazionale 2021 riportato nell'Allegato D (parte integrante della presente deliberazione comprese le note esplicative riportate per maggior chiarezza espositiva e per indicare la fase di attuazione del precedente Piano), con le modalità di copertura;

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

In considerazione delle gravi carenze di personale evidenziate dai Settori per la quasi totalità delle professionalità, e delle ridotte capacità assunzionali a tempo indeterminato, l'Amministrazione ha valutato la necessità, pur nella consapevolezza (e non condivisione sotto il profilo delle politiche di gestione delle risorse umane) che tale operazione determina il crearsi di condizioni di precariato, ricorrere ad assunzioni con contratto di lavoro flessibile, sia per far fronte ad esigenze di carattere temporaneo o eccezionale sia per la copertura di posti vacanti, al fine di assicurare il regolare svolgimento dei servizi e il mantenimento della qualità degli stessi;

Visto anche l'art. 1, comma 69, della Legge 30/12/2020, n. 178 che autorizza, per l'anno 2021, al fine di consentire ai Comuni di fare fronte tempestivamente ai maggiori oneri di gestione dei procedimenti connessi all'erogazione del beneficio di cui all'art. 119 del D.L. n. 34/2020 convertito nella Legge n. 77/2020 (cosiddetto bonus 110%), l'assunzione, a tempo determinato e a tempo parziale e per la durata massima di un anno, non rinnovabile, di personale da impiegare ai fini del potenziamento degli uffici preposti ai suddetti adempimenti, in deroga ai limiti di spesa di cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;

Considerato che agli oneri derivanti dalle suddette assunzioni i Comuni provvedono nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, nonché di quelle assegnate a ciascun Comune mediante riparto, da effettuarsi con apposito Decreto, in misura proporzionale sulla base delle motivate richieste dei Comuni;

Ritenuto opportuno avvalersi di tale possibilità autorizzando le assunzioni a tempo determinato e a tempo parziale necessarie per raggiungere le finalità indicate nella citata disposizione, nel rispetto dei criteri in essa stabiliti;

Dato atto che tutte le assunzioni a tempo determinato, comprese quelle con contratto di formazione e lavoro, verranno effettuate nei limiti delle risorse di bilancio nonché nel rispetto dei limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28 della Legge n. 122/2010;

Acquisite le attestazioni del Collegio dei Revisori (prot. n. 77225 del 15/03/2021) ai fini dell'accertamento di legge di cui all'art. 19 comma 8 L. 448/2001;

Richiamato l'art. 48 del T.U. n. 267/2000 ordinamento EE.LL.;

Visto il parere favorevole della Direttrice Generale, dott.ssa Valeria Meloncelli, Dirigente Responsabile ad interim del settore Risorse Umane e Affari Istituzionali, come da disposizione del Sindaco prot. 70383 del 8/03/2021, espresso in ordine alla regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del T.U. n. 267/2000 ordinamento EE.LL.;

Dato atto dell'attestazione in merito all'esistenza della copertura finanziaria della spesa, espressa in sede istruttoria dal Responsabile del Servizio Finanze, Economato e Organismi partecipati del Settore Risorse Finanziarie e patrimoniali, dott. Davide Manelli;

Visto il parere favorevole del Ragioniere Capo, dott.ssa Stefania Storti, espresso in merito alla regolarità contabile ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, T.U. Ordinamento EE.LL.;

Ad unanimità di voti espressi in forma palese;

D e l i b e r a

Per quanto attiene la programmazione del fabbisogno di personale 2021-2023:

1) di approvare, per le motivazioni espresse in premessa che si intendono integralmente richiamate, le seguenti modificazioni della dotazione organica dell'Ente:

- soppressione dei seguenti 10 posti in considerazione della decisione di acquistare sul mercato esterno alla luce di quanto stabilito dall'art. 6 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e viste le economie di gestione che tali scelte determinano:

- soppressione dal 1/4/2021 di n. 1 posto di Istruttore direttivo informativo cat. D in considerazione della decisione di acquistare sul mercato esterno servizi di gestione della rete telematica, con particolare riferimento alla configurazione e al monitoraggio delle telecamere e dei sensori/dispositivi IoT, viste le economie di gestione che tale scelta determina, come dimostrato dalla relazione del Dirigente del Settore Smart City, posta agli atti (Prot. n. 73656 del 10/03/2021);

- soppressione dal 1/4/2021 di n. 2 posti di Istruttore sociale – posizione di lavoro Educatore professionale cat C, n. 1 posto di Istruttore sociale – posizione di lavoro Responsabile Attività Assistenziali cat C e n. 6 posti di Collaboratore sociale - operatore socio sanitario/addetto assistenza di base, in considerazione della decisione di dare in gestione a un soggetto esterno il Centro socio-riabilitativo diurno per disabili Pisano per le motivazioni riportate nella deliberazione n. 423/2020 relativa alla programmazione dei servizi diurni per la non autosufficienza e viste le economie di gestione che la scelta di acquistare sul mercato esterno determina, come dimostrato dalla relazione del Dirigente del Settore Servizi sociali, sanitari e per l'integrazione, posta agli atti (Prot. n. 74650 del 11/03/2021);

- soppressione dei seguenti 32 posti in considerazione delle mutate esigenze dell'Ente, come da confronto con i dirigenti di Settore, e del superamento di alcuni profili professionali / posizioni di lavoro:

– n. 2 posti di Operatore di Servizio cat. A

– n. 4 posti di Esecutore di servizio cat. B1

- n. 1 posto di Esecutore tecnico cat. B1
- n. 3 posti di Collaboratore amministrativo cat. B3
- n. 6 posti di Collaboratore sociale cat. B3
- n. 2 posti di Istruttore informatico cat. C
- n. 4 posti di Istruttore tecnico cat. C
- n. 2 posti di Istruttore direttivo culturale cat. D
- n. 2 posti di Istruttore direttivo sociale cat. D
- n. 2 posti di Istruttore direttivo tecnico cat. D
- n. 1 posto di Funzionario informatico cat. D (ex D3)
- n. 3 posti di Funzionario tecnico cat. D (ex D3)

- trasformazione dei seguenti 8 posti vacanti effettuata per l'esigenza di cogliere i cambiamenti di processi organizzativi e gestionali:

| | | |
|-----------------------------|---|---|
| n. 1 posto | da Collaboratore sociale cat B3 | in Collaboratore tecnico - Collaboratore tecnico addetto alla manutenzione cat B3 |
| n. 2 posti | da Funzionario sociale (ex cat D3) | in Istruttore direttivo amministrativo / posizione di lavoro Istruttore direttivo economico finanziario cat D |
| n. 2 posti | da Funzionario di Polizia Locale (ex cat D3) | in Istruttore direttivo di Polizia Locale cat D |
| n. 1 posto | da Funzionario amministrativo - posizione di lavoro Funzionario economico-finanziario (ex cat D3) | in Istruttore direttivo amministrativo / posizione di lavoro Istruttore direttivo economico-finanziario cat D |
| n. 1 posto | da Istruttore direttivo amministrativo - posizione di lavoro Istruttore direttivo organizzazione e formazione cat D | in Istruttore direttivo amministrativo / posizione di lavoro Istruttore direttivo economico finanziario cat D |
| n. 1 posto | da Istruttore direttivo amministrativo - posizione di lavoro Istruttore direttivo statistico cat D | in Istruttore direttivo amministrativo / posizione di lavoro Istruttore direttivo amministrativo cat D |
| per un totale di n. 8 posti | | |

2) di approvare pertanto la dotazione organica complessiva alla data di approvazione della presente deliberazione pari a 1585 posti articolati per categoria e profilo come riportati nell'allegato A, che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

3) di dare atto che la valorizzazione della consistenza attuale della dotazione organica, come rideterminata con il presente atto, tenendo conto di tutte le altre componenti della spesa da aggiungere o da escludere ai fini del confronto con il limite rappresentato dall'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 è pari ad euro 63.552.996,63 e rispetta il limite stesso, come da prospetto allegato B, parte integrante e sostanziale del presente atto;

4) di definire che tale dotazione, per quanto non interamente coperta anche per effetto delle norme degli ultimi anni in materia di contenimento della spesa di personale, rappresenta la programmazione teorica del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023, rispetto alla quale viene definito il presente stralcio al piano occupazionale 2021, tenendo conto dei posti effettivamente finanziati in bilancio e degli altri vincoli normativi;

5) di dare atto che a seguito della manovra sopra illustrata, non risultano situazioni di sovrannumero o di eccedenza strutturale di personale, né complessivamente né con riferimento ai singoli profili, come da dichiarazione della Responsabile dell'Ufficio Amministrazione del Personale e Bilancio prot. n. 73689 del 10/3/2021 posta in atti;

6) di definire, quindi, che l'allegato A alla presente deliberazione sostituisce l'allegato 1 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, e che si procederà, con successiva deliberazione, alle modifiche delle dotazioni dei P.E.G. interessati dalle suddette trasformazioni di posti e modificazioni di profili;

Per quanto attiene il piano occupazionale 2021:

1) di dare atto che il Comune di Modena, dai calcoli riportati nel prospetto Allegato C, parte integrante e sostanziale del presente atto, si colloca tra il valore soglia della propria fascia demografica e quello superiore, con riferimento all'ultimo Rendiconto di gestione approvato al momento di adozione del presente atto (anno 2019), ovvero il 27,84%;

2) di approvare, per le motivazioni esposte in premessa e che si intendono integralmente riportate, lo stralcio al piano occupazionale 2021 riportato nell'Allegato D, parte integrante del presente atto, nel quale vengono riepilogate le assunzioni a tempo indeterminato o con contratto formazione e lavoro di figure di coordinamento di categoria giuridica D;

3) di consentire le mobilità in uscita di personale ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, considerato che nel nuovo sistema di cui al più volte citato D.M. Del 17/3/2020 la mobilità in uscita genera spazio di spesa che può essere "reinvestito" dall'Ente in qualsiasi modo, dando mandato alla Dirigente del Settore Risorse umane e Affari istituzionali di procedere in tal senso tenuto conto delle disponibilità dei candidati nelle graduatorie vigenti e degli ulteriori posti vacanti da coprire;

4) di dare indicazione ai dirigenti di Settore di effettuare analisi negli ambiti di riferimento per l'individuazione di modelli organizzativi che consentano progressivamente una gestione delle risorse di personale in linea con il concetto di sostenibilità finanziaria anche attraverso modalità differenti di gestione dei servizi;

5) di autorizzare la dirigente del Settore Risorse Umane e Affari Istituzionali:

- a procedere, per le motivazioni riportate in premessa, con le assunzioni previste nell'allegato D in coerenza con le previsioni di bilancio e tenuto conto delle disposizioni normative vigenti, nonché ad assunzioni a tempo determinato nei vari profili professionali ai sensi del D.Lgs 81/2015, sia per far fronte ad esigenze di carattere temporaneo o eccezionale sia per la copertura di posti vacanti, al fine di assicurare il regolare svolgimento dei servizi e il mantenimento della qualità degli stessi, utilizzando dove possibile le graduatorie vigenti a tempo indeterminato o determinato, anche con contratto di formazione e lavoro;

- a favorire la ricollocazione del personale inidoneo alle mansioni su posti vacanti;

- a bandire graduatoria per l'assunzione a tempo determinato, anche con modalità semplificate, di Insegnanti scuola infanzia cat. C per garantire le sostituzioni del prossimo anno scolastico;

- all'assunzione a tempo determinato e a tempo parziale, in deroga ai limiti di spesa di cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, per la durata massima di un anno, non rinnovabile, di personale da impiegare ai fini del potenziamento degli uffici preposti all'erogazione del beneficio di cui all'art. 119 del D.L. n. 34/2020 convertito nella Legge n. 77/2020 (cosiddetto bonus 110%);

- alla eventuale sottoscrizione di convenzioni con altri Enti relativamente all'utilizzo, a titolo gratuito, delle graduatorie di concorso anche da parte degli stessi, sempre in subordine rispetto alle esigenze del Comune di Modena, per le selezioni in corso indicate nell'allegato D, nonché alla verifica di possibili collaborazioni con altre Pubbliche Amministrazioni attraverso la stipula di apposite Convenzioni, al fine di raggiungere una maggiore economicità ed efficienza delle procedure stesse;

- all'affidamento a operatori economici esterni di servizi di supporto nelle selezioni di personale rispetto alle fasi preselettive e allo svolgimento di prove in modalità telematica;

- a svolgere contemporaneamente, per maggiore celerità, le operazioni relative alle selezioni e all'espletamento delle procedure di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001, subordinando le assunzioni all'esito negativo delle procedure di mobilità e alla verifica al momento dell'assunzione di tutte le condizioni normative;

6) di dare mandato alla Dirigente del settore Risorse Umane e Affari istituzionali di inviare la presente deliberazione di approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale al Dipartimento della Funzione Pubblica entro trenta giorni dall'adozione e di impegnarsi a rivederlo a seguito dell'emanazione delle linee di indirizzo di cui al nuovo art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001;

Inoltre

LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuto che ricorrano particolari motivi di urgenza;

Visto l'art. 134 c. 4 del D.Lgs. n. 267/2000, T.U. Ordinamento EE.LL.;

Ad unanimità di voti espressi in forma palese;

D e l i b e r a

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale:

Il Sindaco
MUZZARELLI GIAN CARLO

Il Segretario Generale
DI MATTEO MARIA

| CAT. | PROFILO GIURIDICO PROFESSIONALE | POSIZIONE DI LAVORO | POSTI DOPO MANOVRA | COSTO TOTALE CON INDENNITA' |
|------------------|---------------------------------|---|--------------------|-----------------------------|
| A | OPERATORE DI SERVIZIO | OPERATORE DI SERVIZIO | 25 | 476.636,50 |
| A | | OPERATORE DI SERVIZIO 19H | 2 | 20.124,66 |
| A | OPERATORE EDUCATIVO | OPERATORE EDUCATIVO | 1 | 19.065,46 |
| A | | OPERATORE EDUCATIVO PART-TIME | 14 | 133.458,22 |
| Totale A | | | 42 | 649.284,84 |
| B1 | ESECUTORE AMMINISTRATIVO | ESECUTORE AMMINISTRATIVO | 3 | 60.629,52 |
| B1 | ESECUTORE DI SERVIZIO | ESECUTORE CENTRALINISTA | 3 | 60.629,52 |
| | | ESECUTORE DI SERVIZIO | 22 | 444.616,48 |
| | | ESECUTORE DI SERVIZIO PART-TIME | 1 | 10.104,92 |
| B1 | ESECUTORE EDUCATIVO | ESECUTORE EDUCATIVO | 47 | 949.862,48 |
| | | ESECUTORE EDUCATIVO PART-TIME | 12 | 121.259,04 |
| B1 | ESECUTORE SOCIALE | ESECUTORE SOCIALE | 1 | 20.209,84 |
| B1 | ESECUTORE TECNICO | ESECUTORE ELETTRICISTA | 3 | 60.629,52 |
| | | ESECUTORE FABBRO | 2 | 40.419,68 |
| | | ESECUTORE FALEGNAME | 5 | 101.049,20 |
| | | ESECUTORE IDRAULICO | 1 | 20.209,84 |
| | | ESECUTORE ADDETTO ALLA MANUTENZIONE | 14 | 282.937,76 |
| Totale B1 | | | 114 | 2.172.557,80 |
| B3 | COLLABORATORE AMM.VO | COLLABORATORE AMMINISTRATIVO | 53 | 1.127.236,33 |
| B3 | COLLABORATORE DI SERVIZIO | COLLABORATORE AI SERVIZI DI CUCINA | 9 | 191.417,49 |
| | | COLLABORATORE AUTISTA DI SCUOLA BUS | 2 | 42.537,22 |
| B3 | COLLABORATORE SOCIALE | ADDETTO ASSISTENZA DI BASE | 42 | 893.281,62 |
| B3 | COLLABORATORE TECNICO | COLLABORATORE TECNICO ADDETTO AI CANTIERI | 14 | 297.760,54 |
| | | COLLABORATORE TECNICO ADDETTO ALLA MANUTENZIONE | 9 | 191.417,49 |
| | | COLLAB. TECNICO ADDETTO ALLA STAMPA | 3 | 63.805,83 |
| | | COLLABORATORE TECNICO FALEGNAME | 1 | 21.268,61 |
| | | COLLABORATORE TECNICO IDRAULICO | 1 | 21.268,61 |
| Totale B3 | | | 134 | 2.849.993,74 |
| C | ISTRUTTORE CULTURALE | ISTRUTTORE BIBLIOTECARIO PART-TIME | 1 | 11.371,67 |
| | | ISTRUTTORE BIBLIOTECARIO | 13 | 295.663,29 |
| | | ISTRUTTORE CULTURALE | 3 | 68.229,99 |
| C | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO | 371 | 8.437.775,43 |
| C | ISTRUTTORE DI P.M. | ISTRUTTORE DI P.M. | 194 | 4.627.708,98 |

| CAT. | PROFILO GIURIDICO PROFESSIONALE | POSIZIONE DI LAVORO | POSTI DOPO MANOVRA | COSTO TOTALE CON INDENNITA' |
|------------------|-------------------------------------|--|--------------------|-----------------------------|
| C | ISTRUTTORE EDUCATIVO | EDUCATORE DI INFANZIA | 107 | 2.586.051,97 |
| | | INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA | 82 | 2.015.716,62 |
| | | ISTRUTTORE EDUCATIVO | 7 | 159.203,31 |
| C | ISTRUTTORE INFORMATICO | ISTRUTTORE INFORMATICO | 8 | 181.946,64 |
| C | ISTRUTTORE SOCIALE | EDUCATORE PROFESSIONALE | 6 | 136.459,98 |
| | | RESPONSABILE ATTIVITA' ASSISTENZIALE | 10 | 227.433,30 |
| C | ISTRUTTORE TECNICO | GEOMETRA | 44 | 1.000.706,52 |
| | | ISTRUTTORE TECNICO ADDETTO ALLA MANUTENZIONE | 3 | 68.229,99 |
| | | ISTRUTTORE TECNICO ADDETTO ALLA PROGETTAZIONE | 18 | 409.379,94 |
| | | ISTRUTTORE TECNICO ADDETTO ALLA STAMPA | 1 | 22.743,33 |
| | | PERITO CHIMICO | 4 | 90.973,32 |
| | | PERITO TECNICO | 4 | 90.973,32 |
| Totale C | | | 876 | 20.430.567,60 |
| D1 | ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO | ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO | 68 | 1.684.406,92 |
| | | ISTRUTTORE DIRETTIVO AVVOCATO | 2 | 49.541,38 |
| | | ISTRUTTORE DIRETTIVO ECONOMICO FINANZIARIO | 8 | 198.165,52 |
| | | ISTRUTTORE DIRETTIVO ORGANIZZAZIONE E FORMAZIONE | 2 | 49.541,38 |
| | | ISTRUTTORE DIRETTIVO STATISTICO | 1 | 24.770,69 |
| D1 | ISTRUTTORE DIRETTIVO COMUNICAZIONE | ISTRUTTORE DIRETTIVO GRAFICO | 2 | 49.541,38 |
| | | ISTRUTTORE DIRETTIVO IN COMUNICAZIONE | 3 | 74.312,07 |
| D1 | ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE | ISTRUTTORE DIRETTIVO BIBLIOTECARIO | 8 | 198.165,52 |
| | | ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE | 6 | 148.624,14 |
| | | ISTRUTTORE DIRETTIVO SERVIZI MUSEALI | 7 | 173.394,83 |
| D1 | ISTRUTTORE DIRETTIVO DI P.M. | ISTRUTTORE DIRETTIVO DI P.M. | 28 | 724.682,84 |
| D1 | ISTRUTTORE DIRETTIVO EDUCATIVO | ISTRUTTORE DIRETTIVO EDUCATIVO | 3 | 74.312,07 |
| | | ISTRUTTORE DIRETTIVO PEDAGOGISTA | 2 | 49.541,38 |
| D1 | ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO | ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO | 17 | 421.101,73 |
| D1 | ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIALE | ASSISTENTE SOCIALE | 53 | 1.312.846,57 |
| | | ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIALE | 2 | 49.541,38 |
| D1 | ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO | ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO | 47 | 1.164.222,43 |
| | | AGRONOMO | 2 | 49.541,38 |
| | | ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO AMBIENTALE | 1 | 24.770,69 |
| Totale D1 | | | 262 | 6.521.024,30 |

| CAT. | PROFILO GIURIDICO PROFESSIONALE | POSIZIONE DI LAVORO | POSTI DOPO MANOVRA | COSTO TOTALE CON INDENNITA' |
|-------------------|---------------------------------|--|--------------------|-----------------------------|
| D3 | FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO | AVVOCATO | 1 | 28.388,72 |
| | | FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO | 24 | 681.329,28 |
| | | FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO | 9 | 255.498,48 |
| | | FUNZIONARIO ORGANIZZAZIONE E FORMAZIONE | 1 | 28.388,72 |
| | | FUNZIONARIO ARCHIVISTA | 1 | 28.388,72 |
| D3 | FUNZIONARIO COMUNICAZIONE | FUNZIONARIO COMUNICAZIONE | 1 | 28.388,72 |
| D3 | FUNZIONARIO CULTURALE | FUNZIONARIO BIBLIOTECARIO | 1 | 28.388,72 |
| | | FUNZIONARIO SERVIZI MUSEALI | 1 | 28.388,72 |
| D3 | FUNZIONARIO DI P.M. | FUNZIONARIO DI P.M. | 4 | 117.998,24 |
| D3 | FUNZIONARIO EDUCATIVO | PEDAGOGISTA | 11 | 312.275,92 |
| D3 | FUNZIONARIO INFORMATICO | FUNZIONARIO INFORMATICO | 7 | 198.721,04 |
| D3 | FUNZIONARIO SOCIALE | FUNZIONARIO SOCIALE-PEDAGOGISTA | 2 | 56.777,44 |
| | | FUNZIONARIO SOCIALE | 9 | 255.498,48 |
| D3 | FUNZIONARIO TECNICO | AGRONOMO | 2 | 56.777,44 |
| | | BIOLOGO | 1 | 28.388,72 |
| | | ESPERTO IN MATERIA SISMICA | 1 | 28.388,72 |
| | | FISICO | 1 | 28.388,72 |
| | | FUNZIONARIO STATISTICO | 1 | 28.388,72 |
| | | GEOLOGO | 1 | 28.388,72 |
| | | INGEGNERE | 3 | 85.166,16 |
| | | INGEGNERE/ARCHITETTO | 33 | 936.827,76 |
| Totale D3 | | | 115 | 3.269.146,16 |
| DIR | DIRIGENTE | | 42 | 1.914.258,36 |
| Totale Dir | | | 42 | 1.914.258,36 |
| | | TOTALI | 1585 | 37.806.832,80 |
| | | | | |
| | | TOTALE CON ONERI | | 50.872.468,31 |
| | | | | |
| | | TOTALE ALTRE COMPONENTI DI SPESA DI PERSONALE DA AGGIUNGERE | | IMPORTO |

| CAT. | PROFILO GIURIDICO PROFESSIONALE | POSIZIONE DI LAVORO | POSTI DOPO MANOVRA | COSTO TOTALE CON INDENNITA' |
|------|---------------------------------|---|--------------------|-----------------------------|
| | | (ES: Elemento perequativo, tempo determinato e somministrazione, Fondo trattamento accessorio comparto e dirigenti, retribuzione posizione e risultato PO, lavoro straordinario, assegno nucleo ecc.....) | | 18.256.968,96 |
| | | | | |
| | | TOTALE GENERALE (COSTO DOTAZIONE + ALTRE COMPONENTI) | | 69.129.437,27 |
| | | | | |
| | | TOTALE COMPONENTI DELLA SPESA DA ESCLUDERE AI FINI DEL CONFRONTO CON L'AGGREGATO DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 557 DELLA LEGGE N. 296/2006 | | IMPORTO |
| | | (ES: spese di personale finanziate dallo Stato, da privati o con finanziamenti comunitari, personale categorie protette, personale comandato, ecc.....) | | -5.576.440,64 |
| | | | | |
| | | TOTALE SPESA AI FINI DEL CONFRONTO | | 63.552.996,63 |
| | | | | |
| | | LIMITE RAPPRESENTATO DALLA MEDIA DEL TRIENNIO DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 557 DELLA LEGGE N. 296/2006 | | 70.854.999,84 |

ALLEGATO D**PIANO OCCUPAZIONALE 2021 – STRALCIO
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO E CON CONTRATTO
FORMAZIONE LAVORO**

| cat. | PROFILO PROFESSIONALE | POSIZIONE DI LAVORO | ASSUNZIONI 2021 | modalità di copertura |
|------|--|--|-----------------|---|
| D | Istruttore di direttivo Polizia Locale | Istruttore di direttivo Polizia Locale | 2 | CONCORSO DA BANDIRE |
| D | Istruttore direttivo Educativo | Istruttore direttivo Pedagogista | 1 | scorrimento graduatoria vigente |
| D | Istruttore direttivo amministrativo | Istruttore direttivo economico finanziario | 3 | scorrimento graduatoria vigente |
| D | Istruttore direttivo amministrativo | Istruttore direttivo amministrativo | 6 | scorrimento graduatoria CFL e trasformazione di contratti da art 110 Dlgs 267/2000 in CFL |
| D | Istruttore direttivo tecnico | Istruttore direttivo tecnico | 5 | scorrimento graduatoria vigente e trasformazione di contratti da art 110 Dlgs 267/2000 in ruolo |
| D | Istruttore direttivo tecnico | Agronomo | 2 | CONCORSO DA BANDIRE |
| D | Istruttore direttivo culturale | Istruttore direttivo culturale / bibliotecario | 2 | CONCORSO DA BANDIRE |

| | |
|---------------|-----------|
| TOTALI | 21 |
|---------------|-----------|

ALLEGATO A

DOTAZIONE

| categoria | PROFILO PROFESSIONALE | POSTI AL 01/04/2021 |
|-------------------|-------------------------------------|------------------------|
| A | OPERATORE DI SERVIZIO | 27 |
| A | OPERATORE EDUCATIVO | 15 |
| Totale A | | 42 |
| B1 | ESECUTORE AMMINISTRATIVO | 3 |
| B1 | ESECUTORE DI SERVIZIO | 26 |
| B1 | ESECUTORE EDUCATIVO | 59 |
| B1 | ESECUTORE SOCIALE | 1 |
| B1 | ESECUTORE TECNICO | 25 |
| Totale B1 | | 114 |
| B3 | COLLABORATORE AMM.VO | 53 |
| B3 | COLLABORATORE DI SERVIZIO | 11 |
| B3 | COLLABORATORE SOCIALE | 42 |
| B3 | COLLABORATORE TECNICO | 28 |
| Totale B3 | | 134 |
| C | ISTRUTTORE CULTURALE | 17 |
| C | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO | 371 |
| C | ISTRUTTORE DI P.M. | 194 |
| C | ISTRUTTORE EDUCATIVO | 196 |
| C | ISTRUTTORE INFORMATICO | 8 |
| C | ISTRUTTORE SOCIALE | 16 |
| C | ISTRUTTORE TECNICO | 74 |
| Totale C | | 876 |
| D1 | ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO | 81 |
| D1 | ISTRUTTORE DIRETTIVO COMUNICAZIONE | 5 |
| D1 | ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE | 21 |
| D1 | ISTRUTTORE DIRETTIVO DI P.M. | 28 |
| D1 | ISTRUTTORE DIRETTIVO EDUCATIVO | 5 |
| D1 | ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO | 17 |
| D1 | ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIALE | 55 |
| D1 | ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO | 50 |
| Totale D1 | | 262 |
| D3 | FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO | 36 |
| D3 | FUNZIONARIO COMUNICAZIONE | 1 |
| D3 | FUNZIONARIO CULTURALE | 2 |
| D3 | FUNZIONARIO DI P.M. | 4 |
| D3 | FUNZIONARIO EDUCATIVO | 11 |
| D3 | FUNZIONARIO INFORMATICO | 7 |
| D3 | FUNZIONARIO SOCIALE | 11 |
| D3 | FUNZIONARIO TECNICO | 43 |
| Totale D3 | | 115 |
| DIR | DIRIGENTE | 42 |
| Totale Dir | | 42 |

Totale complessivo 1.585

ALLEGATO C

Anno 2019

| | | | | |
|-------------------|------------------------------|-----------------------|----------------|-----------|
| VALORI FINANZIARI | SPESA RENDICONTO 2019 | 59.987.400,31 | | |
| | Entrate rendiconto 2017 | 229.173.861,56 | MEDIA | |
| | Entrate rendiconto 2018 | 220.740.757,29 | 226.438.676,74 | |
| | Entrate rendiconto 2019 | 229.401.411,38 | | |
| | FCDE previsione 2019 | 10.956.500,00 | | |
| | ENTRATE NETTO FCDE | 215.482.176,74 | | |
| CALCOLO % ENTE | 27,84% | | | |
| RAFFRONTO % ENTE | FASCIA | popolazione | tabella 1 | tabella 3 |
| | g | 60.000- 249.999 | 27,60% | 31,60% |



Comune di Modena

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 103 del 15/3/2021

OGGETTO: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2022/2023.

Spett.le Comune di Modena

Addi, 15/3/2021, il collegio dei revisori del Comune di Modena, nelle persone della Ragioniera Romana Romoli, Dott.ssa Eleonora Monaldi e del Dottor Gregorio Mastrantonio, dopo confronto tra gli stessi a mezzo di ausili informatici, provvedono ad esprimere il proprio parere in merito all'argomento citato in oggetto ai sensi dell'art. 239, comma 1, lett. b) del T.U.n. 267/2000 ordinamento EE.LL. e s.m.i. .

visti:

- § l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- § l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 *"Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale"*;
- § l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ..."*;
- § l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *"Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica"*;
- § l'art. 3 *"Semplificazione e flessibilità nel turn over"*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- § l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *"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:

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 organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;

§ l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;*

§ l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

§ il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”;*

§ l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;

§ le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

§ l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...);”;*

§ il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *“per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del*

fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”;

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

§ l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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 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. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano 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 ...”;*

§ il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) avente ad oggetto *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;

§ la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

rilevato che i Dirigenti/Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

preso atto che con deliberazione di Giunta Comunale n. 5/2019, successivamente aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale n. 155 del 7/4/2020 è stato adottato il piano delle azioni positive 2019/2021 in materia di pari opportunità previsto dall'art. 48, comma 1, D.Lgs n. 198/2006 e il piano della performance di cui all'art. 10 della l.n. 150/2009 per il triennio 2020/2022;

Vista la proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 729 del 11/3/2021 avente ad oggetto *“Approvazione Piano dei Fabbisogni di Personale 2021/2023”* unitamente agli allegati;

preso atto che l'Ente:

§ ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;

§ rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;

§ rispetta il limite di cui all'art.9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile pari a E.4.658.326 rispetto al limite di legge pari ad E.5.756.169;

§ risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

§ è rispettato il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un'unità (per gli enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato (di diversa percentuale determinata nel rispetto delle indicazioni di cui dell'art. 50, comma 4, del CCNL del CFL siglato in data 21/05/2018);

§ è rispettato quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il "*divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*";

rilevato che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta riepilogato nell'Allegato 1 del presente verbale;

preso atto

che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari ad E.5.756.169 per gli enti in regola con il vincolo di cui al comma 557 L.296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

considerato che le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

rilevato che:

§ il Comune di Modena si colloca nella fascia demografica lett. g) (popolazione da 60.000 a 249.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 186.104 al 31/12/2020;

§ il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2019) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2017 - 2018 - 2019) al

netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2019) si attesta al 27,84% , nella fascia intermedia, come riportato nell'Allegato 2 del presente verbale;

rilevato che con il presente atto:

- § sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- § sono previste assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva pari a E.4.658.326, inferiore alla spesa sostenuta nel 2009;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

richiamata l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio resa con verbale n... in data odierna; per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023 consente di rispettare:

- § le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- § il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 (verificare eventuale deroga - ENTI VIRTUOSI - derivante dalle disposizioni di cui al DM 17/03/2020);
- § il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 729/2021, avente ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023, STRALCIO PIANO OCCUPAZIONALE 2021".

L'Organo di Revisione
Romana Romoli
Eleonora Monaldi
Greogorio Mastrantonio

(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii.)

Tab. 64) - CONFRONTO TRA MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2011-2013 E INIZIALE 2021-22-23 (Criteri di cui alle linee guida della Corte dei Conti)

| COMPONENTI DELLA SPESA DA INCLUDERE: | Consuntivo 2011 | Consuntivo 2011 | Consuntivo 2013 | Iniziale 2021 | Iniziale 2022 | Iniziale 2023 |
|--|----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Personale dipendente e rapporti formativi (v.e.10) | 68.503.409,20 | 68.503.409,20 | 62.762.305,89 | 57.755.727,54 | 58.120.465,00 | 58.214.365,00 |
| Altri oneri (v.e. 29) | 123.000,00 | 123.000,00 | 220.000,00 | 127.500,00 | 15.000,00 | 15.000,00 |
| Collaborazioni coord. e cont. (v.e. 15) | 985.792,08 | 985.792,08 | 294.155,53 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Somministrazione di lavoro (v.e.57+16) | 2.208.303,52 | 2.208.303,52 | 1.855.896,34 | 1.682.571,29 | 1.475.496,29 | 1.475.496,29 |
| IRAP personale dipendente (v.e. 99) e rapporti formativi. | 3.095.676,59 | 3.095.676,59 | 2.889.551,27 | 2.821.909,03 | 2.777.755,00 | 2.783.855,00 |
| IRAP cococo (v.e. 93) | 59.363,70 | 59.363,70 | 19.585,27 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Oneri per buoni pasto (cap. 1001/64) | 693.550,00 | 693.550,00 | 588.480,00 | 516.000,00 | 516.000,00 | 516.000,00 |
| Spese per incentivi di programmazione e realizzazione delle opere pubbliche (IFT) | 280.560,00 | 280.560,00 | 213.760,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Totale componenti della spesa da includere | 75.949.655,09 | 75.949.655,09 | 68.843.734,30 | 62.903.707,86 | 62.904.716,29 | 63.004.716,29 |
| COMPONENTI DELLA SPESA DA INCLUDERE PER EFFETTO ARMONIZZAZIONE | | | | | | |
| Quota salario accessorio e lavoro straordinario ed altre spese di personale imputata nell'esercizio successivo (Per gli enti soggetti a sperimentazione ex d.lgs. n. 118/2011) | | | 4.739.243,00 | | | |
| COMPONENTI DELLA SPESA DA ESCLUDERE PER EFFETTO ARMONIZZAZIONE | | | | | | |
| Quota salario accessorio e lavoro straordinario ed altre spese di personale imputata dall'esercizio precedente (Per gli enti soggetti a sperimentazione ex d.lgs. n. 118/2011) | | | -4.746.618,35 | -1.055.536,57 | | |
| TOTALE SPESE DI PERSONALE | 75.949.655,09 | 75.949.655,09 | 68.836.358,95 | 61.848.171,29 | 62.904.716,29 | 63.004.716,29 |
| COMPONENTI DELLA SPESA DA ESCLUDERE: | | | | | | |
| Spese per personale appartenente alle categorie protette | -2.245.351,78 | -2.245.351,78 | -2.294.456,81 | -1.766.370,76 | -1.766.370,76 | -1.766.370,76 |
| Oneri per rinnovi contrattuali | | | | -3.089.958,88 | -3.997.156,40 | -3.997.156,40 |
| Spese per incentivi di programmazione e realizzazione delle opere pubbliche (IFT) | -280.560,00 | -280.560,00 | -213.760,00 | -300.000,00 | -300.000,00 | -300.000,00 |
| Incentivi per recupero I.C.I. | -38.218,25 | -38.218,25 | -39.019,14 | 0 | 0 | 0 |
| Diritti di rogito | -38.905,43 | -38.905,43 | -35.918,09 | 0 | 0 | 0 |
| Spese per personale comandato con rimborso da parte delle Amministrazioni utilizzatrici (cap. 3475) | -102.887,08 | -102.887,08 | -175.670,51 | -420.111,00 | -410.645,00 | -408.740,00 |
| Spese per il lavoro straordinario ed altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno | | | | 0 | 0 | -100.000,00 |
| Totale componenti della spesa da escludere | -2.705.922,54 | -2.705.922,54 | -2.758.824,54 | -5.576.440,64 | -6.474.172,16 | -6.572.267,16 |
| TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE | 73.243.732,55 | 73.243.732,55 | 66.077.534,41 | 56.271.730,65 | 56.430.544,13 | 56.432.449,13 |
| Media del triennio 2011/2013 | | | 70.854.999,84 | | | |
| DIFFERENZA | | | | -14.583.269,19 | -14.424.455,71 | -14.422.550,71 |

(I) Dall'esercizio 2019, la spesa riguardante gli incentivi per le funzioni tecniche è impegnata tra le spese di personale negli stanziamenti riguardanti il fondo per la contrattazione integrativa

| ALLEGATO 2 | | ENTE INTERMEDIO |
|--|---------------|-----------------|
| SVILUPPO DI UN ESEMPIO PER UN ENTE VIRTUOSO | | |
| Determinazione della spesa per il personale e delle facilità assunzionali (anno 2021) | | |
| abitanti 31/12/20--n. | | |
| DM 17/03/2020 - Circolare 13/05/2020 | | |
| MACROAGGREGATO BDAP: | | |
| U.1.01.00.00.000 | | 0,00 |
| U1.03.02.12.001 | 58.467.583,14 | |
| U1.03.02.12.002 | 1.676.071,29 | |
| U1.03.02.12.003 | 0,00 | |
| U1.03.02.12.999 | 0,00 | |
| IRAP | 0,00 | |
| Totale | | 60.143.654,43 |
| IRAP (detrarre) | | 0,00 |
| Totale spesa personale al netto dell'IRAP | | 60.143.654,43 |
| TOTALE SPESA DI PERSONALE (A) - Ultimo rendiconto di gestione approvato ESERCIZIO X | | |
| 60.143.654,43 | | |
| TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO X | | |
| 230.195.212,79 | | |
| TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO X-1 | | |
| 229.401.411,38 | | |
| TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO X-2 | | |
| 229.401.411,38 | | |
| TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO | | |
| 688.998.035,55 | | |
| MEDIA ENTRATE CORRENTI | | |
| 229.666.011,85 | | |
| FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO X | | |
| 15.656.323,83 | | |
| MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B) | | |
| 213.807.688,02 | | |
| RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %) | | |
| 28,13 | | |
| INSERIMENTO DEL COMUNE NELLA FASCIA DI INSERIMENTO DEL DM - ART. 4 TAB. 1 | | |
| 27,60% | | |
| VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM (D) | | |
| 27,84% | | |
| MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA | | |
| 59.524.060,34 | | |
| (MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE X VALORE SOGLIA) | | |
| (B x D) | | |
| DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO/ESERCIZIO X (E) | | |
| -6.19.594,09 | | |
| % MASSIMA CONSENTITA DI INCREMENTO SPESA PERSONALE ART. 5 PER FASCIA COMUNE (1° ANNO) (F) (PRENDERE % TABELLA 2) | | |
| 0,00% | | |
| SPESA PERSONALE ANNO 2018 (G) | | |
| 0,00 | | |
| INCREMENTO MASSIMO SPESA PERSONALE - UTILIZZO % DI INCREMENTO PREVISTA DAL DM (H= G x F) | | |
| - | | |
| FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE ULTIMI 5 ANNI (I) (EVENTUALE) (*) | | |
| 0,00 | | |
| LIMITE MASSIMO SPESA PERSONALE: | | |
| TOTALE SPESA DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO/ESERCIZIO X + INCREMENTO MASSIMO SPESA DI PERSONALE PREVISTA TAB.2 (H) O IN DEROGA (SE PIU' FAVOREVOLI), LE FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE PREVIGENTE INFORMATIVA. FERMO REstando IL LIMITE MASSIMO DI SPESA CONSENTITA (I) | | |
| 60.143.654,43 | | |
| FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE SPENDIBILI (**) | | |
| 0,00 | | |

(*) capacità assunzionale al 31/12/2019, normativa previgente
 (***) Il maggiore valore tra H) e I)

| VERIFICA BILANCIO PREVISIONE TRIENNIO - ---- / - - - - | ESERCIZIO X | ESERCIZIO X+1 | ESERCIZIO X+2 |
|--|---|---|---|
| Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM1 | % tabella 2 x fascia comune (a) % tabella 2 x spesa anno 2018 (b) A X B = C | % tabella 2 x fascia comune (a) % tabella 2 x spesa anno 2018 (b) A X B = C | % tabella 2 x fascia comune (a) % tabella 2 x spesa anno 2018 (b) A X B = C |
| Incremento massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato Tabella 2 DM1 | C + SPESA ESERCIZIO X = D INDICARE SPESA ASSUNZIONI PREVISTA = E | C + SPESA ESERCIZIO X = D INDICARE SPESA ASSUNZIONI PREVISTA = E | C + SPESA ESERCIZIO X = D INDICARE SPESA ASSUNZIONI PREVISTA = E |
| Tetto massimo di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1) | C - D - E = F | C - D - E = F | C - D - E = F |
| Totale spesa di personale stanziata in Bilancio di previsione (macro 101+103 +109) anno -- per la copertura delle assunzioni confermate nel presente piano dei fabbisogni : | | | |
| Margine residuo anno | | | |

(*) capacità assunzionale al 31/12/2019, normativa previgente
 (***) Il maggiore valore tra H) e I)

| ART. 4 DM 11/3/2020 | | |
|---------------------|--|--------|
| Tabella 1 | | |
| a | Comuni con meno di 1.000 abitanti | 29,50% |
| b | Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti | 28,60% |
| c | Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti | 27,60% |
| d | Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti | 27,20% |
| e | Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti | 26,90% |
| f | Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti | 27,00% |
| g | Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti | 27,60% |
| h | Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti | 28,80% |
| i | Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre | 25,30% |

| ART. 4 DM 11/3/2020 | | | | | |
|---------------------|--|----------|------|------|----|
| Tabella 2 | | | | | |
| FASCE | 2020 | VALORI % | | | |
| | | 2021 | 2023 | 2024 | |
| a | Comuni con meno di 1.000 abitanti | 23 | 29 | 34 | 35 |
| b | Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti | 23 | 29 | 34 | 35 |
| c | Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti | 20 | 25 | 29 | 30 |
| d | Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti | 19 | 24 | 27 | 28 |
| e | Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti | 17 | 21 | 25 | 26 |
| f | Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti | 9 | 16 | 21 | 22 |
| g | Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti | 7 | 12 | 15 | 16 |
| h | Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti | 3 | 6 | 9 | 10 |
| i | Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre | 1,5 | 3 | 4,5 | 5 |



COMUNE DI MODENA

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA
SETTORE RISORSE UMANE E AFFARI ISTITUZIONALI**

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023 - STRALCIO AL PIANO OCCUPAZIONALE 2021

Si esprime il parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione n. 729/2021, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del T.U. n. 267/2000 ordinamento EE.LL.;

Modena li, 11/03/2021

Sottoscritto dal Dirigente
(MELONCELLI VALERIA)
con firma digitale



COMUNE DI MODENA

ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA Settore Risorse Finanziarie e Patrimoniali

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023 - STRALCIO AL PIANO OCCUPAZIONALE 2021

Si attesta l'esistenza della copertura finanziaria della spesa relativa alla presente proposta di deliberazione n. 729/2021, ai sensi degli artt. 147 bis, comma 1, e 153, comma 5, del T.U. n. 267/2000 ordinamento EE.LL.

Modena li, 11/03/2021

Sottoscritto dal Dirigente
(MANELLI DAVIDE)
con firma digitale



COMUNE DI MODENA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE **Settore Risorse Finanziarie e Patrimoniali**

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023 - STRALCIO AL PIANO OCCUPAZIONALE 2021

Si esprime parere FAVOREVOLE in merito alla regolarita' contabile della presente proposta di deliberazione n. 729/2021, ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del T.U. n. 267/2000 ordinamento EE.LL.

Modena li, 11/03/2021

Sottoscritto dal Dirigente
(STORTI STEFANIA)
con firma digitale



COMUNE DI MODENA

ATTESTAZIONE DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Deliberazione di Giunta n. 105 del 16/03/2021

OGGETTO : PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023 - STRALCIO AL PIANO OCCUPAZIONALE 2021

La presente Deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per quindici giorni consecutivi a decorrere dal 18/03/2021 ed è immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 c. 4 del D.lgs n. 267/2000

Modena li, 06/04/2021

**II SEGRETARIO GENERALE
(DI MATTEO MARIA)
con firma digitale**