

Allegato F PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)

Il presente documento definisce la programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2025-2027 sulla base dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 come integrato a seguito del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, applicando le indicazioni delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022, e tenuto conto dei contenuti del DUP 2026/2028.

Riferimenti normativi

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

1 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2025

L'organico complessivo alla data del 31/12/2025 ammonta a **81 unità di personale**, di cui:

- n. 78 a tempo indeterminato
- n. 3 a tempo determinato
- n. 78 a tempo pieno
- n. 3 a tempo parziale > 50%

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE DI RUOLO NELLE AREE/CATEGORIE/PROFILO PROFESSIONALE al 31/12/2025

N. 25 AREA DEI FUNZIONARI DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX CAT. D)

- 13 Funzionari Amministrativo Contabili
- 2 Assistenti Sociali
- 4 Funzionari Tecnici
- 2 Istruttori Direttivi di Polizia Locale
- 1 Educatore Professionale
- 3 Educatori Nido (tempo determinato)

N. 36 AREA ISTRUTTORI (EX CAT. C)

- 20 Istruttori Amministrativo contabili
- 1 Istruttore Tecnico
- 2 Bibliotecari
- 6 Educatori Nido
- 7 Istruttori di Polizia Locale

N. 19 AREA OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)

- 1 Collaboratore Amministrativo Contabile
- 7 Operatori tecnico esperti
- 2 Autisti scuolabus
- 5 Cuochi
- 4 Collaboratori tecnico Servizio alla Persona

N. 1 AREA OPERATORI (EX CAT. A)

- 1 Operatore Generico

A partire dal 1° Aprile 2023 l'ordinamento professionale del personale del Comparto Funzioni Locali è disciplinato principalmente dal Titolo III del CCNL 16/11/2022, il quale articola il sistema di classificazione in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori (ex cat.A)
- Area degli Operatori Esperti (ex Cat.B)
- Area degli Istruttori (ex Cat.C)
- Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Cat.D)

Il Comune di Molinella ha preso atto dell'entrata in vigore del nuovo sistema professionale con Deliberazione di Giunta n. 35 del 24/03/2023, con cui sono stati approvati i nuovi profili professionali.

2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

VERIFICHE PRELIMINARI ALLE PROCEDURE PER LE ASSUNZIONI DI PERSONALE

Sanzioni applicabili nel 2026:

Da effettuare		Eventuale sanzione in caso di inadempimento	Riferimenti normativi della sanzione
1	Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione art. 7, D.M. 24 giugno 2022	In caso di mancata adozione del Piano integrato di attività e organizzazione trovano applicazione le sanzioni di cui all'art. 10, c. 5, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150: "(...) l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati".	art. 10, D.M. 24 giugno 2022
2	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001 art. 33, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001 Circ. Dip.to Funzione pubblica 28 aprile 2014, n. 4	Gli enti che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere".	art. 33, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001
3	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche. art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (<i>il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti</i>). NOTA BENE: Per l'esercizio 2026, tale verifica si effettua con riferimento al bilancio di previsione finanziario 2026/2028 (scadenza 31 dicembre 2025), al rendiconto 2025 (scadenza 30 aprile 2026) e al bilancio consolidato al 31.12.2024 (scadenza 30 settembre 2026).	art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 Del. Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, 29 maggio 2020, n. 10/SEZAUT/2020/QMIG
4	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PP.AA. art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008
5	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto. art. 243, c. 1, D.Lgs. n. 267/2000	Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno.	art. 243, c. 1, D.Lgs. n. 267/2000

Capacità assunzionale del Comune di Molinella calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Riferimenti normativi in materia di facoltà assunzionali

- art. 33 del D.L. 34/2019 come modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, che prevede che i comuni possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per

tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

- D.P.C.M. 17/03/2020 pubblicato in data 27/04/2020, avente ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" adottato in attuazione del citato art. 33 del D.L. 34/2019 convertito nella legge 58/2019, cd "Decreto Crescita" che individuava le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti;

- successiva circolare del 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;

- art. 1, comma 557-*quater* della L. n. 296/2006 (aggiunto dall'art. 3, comma 5-*bis*, D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014), il quale stabilisce che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno "assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione", cioè al triennio 2011-2013.

- art. 57, comma 3-*septies* del D.L. 104/2020 convertito in L. 126/2020 che esclude dal metodo di calcolo delle spese di personale le spese di personale finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti.

- parere n. 39639/2021 della Ragioneria Generale dello Stato, ha chiarito che nel caso del regime limitativo delle assunzioni non basato sul *turn over* ma su criteri di sostenibilità finanziaria, come avviene per Regioni e Comuni, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario.

2.1 Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Il concetto su cui si basa la "sostenibilità finanziaria" è legato alla determinazione del rapporto percentuale tra la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (assestato) dell'ultimo esercizio di riferimento. Sul punto, la Corte dei conti – sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con deliberazione n. 55/2020/PAR, ha sottolineato la necessità del costante aggiornamento, al sopraggiungere di ogni nuovo rendiconto, dei dati contabili utilizzati per il calcolo.

Ai fini di quanto sopra, l'art. 2, del decreto ministeriale del 17 marzo 2020, ha puntualmente individuato, quali componenti di spesa da considerare, gli impegni registrati nel conto consuntivo e riferiti al macroaggregato 1.01.00.00.000 nonché ai codici 1.03.02.12.001, 1.03.02.12.002, 1.03.02.12.003 e 1.03.02.12.999.

Come evidenziato dal seguente prospetto di calcolo, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento all'ultimo rendiconto di gestione, accertato il rapporto tra spesa di personale anno 2024 e media delle entrate correnti del triennio anni 2022-2023-2024, al netto del FCDE assestato dell'ultima delle tre annualità considerate:

- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27% (valore soglia) e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31% (valore di rientro);
- Il Comune di Molinella evidenzia un rapporto percentuale tra spesa e entrate pari 22,69% che pertanto pone il Comune al di sotto del primo "valore soglia" del 27%
- Il Comune di Molinella dispone di un margine di incremento massimo teorico pari a **€ 660.323,81 e pertanto il limite di spesa da applicare nell'anno 2026 è pari a € 4.140.859,28.**

Verificato che la spesa di personale per l'anno 2026, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1).*

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020
LIMITE SPESA ASSUNZIONI ANNO 2026 (consuntivo 2024)

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno			
	ANNO		
	2026		
Popolazione al 31 dicembre	ANNO	VALORE	FASCIA
	2025	15.888	f
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	ANNI	VALORE	
	2024	3.480.535,47 €	(I)
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	15.562.354,11 €	
	2023	15.278.307,00 €	
	2024	16.673.026,05 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		15.837.895,72 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) ASSESTATO nel bilancio di previsione dell'esercizio	2024	501.379,87 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	15.336.515,85 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		22,69%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		27,00%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		31,00%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < 0 = (d))	(f)	660.323,81 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	4.140.859,28 €	
Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo	2026	(g)	27,00%
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2026	(h)	4.140.859,28 €

COMUNE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1
N.B. IN ATTUAZIONE DEL D.M. 17/03/2020 - DAL 2025 NON SI APPLICA TABELLA 2

FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024
Numeratore	3.480.535,47
Denominatore	15.336.515,85
Percentuale Tabella 1	27,00%
Valore massimo teorico	660.323,81
TOTALE TABELLA 1	4.140.859,28

FASE 2 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024
Spese di personale ultimo rendiconto	3.480.535,47
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	660.323,81
VALORE "SOGLIA" DA NON SUPERARE	4.140.859,28

Si dà atto che la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020 e che tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, come risulta dal prospetto.

2.2 Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale (preventivo 2026)

Verificato, con prospetto agli atti dall'ufficio personale, che la previsione della spesa di personale per l'anno 2026, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1) come segue:*

valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 Euro 3.076.368,18

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2026: Euro 2.820.705,11 €

2.3 Verifica del rispetto del tetto alla spesa per il lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2026, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 185.466,11
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2026 Euro 69.224,73

2.4 Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

A seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., acquisite in atti dell'Ente le dichiarazioni rilasciate da ciascun Responsabile posto a capo delle Aree in cui è articolata l'organizzazione, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, sia da un punto di vista funzionale che organizzativo, in quanto non risulta personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, sia da un punto di vista finanziario in quanto l'ente rispetta pienamente i vincoli finanziari in materia di spesa di personale.

2.5 Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che, nel rispetto alla vigente normativa in tema di assunzioni di personale, il Comune di Molinella:

- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica, pena l'applicazione della sanzione dell'impossibilità di procedere ad assunzioni;
- con deliberazione del CC n.33/2025 di approvazione del rendiconto della gestione relativo all'esercizio finanziario 2024, ha accertato un disavanzo di amministrazione, provvedendo successivamente all'adozione del piano di recupero triennale ai sensi dell'art. 188 del TUEL e ha regolarmente trasmesso sulla piattaforma BDAP i relativi dati;
- ha approvato nei termini di legge il bilancio consolidato 2024 e ha regolarmente trasmesso sulla piattaforma BDAP i relativi dati;
- rispetta l'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 9, comma 3-bis, D.L. 185/2008;
- non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243, D.Lgs. 267/2000, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

Si attesta che il Comune di Molinella non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

2.6 Stima del trend delle cessazioni

cessazioni 2024

N. 1	Area Operatori Esperti	Cuoco	Dal 01.04.2024 / per dimissioni volontarie
N. 2	Area Istruttori	Istr. Tecnico	Dal 12.02.2024 / per dimissioni volontarie Dal 18.11.2024 / per dimissioni volontarie
N. 1	Area Istruttori	Istr. Tecnico PNRR	Dal 16.03.2024 / per dimissioni volontarie
N. 1	Area dei Funzionari dell'elevata qualificazione	Funzionario Amministrativo Contabile	Dal 04.11.2024 / per dimissioni volontarie
N. 1	Area dei Funzionari dell'elevata qualificazione	Funzionario Tecnico	Dal 01.01.2025 / per dimissioni volontarie
N. 1	Area dei Funzionari dell'elevata qualificazione	Funzionario Tecnico (Art. 110)	Dal 02.04.2024 / per dimissioni volontarie
Totale cessazioni: 7			

cessazioni 2025

N. 1	Area Istruttori	Istruttore di PL	Dal 31/01/2025 per rinuncia alla p.v. e conseguente rientro nell'area di inquadramento e nel profilo professionale di provenienza
N. 1	Area Istruttori	Istruttore di PL	Dal 31/01/2025 per rinuncia alla p.v. e conseguente rientro nell'area di inquadramento e nel profilo professionale di provenienza
N. 1	Area Istruttori	Istruttore di PL	Dal 31/08/2025 / per quiescenza
N. 1	Area Operatori Esperti	Operaio specializzato	Dal 31/01/2025 / per quiescenza
N. 1	Area Operatori Esperti	Collaboratore Amm.ivo	Dal 19/06/2025 / per quiescenza
N. 1	Area Operatori Esperti	Collaboratore Amm.ivo	Dal 31/07/2025 / per quiescenza
N. 1	Area Operatori Esperti	Collaboratore Amm.ivo	Dal 12/09/2025 / per quiescenza
N. 1	Area Operatori Esperti	Collab. Tecnico Servizi alla Persona	Dal 31/12/2025 / per quiescenza
N. 1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Educatrice professionale	Dal 31/12/2025 / per mobilità esterna tra Enti
Totale cessazioni: 9			

Programmazione cessazioni 2026

N. 1	Area Istruttori	Educatore Asilo Nido	Dal 31/01/2026 / per quiescenza
N. 1	Area Istruttori	Istruttore Amm. Contabile	Dal 30/09/2026 / per quiescenza
Totale cessazioni: 2			

2.7 PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO 2026/2028

In termini generali si conferma la sostanziale garanzia del turn-over del personale di cui è prevista la cessazione e/o che cesserà nel triennio, rispetto al quale si conferisce autorizzazione a procedere alla dirigenza a, fatta salva adozione di opportuni atti di micro-organizzazione utili a verificare eventuali margini e spazi riorganizzativi che possano comprimere il fabbisogno, razionalizzando le risorse.

L'ente, in ottica di una revisione organizzativa generale, intende potenziare i Servizi Sociali (mediante assunzione di una nuova risorsa) e il servizio di Polizia Locale (attualmente al di sotto degli standard regionali). Pertanto, l'Ente si riserva di fare ulteriori valutazioni per l'anno 2026 e gli anni 2027-2028, finanziando eventuali nuove assunzioni con risparmi da pensionamenti e cessazioni o spese etero-finanziate da contributi statali / regionali.

Tempo Indeterminato - Anno 2026

Previsione assunzione	Area	Profilo Professionale	Tempo Lavoro	Modalità assunzione	Note
1	Funz. EQ	Funzionario Tecnico Area IV Pianificazione ed utilizzo del territorio Decorrenza: maggio 2026	t.pieno	Dall'esterno, previo esperimento di procedura di mobilità / scorrimento di graduatoria di concorso pubblico	Area 4 – Servizio Edilizia Urbanistica Da maggio 2026
1	Istruttori	Istruttore Amm.cont. Area II Serv. Finanziari Decorrenza: maggio 2026	t.pieno	Ricostituzione rapporto di lavoro art.26 ccnl 16/11/2022	Area 2 – Uff. Ragioneria Da maggio 2026

Funzionario – spesa 2026 € 18.166,67 (oltre oneri e IRAP) (da maggio 2026) : fonte di finanziamento: Economie cap. 1116 – 1117 – 91117 PL (posto vacante Istruttore Polizia Locale da gennaio 2026)

Istruttore – spesa 2026 € 16.733,33 (oltre oneri e IRAP) (da maggio 2026) : fonte di finanziamento: Economie cap. 1113 - 1114 - 91114 UT suap (posto vacante Istruttore Tecnico da marzo 2026)

L'Ente si riserva di fare ulteriori valutazioni per l'anno 2026 e gli anni 2027-2028, finanziando eventuali nuove assunzioni con risparmi da pensionamenti e cessazioni o spese etero-finanziate da contributi statali / regionali.

Tempo Determinato - Anno 2026

<i>Funzionario Amm.contabile</i>	<i>Assunzione a tempo determinato a scavalco d'eccedenza art.1 comma 557 L.311/2004</i>	<i>Dal 09/02/2026 al 08/05/2026 (dt 138/2026) 12h/sett con incarico EQ (€ 3.089,00 oneri e irap compresi)</i>
<i>Educatore asilo nido</i>	<i>Tempo determinato, da settembre 2025 a giugno</i>	<i>€ 66.135,73 (cap. 1295 e cap. 91295)</i>

	<i>2026, tramite concorso pubblico a tempo determinato</i>	
<i>Assunzioni di personale tecnico-amministrativo a tempo determinato, per un periodo non superiore a 24 mesi, nei territori colpiti dall'alluvione di Maggio 2023 (fabbisogno assegnato da tabella della struttura commissariale a Molinella – Budrio – Castenaso : n.6).Rif. delibera 30/gc/2024 33/gc/2024 , capofila convenzione comune di Budrio, assunzioni con distacco funzionale a Molinella: 1 istruttore amministrativo 36h e 1 funzionario tecnico 18h</i>		
<i>Eventuali assunzioni a tempo determinato / ricorso lavoro interinale per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale (es.sostituzioni), nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa di personale.</i>		

Tempo Indeterminato - Anno 2027

Copertura quota d'obbligo cat. protette – da valutare in base al prospetto informativo
L'Ente si riserva di valutare la copertura dei p.v. da pensionamenti
Sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente e al Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi
L'ente si riserva di fare valutazioni successive

Tempo Determinato 2027

Eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa di personale
L'ente si riserva di fare valutazioni successive

Tempo Indeterminato - Anno 2028

Copertura quota d'obbligo cat. protette – da valutare in base al prospetto informativo
L'Ente si riserva di valutare la copertura dei p.v. da pensionamenti
Sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente e al Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi
L'ente si riserva di fare valutazioni successive

Tempo Determinato 2028

Eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa di personale
L'ente si riserva di fare valutazioni successive

Si dà atto che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028 è attuato nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- le risorse finanziarie a copertura della spesa dei posti indicati in tabella sono stanziare ai rispettivi capitoli delle retribuzioni e contributi dei centri di costo indicati del bilancio di previsione.

2.8 Certificazione del Collegio dei Revisori

L'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate.

L'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale.

Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Collegio dei Revisori per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n.8/2026.

2.9 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

A) MODIFICA DELLA DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE FRA SERVIZI/SETTORI/AREE

- Dal 01.01.2023, il servizio Casa di Riposo "Nevio Fabbri" è stato conferito ad ASP Pianura Est (giusta Delib.n.73/CC/2022 e n.136/GC/2022), con conseguente trasferimento di n. 13 operatori socio sanitari. Il personale non oggetto del trasferimento è stato allocato dal 01/01/2023 in altri Servizi Comunali.
- Con determinazione del Segretario n. 901/2025 è stato riorganizzato il personale dell'area 3 con decorrenza 01.01.2026, con assegnazione del personale già addetto al servizio di ristorazione a seguito dell'adesione all'accordo quadro.
- Con Delibera di Giunta n. 119/2025 è stato individuato l'ufficio espropriazioni ai sensi dell'art. 6 del DPR 327/2001.

Nell'anno 2026 saranno verificate necessità ed esigenze dei diversi uffici e servizi, al fine di procedere ad ulteriori assegnazioni, anche al fine di formare figure polivalenti da poter adibire a diverse mansioni, al verificarsi di peculiari esigenze e/o picchi di lavoro.

B) MODIFICA DEL PERSONALE IN TERMINI DI LIVELLO/INQUADRAMENTO

- L'Ente ha approvato il regolamento per la disciplina delle procedure di progressione verticale (art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 – art. 13, c. 6, 7, 8 e art. 15 del ccnl 16.11.2022") con Delibera n. 157/gc/2023.
- Al fine di valorizzare le professionalità di dipendenti già in servizio, si individuerà i percorsi di progressioni verticali, consentiti dal nuovo CCNL sottoscritto in data 23.02.2026 e dal PTFP.

C) COPERTURA QUOTE D'OBBLIGO L. 68/1999

L'Ente monitora la propria posizione nell'ambito degli obblighi assunzionali di cui alla L. 68/1999, anche ai fini dell'applicazione delle necessarie riserve nelle procedure selettive da bandire. Entro il 31 Gennaio 2026, l'Ente trasmette il Prospetto Informativo Disabili (PID) di cui all'art. 9, comma 6, della L. n. 68/1999, relativo alla situazione occupazionale al 31 dicembre 2025. Entro i successivi 60 giorni, l'Ente è tenuto altresì a trasmettere telematicamente al servizio inserimento lavorativo disabili territorialmente competente, al DFP e al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, una comunicazione contenente tempi e modalità di copertura della quota di riserva. L'ente ha sottoscritto con l'Agenzia Regionale per il lavoro E-R, Ufficio per il collocamento mirato di Bologna, la convenzione per programma di inserimento lavorativo delle persone disabili, ex art. 11 della L.68/99 al fine di coprire la quota d'obbligo per n. 1 lavoratore appartenente alle categorie di cui all'art. 18, co. 2 della L. 68/99.

D) ULTERIORI STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

- Alle assunzioni previste nel PTFP si procederà mediante mobilità tra enti, procedura concorsuale pubblica, utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti, previo esperimento, in via preventiva, della mobilità prevista dall'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001, laddove ne ricorra l'obbligo;
- Mobilità volontaria: strumento per reperire specifiche professionalità che si costruiscono nel tempo,

maturando pluriennali esperienze di lavoro presso altre realtà e/o approfondimenti di studio funzionali all'apporto di peculiare background al servizio di destinazione, in termini di esperienza professionale e personale, preparazione tecnica, formativa e culturale. L'art. 30 comma 2bis del D.Lgs.165/2001, come innovato dal Decreto PA, disciplina la mobilità come quota parte di capacità assunzionali a decorrere dal 2026 per le amministrazioni che hanno un numero di dipendenti a tempo indeterminato superiore a 50;

- L'Ente assicura il rispetto delle riserve previste per legge;
- Possibile convenzionamento con altri Enti, per l'utilizzo di graduatorie vigenti relative a concorsi pubblici già espletati – sia in entrata che in uscita;
- Possibili convenzionamenti con altre Amministrazioni, per l'utilizzo condiviso di specifiche figure professionali – sia in entrata che in uscita, ai sensi dell'art. 23 CCNL Comparto Funzioni Locali;
- Concorsi: Utilizzo del Portale unico del Reclutamento (InPA);
- Destinazione del personale risultato fisicamente non idoneo (temporaneamente o definitivamente) alle mansioni proprie del profilo professionale a mansioni diverse che tengano conto delle non idoneità fisiche ma anche al soddisfacimento dei fabbisogni di personale;
- Mobilità interna: per consentire una migliore allocazione delle risorse umane che contemperi le esigenze organizzative con le legittime aspirazioni del personale dipendente ad un cambiamento della posizione di lavoro che consenta l'acquisizione di nuove professionalità e permetta una migliore conciliazione vita/lavoro;
- Utilizzo forme di lavoro flessibili: somministrazione lavoro per personale a termine che non risulti reperibile tramite graduatorie o per necessità cui occorre rispondere in tempi non compatibili con l'utilizzo di graduatorie.