

### 3.3 Sottosezione: Piano triennale dei fabbisogni di personale (allegato 4)

In questa sottosezione si rappresentano la consistenza del personale al 31 dicembre 2022, unitamente alla descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti, la programmazione strategica delle risorse umane, in termini di numerosità e modalità di acquisizione di personale nel triennio di riferimento, la modificazione dell'allocazione dello stesso (mobilità interne).

Con riferimento al 2023, come previsto con la DGC n. 178/2022:  
 - l'Ente ha verificato l'assenza di personale eccedentario ai sensi dell'art 33 del D.Lgs 165/2001;  
 - l'Ente ha rideterminato la dotazione organica 2023/2025;  
 - ha stabilito di completare la programmazione 2022 di cui alle precedenti programmazioni nonché procedere alla realizzazione della programmazione 2023/2025 annualità 2023 dettagliata;

In merito alla programmazione di cui alla D. G. C. n. 178/2022 si precisa che nella stessa si è dato atto che *“la presente programmazione costituisce integrazione ed aggiornamento al documento di Unico di Programmazione 2023-2025 nonché integra il PIAO dell'Ente – adottato con DGC n. 106/2022 - SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO Sottosezione di programmazione “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale” e costituisce parte integrante del PIAO 2023”*;

Analogamente a quanto precede si procederà in occasione di ogni variazione o integrazione della programmazione che si rendesse necessaria in corso d'anno, che verrà adottata **con le medesime modalità, senza necessità di riapprovare il PIAO**. Di queste modifiche verrà dato atto nel PIAO dell'anno successivo mediante richiamo agli atti stessi.

#### 3.3.1 Consistenza del personale al 31/12/2022

Di seguito si rappresenta la consistenza del personale al 31/12/2022, anno precedente quello cui si riferisce questo documento, così come richiesto dall'art. 4, comma 1, lett. c) del DM 132/2022, articolata per categoria giuridica e profilo professionale e con indicazione del personale non a tempo indeterminato:

Personale al 31/12/2022 articolato per Categoria giuridica e Profilo Professionale					
Cat.	PEO iniz.	Profilo Professionale	area	dipendenti	Note
DIR		Dirigente Amministrativo	A	1	t.d. ex art. 110/1, D.Lgs. 267/2000
		Dirigente Contabile	A	1	
	tot DIR			<b>2</b>	
D	D3	Funzionario Farmacista	A	2	
	D3	Funzionario Tecnico	A	1	
	D3	Funzionario	A	1	
	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	A	5	
	D1	Istruttore Direttivo Contabile	A	1	
	D1	Istruttore Direttivo Ispettore	V	3	
	D1	Istruttore Direttivo Socio-Assistenziale	DA	1	
	D1	Istruttore Direttivo Tecnico	T	4	di cui n.1 t.d. ex art. 110/1, D.Lgs. 267/2000
	D1	Istruttore Direttivo	A	8	
	D1	Istruttore Direttivo Farmacista	S	3	

	tot D			<b>29</b>	
C	C1	Istruttore Amministrativo	A	28	
	C1	Istruttore Informatico	A	1	
	C1	Istruttore Contabile	A	7	
	C1	Istruttore Tecnico	TM	4	
	C1	Istruttore di Vigilanza	V	10	
	C1	Istruttore Didattico	DA	1	
	tot C			<b>51</b>	
B	B3	Cuoca	DA	1	
	B3	Insergente	S	1	
	B3	Collaboratore Autista	S	2	
	B3	Collaboratore Terminalista	A	3	
	tot B3			<b>7</b>	
	B1	Esecutore Amministrativo	A	1	
	B1	Esecutore commesso	S	1	
tot B1			<b>2</b>		
A	A1				
	tot A				
	TOTALE			<b>91</b>	

Al 31 dicembre 2022 erano inoltre in servizio, n. 1 somministrato di cat. D (Farmacista) ed n. 1 t.d. art.90 , D.Lgs. 267/2000 nonché un Dirigente Tecnico ex art 110, 2 comma, del D.Lgs 267/2000.

In esito alla riclassificazione del personale prevista dal CCNL 2019/2021 sottoscritto il 16/11/2022, che entrerà in vigore in data 1/4/2023, si procederà, nella declinazione della dotazione organica, alla sostituzione delle categorie (A, B, C, D) con le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e con i nuovi profili professionali che saranno individuati dall'amministrazione al loro interno.

### Quadro normativo e vincoli di spesa

L'art. 33, comma 2, del cosiddetto "Decreto Crescita" (DL 30/04/2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28/06/2019, n. 58, come modificato dal comma 853 dell'art. 1 della legge 27/12/2019, n. 160 e dalla legge 28/02/2020, n. 8, di conversione del DL 30/12/2019, n. 162 c.d. Milleproroghe) ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali. In particolare, i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, 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.

I valori soglia sono stati fissati dal Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e Finanze e dell'Interno in data 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27/04/2020.

In tema di assunzioni di personale da parte dei Comuni sono successivamente intervenuti il Ministero per la P.A. con propria circolare del 13 maggio 2020, e varie sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti, con proprie deliberazioni, quali in particolare: deliberazione sezione Toscana n. 61/2020, deliberazioni sezione Campania n. 111/2020/PAR8 e n. 97/2020/PAR9, deliberazione sezione Lombardia n. 74/20/PAR, deliberazione sezione Emilia Romagna n. 55/2020.

Considerato che questo Ente fa parte dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico, rileva a questi fini anche la deliberazione della sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 4/2021, la quale ha stabilito che nel calcolo del rapporto tra spesa personale/entrate correnti dell'Ente si debbono

includere le spese di personale afferibili alle convenzioni sottoscritte tra l'Unione ed i Comuni ad essa aderenti.

Il lavoro flessibile è consentito nel limite dettato dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (“...Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della L. 27/12/2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al D.Lgs. 267/2000...”)

Si precisa che, secondo la vigente normativa, non sono ricompresi nel tetto/limite al lavoro flessibile dell'Ente:

- gli incarichi dirigenziali e di “alta specializzazione” conferiti ex art 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 (“Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato...”), espressamente citati nell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010;
- le assunzioni a tempo determinato per realizzare progetti PNRR, ex art.1, comma 1, del D.L. n. 80/2021 (“... Al di fuori delle assunzioni di personale già espressamente previste nel Piano nazionale di ripresa e resilienza, di seguito «PNRR», (...) le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR possono porre a carico del PNRR esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione (...). Il predetto reclutamento è effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all'art.9, comma 28, del D.L. 31/5/2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30/07/2010, n. 122 e alla dotazione organica delle amministrazioni interessate. ...”).

Per approfondire quanto sopra sinteticamente riportato, si rimanda alla deliberazione della Giunta Comunale n. 178/2022, di approvazione della programmazione assunzionale 2023/2025.

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Un'efficace politica di gestione del personale è funzionale alla salvaguardia del corretto svolgimento delle funzioni istituzionali e dei correlati livelli di prestazioni dei servizi alla cittadinanza.

La programmazione delle risorse umane, attraverso l'analisi quali-quantitativa del personale presente e di quello necessario per l'erogazione dei servizi ed il funzionamento dell'ente, consente di definire le tipologie professionali e le competenze necessarie in funzione dei risultati da raggiungere, in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

#### 3.3.2.3 Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

##### a) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Alla luce dell'attuale normativa ed 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 del Comune di Maranello (dati rendiconto 2021 con ricompresa tra la spesa di personale e le entrate dell'Ente la quota parte di spesa personale ed entrate dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico) il Comune di Maranello ha un rapporto pari al 18,28%

RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE Rendiconto 2021		
Numeratore(SPESE PERSONALE)	DI	3.936.917,07
Denominatore (MEDIA ENTRATE)		21.535.702,28
Percentuale		18,28%

In base alla suddetta percentuale il Comune di Maranello rientra nella fattispecie enti virtuosi prevista dal comma 3 dell'art 6 del citato decreto interministeriale, e pertanto può incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. 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.

L'Ente ha un margine di espansione della spesa assunzionale annualità 2023 e 2024 ex Tabella 2 DM 17 marzo 2020 come infra precisato:

	2023	2024
Spese di personale 2018	4.006.438,05	4.006.438,05
Percentuale di Tabella 2	21%	22%
Valore massimo anno	841.351,99	881.416,37

Questo Ente, nel rispetto del quadro normativo vigente e tenuto conto dei vincoli finanziari, ha l'esigenza di integrare e modificare la programmazione assunzionale non ancora completata di cui alla DGC n. 178/2022 come infra dettagliata al momento:

## **ASSUNZIONI A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO**

### **ANNO 2023**

1. completamento nel corso del 2023 delle programmazioni assunzionali di cui alle precedenti programmazioni per le quali al momento non è ancora stata adottata la determina di assunzione ovvero:
  - a. assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. due Istruttori Amministrativi Cat C - presso il Servizio Autonomo PM di cui un posto integralmente riservato a personale interno ex art 52 del D.Lgs 165/2001 (già previsto ex DGC n. 157/2021);
  - b. assunzione di un Ispettore PM – Cat D – c/o Servizio PM dal 01/01/2023 mediante procedura concorsuale; (previsione già inserita nella nota di aggiornamento al DUP 2023/2025)
2. modifica dell' assunzione di n. 1 Istruttore Contabile – Cat C – c/o Servizio Tributi con decorrenza non anteriore alla data di pensionamento dell'istruttore contabile dimissionario assegnato al servizio (01/10/2023) mediante procedura concorsuale (DGC 178/2000) prevedendo che detta assunzione sia integralmente riservata a soggetti di cui all'art.18 della legge 12 marzo 1999 n° 68;
3. assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo – Cat C – c/o Area Tecnica con decorrenza dal 30/12/2023. Si precisa che detta assunzione è integralmente riservata a soggetti/lavoratori disabili di cui al comma 1 dell'art.1 della legge 12 marzo 1999 n° 68;
4. assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo – Cat C – presso il Servizio Segreteria del Sindaco mediante procedura di mobilità ex art 30 D.Lgs 165/2001. Detta assunzione si rende necessaria in conseguenza della mobilità interna dell'istruttore amministrativo precedentemente assegnata al servizio segreteria del Sindaco a favore del servizio tributi;

### **ANNO 2024**

1. assunzione a tempo pieno ed indeterminato di un Dirigente da assegnare all'Area Amministrativa–Affari generali dall' 01/06/2024 al fine di proseguire, sussistendone a quel tempo le condizioni, il percorso di consolidamento, all'interno della struttura organizzativa dell'Ente. (previsione già inserita nella nota di aggiornamento al DUP 2023/2025);

2. assunzione di un Istruttore Amministrativo – Cat C – c/o Servizio Segreteria dal 01/07/2024 e comunque con decorrenza non anteriore al pensionamento di un Istruttore amministrativo assegnato al medesimo servizio (previsione già inserita nella nota di aggiornamento al DUP 2023/2025);

Alla luce della integrazione della programmazione a tempo indeterminato sopra dettagliata la quota residua di espansione della spesa assunzionale in capo al comune di Maranello, negli anni 2023 e 2024 risulta essere la seguente:

- a. anno 2023 € 491.906,07 [ovvero: 841.351,99 – 349.445,92 €];
- b. anno 2024 € 767.276,37 [ovvero: 881.416,37 – 114.140,00 €];

Dettaglio programmazione nelle diverse annualità:

ASSUNZIONI 2023 CON UTILIZZO SPAZIO ASSUNZIONALE EX TAB 2 D.M.					
Profilo	Settore assegnazione	n.	Spesa per categoria	Spesa complessiva	Modalità copertura posto
Istruttore Contabile	Servizio Tributi di cui 1 all'art.18 della legge 12 marzo 1999 n° 68	1	34.100,00 €	34.100,00 €	Concorso/scorrimento graduatoria
Istruttore Amministrativo	Segreteria del Sindaco	1	34.100,00 €	34.100,00 €	Mobilità ex art 30 D.Lgs 165/2001
Istruttori Amministrativi	PL	2	34.100,00 €	68.200,00 €	Concorso/scorrimento graduatoria
Istruttore Amministrativo	disabile	1	34.100,00 €	34.100,00 €	Concorso/scorrimento graduatoria
Istruttore Amministrativo	Biblioteca/Cultura	1	34.100,00 €	35.309,92€	Concorso/scorrimento graduatoria
Ispettore PM	Servizio PM	1	36.702,00 €	36.702,00 €	Concorso/scorrimento graduatoria
Istruttore Direttivo Tecnico	Area Tecnica	1	36.702,00 €	36.702,00 €	Concorso/scorrimento graduatoria
Quota ceduta a favore UCDC per Assistente Sociale	Settore "Politiche Sociali" Unione	1	35.116,00 €	35.116,00 €	Compreso IRAP e no quota produttività
Quota ceduta a favore UCDC per Istr. Dir. Amm.vo	Servizio CUC	1	35.116,00 €	35.116,00 €	Compreso IRAP e no quota produttività
				349.445,92 €	

Si precisa che nel calcolo della spesa assunzionale è stata ricompresa una quota media di produttività pari ad € 3.785,84 per il personale dipendente;

ASSUNZIONI 2024 CON UTILIZZO SPAZIO ASSUNZIONALE EX TAB 2 D.M.					
Profilo	Settore assegnazione	n.	Spesa per categoria	Spesa complessiva	Modalità copertura posto
Istruttore Amministrativo	Servizio Segreteria	1	34.100,00 €	34.100,00 €	Concorso/scorrimento graduatoria

Dirigente Amministrativo	Area Amministrativa – affari generali	1	80.040,00 €	80.040,00 €	Concorso/scorrimento graduatoria
				114.140,00 €	

Si precisa che nel calcolare la spesa assunzionale nella stessa è stata ricompresa:

- una quota media di produttività pari ad € 3.785,84 per il personale dipendente;
- la quota di € 15.799,00 per il Dirigente Amministrativo quale indennità della posizione dirigenziale ad oggi riconosciuta al profilo che si intende coprire;

Includendo le azioni assunzionali di cui sopra, si verifica inoltre il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023, entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e dagli spazi assunzionali concessi dal DM 17/03/2020, nei seguenti valori:

Spesa 2018	+	Spazi assunzioni Tab.2	=	Limite capacità assunzioni	≥	Spesa 2023
4.006.438,05	+	841.351,99	=	4.847.790,04	≥	4.541.855,72

### b) verifica del rispetto del tetto di spesa per il lavoro flessibile

Con riferimento al quadro normativo ed ai vincoli di spesa applicabili ai Comuni la disciplina del tempo determinato e le altre forme di lavoro flessibile dell'Ente è contenuta nell'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 come modificato dall'art. 11, comma 4–bis del D.L. 90/2014 in forza del quale:

*“(…) a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni (…) possono avvalersi di personale a tempo determinato (…) nel limite del 50% della spesa sostenuta per la stessa finalità nell'anno 2009.*

*(…) a decorrere dal 2013 gli Enti Locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale istruzione pubblica e del settore sociale (…) le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli Enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della L. 27 dicembre 2006 n. 296 (…) Resta fermo che comunque la spesa non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (…) Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale (…)”* (cfr. deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie N. 2/SEZAUT/2015/QMIG).

Il tetto lavoro flessibile dell'Ente (ai sensi dell'art. 9 comma 28 D.L. 78/2010) è stato rideterminato nella seguente misura (delibera di Giunta del Comune di Maranello n. 115/2018):

LAVORO FLESSIBILE - NUOVO TETTO MASSIMO DELL'ANNO 2009		
Spesa complessiva lavoro flessibile anno 2009	€.	762.915,55
Decurtazione per trasferimento quota tetto lavoro flessibile all'Unione dei Comuni Distretto Ceramico	€.	75.285,83
Restano per limite di riferimento lavoro flessibile anno 2009	€.	687.629,72
Decurtazione per stabilizzazioni anno 2018	€.	58.465,94
<b>NUOVO LIMITE ART. 9 C.28</b>	<b>€.</b>	<b>629.163,78</b>

Preso atto:

- a. che il Comune di Maranello è parte dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico a cui i Comuni di Maranello, Formigine, Sassuolo, Fiorano Modenese Palagano, Frassinoro e Montefiorino hanno conferito, tra l'altro, le funzioni in ambito sociale;
- b. che il tetto lavoro flessibile ANNO 2009 dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico - rideterminato da ultimo con deliberazione della Giunta Unione n. 7/2018 – è quantificato in complessivi € 133.723,42 ed attualmente è utilizzato per € 111.200,00;
- a) che alla luce delle maternità sopravvenute nel Settore "Politiche Sociali di n. due assistenti Sociali si rende necessario, al fine di garantire la funzionalità dei servizi nel corso del 2023 provvedere alla loro sostituzione con n. 2 contratti di lavoro flessibile che prevederebbero l'utilizzo di complessivi € 60.000,00 di limite tetto
- b) al fine di permettere all'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico – Settore "Politiche Sociali" - di provvedere alle sostituzioni di cui sopra è necessario che il Comune di Maranello ceda, esclusivamente per l'anno 2023 – all'Unione dei Comuni la quota complessiva di € 60.000,00 di tetto lavoro flessibile;

Rispetto al lavoro flessibile, come nelle precedenti programmazioni, si ritiene opportuno confermare che il Dirigente del Settore Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico potrà prorogare i contratti di lavoro flessibile in essere o attivarne dei nuovi nel caso in cui gli stessi siano necessari:

1. per sostituire personale a tempo indeterminato assente con diritto alla conservazione del posto;
2. per garantire la regolare funzionalità dei servizi nelle more del completamento delle procedure assunzionali avviate e non ancora concluse;

Le attuali assunzioni a tempo determinato in essere sul comune di Maranello nonché la cessione di quota del limite a favore dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico permettono il rispetto del limite – ex art. 9, comma 28 D.L. 78/2010. Di seguito si riporta il prospetto del tetto lavoro flessibile utilizzato ad oggi, alla luce della presente e pregresse programmazioni assunzionali, che prevedono una spesa complessiva di € 155.428,43 per l'anno 2023:

SERVIZIO DI DESTINAZIONE	PROFILO	DURATA INCARICO	COSTO
Art. 90 D.Lgs 267/2000	N. 1 C1	12 mesi	39.422,35 €
Area Tecnica – art. 110 comma 2 con posizione minima ( € 887,17*13) + posizione variabile ( € 147,9*13)	Dirigente	1 MESI	6.506,08 €
Istruttore Amministrativo – Cat C a tempo pieno e determinato per sostituzione personale assente con diritto alla conservazione del posto (scadenza contratto maggio 2024	N. 1 C	12 MESI	34.500,00 €
Lavoro flessibile attivabile per sostituire personale a tempo indeterminato assente con diritto alla conservazione del posto nonché per garantire la regolare funzionalità in caso di eventi sopravvenuti straordinari ed eccezionali			15.000,00 €
Cessione a favore dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico di quota parte – per l'anno 2023 – del proprio limite al tetto lavoro flessibile			60.000,00 €

TOTALE		155.428,43 €
--------	--	--------------

### c) Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Il Comune di Maranello non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

1. rispetta i limiti di spesa di personale ex art. 1 comma 557 quater l.296/2006 in quanto:
  - il consuntivo 2021 approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 28 del 26/04/2022 evidenzia una spesa di personale inferiore alla media del triennio 2011/2013;
  - le spese di personale previste per il periodo 2023/2025 per il personale a tempo indeterminato, determinato e per altre forme flessibili di lavoro, calcolate nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e del presente piano del fabbisogno, sono inferiori alla media del triennio 2011/2013;
2. ha rideterminato la dotazione organica del personale con la presente deliberazione;
3. ha effettuato con la DGC 178/2023 la ricognizione delle eccedenze di personale – ANNO 2023;
4. con DGC n. \_\_\_/2023 ha approvato apposita convenzione con l'agenzia regionale per il lavoro dell'Emilia Romagna per programmare l'inserimento lavorativo delle persone disabili;
5. ha rispettato il principio del pareggio di bilancio: il rendiconto 2021 e il bilancio di previsione 2023/2025 presentano un risultato di competenza non negativo come previsto all'art. 1 c. 820 L.145/2020;
6. ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilanci consolidati di riferimento ed il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. 113/2016);
7. ha certificato i crediti commerciali delle fatture, dei pagamenti e del debito al 31/12/2021 ai sensi della vigente normativa;
8. non versa in situazione strutturalmente deficitaria così come definita dagli artt. 242 e 243 del D.Lgs. n. 267/2000;
9. nell'anno 2022 ha rispettato l'obbligo posto dall'art. 1, comma 557, della legge 27/12/2006, n. 296 (finanziaria 2007), e successive modifiche ed integrazioni, di progressiva riduzione (fino al 2013) o di contenimento (dal 2014) della spesa di personale, composta e calcolata nei modi indicati dall'art. 557-bis della medesima legge 27/12/2006, n. 296 e dalla circolare MEF n. 9/2006 (nonché nelle delibere della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, n. 9/2010/AUT/INPR del 16/4/2010 e n. 15 del 30/6/2010) e, pertanto, non vige il divieto di assunzioni di personale a qualsiasi titolo di cui all'art. 76, comma 4, della legge 6/8/2008, n. 133, di conversione del D.L. 25/6/2008, n. 112;
10. le spese di personale previste nella programmazione assunzionale come da ultimo integrata con il presente atto consentono il raggiungimento degli obiettivi di cui al punto precedente anche negli esercizi 2023/2025;
11. con l'adozione del PIAO 2023/2025 di cui la presente sezione costituisce allegato parte integrante approva il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità;
12. ha adottato con DGC n. 184 del 20/12/2022 il Piano Esecutivo di Gestione 2023 parte finanziaria;
13. con l'adozione del PIAO 2023/2025 – di cui la presente sezione costituisce allegato parte integrante – approva il piano delle performance di cui all'art. 10 D.Lgs. 150/2009, in coerenza con il dettato dell'art. 169 comma 3 bis del D.Lgs. 267/2000, aggiunto dall'art. 9 comma 2 lettera g-bis del D.L. 174/2012;

### d) Verifica assenza situazioni di soprannumero e/o eccedenza di personale

Per l'anno 2023 l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da attestazioni dei dirigenti agli atti del Settore "Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane" (Prot. Unione dei Comuni del Distretto Ceramico n. 35248/2022 – 35194/2022 – 35259/2022) – ex DGC 178/2022 - con esito negativo.

### 3.3.2.2 Dotazione Organica

Alla luce dell'integrazione della programmazione assunzionale la vigente dotazione organica del Comune di Maranello è data esclusivamente dal personale in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato ex art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000, sia dipendente che dirigente, alla data di adozione della predetta delibera nonché dai posti dotazionali ancora vacanti alla data di adozione della delibera in quanto inseriti nel presente ed in precedenti piani occupazionali già approvati dall'Ente, ma non ancora completati.

Nella tabella che segue non sono ricompresi i posti dotazionali coperti a tempo determinato, in considerazione della loro caratteristica di non rispondere ad esigenze ordinarie dell'Ente, mentre i posti dotazionali coperti con part-time, ove fossero presenti, sarebbero comunque considerati posti in dotazione a tempo pieno.

<b>Dotazione Organica 2023</b>			
<b>Categorie e Posizioni giuridiche</b>	<b>Posti dotazionali</b>	<b>Posti dotazionali coperti</b>	<b>Posti vacanti</b>
Dirigenti	3	3	0
D	31	29	2
C	55	51	4
B3	7	7	-
B1	2	2	-
A	-	-	-
<b>Totali</b>	<b>98</b>	<b>92</b>	<b>6</b>

<b>Dotazione Organica 2024</b>			
<b>Categorie e Posizioni giuridiche</b>	<b>Posti dotazionali</b>	<b>Posti dotazionali coperti</b>	<b>Posti vacanti</b>
Dirigenti	3	2	1
D	33	29	2
C	57	51	4
B3	7	7	-
B1	2	2	-
A	-	-	-
<b>Totali</b>	<b>97</b>	<b>91</b>	<b>6</b>

### 3.3.2.3 Stima del trend delle cessazioni dal servizio

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, nel triennio 2023-2025 si prevedono le seguenti cessazioni di personale:

Anno	Unità	Cat.	Profilo professionale	Settore / Servizio
2023	1	C4	istruttore amm.vo	Segreteria Generale

### 3.3.2.4 Stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale

Allo stato, nel triennio di programmazione non sono previste esternalizzazioni / internalizzazioni diservizi o altre modifiche organizzative o funzionali di rilevanza tale da richiedere una particolare discontinuità nel profilo delle risorse umane necessarie in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

L'impegno poi che il Comune ha nell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) rende necessario che l'ente sappia cogliere le opportunità adattandole alle esigenze del

proprio territorio secondo un principio di sussidiarietà e che sia assicurato il coordinamento e il monitoraggio attento dell'avanzamento degli interventi stessi al fine del rispetto della tempistica estremamente ristretta prevista per la loro realizzazione. Sono evidenti la complessità, peculiarità ed eccezionalità di tutte le attività necessarie per la presentazione dei progetti di candidatura per accedere ai finanziamenti previsti nel PNRR, nonché delle relative fasi di gestione amministrativa e finanziaria, progettazione esecutiva, realizzazione, monitoraggio e rendicontazione, e l'impatto che tutto ciò ha sull'attività amministrativa, tecnica e finanziaria dell'ente.

La programmazione delle assunzioni, quindi, deve necessariamente tenere conto della eventuale necessità di acquisire, a tempo determinato, figure tecniche altamente specializzate per l'integrazione della dotazione di quegli uffici che devono realizzare i progetti, di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, collegati agli interventi previsti nel PNRR.

### **3.3.2.5 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse umane / strategia di copertura del fabbisogno**

In un contesto complessivo che ha visto per lungo tempo la riduzione, se non il blocco quasi totale, delle assunzioni ed il continuo mutamento del quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale, l'ente deve necessariamente contemperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il buon funzionamento della "macchina comunale", assicurando nei prossimi anni anche quel "ricambio generazionale" e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa, rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal nuovo CCNL 16/11/2022 per il personale degli enti locali, secondo il quale dal 1/4/2023, le categorie di ascrizione del personale (A, B, C, D) verranno sostituite con quattro nuove Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e con nuovi profili professionali al loro interno.