



Provincia di Modena

IL PRESIDENTE

Atto numero 227 del 14/12/2023

OGGETTO: APPROVAZIONE SECONDA INTEGRAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025 COMPRESO NEL DUP E NEL PIAO 2023/2025..

Con l'articolo 6, comma 5 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 è stato introdotto il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) di durata triennale.

Il DPR n. 81 del 24/06/2022 individua i Piani assorbiti dal PIAO: Piano della performance, Piano di prevenzione della corruzione, Piano dei fabbisogni del personale, Piano organizzativo per il lavoro agile, Piano delle azioni positive.

Con il D.M. 132 del 30 giugno 2022 è stato adottato il regolamento che definisce il contenuto del PIAO. Il decreto sottolinea che il PIAO deve essere coerente con i documenti di programmazione finanziaria che ne costituiscono il necessario presupposto strategico e operativo.

La Commissione Arconet nella seduta del 18 gennaio 2023 precisa che nella SeO parte seconda del DUP, il Piano dei fabbisogni di personale viene mantenuto ma non fa riferimento alla programmazione del personale ma bensì è comprensivo delle sole risorse finanziarie che devono rispettare i limiti di spesa e la capacità assunzionale dell'Ente. L'esplicitazione di tali risorse è il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale nel bilancio di previsione e per la predisposizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale contenuto nel PIAO contenente il dettaglio delle figure professionali necessarie a soddisfare il fabbisogno di personale approvato nel DUP.

Il DUP 2023-2025 è stato approvato con delibera di consiglio n. 103 del 12.12.2022.

Il PIAO 2023-2025 è stato approvato con atto del Presidente n. 18 del 25.01.2023.

A seguito di monitoraggio semestrale si è reso necessario apportare variazioni al PIAO approvate con atto n. 153 del 04.09.2023 ed in particolare:

- nella sottosezione Valore pubblico – Elenco procedure da semplificare e reingegnerizzare
- nella sottosezione Performance
- nella sottosezione Organizzazione del lavoro agile
- nella sottosezione Struttura organizzativa e Formazione del personale
- nella sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale. La programmazione assunzionale 2023-2025 è stata integrata a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione anno 2022 che ha modificato i limiti finanziari sulla spesa di personale e per sopravvenute esigenze organizzative e di carattere temporaneo ed eccezionale. Tali integrazioni approvate già con atto del Presidente n. 110 del 15/06/2023 sono state recepite nel documento sopracitato divenendone parte integrante del PIAO.

Il rispetto delle condizioni previste per poter procedere alle assunzioni passa dall'approvazione dei documenti programmatori sopra evidenziati e da altri fattori quali:

- con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 26 del 28/04/2023 è stato approvato il Rendiconto della gestione 2022 ed è stato attestato il rispetto dei vincoli di finanza pubblica per l'anno 2022;
- la relazione allegata al rendiconto di gestione per l'anno 2022 in cui il Collegio dei Revisori dei Conti ha evidenziato:
 - la salvaguardia degli equilibri finanziari;
 - il rispetto dei limiti relativi alla spesa del personale ai sensi dell'art. 1, c. 557 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 e successive modificazioni con riferimento alla media del triennio 2011-2013;
 - il rispetto del parametro contenuto nell'art. 9, c. 28 del D.L. 30 maggio 2010, n. 78, che per le province ai sensi della disposizione speciale contenuta nell'art. 1 comma 847 della legge 205/2017 è pari al 25% della spesa sostenuta per lavoro flessibile nel 2009. Tale limite è stato innalzato al 50% per effetto dell'art. 17 c. 1ter del D.L. 162/2019 come convertito dalla L. n. 8 del 28/2/2020. Per effetto del comma 562 della L. 234/2021 le suddette disposizioni sono state abrogate e pertanto il limite del lavoro flessibile corrisponde come per gli altri enti territoriali al 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009.
- il rispetto dei limiti costituiti dal rapporto medio dipendenti/popolazione previsto dal D.M. 18 novembre 2020 che per la classe demografica della Provincia di Modena è previsto in 1/989 e pertanto i dipendenti dell'ente non possono superare indicativamente le 708 unità;
- con atto del Presidente n. 189 del 23/10/2023 è stata effettuata la procedura di rilevazione delle eccedenze ai sensi di quanto previsto dall'art. 33 del decreto legislativo 165/2001;
- l'ente è in regola con gli obblighi della gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica ai sensi dell'art. 9 del D.L. 185/2008;
- con atto del Presidente n. 230 del 31/12/2021 la Provincia di Modena ha approvato il Piano triennale delle azioni positive 2022-2024, e con atto del Presidente n. 18 del 25.01.2023 il Piano 2023-2025 ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006;
- con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 104 del 12/12/2022 è stato approvato il Bilancio pluriennale 2023/2025;
- con atto del Presidente n. 1 del 09/01/2023 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione comprensivo del Piano della Performance per il triennio 2023/2025;
- con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 59 del 29/09/2023 è stato approvato il Bilancio Consolidato dell'esercizio 2022;
- il bilancio di previsione 2023/2025, il rendiconto della gestione dell'anno 2022 e il bilancio consolidato dell'anno 2022 sono stati trasmessi entro il termine di 30 giorni alla BDAP.
In relazione al fatto che:
 - l'art. 39, al comma 1 della Legge 27/12/1997 n. 449 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 68/99 e che il comma 19 prevede, per gli enti locali, l'adeguamento dei propri ordinamenti ai principi suddetti finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;
 - l'art. 19 comma 8 della Legge 448/2001 dispone, che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva delle spese e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
 - l'art. 3 comma 10bis del D.L. 24/06/2014 n. 90 prevede la competenza del Collegio dei revisori sulla verifica del rispetto delle prescrizioni sopra riportate con particolare riferimento alla riduzione della spesa di personale prevista dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
 - l'obbligo di programmazione in materia di assunzione per il personale è altresì sancito nel D. Lgs. 165/2001 in particolare dall'art. 6 commi 2 del D. Lgs. 165/2001 che stabilisce che 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, fermo restando che per effetto del Decreto legislativo 75/2017 tale previsione necessita di essere affinata per effetto dell'emanazione di apposite linee di indirizzo che l'art. 6 ter subordina per gli enti locali al raggiungimento di un'intesa da raggiungere in sede di conferenza unificata;

- a seguito dell'intesa raggiunta in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 13, in data 19 aprile 2018 sono state emanate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" con data 8 maggio 2018 pubblicate sulla G.U del 27/7/2018;
- con atto del Presidente n. 18 del 25/1/2023 è stato dato atto della coerenza della programmazione del personale dell'ente rispetto alle linee di indirizzo di cui sopra e contestualmente è stata definita in termini finanziari la dotazione organica dell'ente;
- l'art. 91 del D. Lgs 267/2000 prevede che gli enti locali adeguino i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12/03/1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 89 comma 5 del TUEL stabilisce che gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni e dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

LIMITI SPESA DI PERSONALE

Si evidenzia che in relazione alla previsione contenuta nell'art. 7 del DM 11/01/2022 le nuove assunzioni non rilevano ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 1 comma 557-quater della L. 27 dicembre 2006 n. 296.

Il comma 557 quater della legge 296/2006 prevede per effetto di una norma successiva (D.L. 90/2014) che ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione in parola. La media, pertanto, delle spese di personale sostenute da prendere a riferimento è quella relativa al triennio 2011/2013.

Tale limite di spesa è stato certificato attraverso il Questionario SIQUEL relativo al rendiconto di gestione relativo all'anno 2014, nel modo seguente:

	Media 2011/2013 - Impegni
Spese intervento 01	23.015.016,42
Spese intervento 03	633.185,87
Spesa intervento 07	1.580.177,57
Totale Spesa personale (A)	25.228.379,87
- Componenti escluse (B)	3.980.847,58
Componenti assoggettate al limite (A) – (B)	21.247.532,29

A seguito del trasferimento delle funzioni e del personale per effetto della legge 56/2014 e della legge regionale 13/2015 è stato rideterminato il limite di spesa del triennio 2011/2013 come segue:

	Media 2011/2013 - Impegni
Spese macroaggregato 101	14.820.607,51
Spese macroaggregato 103	407.742,45
Irap macroaggregato 102	1.020.127,78
Totale spesa di personale (A)	16.248.477,74
(-) Componenti escluse (B)	2.864.046,36
(-) Altri componenti escluse:	
Di cui rinnovi contrattuali	
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (A – B)	13.384.431,38
(ex art. 1, comma 557, legge 296/2006)	

Dall'esame dell'ultimo rendiconto approvato risultano le seguenti risultanze e pertanto il rispetto del limite in parola:

	Rendiconto 2022	
Spese macroaggregato 101	€	9.357.888,57
Spese macroaggregato 103	€	98.120,65
Irap macroaggregato 102	€	549.036,66
Totale spesa di personale (A)	€	10.005.045,88
(-) Componenti escluse (B)	€	1.095.686,57
(-) Altri componenti escluse:		
Di cui rinnovi contrattuali		
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (A – B)	€	8.909.359,31
(ex art. 1, comma 557, legge 296/2006)		

CAPACITA' ASSUNZIONALI

L'art. 33, comma 1bis del cosiddetto "Decreto Crescita" (decreto-legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019 n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020 n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019 n. 162 c.d. Milleproroghe) ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo con riferimento alla disciplina applicabile alle province viene di seguito riportato:

"1-bis."A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane 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 di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro per la 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 della presente disposizione sono individuati 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 le province e le città metropolitane 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. Le province e le città metropolitane 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 cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

Il Decreto Ministeriale 11 gennaio 2022 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 28 febbraio 2022 "Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane" è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 1bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

La circolare emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni contiene principi applicabili anche alle Province.

Si prende atto che la Provincia di Modena visti i valori soglia indicati dal DM 11 gennaio 2022 ai sensi di quanto previsto dall'art. 4 è collocata nella fascia demografica oltre i 700.000 abitanti e pertanto il valore soglia di virtuosità del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti previsto è pari al 13,9%.

Si evidenzia inoltre che l'art. 5 del suddetto decreto prevede l'incremento della spesa di personale finalizzato ad assunzioni a tempo indeterminato per 22% per l'anno 2022, per il 24% per l'anno 2023 e 25% per l'anno 2024.

Dato atto che la spesa di personale di riferimento alla data di approvazione del piano dei fabbisogni 2023/2025 si riferisce – ex deliberazione Corte dei Conti Emilia Romagna n. 55/2020 - all'ultimo rendiconto approvato ovvero al rendiconto per l'anno 2022.

Atteso che l'ex circolare esplicativa del Ministro per la pubblica Amministrazione dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno verificando/conteggiando la spesa personale e le entrate della Provincia di Modena (dati rendiconto 2022 con ricompresa tra la spesa di personale e le entrate dell'Ente), l'ente ha un rapporto pari al 12,27%, senza tener conto degli arretrati contrattuali riferiti agli anni precedenti.

CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO	
	PTFP 23/24/25
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	9.392.744,99
Denominatore (MEDIA ENTRATE)	76.563.398,10
Percentuale	12,27%

Tenuto conto che per effetto dell'art. 3 c. 4 del D.L. 36/2022 gli arretrati contrattuali riferiti ad anni precedenti non rilevano ai fini del valore soglia e che con riferimento alla specifica voce del piano dei conti U.O. 1.01.01.01.01.001 che per l'anno 2022 è pari ad euro 219.429,76 si rileva conseguentemente che la spesa di personale a tale fine ammonta ad euro 9.173.315,23 e che conseguentemente il rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre anni è pari al 11,99%.

Di seguito dettaglio della spesa di personale ed entrate correnti:

ENTRATE CORRENTI TRIENNIO E FCDE			
	2020	2021	2022
Titolo 1	53.542.615,17	56.717.065,17	53.864.261,14
Titolo 2	21.750.476,55	9.062.838,18	23.668.322,68
Titolo 3	4.622.391,51	2.676.132,51	3.959.451,53
TOTALE ENTRATE	79.915.483,23	68.456.035,86	81.492.035,35
FCDE (assestato) 2022			57.786,71
DENOMINATORE (MEDIA) - FCDE			76.563.398,10

La spesa di personale a seguito dell'approvazione del rendiconto della gestione 2022, che rileva è la seguente:

SPESA DI PERSONALE	2022
-U.1.01.00.00.000	9.357.888,57
U.1.01.01.01.001	-219.429,76
-U1.03.02.12.001;	
-U1.03.02.12.002;	
-U1.03.02.12.003;	34.856,42
-U1.03.02.12.999.	
TOTALE	9.173.315,23

Il rapporto, pertanto, tra entrate correnti e spese di personale è pari all'11,99% a fronte di un limite percentuale pari al 13,9%.

Prendendo a riferimento il dato contenuto nel bilancio pluriennale 2023/2025 per le singole annualità:

Annualità 2023

Stanziamiento anno 2023 (spesa di personale) confrontato con media accertato 2021, 2022 e stanziamento 2023 al netto FCDE:

SPESA DI PERSONALE	2023 (stanziamento)
-U.1.01.00.00.000	9.954.564,13
-U1.03.02.12.001;	
-U1.03.02.12.002;	
-U1.03.02.12.003;	136.935,09
-U1.03.02.12.999.	
TOTALE	10.091.499,22

ENTRATE CORRENTI TRIENNIO E FCDE			
	2021	2022	2023 (stanziamento)
Titolo 1	56.717.065,17	53.864.261,14	54.590.500,00
Titolo 2	9.062.838,18	23.668.322,68	19.565.028,56
Titolo 3	2.676.132,51	3.959.451,53	2.989.998,41
TOTALE ENTRATE	68.456.035,86	81.492.035,35	77.145.526,97
FCDE (assestato) 2023			7.281,69
DENOMINATORE (MEDIA) - FCDE			75.690.584,37

CALCOLO VALORE SOGLIA: 2023

CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE BILANCIO PLURIENNALE 2023/2025 PRIMA ANNUALITA'	
	PTFP 23/24/25
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	10.091.499,22
Denominatore (MEDIA ENTRATE)	75.690.584,37
Percentuale	13,34%

CALCOLO VALORE SOGLIA CON NEUTRALIZZAZIONE

CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE BILANCIO PLURIENNALE 2023/2025 PRIMA ANNUALITA'

	PTFP 23/24/25
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	10.091.499,22
Spesa da neutralizzare ai sensi art. 57 c. 3 septies del D.L. 104/2020 (atto n. 1983 del 15/11/2023)	186.454,52
Denominatore (MEDIA ENTRATE)	75.690.584,37
Percentuale	13,09%

		PTFP 23/24/25
a	Spesa di personale (a)	9.905.044,70
b	Entrate (b)	75.690.584,37
c	Percentuale (c)	13,9%
d	Tetto di spesa massimo teorico (d= c x b)	10.520.991,23
e	Valore massimo teorico di personale assumibile (e= d-a)	615.946,53

Annualità 2024

Stanziamiento anno 2024 (spesa di personale) confrontato con media accertato 2022, stanziamento 2023 e 2024 ENTRATE CORRENTI al netto FCDE:

SPESA DI PERSONALE	2024 (stanziamento)
-U.1.01.00.00.000	10.911.164,03
-U1.03.02.12.001;	
-U1.03.02.12.002;	
-U1.03.02.12.003;	
-U1.03.02.12.999.	
TOTALE	10.911.164,03

ENTRATE CORRENTI TRIENNIO E FCDE			
	2022	2023 (stanziamento)	2024 (stanziamento da schema di bilancio)

Titolo 1	53.864.261,14	54.590.500,00	55.500.500,00
Titolo 2	23.668.322,68	19.565.028,56	19.925.998,40
Titolo 3	3.959.451,53	2.989.998,41	2.957.874,00
TOTALE ENTRATE	81.492.035,35	77.145.526,97	78.384.372,40
Entrate da neutralizzare			226.139,03
TOTALE ENTRATE	81.492.035,35	77.145,526,97	78.158.233,37
FCDE 2024			6.207,69
DENOMINATORE (MEDIA) - FCDE			78.925.724,21

CALCOLO VALORE SOGLIA: 2024

CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE BILANCIO PLURIENNALE 2023/2025 SECONDA ANNUALITA'	
	PTFP 23/24/25
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	10.911.164,03
Spesa da neutralizzare ai sensi art. 57 c. 3 septies del D.L. 104/2020 (atto n. 1983 del 15/11/2023)	226.139,03
Denominatore (MEDIA ENTRATE)	78.925.724,21
Percentuale	13,54%

		PTFP 23/24/25
a	Spesa di personale (a)	10.685.025,00
b	Entrate (b)	78.925.724,21
c	Percentuale (c)	13,9%
d	Tetto di spesa massimo teorico (d= c x b)	10.970.675,67
e	Valore massimo teorico di personale assumibile (e= d-a)	285.650,66

Annualità 2025

Stanziamiento anno 2025 (spesa di personale) confrontato con media stanziamento 2023, 2024 2025
ENTRATE CORRENTI al netto FCDE:

SPESA DI PERSONALE	2025 (stanziamento)
--------------------	--------------------------------

-U.1.01.00.00.000	10.813.988,78
-U1.03.02.12.001;	
-U1.03.02.12.002;	
-U1.03.02.12.003;	
-U1.03.02.12.999.	
TOTALE	10.813.988,78

ENTRATE CORRENTI TRIENNIO E FCDE			
	2023 (stanziamento)	2024 (stanziamento)	2025 (stanziamento)
Titolo 1	54.590.500,00	55.500.500,00	55.500.500,00
Titolo 2	19.565.028,56	19.925.998,40	19.846.956,13
Titolo 3	2.989.998,41	2.957.874,00	1.668.386,00
TOTALE ENTRATE	77.145.526,97	78.384.372,40	77.015.842,13
Entrate da neutralizzare		226.139,03	226.139,03
TOTALE ENTRATE	77.145.526,97	78.158.233,37	76.789.703,10
FCDE 2025			6.207,69
DENOMINATORE (MEDIA) - FCDE			77.358.280,12

CALCOLO VALORE SOGLIA: 2025

CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE BILANCIO PLURIENNALE 2023/2025 TERZA ANNUALITA'	
	PTFP 23/24/25
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	10.813.988,78
Spesa da neutralizzare ai sensi art.57 c. 3 septies del D.L. 104/2020	226.139,03
Denominatore (MEDIA ENTRATE)	77.358.280,12
Percentuale	13,69%

		PTFP 23/24/25
a	Spesa di personale (a)	10.587.849,75

b	Entrate (b)	77.358.280,12
c	Percentuale (c)	13,9%
d	Tetto di spesa massimo teorico (d= c x b)	10.752.800,94
e	Valore massimo teorico di personale assumibile (e= d-a)	164.951,19

La spesa di personale relativa all'anno 2019 come da rendiconto della gestione (macroaggregato 101) è pari ad euro 9.038.880,00 e pertanto la possibilità di espansione della spesa per assunzioni a tempo indeterminato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato ammonterebbe per l'anno 2023 ad euro 2.169.331,20 e per l'anno 2024 ad euro 2.259.720,00, ma il rispetto del limite costituito dal valore soglia consentirebbe un incremento della spesa di personale di euro 1.468.997,11.

In realtà sulla base dei dati programmatori sopra rappresentati il margine di espansione della spesa sarebbe per il 2023 pari ad euro 615.946,53 che si riduce, in sede previsionale, sul 2024 ad euro 285.650,66 e ad euro 164.951,19 per l'anno 2025.

Ritenuto pertanto che in base alla suddetta percentuale la Provincia di Modena possa comunque ritenersi al momento ente virtuoso ai sensi di quanto previsto dall'art. 4 comma 1 del D.M. 11/01/2022 e pertanto può incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia prevista, fermo restando che la situazione dovrà comunque essere monitorata in relazione ai futuri incrementi contrattuali.

Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.

Dato atto che:

A. lo spazio finanziario teorico disponibile prendendo a riferimento i dati contenuti nel rendiconto approvato con atto del Consiglio n. 26 del 28/04/2023 per l'anno 2022 per nuove assunzioni della Provincia di Modena, cioè lo spazio fino al raggiungimento della soglia massima del DM, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è il seguente:

		PTFP 23/24/25
a	Spesa di personale (a)	9.173.315,23
b	Entrate (b)	76.563.398,10
c	Percentuale (c)	13,9%
d	Tetto di spesa massimo teorico (d= c x b)	10.642.312,34
e	Valore massimo teorico di personale assumibile (e= d-a)	1.468.997,11

B. poiché il legislatore, per il periodo 2023-2024 (con presunzione del medesimo importo 2024 per l'anno 2025) ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente sarebbe il seguente:

	PTFP 23/24/25	PTFP 23/24/25	PTFP 23/24/25
	(annualità 2023)	(annualità 2024)	(annualità 2025)

Spese di personale 2019	9.038.880	9.038.880	9.038.880
Percentuale di Tabella 2	24%	25%	25%
Valore massimo anno	2.169.331,20	2.259.720,00	2.259.720,00
Limite spesa di personale	11.208.211,20	11.298.600,00	11.298.600,00

In relazione al raffronto delle tabelle sopra esposte il limite massimo per la Provincia di Modena è rappresentato, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 4 comma 3 dal valore soglia e pertanto non è possibile espandere la spesa per assunzioni a tempo indeterminato fino alla spesa di euro 10.970.675,67 per l'anno 2024 e per euro 10.752.800,94 per l'anno 2025, al netto delle spese da neutralizzare.

Vista l'esigenza dell'Ente, sentiti i Dirigenti, di procedere ad approvare la programmazione 2023/2025 dell'Ente.

Rilevata la propria competenza ai sensi dell'articolo 48, comma 2, del "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" approvato con D. Lgs. 18 agosto 2000, n° 267 e successive modificazioni ed integrazioni.

Dato atto che la Provincia di Modena appartiene alla fascia demografica di cui all'art. 4 c. 1 lettera e) del D.M. 11/1/2022 e cioè province con 700.000 abitanti e oltre.

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025

Il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e finanze e con il Ministro della Salute in data 8 maggio 2018 ha emanato le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017.

Le novità introdotte dal citato decreto legislativo n. 75 del 2017 sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale.

Il piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

La giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche e l'attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, appaiono un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività. Ne deriva che, così come il ciclo di gestione della performance, declinato nelle sue fasi dall'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2009, deve svilupparsi in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell'articolo 5, comma 1, del decreto legislativo n. 150 del 2009 in "obiettivi generali", che

identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, e “obiettivi specifici” di ogni pubblica amministrazione.

Nel definire le necessità occupazionali si tiene conto degli indirizzi contenuti in due specifiche norme e cioè l’art. 3 della legge 56/2019 “Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell’assenteismo” che al comma 2 recita:

“al fine di accrescere l’efficienza dell’organizzazione e dell’azione amministrativa, le amministrazioni di cui al comma 1 predispongono il piano dei fabbisogni di cui agli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, tenendo conto dell’esigenza di assicurare l’effettivo ricambio generazionale e la migliore organizzazione del lavoro, nonché, in via prioritaria, di reclutare figure professionali con elevate competenze in materia di:

- a) digitalizzazione;*
- b) razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;*
- c) qualità dei servizi pubblici;*
- d) gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento;*
- e) contrattualistica pubblica;*
- f) controllo di gestione e attività ispettiva;*
- g) contabilità pubblica e gestione finanziaria”*

e la disposizione speciale applicabile alle province (art. 1 comma 845 della legge 205/2017 come modificata dall’art. 1, comma 889 della L. 30 dicembre 2018, n. 145) che evidenzia come prioritariamente le assunzioni devono essere destinate prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica relativamente alle figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici.

L’art. 1 comma 844 della L. 205/2017 stabilisce che le province definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali.

Considerato che con atto del Presidente n. 80 del 1/6/2021 sono state assunte determinazioni sulla riorganizzazione dell’ente attraverso le seguenti direttrici di carattere generale:

- modifica della struttura,
- semplificazione e razionalizzazione delle procedure e delle attività,
- interventi di logistica per l’efficientamento di spazi e strutture,
- razionalizzazione e implementazione dell’informatizzazione e della digitalizzazione delle procedure e delle attività, che nello specifico con particolare riferimento ai miglioramenti da apportare alle procedure e per rendere più efficace l’azione tecnico/amministrativa ai lavori pubblici, in quanto principale segmento dell’ente chiamato all’esercizio delle funzioni fondamentali previsto dalla L. 56/2014, le azioni, come anche recepite nelle modifiche al PEG possono essere sintetizzate come segue:
- necessità di avere un elenco degli operatori economici non solo per i lavori ma anche per le forniture e i servizi più ricorrenti,
- necessità di avere un elenco di professionisti per i servizi di ingegneria e architettura,
- necessità di stipulare accordi quadro, in termini esemplificativi ma non esaustivi per i lavori di manutenzione ordinaria nelle strade di montagna, pianura e nella bassa, per la segnaletica, per la manutenzione ordinaria dell’edilizia, per gli impianti elettrici e antintrusione, per il pronto intervento,
- necessità di una formazione capillare per l’utilizzo del software PBM con definizione puntuale della suddivisione degli adempimenti tra personale tecnico e amministrativo,
- necessità di una formazione specifica per il controllo dei ponti,
- necessità di una formazione specifica per gli operatori in fune durante i sopralluoghi in ambienti montani con pendii e adeguamento degli strumenti DPI,

- necessità di esternalizzare i collaudi strutturali, statico e amministrativo,
- necessità per l'area tecnica di avere personal computer più performanti con maggiore memoria,
- estensione della firma digitale a tutti i tecnici e passaggio della progettazione dalla forma cartacea alla forma digitale,
- a livello di Ente si ritiene necessario anche in considerazione del nuovo personale in ingresso effettuare corsi basilari sugli applicativi Microsoft e inerenti alla gestione della scrivania virtuale.

Alla luce di quanto sopra esposto ed in relazione ai seguenti fattori:

- completamento delle opere finanziate con il PNRR,
- riscontri celeri con riferimento alle autorizzazioni urbanistiche,
- sviluppo dei percorsi natura nell'ambito della mobilità sostenibile,
- incremento delle risorse trasferite per investimenti sia in viabilità (es. decreto ponti) che in edilizia scolastica,
- necessità crescente di assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali del territorio ed esercizio della funzione fondamentale di cui al comma 88 della L. 56/2014 di espletare concorsi e la funzione di stazione appaltante per i Comuni,
- sostituzione del personale cessato considerato strategico,
- digitalizzazione dei processi secondo le direttive AGID,
- garantire il presidio, il pronto intervento e la costante manutenzione nell'ambito della viabilità provinciale e nell'ambito ittico-venatorio,
- garantire i normali adempimenti del servizio ragioneria, in seguito alle numerose cessazioni verificatesi nell'ultimo anno in tale servizio e poter gestire e supportare l'area tecnica nelle numerose attività di programmazione, monitoraggio e rendicontazione con riferimento al PNRR.

In relazione a quanto previsto dall'art. 9 del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'ente approvato con atto del Presidente n. 198 del 12/10/2015 e s.m.i., si dovrà istituire una posizione dirigenziale collocata presso l'Area tecnica ma avente la caratteristica di unità di progetto temporanea denominata PNRR avente efficacia fino al 31/12/2016 con i compiti e le responsabilità derivanti dal dover garantire l'attuazione delle procedure di gestione, erogazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione delle risorse dedicate.

In relazione, inoltre, alla previsione contenuta nell'art. 45 del medesimo Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, sarà competenza del Direttore dell'Area tecnica procedere all'assegnazione del personale facente parte dell'unità di progetto in parola.

Alla luce di quanto sopra esposto ed in relazione alle sopravvenute esigenze determinate in relazione:

- agli sviluppi dei procedimenti relativi al PNRR, che richiedono tipologie di profili professionali maggiormente versatili e flessibili, nonché alla necessità di istituire una struttura dedicata,
- alla necessità di consolidare le strutture dei servizi dell'ente in relazione alle novità introdotte con il nuovo CCNL con particolare riferimento all'ordinamento professionale.

Al fine di consentire agli enti locali di fronteggiare le esigenze connesse ai complessivi adempimenti riferiti al PNRR e, in particolare, di garantire l'attuazione delle procedure di gestione, erogazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione delle risorse fino al 31 dicembre 2026, gli enti locali, beneficiari di tali risorse, possono affidare incarichi dirigenziali (ex art. 110, comma 1, D. Lgs. 267/2000) fino al 50% dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica.

Si ritiene di procedere ad una rimodulazione del piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025, con particolare riferimento all'annualità 2024, tenendo conto delle cessazioni intervenute e che interverranno.

A tal fine si evidenzia che i saldi sopra riportati non saranno implementati in relazione al fatto che le assunzioni previste sono finanziate da cessazioni non previste o da rimodulazioni della programmazione.

Si ritiene inoltre di procedere all'attivazione di progressioni tra le aree finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura dell'0,55% del m.s. dell'anno 2018, ai sensi dell'art. 15 del CCNL 16/11/2022.

Si evidenzia conseguentemente di non dar corso alle seguenti assunzioni già previste a bilancio:

- N. 1 unità Istruttore direttivo psicologo Area dei Funzionari e delle Elevate qualificazioni economia di spesa sull'anno 2024euro 33.351,72
- N. 2 unità Istruttore direttivo tecnico a tempo determinato Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni (atto n. 110 del 5/6/2023) economia di spesa sull'anno 2024euro 27.242,27.

Di rideterminare la data di assunzione delle assunzioni già previste e di dar atto delle economie sul bilancio dell'anno 2024 come segue:

- N. 1 unità Istruttore direttivo informatico Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni – data di assunzione 1/3/2024 con economie sull'anno 2024 pari adeuro 5.558,62,
- N. 3 unità Istruttore direttivo tecnico Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni – data di assunzione 1/2/2024 con economie sull'anno 2024 pari ad.....euro 8.457,30,
- N. 1 unità Assistente tecnico viabilità Area degli istruttori – data di assunzione 1/2/2024 con economie sull'anno 2024 pari ad.....euro 2.558,93.

Di dare atto delle economie derivanti da cessazioni successive rispetto alla predisposizione del bilancio 2024/2026 con riferimento all'annualità 2024:

- N. 1 unità Istr. tecnico cessato il 5/9/2023 Area degli Istruttori con economie sull'anno 2024 pari ad euro 31.146,75,
- N. 1 unità Istr. tecnico cessato il 1/11/2023 Area degli Istruttori con economie sull'anno 2024 pari ad euro 31.146,75,
- N. 1 unità Istruttore amministrativo cessato il 24/8/2023 Area degli Istruttori con economie sull'anno 2024 pari ad euro 30.707,17,
- N. 1 unità Istr. direttivo ingegnere che cesserà il 30/12/2023 Area dei Funzionari ed elevate qualificazioni con economie sull'anno 2024 pari ad euro 33.829,19,
- N. 1 unità di Istr. direttivo architetto che cesserà il 1/2/2024 Area dei Funzionari ed Elevate qualificazioni con economie sull'anno 2024 pari ad euro 31.010,09.
- N. 1 unità Istr. polizia locale che cesserà dal servizio il 1/2/2024 Area degli Istruttori con economie sull'anno 2024 pari ad euro 29.908,37.

Tali economie ammontano complessivamente ad euro 264.917,16.

Si sottolinea pertanto la necessità di integrare il piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 per l'annualità 2024 come segue:

- **N. 1 unità di Dirigente amministrativo ex art. 110 c. 1 del TUEL addetto alle procedure di gestione, erogazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione del PNRR dal 1 gennaio 2024 fino al 31 dicembre 2026, costo pari ad euro 91.484,89, mediante selezione pubblica;**
- **N. 2 unità di Istruttore direttivo amministrativo a tempo indeterminato area dei Funzionari ed elevate qualificazioni, mediante interpello ex art. 3bis del DL. 80/2021 da Selezione unica con decorrenza dal 1/4/2024, costo pari ad euro 50.044,76;**

- **N. 2 unità di Istruttore direttivo tecnico a tempo indeterminato Area di Funzionari ed elevate qualificazioni, mediante selezione unica ex-art. 3bis del D.L. 80/2021, con riserva per un posto ex artt. 1014 e 678 del D. Lgs. 66/2010 con decorrenza 1/2/2024, costo pari ad euro 62.020,18;**
- **N. 1 unità di Istruttore polizia locale a tempo indeterminato Area degli Istruttori, mediante passaggio diretto tra amministrazioni diverse ex art. 30 D. Lgs. 165/2001 con decorrenza 1/7/2024, costo pari ad euro 16.313,65.**

Il costo complessivo di dette assunzioni ammonta ad euro 219.863,48 con un saldo positivo di euro 45.053,68 che potranno essere utilizzate in ulteriori integrazioni o nell'ambito del PIAO.

Per effetto dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 l'assunzione del Dirigente ex art. 110 c. 1 del TUEL non rileva ai fini dei limiti del lavoro flessibile.

Tali modifiche comportano conseguentemente la modifica della dotazione organica dell'ente ai sensi di quanto previsto dal D. Lgs. 75/2015.

La copertura dei suddetti posti con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato potrà avvenire solo una volta espletate infruttuosamente le procedure di cui all'art. 34bis del D. Lgs. 165/2001.

Si evidenzia inoltre ai fini del rispetto del valore soglia che per effetto dell'art. 26 della L.R. 27/12/2018 n. 24, il costo delle assunzioni a tempo indeterminato, in relazione a quanto previsto dall'articolo 57, comma 3-septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020 n. 126, essendo finanziato integralmente da risorse provenienti da altri soggetti ed espressamente finalizzate 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, con riferimento alla lettera b).

Si precisa che le somme già previste a bilancio sono riferibili a personale che all'atto di predisposizione del bilancio era in servizio per il quale si procede con il presente atto alla relativa sostituzione in termini finanziari.

Si confermano inoltre le assunzioni a tempo indeterminato previste dai precedenti documenti di programmazione, che conseguentemente non costituiscono espansione della spesa rispetto a quanto previsto nel bilancio di previsione 2022/2024 e nello schema di bilancio 2023/2025, che con il presente atto sono oggetto di riassunzione.

LAVORO FLESSIBILE

Con riferimento al limite previsto di cui all'art. 9 c. 28 del D.L. 78/2010 si evidenzia come per effetto dell'art. 1 c. 562 della L. 234/2021 venga previsto che le province possano assumere a tempo determinato e con contratti di lavoro flessibile nel limite del cento per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, abrogando le norme che prevedono limitazioni maggiori (comma 847 dell'articolo 1 della legge n. 205/2017 e la disposizione del secondo periodo dell'art. 33, comma 1-ter del D.L. n. 34/2019).

Si dà atto che il presente atto è rispettoso del limite del 20% dei rapporti di lavoro flessibile rispetto al numero dei dipendenti a tempo indeterminato presenti (corrispondente a n. 45 in quanto i dipendenti a tempo indeterminato al 1/1/2023 erano pari a n. 227 unità).

La spesa certificata per l'anno 2009 per lavoro flessibile ammonta ad euro 1.678.182,82 e rappresenta il limite per la Provincia di Modena.

Non si ritiene in questa fase di procedere ad integrazione del piano triennale del fabbisogno del personale con riguardo al lavoro flessibile.

PROGRESSIONI TRA LE AREE

Il comma 1-bis dell'art. 52 "Disciplina delle Mansioni" del D. Lgs. 165/2001 prevede che, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

L'art. 13 comma 6 del CCNL 16/11/2022 in relazione alla progressioni tra le aree prevede che, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del suddetto CCNL e pertanto in deroga al possesso del titolo di studio previsto per l'esterno.

Con atto del Presidente n. 188 del 23/10/2023 è stato approvato il Regolamento stralcio per le progressioni tra le aree, previo confronto con le O.O.S.S. e la RSU sui criteri applicativi.

Le progressioni sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018. La Provincia di Modena si avvale della possibilità di utilizzare nell'arco del triennio considerato l'importo massimo previsto pari ad euro 36.234,91 di cui euro 20.130,11 previste nello schema di bilancio 2024/2026, annualità 2024. Il costo a regime 2025 delle progressioni sottoindicate ammonta ad euro 28.054,62.

Sentiti i dirigenti di riferimento si procede ad integrare il piano triennale del fabbisogno di personale 2023/2025 annualità 2024 come segue:

Area tecnica

- n. 1 unità al profilo di "Istruttore direttivo tecnico" Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni- Settore di attività: rendicontazioni;
- n. 1 unità al profilo di "Istr.dir. termotecnico" Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni Settore di attività: Impiantistica;
- n. 1 unità al profilo di "Istr.dir. amministrativo" Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni. Settore di attività: appalti;
- n. 1 unità al profilo di "Istr.dir. amministrativo" Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni. Settore di attività: trasporti e concessioni;
- n. 1 unità al profilo di "Istr.dir. tecnico" Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni. Settore di attività: trasporti e concessioni;
- n. 1 unità al profilo di "Istr.dir. tecnico" Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni. Settore di attività: edilizia;
- n. 2 unità al profilo di "Istr. dir. Geometra" Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni. Settore di attività: viabilità;
- n. 1 unità al profilo di "Assistente tecnico viabilità" Area degli istruttori. Settore di attività: manutenzione strade.

Area amministrativa

- n. 1 unità al profilo di "Istruttore amministrativo" Area degli Istruttori. Settore di attività: appalti;
- n. 1 unità al profilo di "Istruttore addetto infocenter" Area degli Istruttori. Settore di attività: informatica;
- n. 1 unità al profilo di "Specialista di vigilanza" Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni- Settore di attività: Polizia locale;

- n. 1 unità al profilo di “Istruttore amministrativo” Area degli Istruttori. Settore di attività: Polizia locale.

LIMITI DOTAZIONE ORGANICA

L'art. 1 comma 844 della legge 205/2017 afferma come restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56.

Il limite stabilito in occasione dell'applicazione del comma 421 della legge 190/2014 era pari ad euro 10.522.539,09.

Per effetto di quanto previsto dall'art. 17 comma 1ter del D.L. 162/2019 il comma 421 della legge 190/2014 sopra richiamato è abrogato e pertanto viene meno tale limite del 50%.

Dato atto che la programmazione triennale dei fabbisogni di personale costituisce presupposto per la rideterminazione, anche parziale della dotazione organica. La sua adozione e la connessa rideeterminazione della dotazione organica sono approvati dall'organo esecutivo.

Richiamato l'art. 89, commi 1 e 2 del D. Lgs 267/2000 in forza del quale: “Gli enti locali disciplinano, con propri regolamenti (...) l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità. La potestà regolamentare degli enti locali si esercita, tenendo conto di quanto demandato alla contrattazione collettiva nazionale, nelle seguenti materie: (...) e) ruoli, dotazioni organiche e loro consistenza complessiva (...)”.

Richiamati altresì:

- il D. Lgs 165/2001;
- il decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica avente ad oggetto: “Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA” registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477 - Pubblicata in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;
- la deliberazione della Corte dei Conti sezione regionale della Puglia, n. 111/2018/PAR che rispetto al decreto di cui sopra ha fornito interessantissime indicazioni per la redazione dei Piani triennali dei fabbisogni di personale (PTFP) ovvero che la locuzione “spesa potenziale massima” della dotazione organica, così codificata dalle linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione per gli enti locali il riferimento debba essere al contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti o 562 della legge 296/2006.

Preso atto che:

- la dotazione risulta conforme alle esigenze funzionali, organizzative, gestionali ed erogative di questa Amministrazione come confermato dai dirigenti e Responsabili, ciascuno per la propria struttura.

Si evidenzia che con riferimento alle posizioni contenute nel presente atto, non finanziate con cessazioni, costituiscono variazione alla dotazione organica precedentemente approvata.

Viste le esigenze assunzionali dell'Ente sopra dettagliate.

Il responsabile del procedimento è il Direttore dell'Area Amministrativa Dr. Raffaele Guizzardi.

Ai sensi dell'art. 13 del Regolamento europeo n. 679/2016, l'Ente Provincia di Modena, in qualità di “Titolare” del trattamento, è tenuta a fornire informazioni in merito all'utilizzo dei dati personali, consultabili nel sito internet dell'Ente:

<https://www.provincia.modena.it/servizi/urp/accessibilita-e-note-legali-del-sito/privacy/> .

Il Titolare del trattamento dei dati personali di cui alla presente Informativa è l'Ente Provincia di Modena, nella persona del Presidente della Provincia pro-tempore, con sede in Modena, Viale Martiri della libertà n. 34, CAP 41121.

L'Ente Provincia di Modena ha designato quale Responsabile della protezione dei dati la società Lepida S.c.p.A., contattabile tramite e-mail dpo-team@lepida.it oppure telefonicamente al numero 051/6338860.

L'Ente ha designato i Responsabili del trattamento nelle persone dei Direttori d'Area in cui si articola l'organizzazione provinciale, che sono preposti al trattamento dei dati contenuti nelle banche dati esistenti nelle articolazioni organizzative di loro competenza.

Il Direttore Area Amministrativa ha espresso parere favorevole rispettivamente in ordine alla regolarità tecnica e contabile in relazione al presente atto.

Per quanto precede,

IL PRESIDENTE DISPONE

- 1) di approvare, per tutte le motivazioni esposte in premessa che qui si intendono integralmente riportate, l'integrazione al Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 come indicato e motivato nelle premesse;
- 2) di stabilire che il presente atto costituisce integrazione al DUP 2023-2025 per la parte economico finanziaria e al PIAO per la parte assunzionale;
- 3) di pubblicare il presente atto nel sito istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione trasparente - Documenti di programmazione strategico-gestionale a cui si rifà il sito del Dipartimento della Funzione Pubblica – Portale PIAO;
- 4) di dare atto che col presente documento viene integrato solo il Piano triennale del fabbisogno del personale mentre le altre sezioni del DUP e del PIAO restano invariate;
- 5) di istituire ai sensi di quanto previsto dall'art. 9 del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'ente un'unità di progetto, presso l'Area tecnica, avente carattere temporaneo denominata "Unità di progetto PNRR" la cui efficacia decorrerà dalla data di assunzione del Dirigente preposto e avrà termine il 31 dicembre 2026, i cui compiti e attività sono descritte in premessa;
- 6) di dare atto che la presente programmazione integra e sostituisce per le parti incompatibili quanto precedentemente approvato con gli atti del Presidente citati in premessa n. 18 del 25.01.2023 e n. 153 del 04.09.2023;
- 7) di precisare che:
 - il presente provvedimento potrà essere oggetto di ulteriori successive integrazioni e/o modificazioni qualora intervengano nuove e/o diverse esigenze in ordine al fabbisogno di personale, rispetto ai piani acquisitivi approvati col presente atto,
 - le assunzioni previste con la presente programmazione trovano copertura finanziaria complessiva nei Macroaggregati di spesa del personale del bilancio di previsione 2023/2025 e nello schema di bilancio del triennio 2024/2026 una volta divenuto efficace,
 - nel triennio 2023/2025, con la programmazione approvata, verranno rispettati i limiti previsti dalle norme in materia di "tetto" di spesa di personale in premessa richiamate;
- 8) di dare atto che si procederà all'attuazione delle singole previsioni del presente piano previa verifica del rispetto di tutti i vincoli stabiliti dalle varie norme limitative al tempo vigenti e della copertura finanziaria nel Bilancio di previsione finanziario 2023/2025;

- 9) di dare atto che nella realizzazione della programmazione assunzionale 2023/2025 i Dirigenti competenti potranno avvalersi della possibilità di cui all'art 3, comma 8, della Legge 56/2019 ovvero: "(...) al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001(...)";
- 10) di dare atto dell'acquisizione del parere parte del Collegio dei Revisori, ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448;
- 11) di demandare al Dirigente del Servizio Personale e sistemi informativi e telematica gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento, nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti;
- 12) di informare che contro il presente provvedimento può essere presentato ricorso giurisdizionale avanti al Tribunale Amministrativo Regionale entro 60 giorni nonché ricorso straordinario al Capo dello Stato entro 120 giorni; entrambi i termini decorrenti dalla comunicazione del presente atto all'interessato.

Il Presidente
BRAGLIA FABIO

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)