



COMUNE DI MONTE SAN PIETRO

Città Metropolitana di Bologna

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 27 del 02/04/2025

OGGETTO: Approvazione integrazione e aggiornamento Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027 e del Piano assunzioni anno 2025.

L'anno **duemilaventicinque** il giorno **due** del mese di **aprile** alle ore **09:00**, nella sala Giunta della residenza comunale, si è riunita la Giunta Comunale, regolarmente convocata.

Risultano i Signori Assessori:

CINTI MONICA	Sindaca	Presente
ZANARINI STEFANO	Vice Sindaco	Presente
MASINARA ERIKA	Assessora	Presente
IODICE MARIA CONCETTA	Assessora	Presente
PAZZAGLINI TOMMASO	Assessore	Presente
TURRINI MILA	Assessora	Presente

Presenti n. 6

Assenti n. 0

Partecipa il Segretario Generale/F.F. MAGLIONE MARIA CONSIGLIA, che provvede alla redazione del presente verbale.

Presiede la seduta il Sindaco/F.F. CINTI MONICA, che dichiara aperta la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il Decreto Legislativo 23 giugno 2011, n. 118, emanato in attuazione degli articoli 1 e 2 della Legge 5 maggio 2009, n. 42, recante “*Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi*”;

Visto il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Ricordato che, ai sensi dell’articolo 151, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., le previsioni di bilancio sono formulate sulla base delle linee strategiche e degli indirizzi contenuti nel Documento Unico di Programmazione, osservando altresì i principi contabili generali e applicati;

Premesso che:

- l’articolo 39 della L. n. 449/1997 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l’articolo 89 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all’organizzazione e gestione del personale nell’ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l’articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale;
- l’articolo 2 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. prevede che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, individuando gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi e determinano altresì le dotazioni organiche complessive;

Considerato che, in attuazione della delega contenuta nella Legge n. 124/2015 (c.d. Legge Madia), l’articolo 4 del Decreto Legislativo n. 75/2017 ha innovato le disposizioni in materia di programmazione dei fabbisogni del personale contenute nel Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i., stabilendo:

- all’articolo 6, comma 2, che la programmazione triennale del fabbisogno di personale, funzionale ad “*ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini*”, deve essere adottata “*in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell’articolo 6-ter*”;
- all’articolo 6, comma 3, che “*la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all’articolo 6-ter deve avvenire nell’ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima..., garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente*”;

- all'articolo 6-ter, che il Ministro per la pubblica amministrazione adotti linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali; dette linee guida trovano applicazione anche nei confronti delle regioni e degli enti locali, previa intesa in sede di Conferenza unificata;

Ricordato che, in base a quanto, inoltre, previsto dall'articolo 6, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni, le Amministrazioni Pubbliche hanno l'obbligo, ai fini della mobilità collettiva, di effettuare annualmente rilevazioni delle eccedenze di personale per categoria o area, qualifica e profilo professionale;

Precisato che la medesima norma stabilisce che *“le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale”*;

Richiamato l'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001, nel testo modificato da ultimo dall'articolo 16 della legge n. 183/2011, c.d. legge di stabilità 2012;

Rilevato che la suddetta disposizione:

- impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti;
- impegna i Dirigenti/Responsabili ad attivare tale procedura per il proprio settore e sanziona le Pubbliche Amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, dettando nel contempo le procedure da applicare per il collocamento in esubero del personale eccedente e/o in soprannumero ai fini della sua ricollocazione presso altre Amministrazioni ovvero, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;

Verificato che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i., non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Visto il D.M. 8 maggio 2018 (pubblicato sulla G.U. n. 173 del 27.07.2018), con il quale sono state approvate le linee di indirizzo per la predisposizione della nuova programmazione del fabbisogno in attuazione dell'articolo 6-ter del Decreto Legislativo n. 165/2001, in base al quale:

- il piano triennale del fabbisogno del personale (P.T.F.P.) non è più lo strumento per attuare la dotazione organica astratta, bensì lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- la dotazione organica passa da un elenco di unità di personale suddiviso per categorie di inquadramento e profili, ad un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile (media della spesa di personale del triennio 2011-2013 per gli enti soggetti a patto nel 2015 e spesa di personale 2008 per gli enti non soggetti a patto nel 2015);
- all'interno di tale limite complessivo l'ente può rivedere la consistenza del personale sia da un punto di vista qualitativo che quantitativo;
- permane il vincolo che la spesa potenziale massima deve essere inferiore o uguale al limite posto dall'articolo 1, commi 557 e 562, della L. n. 296/2006;

Visto inoltre il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica 22 luglio 2022, “Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi

fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”;

Richiamato il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, il quale ha disposto con l'articolo 1, comma 1, lettera a, che “Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, [...] del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;

Ricordato che l'articolo 6, comma 6, del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i. impone il divieto di assumere fino a quando le amministrazioni pubbliche non provvedono ad approvare il nuovo piano dei fabbisogni di personale;

Richiamato l'articolo 22, comma 1, del Decreto Legislativo n. 75/2017, il quale prevede che *“In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”*;

Viste le seguenti deliberazioni:

- delibera di Consiglio Comunale n. 83 del 14.11.2024 ad oggetto “Approvazione Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2027”, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2025-2027;
- delibera di Consiglio Comunale n. 103 del 30.12.2024 ad oggetto “Approvazione del bilancio di previsione finanziario 2025/2027 (art. 151, Decreto Legislativo n. 267/2000 e art. 10, Decreto Legislativo n. 118/2011)”, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2025-2027;
- delibera di Giunta Comunale n. 139 del 30.12.2024 ad oggetto “Approvazione del piano esecutivo di gestione 2025/2027 (art. 169 del decreto legislativo n. 267/2000) - Comune sopra i 5.000 abitanti - relativamente alla assegnazione delle risorse finanziarie di entrata e spesa”, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027;

Visto l'articolo 6, commi 1-4, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, il quale dispone:

“1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della Legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla Legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità*
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.*

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del Decreto Legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale”;

Richiamato il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 30 giugno 2022, n. 132, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre 2022, “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione”;

Visto in particolare l'articolo 4 “Sezione Organizzazione e capitale umano”, nel quale è indicato l'inserimento in detta Sezione del Piano triennale dei fabbisogni di personale;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 135 del 1° dicembre 2022, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto: “Stralcio del P.I.A.O. 2023/2025 – Approvazione nuova macrostruttura organizzativa - Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 e del Piano assunzioni anno 2023”;

Rammentato che la macrostruttura organizzativa del Comune di Monte San Pietro,

approvata con la citata deliberazione n. 135/2022 e avente valenza dal 1° gennaio 2023, è composta da numero quattro Settori così denominati:

1° Settore	SERVIZI AL CITTADINO
2° Settore	SERVIZI DI STAFF
3° Settore	SERVIZI ALLA COMUNITA'
4° Settore	CURA DEL TERRITORIO E GESTIONE DEL PATRIMONIO

Richiamate inoltre le proprie precedenti deliberazioni, esecutive ai sensi di legge:

- n. 7 del 16 febbraio 2023, avente ad oggetto: “Stralcio del P.I.A.O. 2023/2025 – Approvazione aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 e del Piano assunzioni anni 2023 e 2024”;
- n. 17 del 16 marzo 2023, avente ad oggetto: “Stralcio del P.I.A.O. 2023/2025 – Approvazione secondo aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 e del Piano assunzioni anni 2023 e 2024”;
- n. 72 del 29 giugno 2023, avente ad oggetto: “Approvazione terzo aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 e del Piano assunzioni anni 2023 e 2024 - P.I.A.O. 2023/2025”;
- n. 106 del 21 settembre 2023, avente ad oggetto: “Approvazione quarto aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 e del Piano assunzioni anni 2023 e 2024 - P.I.A.O. 2023/2025. Approvazione modifica dotazione organica”;
- n. 14 del 15 febbraio 2024, avente ad oggetto: “Modifica del piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026 e del Piano assunzioni anni 2024 – Stralcio P.I.A.O. 2024/2026”;
- n. 50 del 9 maggio 2024, avente ad oggetto: “Approvazione aggiornamento al Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026 e del Piano assunzioni anni 2024 ad integrazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026, approvato con deliberazione di Giunta n. 9 del 31 gennaio 2024. Approvazione modifica dotazione organica”;
- n. 60 del 30 maggio 2024, avente ad oggetto: “Approvazione ulteriore aggiornamento al Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026 e del Piano assunzioni anni 2024 ad integrazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026, approvato con deliberazione di Giunta n. 9 del 31 gennaio 2024”;
- n. 95 del 16 ottobre 2024, avente ad oggetto: “Approvazione ulteriore aggiornamento al Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026 e del Piano assunzioni anno 2024 ad integrazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026, approvato con deliberazione di Giunta n. 9 del 31 gennaio 2024. Approvazione modifica dotazione organica”;
- n. 126 del 4 dicembre 2024, avente ad oggetto “Approvazione ulteriore aggiornamento al Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026 e del Piano assunzioni anno 2024 ad integrazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026, approvato con deliberazione di Giunta n. 9 del 31 gennaio 2024. Approvazione nuova modifica dotazione organica”;
- n. 15 del 26 febbraio 2025, avente ad oggetto: “Approvazione Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027 e del Piano assunzioni anno 2025 – Stralcio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027”;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 24.03.2025, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027;

Rammentato che in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali, che ha disposto, a decorrere dal 1° aprile 2023, l'avvio del nuovo Ordinamento professionale di cui al Titolo III, Capo I, dello stesso;

Richiamata la propria deliberazione, esecutiva ai sensi di legge, n. 24 del 29 marzo 2023, ad oggetto: "Ordinamento professionale contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto funzioni locali 16 novembre 2022", con la quale è stata data applicazione dal 1° aprile 2023 al nuovo ordinamento e sono stati aggiornati i profili professionali;

Richiamati:

- l'articolo 3 del Decreto Legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla Legge 19 dicembre 1984, n. 863, e l'articolo 16 del Decreto Legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla Legge 19 luglio 1994, n. 451, che dettano disposizioni in materia di contratto di formazione e lavoro;
- l'articolo 3 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 14 settembre 2000 "Contratto di formazione e lavoro", che al comma 4 dispone:

"Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato:

a) per l'acquisizione di professionalità elevate;

b) per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio";

Ricordato che, da ultimo, con la sopracitata precedente deliberazione n. 15 del 26 febbraio 2025, esecutiva ai sensi di legge, sono state autorizzate le seguenti assunzioni e procedure:

- copertura di un posto di Istruttore amministrativo contabile, Area degli Istruttori, al 1° Settore "Servizi al cittadino", Servizi Demografici, vacante dal 1° dicembre 2024, mediante procedura di mobilità esterna in corso, o, in subordine, mediante procedura selettiva pubblica, già autorizzata con deliberazione della Giunta n. 95 del 16 ottobre 2024;
- copertura di un posto di Istruttore amministrativo contabile, Area degli Istruttori, al 3° Settore "Servizi alla comunità", Servizio Istruzione, vacante con decorrenza dal 1° dicembre 2024, mediante procedura di mobilità esterna in corso, già autorizzata con deliberazione della Giunta n. 95 del 16 ottobre 2024;
- copertura del nuovo posto, istituito al 2° Settore "Servizi di staff", Servizio Tributi, di Istruttore amministrativo contabile, Area degli Istruttori, mediante assunzione con contratto di formazione e lavoro, procedura conclusa con assunzione decorrente dal 1° aprile 2025, già autorizzata con deliberazione della Giunta n. 95 del 16 ottobre 2024;
- copertura di un posto di Istruttore amministrativo contabile, Area degli Istruttori, al 3° Settore "Servizi alla comunità", Servizio Istruzione, mediante assunzione con contratto di formazione e lavoro, procedura conclusa con assunzione decorrente dal 1° aprile 2025, già autorizzata con deliberazione della Giunta n. 95 del 16 ottobre 2024;
- copertura di un posto vacante di Specialista in attività tecniche, Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione, al 4° Settore – Cura del territorio e gestione del patrimonio, già autorizzata con delibera della Giunta n. 126 del 4 dicembre 2024 mediante indizione di una

procedura selettiva pubblica a seguito della procedura di mobilità con esito negativo;

- copertura di un posto vacante di Istruttore amministrativo contabile, Area degli Istruttori, al 2° Settore “Servizi di Staff” – Segreteria generale e segreteria Sindaca, mediante mobilità esterna in corso, o in subordine utilizzo di graduatoria vigente o, in subordine, indizione di nuova procedura selettiva, già autorizzata con delibera della Giunta n. 126 del 4.12.2024;
- copertura del nuovo posto, istituito con il presente provvedimento, di Istruttore amministrativo contabile, Area degli Istruttori, al 3° Settore “Servizi alla comunità”, mediante mobilità esterna in corso, o in subordine, indizione di nuova procedura selettiva, già autorizzata con delibera della Giunta n. 126 del 4.12.2024;
- copertura del nuovo posto di Istruttore amministrativo contabile, Area degli Istruttori, istituito con rapporto a tempo parziale 20 ore settimanali, al 1° Settore “Servizi al cittadino”, Ufficio Relazioni con il Pubblico, destinato alle categorie di cui all’articolo 1 della L. n. 68/1999, mediante procedura selettiva pubblica con riserva esclusiva ai sensi della L. n. 68/1999, già autorizzata con deliberazione della Giunta n. 95 del 16 ottobre 2024;
- copertura del nuovo posto di Istruttore amministrativo contabile, Area degli Istruttori, istituito con rapporto a tempo parziale 20 ore settimanali, al 2° Settore “Servizi di staff”, Servizio Tributi, destinato alle categorie di cui all’articolo 1 della L. n. 68/1999, mediante procedura selettiva pubblica con riserva esclusiva ai sensi L. n. 68/1999, già autorizzata con deliberazione della Giunta n. 95 del 16 ottobre 2024;
- copertura di un posto di Istruttore amministrativo contabile, Area degli Istruttori, al 4° Settore “Cura del Territorio e Gestione del Patrimonio”, che si renderà vacante dal 1° maggio 2025 per dimissioni per collocamento a riposo, mediante procedura selettiva pubblica senza il preventivo espletamento di mobilità esterna, laddove consentito dalla normativa in merito al tempo vigente e nel rispetto dei vincoli normativi vigenti al momento della pubblicazione del bando, già autorizzata con deliberazione della Giunta n. 15 del 26 febbraio 2025;
- procedura per la progressione dall’Area degli Operatori esperti all’Area degli Istruttori per una figura di Istruttore amministrativo contabile, al 4° Settore – Cura del territorio e gestione del patrimonio, da svolgersi in deroga ai sensi dell’articolo 13, comma 6, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16/11/2022, già autorizzata con deliberazione della Giunta n. 15 del 26 febbraio 2025;
- comando in entrata dal Comune di Valsamoggia di uno Specialista in attività tecniche, Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione, con ruolo di Responsabile del 4° Settore, per 18 ore settimanali, per il periodo 1 marzo – 31 ottobre 2025, nelle more della copertura del posto resosi vacante per mobilità in uscita del suddetto decorrente dal 1° marzo 2025, già autorizzata con deliberazione della Giunta n. 15 del 26 febbraio 2025;

Ricordato che con la citata deliberazione n. 15/2025 si era rinviato a successivo atto l’individuazione della modalità di copertura del posto di Responsabile del 4° Settore “Cura del Territorio e Gestione del Patrimonio”, vacante dal 1° marzo 2025;

Richiamata la deliberazione di Giunta dell’Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia, alla quale appartiene anche il Comune di Monte San Pietro, n. 112 del 20 novembre 2023, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto: “**ACCORDO ATTUATIVO DELLA CONVENZIONE QUADRO PER LA COLLABORAZIONE ISTITUZIONALE FRA CITTA’ METROPOLITANA, UNIONI E SINGOLI COMUNI DELL’AREA BOLOGNESE PER LA GESTIONE DELLE SELEZIONI UNICHE FINALIZZATE ALLA FORMAZIONE DI ELENCHI DI IDONEI ALL’ASSUNZIONE NEI RUOLI DELLA CITTÀ METROPOLITANA E DEGLI ENTI LOCALI ADERENTI**”;

Visto l'art. 3 bis del D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, avente ad oggetto "Selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei";

Richiamati:

- l'Accordo attuativo P.G. della Città metropolitana di Bologna nr. 72754 del 4.12.2023, sottoscritto dall'Unione di Comuni Reno Galliera, l'Unione di Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia, il Comune di Bologna, il Comune di Ozzano dell'Emilia, il Comune di Pianoro e P.G. della Città metropolitana di Bologna nr. 12532 del 26.02.2024 sottoscritto con il Comune di San Lazzaro di Savena;
- l'Avviso di *Selezione unica per la formazione di un elenco di idonei all'assunzione nei ruoli della Città metropolitana di Bologna e degli altri Enti aderenti allo specifico Accordo, con il profilo professionale di Tecnico esperto Lavori pubblici con indirizzo edile, stradale ed impiantistico Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione a tempo indeterminato o determinato P.G. della Città Metropolitana nr. 73461 del 06.12.2023;*
- l'Elenco idonei in esito alla suddetta selezione, profilo professionale di Tecnico esperto Lavori pubblici con indirizzo edile, stradale ed impiantistico Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, approvato con determinazione della Città Metropolitana di Bologna n. 1088 del 31 maggio 2024, p.g. n. 37148 del 31 maggio 2024, aggiornato con determinazione della Città Metropolitana n. 120/2025 P.G. 4996 del 24.01.2025;

Valutato ora procedere, per la copertura del posto di Specialista in attività tecniche, Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione resosi vacante al 4° Settore dal 1° marzo 2025, mediante interpello rivolto agli idonei dell'elenco approvato dalla Città Metropolitana di Bologna per Tecnico esperto Lavori pubblici, sopra menzionato;

Dato atto che le deliberazioni richiamate, relative ai piani del fabbisogno, hanno tenuto conto:

- del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione alla nuova riorganizzazione dell'Ente;
- della modalità di gestione dei servizi al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- dei vincoli cogenti in materia di spesa di personale;

Richiamata la Legge 12 marzo 1999, n. 68, e s.m.i., "Norme per il diritto al lavoro dei disabili";

Richiamati:

- l'articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. n. 58/2019, il quale, al fine di superare il turn over, ha previsto una nuova disciplina per la determinazione della capacità assunzionale, basata sulla sostenibilità finanziaria della stessa ed introducendo quindi un parametro di incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti medie dell'ultimo triennio, al netto dell'accantonamento al FCDE;
- il DPCM 17 marzo 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 in data 27/04/2020 ed entrato in vigore il 20 aprile 2020 (art. 1, comma 2), il quale ha recepito i criteri contenuti nell'articolo 33

del D.L. n. 34/2019 ed approvato le nuove regole per la determinazione della capacità assunzionale dei Comuni;

- la Circolare della Funzione pubblica del 4 giugno 2020, esplicativa delle nuove modalità di determinazione della capacità assunzionale;

Atteso che le nuove regole sulla capacità assunzionale dei Comuni intendono superare la logica del turn over e favorire una programmazione delle assunzioni sulla base della sostenibilità finanziaria delle stesse, in relazione al mantenimento dell'equilibrio finanziario pluriennale asseverato dall'organo di revisione;

Ricordato che il Decreto 17 marzo 2020 dispone quanto segue:

- all'articolo 2 vengono fornite le seguenti definizioni:

a) per spesa di personale: “impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato”;

b) per entrate correnti: “media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata”;

- all'articolo 3 vengono definite le nove fasce demografiche in cui sono suddivisi i Comuni, tra le quali è prevista quella relativa ai “Comuni con popolazione dai 10.000 ai 59.999 abitanti”, che risulta essere quella cui appartiene il Comune di Monte San Pietro;
- all'articolo 4 viene individuato il valore soglia di massima spesa del personale (quale rapporto fra spese di personale ed entrate correnti), che, per la fascia demografica cui appartiene il Comune di Monte San Pietro, è pari al 27%, definendo al successivo articolo 5 le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, qualora l'Ente rientri nel valore soglia di cui all'articolo 4;
- all'articolo 6, comma 1, vengono individuati i valori soglia di rientro della maggiore spesa di personale, corrispondente, per la fascia demografica cui appartiene il Comune di Monte San Pietro, al 31%;

Richiamata la già citata propria precedente deliberazione n. 50 del 9 maggio 2024, con la quale, fra l'altro, sono stati aggiornati, ai fini del calcolo per la determinazione della capacità assunzionale i dati contabili al consuntivo 2023, che ha registrato una percentuale di incidenza tra le spese di personale e le entrate correnti del 18,24%, a fronte del citato valore soglia determinato per la fascia di appartenenza pari al 27,00%;

Rammentato che, rientrando nel limite del 27%, l'Ente è tenuto all'osservanza del disposto dell'articolo 5 del più volte citato DPCM 17.03.2020, ovvero può incrementare annualmente la spesa di personale a seguito di assunzioni a tempo indeterminato in misura non superiore ai valori percentuali indicati nella Tabella 2 inserita in detto articolo, fermo restando il rispetto degli equilibri di bilancio;

Ritenuto di procedere, con il presente provvedimento, ad approvare l'integrazione e aggiornamento del Piano dei fabbisogni 2025/2027, approvato a stralcio del Piano Integrato di

Attività e Organizzazione dell'Ente per il triennio 2025/2027 con precedente deliberazione n. 15 del 26 febbraio 2025, poi inserito nell'apposita sezione del PIAO approvato con deliberazione n. 22 del 24 marzo 2025;

Richiamato l'articolo 52 del Decreto Legislativo n. 165/2001, comma 1bis, quarto periodo e seguenti, il quale dispone:

“Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dalle amministrazioni per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”;

Richiamato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del Comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 16 novembre 2022, in particolare agli articoli:

- 13 *“Norme di prima applicazione” commi 6 e seguenti, nel quale si dispone che “In applicazione dell’art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, al fine di tener conto dell’esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall’amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza” al CCNL, stabilendo inoltre che i criteri per l’effettuazione di dette procedure siano oggetto di previo confronto con le Organizzazioni sindacali;*
- 15 *“Progressioni tra le aree”, nel quale si dispone che “Ai sensi dell’art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa...”;*

Ricordato che si rinvia a successivo provvedimento la modifica di dotazione organica conseguente alla procedura di progressione verticale dall'Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori indicata in precedenza, una volta concluso l'iter della stessa;

Richiamato l'articolo 30 del Decreto Legislativo 30/03/2001, n. 165 e s.m.i. *“Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse”*, che dispone, in particolare, al comma 2-bis *“2-bis. Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1...”;*

Verificato che, in sede di conversione con modificazioni del Decreto Legge 27 dicembre 2024, n. 202, avvenuta con Legge 21 febbraio 2025, n. 15, è stato modificato nuovamente l'articolo 3, comma 8, della Legge 19/06/2019, n. 56, che oggi dispone *“...al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, ((fino al 31 dicembre 2025)), 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”;*

Verificato, altresì, che è stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 61 del 14 marzo, il D.L. n. 25/2025 recante "Disposizioni urgenti in materia di reclutamento delle pubbliche amministrazioni" che contiene una pluralità di misure in materia di personale; in particolare con l'art. 3, comma 1, lettera c) si prevede che le amministrazioni destinino alla mobilità non meno del 15 per cento delle facoltà assunzionali provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio da almeno 12 mesi e che abbiano conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole;

Dato atto che il Dossier del Servizio Studi di Camera e Senato relativo a tale D.L. specifica che la novella sopra richiamata non ha effetti sulla norma temporanea che esclude l'obbligo di previo ricorso alla mobilità volontaria per le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni entro il 31 dicembre 2025 per cui l'obbligo di destinare alla mobilità almeno il 15% degli spazi assunzionali decorre solo dal 2026;

Dato atto che nel bilancio di previsione finanziario 2025/2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 103 del 30.12.2024, sono previste e quantificate le spese di personale a carico del bilancio degli esercizi dal 2025 al 2027, per il personale già in servizio e per le assunzioni autorizzate nell'esercizio 2024 ancora in corso e per le assunzioni autorizzate con il presente atto, nel rispetto del limite di cui all'articolo 1, comma 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii.;

Considerato che la spesa di personale 2023 per il rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii. determinata a consuntivo è la seguente:

Spesa media di personale del triennio 2011/2013 € 2.328.210,84=:

Anno 2023 (Consuntivo)

Spese di personale: retribuzioni lorde e contributi	€ 1.488.806,54
Spese di personale: spese per acquisto buoni pasto	€ 9.950,72
Spese di personale: I.R.A.P.	€ 106.525,16
TOTALE	€ 1.605.282,42
Voci in detrazione	
Spese per personale appartenete alle categorie protette	€ 0,00
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali intervenuti dopo l'anno 2004, spesa a carico dell'esercizio 2023	€ 314.558,11
Diritti di rogito al Segretario comunale	€ 6.450,53
Spese per elezioni/referendum – quota a carico dello stato/regione	€ 0,00
TOTALE VOCI IN DETRAZIONE	€ 321.008,64
Voci in aumento	
Spese di personale per i servizi in convenzione e per funzionamento Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia (compreso ASC e personale di polizia locale)	€ 564.201,14
Spese convenzione di segreteria	€ 52.178,33
Spese per comandi	€ 17,82
TOTALE VOCI IN AUMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE	€ 616.397,29
TOTALE SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	€ 1.900.671,07

mentre la spesa 2025 considerando gli stanziamenti del bilancio di previsione presenta la seguente situazione:

Anno 2025
(da previsioni di bilancio)

Spese di personale: retribuzioni lorde e contributi	€ 1.528.028,28
Spese di personale: spese per acquisto buoni pasto	€ 11.300,00
Spese di personale: I.R.A.P.	€ 101.254,01
TOTALE	€ 1.640.582,29
Voci in detrazione	
Spese per personale appartenete alle categorie protette	€22.804,12
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali intervenuti dopo l'anno 2004, spesa a carico dell'esercizio 2024 in mancanza di una quantificazione puntuale si considera l'importo indicato a rendiconto per l'anno 2023	€ 304.510,70
Diritti di rogito al Segretario comunale	€ 7.966,50
Spese per elezioni/referendum – quota a carico dello stato/regione	€ 13.430,00
TOTALE VOCI IN DETRAZIONE	€ 348.711,32
Voci in aumento	
Spese di personale per i servizi in convenzione e per funzionamento Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia (compreso ASC e personale di polizia locale) - in mancanza di una quantificazione puntuale si considera l'importo indicato a rendiconto per l'anno 2023	€ 564.201,14
Spese convenzione di segreteria	€ 56.451,00
Spese per comandi	€ 20.720,00
TOTALE VOCI IN AUMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE	€ 641.372,14
TOTALE SPESA DI PERSONALE ANNO 2025	€ 1.933.243,11

Dato atto che il presente provvedimento costituisce integrazione del Piano integrato di attività e organizzazione 2025/2027, comprensivo di Piano Triennale delle Azioni Positive, approvato con la citata deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 24.03.2025;

Visto l'articolo 3, comma 8, della Legge 19/06/2019, n. 56, come modificato dall'articolo 1, comma 14-ter, del Decreto Legge 09/06/2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 06/08/2021, n. 113, il quale dispone *“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”*;

Dato atto che il Comune di Monte San Pietro intende avvalersi di forme di lavoro flessibile, quali assunzioni a tempo determinato o contratti di formazione e lavoro o convenzioni, o, quando possibile, attivazione di comandi, anche per brevi periodi, concordati con altre Amministrazioni, in presenza di esigenze di natura temporanea ed eccezionale, quali assenze per maternità, dimissioni, o altre cause, che danno diritto alla conservazione del posto, ma non comportano maggiori oneri a carico del bilancio;

Considerato che:

- per quanto riguarda il lavoro flessibile, l'articolo 9, comma 28, del Decreto Legge n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122, prescrive che le Amministrazioni

possano avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, come pure per la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro; a partire dal 2014 la Legge n. 114/2014 (articolo 11, comma 4-bis) ha previsto che tali limitazioni non si applichino agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale previsto dai commi 557 e 562, articolo 1, della Legge 296/2006, ma anche per gli Enti virtuosi, in ogni caso, permane il vincolo in base al quale la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

- come dettagliato e motivato nella precedente deliberazione n. 75 del 31.7.2020, la spesa di personale a tempo determinato sostenuta nell'anno 2009, che costituisce il limite di riferimento di cui al sopra citato articolo 9, comma 28, del Decreto Legge n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122, ammonta a € 92.503,19=;
- le spese per le forme di lavoro flessibile soggette a limiti di spesa sono:
 - assunzioni ex art. 90 del TUEL,
 - assunzioni ex art. 110, comma 2, del TUEL,
 - personale in somministrazione di lavoro,
 - contratti di formazione e lavoro,
 - assunzioni a tempo determinato;
- le spese per le forme di lavoro flessibile non soggette a limiti di spesa sono:
 - assunzioni ex art. 110, comma 1, del TUEL,
 - comandi in entrata,
 - assunzioni stagionali di "vigili" ai sensi dell'art. 208 del Codice della Strada,
 - assunzioni di lavoratori socialmente utili,
 - assunzioni di lavoratori di pubblica utilità,
 - cantieri di lavoro (finanziati da terzi),
 - assunzioni di personale a tempo determinato per attuazione del PNRR;
- nel bilancio di previsione 2025/2027 è stata prevista la spesa per le due assunzioni di personale a tempo determinato tramite contratto di formazione e lavoro quantificata in € 61.878,58= e dato atto che tale spesa rientra nei limiti di spesa per le spese a tempo determinato;

Dato infine atto che sono attualmente in corso valutazioni e approfondimenti sui nuovi assetti da dare alla macro organizzazione comunale e alla collocazione dei vari servizi nei settori e che al termine delle stesse si procederà ad implementare il piano triennale delle assunzioni nell'ambito di un ulteriore stralcio del PIAO 2025/2027 prevedendo ulteriori azioni interessanti l'intera struttura;

Richiamati:

- l'articolo 19, comma 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;
- l'articolo 4, comma 2, D.M. 17 marzo 2020, il quale dispone che: *"2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle*

entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”;

Visto in proposito l'allegato parere prot. n. 6966/2025 in data 31.03.2025, verbale n. 8/2025, con il quale l'Organo di revisione economico-finanziaria, Revisore Unico dei Conti, Dott. Giuseppe Flace, ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Dato atto che il piano triennale del fabbisogno di personale deve essere trasmesso al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tramite il portale SICO, secondo le istruzioni impartite dalla RGS con la Circolare n. 18/2018;

Visti:

- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i.;
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i.;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022;
- il D.M. 8 maggio 2018;
- il D.M. 22 luglio 2022;
- il vigente Regolamento di organizzazione dell'ente;

Dato atto che l'istruttoria del presente provvedimento è stata curata dalla Responsabile del Servizio Personale Associato;

Visti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente provvedimento espressi, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000, dalla Responsabile del 2° Settore, Responsabile del Servizio Finanziario, ed allegati alla presente deliberazione;

A voti unanimi resi per alzata di mano

D E L I B E R A

- 1) - di approvare, per le motivazioni descritte in premessa, che si intendono integralmente richiamate, a stralcio del nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 24.03.2025, l'integrazione e aggiornamento al piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2025/2027 di cui in premessa che prevede le seguenti assunzioni già programmate per l'anno 2024 ancora in corso e le assunzioni autorizzate con la presente deliberazione:
 - copertura di un posto di Istruttore amministrativo contabile, Area degli Istruttori, al 1° Settore "Servizi al cittadino", Servizi Demografici, vacante dal 1° dicembre 2024, mediante procedura di mobilità esterna in corso, o, in subordine, mediante procedura selettiva pubblica, già autorizzata con deliberazione della Giunta n. 95 del 16 ottobre 2024;
 - copertura di un posto di Istruttore amministrativo contabile, Area degli Istruttori, al 3° Settore "Servizi alla comunità", Servizio Istruzione, vacante con decorrenza dal 1° dicembre 2024, mediante procedura di mobilità esterna in corso, già autorizzata con deliberazione della Giunta n. 95 del 16 ottobre 2024;
 - copertura del nuovo posto, istituito al 2° Settore "Servizi di staff", Servizio Tributi, di Istruttore amministrativo contabile, Area degli Istruttori, mediante assunzione con contratto di formazione e lavoro, procedura conclusa con assunzione decorrente dal 1° aprile 2025, già autorizzata con deliberazione della Giunta n. 95 del 16 ottobre 2024;

- copertura di un posto di Istruttore amministrativo contabile, Area degli Istruttori, al 3° Settore “Servizi alla comunità”, Servizio Istruzione, mediante assunzione con contratto di formazione e lavoro, procedura conclusa con assunzione decorrente dal 1° aprile 2025, già autorizzata con deliberazione della Giunta n. 95 del 16 ottobre 2024;
- copertura di un posto vacante di Specialista in attività tecniche, Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione, al 4° Settore – Cura del territorio e gestione del patrimonio, già autorizzata con delibera della Giunta n. 126 del 4.12.2024 mediante indizione di una procedura selettiva pubblica a seguito della procedura di mobilità con esito negativo;
- copertura di un posto vacante di Istruttore amministrativo contabile, Area degli Istruttori, al 2° Settore “Servizi di Staff” – Segreteria generale e segreteria Sindaca, mediante mobilità esterna in corso, o in subordine utilizzo di graduatoria vigente o, in subordine, indizione di nuova procedura selettiva, già autorizzata con delibera della Giunta n. 126 del 4.12.2024;
- copertura del nuovo posto, istituito con il presente provvedimento, di Istruttore amministrativo contabile, Area degli Istruttori, al 3° Settore “Servizi alla comunità”, mediante mobilità esterna in corso, o in subordine, indizione di nuova procedura selettiva, già autorizzata con delibera della Giunta n. 126 del 4.12.2024;
- copertura del nuovo posto di Istruttore amministrativo contabile, Area degli Istruttori, istituito con rapporto a tempo parziale 20 ore settimanali, al 1° Settore “Servizi al cittadino”, Ufficio Relazioni con il Pubblico, destinato alle categorie di cui all’articolo 1 della L. n. 68/1999, mediante procedura selettiva pubblica con riserva esclusiva ai sensi della L. n. 68/1999, già autorizzata con deliberazione della Giunta n. 95 del 16 ottobre 2024;
- copertura del nuovo posto di Istruttore amministrativo contabile, Area degli Istruttori, istituito con rapporto a tempo parziale 20 ore settimanali, al 2° Settore “Servizi di staff”, Servizio Tributi, destinato alle categorie di cui all’articolo 1 della L. n. 68/1999, mediante procedura selettiva pubblica con riserva esclusiva ai sensi L. n. 68/1999, già autorizzata con deliberazione della Giunta n. 95 del 16 ottobre 2024;
- copertura di un posto di Istruttore amministrativo contabile, Area degli Istruttori, al 4° Settore “Cura del Territorio e Gestione del Patrimonio”, che si renderà vacante dal 1° maggio 2025 per dimissione per collocamento a riposo, mediante procedura selettiva pubblica senza il preventivo espletamento di mobilità esterna, laddove consentito dalla normativa in merito al tempo vigente e nel rispetto dei vincoli normativi vigenti al momento della pubblicazione del bando, già autorizzata con deliberazione della Giunta n. 15 del 26.02.2025;
- procedura per la progressione dall’Area degli Operatori esperti all’Area degli Istruttori per una figura di Istruttore amministrativo contabile, al 4° Settore – Cura del territorio e gestione del patrimonio, da svolgersi in deroga ai sensi dell’articolo 13, comma 6, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16.11.2022, già autorizzata con deliberazione della Giunta n. 15 del 26.02.2025;;
- comando in entrata dal Comune di Valsamoggia di uno Specialista in attività tecniche, Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione, con ruolo di Responsabile del 4° Settore, per 18 ore settimanali, per il periodo 1 marzo – 31 ottobre 2025, nelle more della copertura del posto resosi vacante per mobilità in uscita del suddetto decorrente dal 1° marzo 2025, già autorizzata con deliberazione della Giunta n. 15 del 26.02.2025;
- copertura del posto di Specialista in attività tecniche, Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione, resosi vacante al 4° Settore – Cura del territorio e gestione del patrimonio

dal 1° marzo 2025, mediante procedura di interpello rivolto agli idonei dell'elenco approvato dalla Città Metropolitana di Bologna per Tecnico esperto Lavori pubblici approvato con determinazione della Città Metropolitana di Bologna n. 1088 del 31 maggio 2024, p.g. n. 37148 del 31 maggio 2024, aggiornato con determinazione della Città Metropolitana n. 120/2025 P.G. 4996 del 24.01.2025;

- 2) - di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027 di cui al precedente punto 1), integra il P.I.A.O. 2025/2027 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 22 del 24.03.2025:
 - è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio alle norme in materia di reclutamento del personale previste dagli articoli 30, 34-*bis* e 35 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al D.M. 8 maggio 2018;
 - non prevede stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis, del Decreto Legislativo n. 165/2001;
 - è coerente con i limiti alla capacità assunzionale previsti dal DPCM 17.03.2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34/2019;
 - è coerente con i limiti previsti dall'articolo 1, comma 557, della Legge n. 296/2006;
- 3) - di dare mandato al Servizio Personale Associato dell'Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia per l'attivazione delle procedure per le assunzioni come previste al precedente punto 1);
- 4) - di riservarsi la possibilità di attivare ulteriori forme di lavoro flessibile, quali assunzioni a tempo determinato o convenzioni, o, quando possibile, attivazione di comandi, anche per brevi periodi, concordati con altre Amministrazioni, in presenza di esigenze di natura temporanea ed eccezionale come assenze per maternità, dimissioni, o altre cause, che danno diritto alla conservazione del posto, ma non comportano maggiori oneri a carico del bilancio;
- 5) - di riservarsi la possibilità di modificare la presente deliberazione qualora dovessero verificarsi situazioni nuove e non prevedibili che andrebbero a modificare la struttura del presente piano, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;
- 6) - di confermare che, a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i., non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- 7) - di dare atto che sono attualmente in corso valutazioni e approfondimenti sui nuovi assetti da dare alla macro organizzazione comunale e alla collocazione dei vari servizi nei settori e che al termine delle stesse si procederà ad implementare il piano triennale delle assunzioni nell'ambito di un ulteriore stralcio del PIAO 2025/2027, prevedendo ulteriori azioni interessanti l'intera struttura e dando atto che il presente provvedimento non comporta maggiori spese rispetto a quelle previste con il bilancio di previsione 2025/2027;
- 8) - di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli *"Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato"* di cui all'art. 16 del D.Lgs n. 33/2013;
- 9) - di dare mandato al Servizio Personale Associato dell'Unione Valli del Reno, Lavino e

Samoggia per la trasmissione della presente deliberazione alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

- 10) - di dichiarare, con separata ed unanime votazione, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, stante la necessità di procedere con le selezioni, assunzioni e comando previsti, a salvaguardia della operatività dell'Ente.



COMUNE DI MONTE SAN PIETRO

Città Metropolitana di Bologna

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

Il Sindaco/F.F.
CINTI MONICA

Il Segretario/F.F.
MAGLIONE MARIA CONSIGLIA