



Provincia di Modena

IL PRESIDENTE

Atto numero 36 del 19/04/2024

OGGETTO: APPROVAZIONE PRIMA INTEGRAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024/2026 COMPRESO NEL DUP E NEL PIAO 2024/2026.

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 2024-2026 è stato approvato con delibera di consiglio n. 182 del 18.10.2023.

Il PIAO 2024-2026 è stato approvato con atto del Presidente n. 11 del 29.01.2024.

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. 11 del 29.01.2024 il Piao 2024-2026 ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006;
- con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 102 del 21/12/2023 è stato approvato il Bilancio pluriennale 2024/2026;
- con atto del Presidente n. 2 del 10/01/2024 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione comprensivo del Piano della Performance per il triennio 2024/2026;
- con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 59 del 29/09/2023 è stato approvato il Bilancio Consolidato dell'esercizio 2022;
- il bilancio di previsione 2024/2026, 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. 11 del 29/01/2024 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 stata rideterminata 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)		

Con atto del Presidente n. 25 del 21/03/2024 è stata approvata la proposta di schema di rendiconto relativo all'anno 2023 dalla quale risultano le seguenti spese di personale:

	Schema di Rendiconto 2023	
Spese macroaggregato 101	€	9.944.607,48
Spese macroaggregato 103	€	76.656,74
Irap macroaggregato 102	€	632.482,13
Totale spesa di personale (A)	€	10.653.746,35
(-) Componenti escluse (B)	€	1.239.190,41
(-) Altri componenti escluse:		

Di cui rinnovi contrattuali	
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (A – B)	€ 9.414.555,94
(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:

1bis. "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 ai 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 stata collocata nella fascia demografica è collocata nella fascia 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 2023.

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%.

Anche per effetto dell'approvazione dello schema di rendiconto dell'anno 2023, si registra il rispetto dei limiti di spesa di cui al DM 11/01/2022 e più precisamente:

SPESA DI PERSONALE	2023
-U.1.01.00.00.000	9.944.607,48
-U1.03.02.12.001;	
-U1.03.02.12.002;	
-U1.03.02.12.003;	106.609,88
-U1.03.02.12.999.	
TOTALE	10.051.217,36

Dalla sopra indicata spesa dovranno essere neutralizzate le seguenti tipologie di spesa:

- **Incentivi funzioni tecniche cap. 1041 e 1042 con oneri riflessi...euro 162.467,67**
(Corte dei Conti sez. regionale di controllo per la Lombardia Del. N. 73/2021, Corte dei Conti sez. regionale di controllo per l'Abruzzo Del. N. 249/2021, Corte dei Conti sez. regionale di controllo per la Liguria Del. N. 1/2022).

La spesa dovrà essere portata anche in diminuzione dell'entrata ai fini della determinazione del valore soglia.

- **Nuove assunzioni etero-finanziate (art.57 comma 3 septies D.L. 104/2020)**

Si fa riferimento alle funzioni trasferite e assegnate dalla Regione Emilia Romagna sulla base della legge 13/2015 e ss.mm.ii. per le quali sono stati trasferite previa Convenzione le relative risorse. Con atto dirigenziale n. 1983/2023 l'importo determinato a tal fine ammonta ad **euro 186.454,52**. La presente tipologia di spesa viene neutralizzata ai fini della determinazione dei limiti del valore soglia e pure scorporata dalle entrate di competenza dell'anno.

Conseguentemente la spesa di personale ai fini dei limiti di cui all'art.5 del DM 11/01/2022 diventa la seguente:

SPESA DI PERSONALE	2023
-U.1.01.00.00.000	9.944.607,48
-U1.03.02.12.001;	
-U1.03.02.12.002;	
-U1.03.02.12.003;	106.609,88
-U1.03.02.12.999.	
Incentivi funzioni tecniche	-162.467,67
TOTALE	9.888.749,69

La spesa di personale ai fini dei limiti di cui all'art. 4 del DM 11/01/2022 (valore soglia) è il seguente:

SPESA DI PERSONALE	2023
-U.1.01.00.00.000	9.944.607,48
-U1.03.02.12.001;	
-U1.03.02.12.002;	
-U1.03.02.12.003;	106.609,88
-U1.03.02.12.999.	
Incentivi funzioni tecniche	-162.467,67
Assunzioni etero-finanziate Successive al 1/1/2022	-186.454,52
TOTALE	9.702.295,17

ENTRATE CORRENTI TRIENNIO E FCDE			
	2021	2022	2023
Titolo 1	56.717.065,17	53.864.261,14	56.416.273,51

Titolo 2	9.062.838,18	23.668.322,68	20.400.314,21
Titolo 3	2.676.132,51	3.959.451,53	4.642.551,78
TOTALE ENTRATE	68.456.035,86	81.492.035,35	81.459.139,50
Spese 2023 da neutralizzare			-348.922,19
Entrate 2023			81.110.217,31
MEDIA ENTRATE			77.019.429,51
FCDE (assestato) 2023			7.868,73
DENOMINATORE (MEDIA) - FCDE			77.011.560,78

CALCOLO VALORE SOGLIA CON NEUTRALIZZAZIONE

Annualità 2023

CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE SCHEMA DI RENDICONTO BILANCIO 2023	
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	9.702.295,17
Denominatore (MEDIA ENTRATE)	77.011.560,78
Percentuale	12,60%

		Schema di rendiconto 2023
a	Spesa di personale (a)	9.702.295,17
b	Entrate (b)	77.011.560,78
c	Percentuale (c)	13,9%
d	Tetto di spesa massimo teorico (d= c x b)	10.704.606,95
e	Valore massimo teorico di personale assumibile (e= d-a)	1.002.311,78

Annualità 2024

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

	2024 (stanziamiento iniziale)
SPESEA DI PERSONALE	
-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.	
Assunzioni etero-finanziate 2024 (atto n. 1983/2023)	-226.139,03
TOTALE	10.685.025,00

ENTRATE CORRENTI TRIENNIO E FCDE			
	2022	2023	2024 (stanziamiento da schema di bilancio)
Titolo 1	53.864.261,14	56.416.273,51	55.500.500,00
Titolo 2	23.668.322,68	20.400.314,21	19.925.998,40
Titolo 3	3.959.451,53	4.642.551,78	2.957.874,00
TOTALE ENTRATE	81.492.035,35	81.459.139,50	78.384.372,40
Entrate da neutralizzare			226.139,03
TOTALE ENTRATE	81.492.035,35	81.459.139,50	78.158.233,37
FCDE 2024			6.207,69
DENOMINATORE (MEDIA) - FCDE			80.363.595,05

CALCOLO VALORE SOGLIA: 2024

CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE BILANCIO PLURIENNALE PRIMA ANNUALITA'

	PTFP 24/25/26
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)	80.363.595,05
Percentuale	13,30%

	PTFP 24/25/26
a Spesa di personale (a)	10.685.025,00
b Entrate (b)	80.363.595,05
c Percentuale (c)	13,9%
d Tetto di spesa massimo teorico (d= c x b)	11.170.539,71
e Valore massimo teorico di personale assumibile (e= d-a)	485.514,71

Annualità 2025

Stanziamiento anno 2025 (spesa di personale) confrontato con media ENTRATE CORRENTI 2023 (da schema di rendiconto), e stanziamenti 2024 2025 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.	
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

TOTALE	10.587.849,75
---------------	----------------------

ENTRATE CORRENTI TRIENNIO E FCDE			
	2023 da schema di rendiconto	2024 (stanziamento)	2025 (stanziamento)
Titolo 1	56.416.273,51	55.500.500,00	55.500.500,00
Titolo 2	20.400.314,21	19.925.998,40	19.846.956,13
Titolo 3	4.642.551,78	2.957.874,00	1.668.386,00
TOTALE ENTRATE	81.459.139,50	78.384.372,40	77.015.842,13
Entrate da neutralizzare			226.139,03
TOTALE ENTRATE	81.459.139,50	78.384.372,40	76.789.703,10
FCDE 2025			6.207,69
DENOMINATORE (MEDIA) - FCDE			78.871.530,64

CALCOLO VALORE SOGLIA: 2025

CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE BILANCIO PLURIENNALE 2024/2026 SECONDA ANNUALITA'	
	PTFP 24/25/26
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)	78.871.530,64
Percentuale	13,43%

	PTFP 23/24/25
a Spesa di personale (a)	10.587.849,75
b Entrate (b)	78.871.530,64
c Percentuale (c)	13,9%

d	Tetto di spesa massimo teorico (d= c x b)	10.963.142,75
e	Valore massimo teorico di personale assumibile (e= d-a)	375.293,00

Annualità 2026

Stanziamiento anno 2026 (spesa di personale) confrontata con media entrate (stanziamenti) 2024, 2025, 2026 al netto FCDE ultima annualità considerata.

SPESA DI PERSONALE	2026 (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.	
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
TOTALE	10.587.849,75

ENTRATE CORRENTI TRIENNIO E FCDE			
	2024 (stanziamento)	2025 (stanziamento)	2026 (stanziamento)
Titolo 1	55.500.500,00	55.500.500,00	55.500.500,00
Titolo 2	19.925.998,40	19.846.956,13	19.801.841,17
Titolo 3	2.957.874,00	1.668.386,00	1.668.386,00
TOTALE ENTRATE	78.384.372,40	77.015.842,13	76.970.727,17
Entrate da neutralizzare			226.139,03
TOTALE ENTRATE	78.384.372,40	77.015.842,13	76.744.588,14

FCDE 2026			6.207,69
DENOMINATORE (MEDIA) - FCDE			77.375.393,20

CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE BILANCIO PLURIENNALE 2024/2026 TERZA ANNUALITA'	
	PTFP 24/25/26
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)	77.375.393,20
Percentuale	13,69%

	PTFP 24/25/26
a Spesa di personale (a)	10.587.849,75
b Entrate (b)	77.375.393,20
c Percentuale (c)	13,9%
d Tetto di spesa massimo teorico (d= c x b)	10.755.179,65
e Valore massimo teorico di personale assumibile (e= d-a)	167.329,90

La spesa di personale relativa all'anno 2019 come da rendiconto della gestione (macroaggregato 101) è pari ad euro 9.038.880 e pertanto la possibilità di espansione della spesa per assunzioni a tempo indeterminato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato ammonterebbe 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 senza considerare le cessazioni intervenute successivamente alla predisposizione del bilancio di previsione 2024/2026 di euro 485.514,71.

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 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 24/25/26 (annualità 2024)	PTFP 24/25/26 (annualità 2025)	PTFP 24/25/26 (annualità 2026)
Spese di personale 2019	9.038.880	9.038.880	9.038.880
Percentuale di Tabella 2	25%	25%	25%
Valore massimo anno	2.259.720,00	2.259.720,00	2.259.720,00
Limite spesa di personale	11.298.600,00	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 11.170.539,71 per l'anno 2024 e per euro 10.963.142,75 per l'anno 2025, già considerate le spese da neutralizzare.

Vista l'esigenza dell'Ente, sentiti i Dirigenti, di procedere ad approvare l'integrazione al piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026 in relazione alle cessazioni nel frattempo intervenute.

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.

PRIMA INTEGRAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024-2026

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 nel PEG 2024/2026, nel quale vengono confermato quanto già definito nel DUP 2024/2026, nonché nel PEG pluriennale dell'anno precedente, possono essere sintetizzate come segue:

- 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 basici sugli applicativi Microsoft e inerenti alla gestione della scrivania virtuale.

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

- passaggio dalle fasi di gara a quella dei lavori PNRR
- 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.

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

- agli sviluppi dei procedimenti relativi al PNRR, che richiede tipologie di profili professionali maggiormente versatili e flessibili, nonché alla necessità di istituire una struttura dedicata.

Si prende atto di quanto definito nell'ambito dell'integrazione del piano triennale del fabbisogno approvato con atto n. 227 del 14/12/2023 sia ai fini di quanto già presente nelle previsioni del bilancio pluriennale 2024/2026 che nei calcoli sopra indicati riferibili ai limiti di spesa con la determinazione di un'economia di euro 45.053,68 che potranno essere utilizzate in ulteriori integrazioni o nell'ambito del PIAO.

Con atto del Presidente n. 11 del 29/01/2024 è stato approvato il PIAO e tali economie non sono state oggetto di utilizzo.

Si evidenzia inoltre che diviene necessario a seguito di ritardi nell'espletamento delle procedure concorsuali per effetto delle elevate adesioni per taluni profili professionali alle procedure concorsuali di procedere ad una modifica delle date di effettiva o dilazionata assunzione così come previsto nell'atto n. 227 del 14/12/2023 e n. 11 del 29/01/2024, rilevando le relative economie di spesa come segue:

DIFFERENZE	Area	PIAO	PIANO	nuova	
				decorrenza	economia
ISTR.DIRETTIVO INFORMATICO	Funzionari	01/05/2024	01/03/2024	01/06/2024	8.457,30
N. 4 ISTR.DIR. TECNICI	Funzionari	15/02/2024	01/02/2024	15/05/2024	39.467,39
N. 1 ISTR.DIR. TECNICO	Funzionari	01/07/2024	01/02/2024	15/05/2024	9.866,85
N. 1 ASSISTENTE TECNICO	Istruttori	01/02/2024	01/02/2024	01/05/2024	7.676,79
N. 1 ISTR.DIRETTIVO AMM.VO	Funzionari	01/04/2024	01/04/2024	01/05/2024	2.819,10
N. 1 ISTR. DIRETTIVO AMM.VO	Funzionari	01/04/2024	01/04/2024	01/04/2024	-
N. 1 ISTR.DIRETTIVO AMM.VO	Funzionari	01/02/2024	01/01/2024	01/04/2024	8.457,30
DIRIGENTE PNRR	Dirigente	01/03/2024	01/01/2024	01/05/2024	30.494,96
N. 1 OPERATORE SICUREZZA	Op. esperti	01/02/2024	01/01/2024	01/05/2024	8.707,44
N. 1 OPERATORE SICUREZZA	Op. esperti	01/02/2024	01/01/2024	01/03/2024	4.353,72
TOTALE					120.300,85

Tali economie ammontano complessivamente pertanto ad euro ad **euro 165.354,53**.

Si evidenzia inoltre la prossima cessazione di n. 1 Istr.dir.amm.vo appartenente all'area dei Funzionari ed EQ presso l'Area amministrativa dal 1/7/2024 per una somma di euro **16.914,59**.

Complessivamente il plafond utile ai fini della programmazione 2024/2026 annualità 2024 ammonta ad euro 182.269,12.

A fronte di quanto sopra indicato e coerentemente con le esigenze sopra evidenziate contenute nei principali documenti di programmazione dell'ente si procede all'integrazione del piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026, annualità 2024 mediante assunzione a tempo indeterminato, al costo che impatta sia sul valore soglia che sull'espansione della spesa come segue:

Numero e profilo prof.le	Area	Servizio	decorrenza	Costo
N. 2 ISTR.AMM.VO	Istruttori	Area tecnica	01/07/2024	30.707,17
N. 1 OPERATORE SICUREZZA E SORVEGLIANZA STRADALE	Op.esperto	Area tecnica	01/06/2024	16.201,81
N. 1 ISTR.AMM.VO	Istruttori	Area amm	01/07/2024	15.353,59
N. 3 ISTR.TECNICO	Istruttori	Area tecnica	01/07/2024	46.720,13
N. 1 ISTR.DIR AMM.VO	Funzionari ed eq	Area amm	01/07/2024	16.914,59
DIRIGENTE AMM.VO	Dirigente	Area amm	02/08/2024	38.118,70
Anticipazione assunzione Istr.dir. Tecnico	Funzionari	Area tecnica	01/06/2024	2.819,10
Totale costo				166.835,08

Si applica la riserva prioritaria per le forze armate di cui agli artt. 1014 e 678 del D. Lgs. 66/202010 su n. 1 posto di Istruttore tecnico area degli Istruttori.

Si procedere alla copertura dei posti sopra indicati come segue:

**-scorrimento di graduatoria per il posto di Operatore sicurezza e sorveglianza stradale,
-procedura di interpelli ai sensi dell'art. 3bis del D.L. 80/2021 per le posizioni di Istruttore amministrativo, Istr.dir.amm.vo e Istruttore tecnico,
-concorso pubblico per la posizione di Dirigente amministrativo (Appalti e Avvocatura).**

Si evidenzia inoltre che per effetto della cessazione dal servizio del Dirigente del Servizio Affari Generali e Corpo di Polizia Provinciale con decorrenza dal 31/12/2024 si procede alla relativa surroga mediante assunzione ai sensi dell'art. 110 c. 1 del TUEL con decorrenza 1/1/2025 della programmazione 2024/2026 annualità 2025, in quanto trattasi di profilo non fungibile, che dovrà tener conto di quanto previsto dalla LR. 4 dicembre 2003, n. 24.

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 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 2024/2026, 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. 46 in quanto i dipendenti a tempo indeterminato al 1/1/2024 erano pari a n. 232 unità).

La spesa certificata per l'anno 2009 per lavoro flessibile ammonta ad euro 1.678.182,82.

Il limite per le province è pari al 100% della suddetta spesa e pertanto per la Provincia di Modena ammonta ad euro 1.678.182,82.

Si ritiene in questa fase di procedere ad integrazione del piano triennale del fabbisogno del personale con riguardo al lavoro flessibile limitatamente all'assunzione di n. 1 unità al profilo di Istruttore tecnico per 36 mesi con decorrenza 1/9/2024 attraverso procedura di interpello a seguito di richiesta di aspettativa avanzata da un dipendente ascritto a profilo analogo e pertanto per motivi di carattere sostitutivo, che potrà essere accolta solo qualora l'assunzione darà esito fruttuoso. Il costo è finanziato dalla mancata corresponsione del trattamento economico del dipendente eventualmente collocato in aspettativa.

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%.

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 le 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 dell'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 2024/2026 come indicato e motivato nelle premesse;
- 2) di stabilire che il presente atto costituisce integrazione al DUP 2024-2026 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 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. 11 del 29.01.2024 e n. 182 del 18.10.2023;
- 6) 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 2024/2026, con la programmazione approvata, verranno rispettati i limiti previsti dalle norme in materia di “tetto” di spesa di personale in premessa richiamate;
- 7) 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 2024/2026;
 - 8) di dare atto che nella realizzazione della programmazione assunzionale 2024/2026 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(...)”;
 - 9) 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;
 - 10) 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;
 - 11) 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.)