



COMUNE DI MODENA

N. 269/2022 Registro Deliberazioni di Giunta

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE SEDUTA DEL 10/06/2022

L'anno 2022 il giorno 10 del mese di giugno alle ore 12:15 nella Residenza Comunale di Modena, si è riunita la Giunta Comunale.

La presente seduta si è svolta anche in modalità videoconferenza, ai sensi del "Regolamento per lo svolgimento in modalità telematica della Giunta comunale" approvato con deliberazione di Giunta n. 117 del 29/03/2022.

Hanno partecipato alla seduta:

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

Assenti Giustificati: Filippi e Baracchi.

Assiste il Vice-Segretario Generale MARCHIANO' LUISA.

Il Presidente pone in trattazione il seguente

OGGETTO n. 269

**PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO 2022-2024 E PIANO
OCCUPAZIONALE 2022-2023**

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

- che l'art. 39, comma 1, della L. n.449/1997 (e successive modificazioni e integrazioni) prevede che "Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle Amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale";

- che l'art. 6 del D.Lgs. n.165/2001 stabilisce che "allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità ed efficacia 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 emanate ai sensi dell'art 6 ter dello stesso decreto;

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 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. n.183/2011, che prevede che le Amministrazioni che non provvedono ogni anno alla ricognizione delle eventuali eccedenze o situazioni sovrannumerarie 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, dal D.Lgs. n. 75/2017 e successivamente dall'art. 3 del D.L. n. 80/2021 convertito nella Legge n. 113/2021);
- 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. n. 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 n.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 alle deliberazioni del Consiglio Comunale n. 8 e n. 9 del 3.3.2022 nelle quali sono stati approvati rispettivamente la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024 e il Bilancio di Previsione 2022-2024;

- equilibrio di bilancio per l'anno 2021 come risulta dall'attestazione della Responsabile del Settore Risorse Finanziarie e Patrimoniali, prot. 191003 del 26/5/2022;

- i termini previsti per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2022 - 2024, del Rendiconto e del Bilancio consolidato, come da deliberazione del Consiglio Comunale n. 24 del 28.04.2022, e per l'invio dei dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP), come da comunicazioni prot. n. 112608 dell'1/4/2022 e n. 184306 del 20/5/2022;

- i termini di certificazione dei crediti, come da attestazione della Dirigente del Settore Risorse Finanziarie e Patrimoniali prot. n. 86962 del 14/3/2021, posta agli atti del Settore Risorse Umane e Affari Istituzionali;

- approvazione del “Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024 di cui al D.Lgs. n. 198/2006” con propria deliberazione n. 120 del 29/3/2022;

- adozione del Piano della performance con propria deliberazione n. 59 dell'8/3/2022;

- la quota d'obbligo di cui alla Legge n.68/1999, come risulta dal prospetto informativo disabili trasmesso al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali in data 28/01/2022, tenuto conto delle riserve di posti inserite nelle procedure concorsuali in fase di espletamento ed attivate in esecuzione

dei Piani assunzionali anno 2021;

Visto, inoltre, l'art. 6 del D.L. n. 80 del 9/6/2021 convertito nella Legge 6/8/2021, n. 113 che prevede l'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e re-ingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso;

Dato atto che è ancora in corso di predisposizione tale documento unico di programmazione e organizzazione degli adempimenti in materia di performance, gestione delle risorse umane e prevenzione della corruzione;

Ritenuto, comunque, opportuno procedere alla Programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024 e al Piano Occupazionale 2022-2023;

Considerato che si provvederà a trasmettere al Dipartimento della Funzione Pubblica la presente programmazione del fabbisogno di personale 2022-2024, unitamente al piano occupazionale 2022-2023;

Per quanto attiene alla programmazione triennale del fabbisogno 2022-2024:

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) 2022 - 2024 - Nota di aggiornamento - Approvazione proposta al Consiglio comunale" approvato con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 8/2022 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 e per l'impulso alla digitalizzazione dei procedimenti;

Ritenuto, quindi, necessario adottare la seguente programmazione triennale del fabbisogno del personale per gli anni 2022-2024, 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. 631/2021;

1) soppressione dei seguenti 3 posti, con decorrenza 1/7/2022, 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:

- n. 2 posti di Istruttore Amministrativo cat. C e n. 1 posto di Esecutore Tecnico cat. B1 in considerazione della decisione di affidare ad un soggetto esterno la gestione dell'Archivio di Deposito, viste le economie di gestione che tale scelta determina, come dimostrato dalla relazione del Dirigente del Settore Smart City, posta agli atti (prot. n. 188326 del 24/05/2022);

2) soppressione dei seguenti 12 posti, con decorrenza 1/9/2022, in considerazione della decisione di dare in gestione alla Fondazione Cresciamo il Nido d'Infanzia Parco XXII Aprile e la Scuola d'Infanzia San Remo, come già definito con propria deliberazione n. 737/2021, a conclusione del percorso già avviato e approvato dal Consiglio Comunale con le deliberazioni n. 16/2021 e 17/2021 in sede di approvazione della nota di aggiornamento al DUP e del Bilancio di previsione 2021-2023, viste le economie di gestione che tale scelta determina, come dimostrato dalla relazione della Dirigente del Settore Servizi educativi e Pari Opportunità, posta agli atti (prot. n. 760/2021):

- n. 6 posti di Istruttore Educativo - posizione di lavoro Educatore Infanzia cat. C
- n. 6 posti di Istruttore Educativo - posizione di lavoro Insegnante Scuola Infanzia cat. C

3) soppressione, con decorrenza 1/9/2022, dei seguenti 7 posti in considerazione della decisione di dare continuità alla gestione in appalto del servizio di pulizie e assistenza e del servizio mensa, viste le economie di gestione che tale scelta determina, come dimostrato dalla relazione della Dirigente del Settore Servizi educativi e Pari Opportunità, posta agli atti (prot. n. 202975/2022):

- 2 posti part - time di Operatore Educativo cat. A
- 2 posti di Esecutore Educativo cat. B1
- 2 posti part - time di Esecutore Educativo cat. B1
- 1 posto di Collaboratore di Servizio/ai servizi di cucina cat. B3

4) soppressione di 2 posti di Operatore di servizio cat. A in considerazione delle mutate esigenze dell'Ente, come da confronto con i dirigenti di Settore, e del superamento del profilo professionale;

5) trasformazione dei seguenti 17 posti vacanti per l'esigenza di cogliere i cambiamenti di processi organizzativi e gestionali e per far fronte a nuove esigenze all'interno dell'Ente:

n. 1 posto	da Esecutore di servizio cat. B1	in Collaboratore tecnico cat. B3
n. 2 posti	da Collaboratore amministrativo cat. B3	in Istruttore amministrativo cat. C
n. 4 posti	da Collaboratore sociale cat. B3	in Istruttore amministrativo cat. C
n. 3 posti	da Istruttore sociale cat. C	in Istruttore direttivo amministrativo cat. D

n.1 posto	da Istruttore direttivo comunicazione cat. D	in Istruttore direttivo amministrativo cat. D
n.3 posti	da Funzionario amministrativo cat. D (ex cat. D3)	in Istruttore direttivo amministrativo cat. D
n.2 posti	da Funzionario tecnico cat. D (ex cat. D3)	in Istruttore direttivo tecnico cat. D
n.1 posto	da Funzionario informatico cat. D (ex cat. D3)	in Istruttore direttivo amministrativo cat. D

6) istituzione dei seguenti 2 posti per l'esigenza di potenziare le funzioni di coordinamento e controllo sia in ambito amministrativo che tecnico a fronte delle innumerevoli novità normative dell'ultimo semestre oltre che a seguito dell'adozione del Piano Urbanistico Generale (PUG):

- 1 posto di Istruttore direttivo amministrativo cat. D
- 1 posto di Istruttore direttivo tecnico - posizione di lavoro Pianificatore cat. D;

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. 1.508 posti a n. 1486 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 2022;

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 nell'apposita tabella del DUP - Sezione Operativa 2022 - 2024, approvato con la citata deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 3/3/2022);

- 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 61.357.101,73, 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 già indicato nel DUP - Sezione Operativa 2022 - 2024 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 Dirigente del Settore Risorse Umane e Affari Istituzionali prot. n. 204067 del 7/6/2022, posta in atti e trasmessa alla Giunta Comunale che la conferma;

Per quanto attiene al Piano occupazionale 2022/2023:

Visti l'art 33 del decreto-legge n.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 D.M. 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 2021, ultimo rendiconto approvato al momento di adozione del presente atto, e la media delle entrate correnti 2019, 2020 e 2021 al netto del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità dell'esercizio 2021;

Dato atto che dai calcoli sopraindicati emerge che il Comune di Modena si colloca al di sotto del valore soglia della propria fascia di riferimento di cui alla tabella 1 dell'art. 4 del citato D.M. (27,60 %), riscontrando un rapporto pari al 25,64%;

Preso atto che i Comuni che si trovano in tale posizione, e cioè al di sotto del loro corrispondente valore soglia, sono i cosiddetti Comuni “virtuosi”;

Considerato, tuttavia, 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 e, pertanto il 2022, e delle entrate correnti; ciò al fine di verificare che le decisioni definite nel Piano

Occupazionale consentano di mantenere il rispetto del valore soglia e della sostenibilità finanziaria;

Preso atto che sono state, pertanto, effettuate delle simulazioni sulla base dei dati contenuti nel Bilancio di Previsione 2022 e delle informazioni conosciute alla data di adozione del presente atto relative alle cessazioni di dipendenti e tenuto conto, in particolare, che gli importi inerenti alle fattispecie di seguito indicate devono essere messi in detrazione sia dalle spese di personale, sia dalle corrispondenti entrate nel rapporto tra le stesse:

a) relativamente alle spese di cui all'art. 57, comma 3-septies, del D.L. 14/8/2020 n. 104, convertito nella Legge 13/10/2020 n. 126, sono state effettuate assunzioni a tempo determinato per la realizzazione dell'intervento denominato Ducato Estense (propria deliberazione n. 508/2017 che ha approvato il Piano stralcio "Cultura e Turismo 2014-2020");

b) relativamente a quanto stabilito dall'art. 3, comma 2, del Decreto del Ministero dell'Interno del 21/10/2020, nella convenzione tra Comune di Modena e Provincia di Modena 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 che dalle simulazioni effettuate la spesa di personale per l'anno 2022, calcolata sulla base dei criteri definiti dal D.M. del 17/3/2020, ammonta ad € 61.749.121,07, tenuto conto delle risorse che verranno trasferite sui capitoli di personale a titolo di avanzo di amministrazione 2021 per il pagamento del "nuovo" CCNL 2019-2021;

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 2022 delle entrate e del corrispondente FCDE assestato, si prendono a riferimento i Consuntivi 2021 e 2020;

Dato atto, che dall'applicazione dei suddetti criteri, il Comune di Modena si colloca al di sotto del valore soglia con un rapporto pari al 27,36% e, quindi, tra i Comuni "virtuosi";

Valutato che con le ulteriori scelte di diversa gestione dei servizi sopra indicate nella parte relativa alla "Programmazione triennale del fabbisogno 2022-2024", si intende garantire, per il Comune di Modena, il mantenimento del rispetto del parametro della sostenibilità finanziaria anche per gli anni futuri, considerato che le entrate comunali degli ultimi anni sono derivate anche da trasferimenti eccezionali legati alla pandemia da Covid-19 e potrebbero non essere costanti nel tempo;

Vista, pertanto, l'esigenza di definire, nel rispetto delle capacità assunzionali come sopra indicate, che saranno da monitorare per tutta la durata della gestione delle spese di personale e delle entrate correnti, le azioni da intraprendere relativamente al personale dirigente e del Comparto per la copertura di posti vacanti considerate le molteplici esigenze dell'Ente, anche legate ai diversi cambiamenti strutturali di gestione dei servizi a favore dell'utenza;

Valutata la necessità di procedere con uno stralcio al Piano Occupazionale, che consenta di garantire un aumento dei ruoli dirigenziali oltre che dei ruoli professionali con funzioni di coordinamento e controllo senza tuttavia coprire tutti i posti vacanti, essendo necessario monitorare l'andamento della spesa di personale anno 2022 (con particolare riferimento alle cessazioni di personale e ai conseguenti risparmi di spesa) rispetto alle entrate, al fine di garantire il rispetto del valore soglia del 27,60%;

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, fino al 31/12/2024, 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. n. 165/2001 (mobilità esterna tra Enti);

Ritenuto opportuno avvalersi di tale possibilità, proprio per le finalità indicate dalla legge stessa, ferma restando la possibilità di avvalersi della mobilità esterna tra Enti, come modalità di copertura dei posti vacanti;

Dato atto della necessità, per maggior chiarezza espositiva, di tenere distinte le politiche assunzionali relativamente al personale a tempo indeterminato, sia di qualifica dirigenziale sia del comparto, e quello a tempo determinato;

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO PERSONALE DIRIGENTE E DEL COMPARTO

Richiamate le disposizioni contenute nel Regolamento di Organizzazione e nel Regolamento sulle modalità di accesso all'Ente e sulle procedure selettive che è in linea con le disposizioni contenute nell'art 10 del D.L. n.44/2021 che individua modalità semplificate per la gestione dei concorsi;

Richiamati altresì:

- le “Linee guida sulle procedure concorsuali” del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 24/4/2018;
- il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia;
- le norme specifiche del D.Lgs. n. 165/2001 in materia di procedure selettive oltre che la L. n.56/2019 (Decreto concretezza);

Visto l'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017 che consente alle Pubbliche Amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, di attivare nel triennio 2020-2022 procedure selettive per le progressioni tra le aree/categorie riservate al personale interno di ruolo nei limiti del 30% delle nuove assunzioni consentite per la relativa categoria nei piani dei fabbisogni;

PERSONALE DIRIGENTE

Richiamata la propria deliberazione n. 237 del 31/5/2022 avente ad oggetto “Modifica parziale del Regolamento di Organizzazione e del Sistema Direzionale dell'Ente” con cui sono state apportate integrazioni e modifiche all'assetto dirigenziale che prevederà, con decorrenza 1/11/2022, n. 29 posti di dirigente;

Dato atto che con la deliberazione sopracitata l'Amministrazione si propone anche i seguenti obiettivi gestionali:

- rafforzamento dell'assetto direzionale dell'Ente a fronte del calo dei dirigenti cessati o che

cesseranno nel corso del mandato del Sindaco attraverso percorsi di assunzione a tempo indeterminato;

- riduzione del numero dei dirigenti a tempo determinato, in particolare extra dotazione organica, assunti ai sensi dell'art 110, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000;

Ricordato anche che nel DUP - Sezione Operativa 2020-2022 è contenuta, al punto 2.2, la "Programmazione del fabbisogno del personale", nella quale si afferma, tra l'altro, che vi è la necessità di mettere in atto azioni di natura organizzativa e gestionale riferite al sistema direzionale dell'Ente che ha visto, nel periodo di mandato, un progressivo calo del numero dei dirigenti a seguito di pensionamenti, solo in minima parte sostituiti;

Dato atto della necessità di procedere all'assunzione di tre figure dirigenziali a tempo indeterminato e più precisamente, una nell'Area Amministrativa e due nell'Area Tecnica;

Dato atto che, come riportato nell'allegato D, si procederà alla copertura del posto di dirigente dell'Area Amministrativa tramite scorrimento di graduatoria valida approvata con determinazione della Direttrice Generale n. 2913 del 9/12/2021, mentre per la copertura dei due posti dell'Area Tecnica si procederà, per uno tramite selezione da bandire e per l'altro tramite scorrimento della graduatoria approvata dal Comune di Bologna con cui è stata sottoscritta apposita convenzione approvata con propria deliberazione n. 385 del 28/7/2020, trattandosi, quest'ultima, di professionalità analoga a quella ricercata dal Comune di Modena relativamente all'area tecnica;

Richiamate le proprie deliberazioni n. 387 del 5/7/2019 e n. 119 del 17/3/2020 con le quali è stato definito di procedere, tra gli altri, all'assunzione del dirigente del Servizio Amministrativo e Protezione Civile presso l'area della Polizia Locale mediante la stipula di un contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 2 del D.Lgs. n. 267/2000;

Richiamata, inoltre, la determinazione del Direttore Generale n. 10 del 19/5/2020 con la quale si è proceduto alla stipula del predetto contratto individuale con la dott.ssa Annalisa Giunti, riconoscendo un'indennità annua lorda pari ad euro 26.024,40 nonché gli eventuali aggiornamenti definiti nei successivi CCNL del personale con qualifica dirigenziale;

Preso atto che, in applicazione degli aumenti intervenuti con il successivo CCNL sottoscritto il 17/12/2020, nonché i contratti integrativi decentrati del Comune di Modena, l'attuale indennità ad personam lorda annua ammonta ad euro 26.621,73;

Considerato che il Dirigente del settore Polizia Locale, Sicurezza Urbana e Protezione Civile, con lettera prot. n. 203292/2022, ha evidenziato che la funzione di Responsabile della Protezione civile è stata progressivamente potenziata, aggiungendo alla gestione delle contingenze emergenziali, anche funzioni di previsione, pianificazione e prevenzione o mitigazione del danno, proponendo il riconoscimento di un aumento dell'indennità ad personam;

Ritenuto pertanto opportuno, in considerazione delle maggiori responsabilità attribuite a tale figura, riconoscere un'indennità ad personam lorda annua pari ad euro 32.823,12, compresa la quota relativa alla temporaneità del rapporto con decorrenza dall'1/7/2022;

PERSONALE DEL COMPARTO

Sulla base delle capacità assunzionali dell'Ente come sopra delineate e dell'esigenza di garantire un apporto assunzionale costante nel tempo, pur a fronte dell'incertezza di entrate stabili,

si rende necessario individuare le priorità di copertura di posti vacanti rispetto alle assunzioni a tempo indeterminato;

In premessa si dà atto che sui profili professionali più operativi e gestionali (quali Operatori Sociali Sanitari, Operai, Esecutori educativi e di servizio) è necessario operare la scelta temporanea di non copertura, considerato che la ricerca di personale idoneo su tali profili è divenuta complessa e a ciò si aggiunge che la tipologia delle funzioni svolte e l'allungamento della vita lavorativa determinano il fenomeno della inidoneità alle mansioni con la conseguente necessità di ricollocare tale personale ad altre mansioni di tipo trasversale, determinando un depauperamento delle competenze professionali a discapito in parte del livello dei servizi; ciò è dimostrato dai dati statistici oltre che dalle evidenze sul livello delle competenze professionali, soprattutto in ambito informatico, acquisite dal personale ricollocato che non risultano totalmente apprese nonostante la formazione sul campo .

Alla luce di quanto indicato, si definisce il seguente quadro delle priorità rispetto alle assunzioni a tempo indeterminato:

- continuare a garantire la copertura e il potenziamento all'interno dell'Ente delle figure di categoria D per lo svolgimento delle funzioni di controllo e coordinamento della struttura in tutti i Settori, favorendo anche percorsi di progressione verticale in una logica di valorizzazione del personale interno e autorizzando la dirigente del Settore Risorse Umane e Affari istituzionali a procedere alla copertura degli eventuali ulteriori posti di cat. D dell'area sociale (Assistenti Sociali) che si renderanno vacanti nel limite di due, per garantire la continuità negli interventi di rafforzamento delle attività dei servizi sociali, ai servizi di inclusione e contrasto della povertà;
- prevedere numerose figure di cat. C con diversi profili professionali, con prevalenza nell'area amministrativa, al fine di sopperire alle gravi carenze di personale che si riscontrano in tutti i Settori dell'Ente e consentire la gestione dei servizi rivolti ai cittadini e alle imprese;
- trasformazione in assunzioni a tempo indeterminato, mediante le apposite procedure previste dal Regolamento sulle modalità di accesso all'Ente e sulle procedure selettive, dei dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro in scadenza, assunzioni già previste nei precedenti piani occupazionali e già finanziate nel bilancio del personale per l'anno 2021 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 a tempo parziale per esigenze straordinarie o impellenti tenuto conto che lo stesso può essere considerato escluso dal D.L. n. 36/2022, non essendo esigenza strutturale;
- necessità di dare copertura, al fine di garantire la sicurezza della città, ai posti nell'area della vigilanza di cat. C e cat. D previsti nell'Allegato D del presente atto, autorizzando la dirigente del Settore Risorse Umane e Affari istituzionali a procedere alla copertura degli eventuali ulteriori posti che si renderanno vacanti;
- consentire le mobilità in uscita di personale ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n.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;

Considerato, infine, che le procedure di reclutamento del personale si presentano particolarmente complesse in considerazione delle disposizioni che obbligano all'utilizzo di strumentazioni informatiche nello svolgimento delle prove e al ricorso a procedure a distanza, si conferma l'autorizzazione 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;

Dato atto altresì che, per tutte le motivazioni sopra indicate, l'Amministrazione ha elaborato il Piano Occupazionale 2022/2023 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 relative modalità di copertura;

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO (rif. Allegato E)

Visto che dal confronto con i dirigenti dei Settori dell'Ente è emersa la necessità di procedere all'assunzione di una figura di cat. D nell'area Amministrativa a tempo determinato presso il Settore Pianificazione e Sostenibilità Urbana, ai sensi dell'art. 110, comma 2, del D.Lgs. n.267/2000, prevedendo un'indennità ad personam annua lorda pari ad euro 10.000 che assorba tutto il salario accessorio, compresi lo straordinario e gli eventuali incentivi per funzioni tecniche;

Richiamata la propria deliberazione n. 631 del 23/11/2021 avente ad oggetto "Ulteriore integrazione piano del fabbisogno 2021-2023 e integrazione piano occupazionale 2021-2022" con la quale, tra l'altro, è stata prevista l'assunzione a tempo determinato di n. 5 Istruttori Direttivi Tecnici e n. 2 di Istruttori Direttivi economico/finanziari - categoria D, esigenze riportate nel prospetto Allegato E della delibera stessa al fine di realizzare i progetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) cui è titolare il Comune di Modena e altre esigenze dell'ente;

Dato atto che la graduatoria approvata con determinazione dirigenziale n. 732 del 3/5/2022 a conclusione della procedura di reclutamento del suddetto personale di cat. D "Istruttori Direttivi Tecnici" è appena sufficiente per coprire il fabbisogno del Servizio edilizia nell'evasione delle pratiche e/o certificazioni richieste da privati e imprese ai fini del riconoscimento delle agevolazioni Ecobonus, Bonus facciate e Superbonus 110%;

Valutato pertanto opportuno proporre nuovi bandi per l'assunzione di figure dell'area tecnica a tempo determinato da destinare alla nuova Unità di progetto per l'attuazione degli interventi del PNRR presso la Direzione Generale, ai sensi dell'art. 110, comma 2, del D.Lgs. n.267/2000, prevedendo un'indennità ad personam annua lorda pari ad euro euro 10.000 quale incentivo alle politiche di reclutamento;

Dato atto che tale indennità ad personam sarà onnicomprensiva di tutto il salario accessorio, compresi lo straordinario e eventuali incentivi per funzioni tecniche;

Considerato che la graduatoria per assunzioni a tempo determinato di Istruttori Amministrativi cat. C approvata con determinazione n. 1365 del 24/7/2020 è in scadenza, e che, quindi, si rende necessario autorizzare la Dirigente del Settore Risorse Umane e Affari Istituzionali a predisporre una nuova, anche con modalità semplificate, per sopperire alle esigenze temporanee ed eccezionali dei diversi Settori dell'Ente;

Considerata, inoltre, la necessità di confermare anche per l'anno scolastico 2022/2023 la vigenza della graduatoria per assunzioni a tempo determinato di Insegnante Scuola Infanzia approvata con determinazione dirigenziale n. 4 del 4/1/2019 al fine di consentire le sostituzioni di

personale assente con conservazione del posto o sopperire alle esigenze legate ai posti vacanti per garantire la continuità dei servizi, autorizzando la Dirigente del Settore Risorse Umane e Affari Istituzionali a predisporre una nuova, anche con modalità semplificate e, nelle more dell'espletamento, autorizzare la Dirigente del Settore Servizi educativi ad accettare domande in carta libera di candidature di assunzioni a tempo determinato anche per assunzioni di educatori di infanzia, sempre per garantire la continuità dei servizi;

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.207290 del 09/06/2022) ai fini dell'accertamento di legge di cui all'art. 19, comma 8, L. n.448/2001;

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

Visto il parere favorevole della Dirigente Responsabile del Settore Risorse Umane e Affari istituzionali dott.ssa Lorena Leonardi, 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 D.Lgs. n. 267/2000, T.U. Ordinamento EE.LL.;

Visto il parere favorevole della Direttrice Generale dott.ssa Valeria Meloncelli, espresso relativamente alle assunzioni di personale dirigenziale, 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 favorevoli espressi in forma palese;

D e l i b e r a

Per quanto attiene la programmazione del fabbisogno di personale 2022-2024:

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

1) soppressione dei seguenti 3 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, con decorrenza 1/7/2022:

- n. 2 posti di Istruttore Amministrativo cat C e n. 1 posto di Esecutore Tecnico cat. B1 in considerazione della decisione di affidare ad un soggetto esterno la gestione dell'Archivio di

Deposito, viste le economie di gestione che tale scelta determina, come dimostrato dalla relazione del Dirigente del Settore Smart City posta agli atti (prot.n. 188326 del 24/05/2022);

2) soppressione dei seguenti 12 posti, con decorrenza 1/9/2022, in considerazione della decisione di dare in gestione alla Fondazione Cresciamo il Nido d'Infanzia Parco XXII Aprile e la Scuola d'Infanzia San Remo, come già definito con propria deliberazione n. 737/2021, a conclusione del percorso già avviato e approvato dal Consiglio Comunale con le deliberazioni n. 16/2021 e 17/2021 in sede di approvazione della nota di aggiornamento al DUP e del Bilancio di previsione 2021-2023, viste le economie di gestione che tale scelta determina, come dimostrato dalla relazione della Dirigente del Settore Servizi educativi e Pari Opportunità, posta agli atti (prot. n. 760/2021):

- n. 6 posti di Istruttore Educativo - posizione di lavoro Educatore Infanzia cat. C
- n. 6 posti di Istruttore Educativo - posizione di lavoro Insegnante Scuola Infanzia cat. C

3) soppressione, sempre con decorrenza 1/9/2022, dei seguenti 7 posti in considerazione della decisione di ampliare ulteriormente la gestione in appalto del servizio di pulizie e assistenza e del servizio mensa, viste le economie di gestione che tale scelta determina, come dimostrato dalla relazione della Dirigente del Settore Servizi Servizi educativi e Pari Opportunità, posta agli atti (prot. n. 202975/2022):

- 2 posti part - time di Operatore Educativo cat. A
- 2 posti di Esecutore Educativo cat. B1
- 2 posti part - time di Esecutore Educativo cat. B1
- 1 posto di Collaboratore di Servizio/ai servizi di cucina cat. B3

4) soppressione di 2 posti di Operatore di servizio cat. A in considerazione delle mutate esigenze dell'Ente, come da confronto con i dirigenti di Settore, e del superamento del profilo professionale;

5) trasformazione dei seguenti 17 posti vacanti per l'esigenza di cogliere i cambiamenti di processi organizzativi e gestionali e per far fronte a nuove esigenze all'interno dell'Ente:

n. 1 posto	da Esecutore di servizio cat B1	in Collaboratore tecnico cat. B3
n. 2 posti	da Collaboratore amministrativo cat. B3	in Istruttore amministrativo cat. C
n. 4 posti	da Collaboratore sociale cat. B3	in Istruttore amministrativo cat. C
n. 3 posti	da Istruttore sociale cat. C	in Istruttore direttivo amministrativo cat. D
n.1 posto	da Istruttore direttivo comunicazione cat. D	in Istruttore direttivo amministrativo cat. D
n.3 posti	da Funzionario amministrativo cat. D (ex cat. D3)	in Istruttore direttivo amministrativo cat. D
n.2 posti	da Funzionario tecnico cat. D (ex cat. D3)	in Istruttore direttivo tecnico cat. D
n.1 posto	da Funzionario informatico cat. D (ex cat. D3)	in Istruttore direttivo amministrativo cat. D

6) istituzione dei seguenti 2 posti per l'esigenza di potenziare le funzioni di coordinamento e controllo sia in ambito amministrativo che tecnico a fronte delle innumerevoli novità normative dell'ultimo semestre oltre che a seguito dell'adozione del Piano Urbanistico Generale (PUG):

- 1 posto di Istruttore direttivo amministrativo cat. D
- 1 posto di Istruttore direttivo tecnico - posizione di lavoro Pianificatore cat. D;

- di approvare pertanto la dotazione organica complessiva alla data di approvazione della presente deliberazione pari a 1486 posti articolati per categoria e profilo come riportati nell'allegato A, che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

- 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 61.357.101,73 e rispetta il limite stesso, come da prospetto allegato B, parte integrante e sostanziale del presente atto;

- 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 2022/2024, rispetto alla quale viene definito il presente stralcio del piano occupazionale 2022/2023, tenendo conto dei posti effettivamente finanziati in bilancio e degli altri vincoli normativi;

- 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 Dirigente del Settore Risorse Umane e Affari Istituzionale prot. n. 204067 del 7/6/2022, posta in atti e trasmessa alla Giunta Comunale che la conferma;

- 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 2022/2023:

- di dare atto:

1) che il Comune di Modena, dai calcoli riferiti all'anno 2021 e riportati nel prospetto Allegato C, parte integrante e sostanziale del presente atto, si colloca al di sotto del valore soglia della propria fascia demografica riscontrando un rapporto pari al ed è, quindi, collocato tra i Comuni "virtuosi" 25,64%;

2) che dall'applicazione dei criteri di calcolo indicati in premessa, per l'anno 2022 il Comune di Modena si colloca sempre al di sotto della propria fascia demografica con un rapporto pari al 27,36%;

3) che con le ulteriori scelte di diversa gestione dei servizi sopra indicate nella parte relativa alla "Programmazione triennale del fabbisogno 2022-2024", si intende garantire, per il Comune di Modena, il mantenimento del rispetto del parametro della sostenibilità finanziaria anche per gli anni futuri;

- di approvare, per le motivazioni esposte in premessa e che si intendono integralmente riportate, lo stralcio al piano occupazionale 2022/2023 riportato nell'Allegato D, parte integrante e sostanziale del presente atto;

- di dare atto che l'Allegato D riporta per categoria e profilo le esigenze assunzionali a tempo indeterminato e con contratto di formazione lavoro, con la specifica delle assunzioni già autorizzate - e non ancora attuate - con i piani occupazionali precedenti e delle nuove esigenze, comprese le note esplicative riportate per maggior chiarezza espositiva che individuano le modalità di copertura e le riserve da applicare nelle procedure concorsuali; tali riserve verranno definite numericamente al momento della pubblicazione dei bandi, effettuando le procedure necessarie anche rispetto al Centro per l'impiego disabili;

- di valorizzare le professionalità interne favorendo i passaggi tra categorie dei dipendenti, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 22, comma 15 del D.Lgs. n. 75/2017;

- di confermare di avvalersi della possibilità di cui all'art. 3, comma 8, della Legge 19/6/2019 n. 56 che consente alle pubbliche amministrazioni fino al 31/12/2024 di procedere a bandire concorsi e, conseguentemente ad assumere, senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e cioè la mobilità esterna tra Enti che, comunque, potrà essere esperita come modalità di copertura di posti vacanti;

- di consentire le mobilità in uscita di personale ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n.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;

- 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;

- di autorizzare, per le motivazioni indicate in premessa e che si intendono qui trascritte, la dirigente del Settore Risorse Umane e Affari Istituzionali:

= a bandire le selezioni e a procedere con le assunzioni previste nell'allegato D in coerenza con le previsioni di bilancio e tenuto conto delle disposizioni normative vigenti e/o a stipulare convenzioni con altre amministrazioni per l'utilizzo delle medesime graduatorie;

= a procedere alla copertura degli eventuali ulteriori posti di cat. D dell'area sociale (Assistenti Sociali) che si renderanno vacanti nel limite di due, per garantire la continuità negli interventi di rafforzamento delle attività dei servizi sociali, ai servizi di inclusione e contrasto della povertà;

= a procedere alla copertura, al fine di garantire la sicurezza della città, ai posti nell'area vigilanza di cat. C e cat. D previsti nell'Allegato D della presente integrazione nonché agli eventuali ulteriori posti che si renderanno vacanti, autorizzando la dirigente del Settore Risorse Umane e Affari istituzionali a procedere alla copertura degli eventuali ulteriori posti che si renderanno vacanti;

= a trasformare in assunzioni a tempo indeterminato, mediante le apposite procedure previste dal

Regolamento sulle modalità di accesso all'Ente e sulle procedure selettive, i contratti dei dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro in scadenza, già previsti nei precedenti piani occupazionali e già finanziati nel bilancio del personale per l'anno 2021 e seguenti;

= a favorire i processi di reinserimento del personale dichiarato inidoneo definitivo allo svolgimento delle mansioni di appartenenza su posti vacanti, compatibilmente con le esigenze organizzative e la situazione di bilancio;

= 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;

= a procedere alle assunzioni con contratto di lavoro flessibile, come da Allegato E alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, nonché ad assunzioni a tempo determinato nei vari profili professionali ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015 sia per far fronte ad esigenze di carattere temporaneo o eccezionale sia per la copertura di posti vacanti, al fine di garantire le sostituzioni e 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 procedere alle suddette assunzioni utilizzando le graduatorie vigenti a tempo indeterminato o determinato, o graduatorie di altri enti;

= a bandire, per le motivazioni in premessa indicate e che si intendono qui trascritte, una nuova graduatoria per l'assunzione a tempo determinato, anche con modalità semplificate, di Istruttori Amministrativi cat. C per sopperire alle esigenze temporanee ed eccezionali dei diversi Settori dell'Ente;

= a confermare anche per l'anno scolastico 2022/2023 la vigenza della graduatoria per assunzioni a tempo determinato di Insegnante Scuola Infanzia approvata con determinazione dirigenziale n. 4 del 4/1/2019 al fine di consentire le sostituzioni di personale assente con conservazione del posto o sopperire alle esigenze legate ai posti vacanti per garantire la continuità dei servizi, a bandirne una nuova, anche con modalità semplificate e, nelle more dell'attuazione di autorizzare la Dirigente del Settore Servizi educativi ad accettare domande in carta libera di candidature di assunzioni a tempo determinato, sempre per garantire la continuità dei servizi;

= a ricorrere all'istituto del comando a tempo parziale per esigenze straordinarie o impellenti tenuto conto che lo stesso può essere considerato escluso dal D.L. n.36/2022, non essendo esigenza strutturale;

- di autorizzare la Direttrice Generale relativamente all'area dirigenziale, per le motivazioni riportate in premessa che si intendono trascritte:

= alla copertura del posto di dirigente dell'Area Amministrativa tramite scorrimento di graduatoria valida approvata con determinazione della Direttrice Generale n. 2913 del 9/12/2021;

= alla copertura dei due posti dell'Area Tecnica, per uno tramite selezione da bandire e per l'altro tramite scorrimento della graduatoria approvata dal Comune di Bologna con cui è stata sottoscritta apposita convenzione approvata con propria deliberazione n. 385 del 28/7/2020 trattandosi, quest'ultima, di professionalità analoga a quella ricercata dal Comune di Modena relativamente

all'area tecnica;

= a stipulare eventuali convenzioni con altre amministrazioni per l'utilizzo delle medesime graduatorie;

= all'adeguamento del contratto individuale della Dirigente dott.ssa Annalisa Giunti prevedendo un'indennità ad personam annua lorda pari ad euro 32.823,12, compresa la quota relativa alla temporaneità del rapporto con decorrenza 1/7/2022;

- 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

Per l'urgenza di procedere all'attivazione delle procedure per le assunzioni di personale anche al fine di garantire i servizi alla persona;

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

Ad unanimità di voti favorevoli 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 Vice-Segretario Generale

MARCHIANO' LUISA