

03.03 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale

Ai sensi dell'art. 4 comma 1 lettera c) del D.M. n.132/2022 in questa sottosezione è inserito il Piano triennale dei fabbisogni di personale ed indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Alla luce di una nuova analisi dei fabbisogni di personale dei diversi settori dalla quale sono emerse ulteriori esigenze assunzionali, si ritiene opportuno approvare il presente documento di integrazione della Sottosezione "03.03 Piano triennale dei fabbisogni di personale" che aggiorna quello precedentemente approvato con deliberazione n. 4 del 21 gennaio 2026, previa verifica della sostenibilità finanziaria della spesa in relazione al nuovo Rendiconto anno 2025 approvato dal Consiglio comunale n. 11 del 27/04/2026.

03.03.01 Programmazione delle risorse umane

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

La presente sezione è finalizzata all'individuazione delle esigenze di personale del Comune di Modena per il periodo 2026-2028, tenuto conto della consistenza di personale già presente (descritta nella sezione 03.01) derivante dall'attuazione del PTFP 2025 e di quello derivante dall'approvazione della deliberazione n. 4/2026.

Si procede utilizzando la metodologia di rilevazione di seguito descritta:

- descrizione del contesto normativo che delinea le norme poste a base di riferimento del processo di elaborazione del piano del fabbisogno del personale
- rilevazione delle eccedenze ex art. 33 D.lgs.vo 165/2001 e quindi delle esigenze di personale per il triennio 2026-2028, tenendo conto delle capacità assunzionali
- indicazioni dei riflessi della programmazione del fabbisogno con riferimento a:
 - l'art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006;
 - l'art. 33 del D.L. 34/2019 e il D.M. 17/03/2020 con particolare riferimento all'art. 6 comma 3 del medesimo.

CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Si richiamano di seguito i riferimenti normativi in materia di spesa e di assunzioni di personale, nonché tutti i vincoli da rispettare:

– l’art. 39, comma 1, della Legge 27/12/1997 n. 449 e successive modifiche ed integrazioni, il quale prevede che: "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, gli organi di vertice delle Amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale";

– l’art. 91 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 il quale ribadisce che: “Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale”;

– l’art. 6 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 il quale stabilisce che: “allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell’articolo 6-ter dello stesso decreto, ed in particolare:

- il comma 2 che prevede “Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, 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”;
- il comma 3 che stabilisce che “in sede di ridefinizione del piano di cui al comma precedente, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto Legge 6 luglio 2012 n.95, convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2012 n.135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”;
- il comma 6 che stabilisce che se le Amministrazioni non provvedono agli adempimenti di cui all'art. 6 stesso, non possano assumere nuovo personale;

- l'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, che, al comma 1, stabilisce che “con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le Amministrazioni Pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali”;

- il successivo comma 5 del citato art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001 che stabilisce che la comunicazione dei contenuti della programmazione triennale del fabbisogno di personale al Dipartimento della Funzione Pubblica sia effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza, è fatto divieto alle Amministrazioni di procedere alle assunzioni;

- l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, integrato dall'art. 16 L. n.183/2011, che prevede che le Amministrazioni che non provvedono ogni anno alla ricognizione delle eventuali eccedenze o situazioni sovrannumerarie di personale non possano effettuare assunzioni;

- l'art. 1, comma 710, della Legge n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016), in base al quale gli Enti devono con-

seguire un saldo non negativo in termini di competenza tra le entrate finali e le spese finali (equilibrio di bilancio);

- l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater della Legge n. 296/2006 e successive modifiche ed integrazioni, che stabilisce che gli Enti sottoposti al patto di stabilità (ora equilibrio di bilancio) assicurino la riduzione delle spese di personale, prendendo a riferimento il valore medio del triennio 2011 - 2013 (per gli Enti che hanno svolto la sperimentazione sull'armonizzazione, come il Comune di Modena, il riferimento del triennio è 2011-2011-2013);

- l'art. 9, comma 28, della Legge n. 122/2010 che stabilisce il limite per le assunzioni di personale a tempo determinato rappresentato, per il Comune di Modena, dalla spesa sostenuta per la medesima finalità nel 2009;

- l'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 in materia di mobilità volontaria tra Enti e assegnazioni temporanee;

- l'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016 che ha stabilito l'obbligo di rispettare i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP);

- l'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, che prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano “piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. [...]” e stabilisce tra l'altro che “In caso di mancato adempimento si applica l'art 6, comma 6, del D.Lgs. n.165/2001”;

- l'articolo 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, convertito in Legge, con modificazioni, dall'art.1, comma1, L. 6 agosto 2021, n.113, che stabilisce che le pubbliche amministrazioni 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 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;

- l'art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009 in merito all'adozione del Piano della performance, in cui è precisato, tra l'altro, che in caso di mancata adozione dello stesso, l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;

- l'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29.11.2008, n. 185 convertito nella Legge 28.1.2009, n. 2 relativo all'attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;

- l'art 33 del decreto-legge 34/2019 (Decreto crescita), convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n.58, che stabilisce che, a decorrere dalla data individuata da apposito decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, “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 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”;

- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze 17 marzo 2020 contenente “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”;

- la circolare esplicativa del predetto D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34/2019, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'11 settembre 2020;

- il decreto-legge 27 dicembre 2024 n. 202 recante “Disposizioni urgenti in materia di termini normativi” (cd milleproroghe) convertito in legge con modificazioni dalla Legge 21 febbraio 2025 n. 15;
- il decreto-legge n. 25 del 14-3-2025 recante “Disposizioni urgenti in materia di reclutamento delle pubbliche amministrazioni”;

Dato atto che il Comune di Modena rispetta i seguenti vincoli:

- riduzione della spesa di personale, come risulta dalle tabelle allegate alle deliberazioni del Consiglio Comunale n. 72 e n. 73 del 22/12/2025 nelle quali sono stati approvati rispettivamente la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2026-2029 e il Bilancio di Previsione 2026-2028;
- i termini previsti per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2026-2028 come da deliberazione del Consiglio Comunale n. 73 del 22-12-2025 e i termini per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP), come da attestazione della Dirigente del Settore Risorse finanziarie e patrimoniali Prot.n. 537/2026;
- i termini previsti per l'approvazione del Rendiconto e del Bilancio consolidato 2025, come da deliberazione del Consiglio comunale n. 11 del 27/04/2026, e per l'invio dei documenti di bilancio alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP), come da comunicazione del Dirigente del Settore Risorse finanziarie Prot.n. 188667 del 14/05/2026;
- l'equilibrio di Bilancio per l'esercizio 2025, come risultante dal Rendiconto approvato che aggiorna l'equilibrio relativo al preconsuntivo trasmesso con lettera protocollo n. 13904 del 12/01/2026 della dirigente del Settore Risorse Finanziarie e Patrimoniali;
- i termini di certificazione dei crediti, come da attestazione della Dirigente del Settore Risorse Finanziarie e Patrimoniali Prot.n. 13904 del 12/01/2026 relativamente all'anno 2025, posta agli atti del Settore Risorse umane e Affari Istituzionali;
- gli obiettivi di pari opportunità e il piano delle azioni positive sono indicati nel presente PIAO alla sezione 02.03.

Relativamente agli obblighi di assunzioni di personale disabile e appartenente alle categorie protette di cui alla Legge n. 68/1999, è stata stipulata in data 3/4/2024 apposita convenzione con l'Agenzia regionale per il lavoro - Emilia-Romagna - Ufficio Collocamento Mirato di Modena per adempiere alla quota d'obbligo, successivamente prorogata al 31/12/2026.

03.03.02 Capacità assunzionali, rilevazione eccedenze e spesa di personale

Premessa

Il Comune di Modena, come dettagliato nella tabella n. 35 della sezione 03.01.02 al **30-06-2026** ha complessivamente n. 1239 dipendenti a tempo indeterminato.

Il Piano triennale del fabbisogno **2026-2028** che è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 4/2026, nonché la presente integrazione sono redatti tenendo conto delle cessazioni prevedibili, della stima dell'evoluzione dei fabbisogni in merito alle scelte strategiche, con l'attenzione a garantire la sostenibilità della relativa spesa.

Il principio di contenimento della spesa.

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa di personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge 296/2006 e successive modificazioni: tali disposizioni impongono un vincolo del contenimento della spesa del personale in termini di valori assoluti rispetto al valore medio del triennio 2011-2013 che per gli Enti che hanno svolto la sperimentazione sull'armonizzazione, come il Comune di Modena il riferimento del triennio è 2011-2012-2013.

Il DL 144/2026 all'art 2 dispone espressamente *“Alle amministrazioni soggette ai vincoli di cui all'articolo 33, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, non si applicano i commi 557, 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296.”* stabilendo pertanto che gli enti soggetti alle regole del D.L. 34/2019 non debbano più applicare i tetti di spesa di cui alla Legge 296/2006 (art. 1, commi 557, 557-quater e 562).

Si ritiene tuttavia prudente mantenere una linea di cautela. Trattandosi infatti di una norma contenuta in un decreto-legge in attesa di conversione — il cui testo potrebbe quindi subire modifiche —, nell'aggiornare il PIAO 2026-2028 si preferisce dimostrare comunque il rispetto dei vincoli alla spesa di personale previsti dal comma 557 L.296/2006.

Tale valore medio ammonta per il comune di Modena a euro 70.854.999,84.

Per la determinazione della spesa di personale a tale titolo si deve far riferimento alla sentenza della Corte dei conti sezioni autonomie n 13 del 31 marzo 2015 che indica le componenti da includere e le componenti da escludere. Nell'ambito di tale limite la previsione di spesa complessiva per il triennio 2026-2028 (dati assestato 2026 alla 9° variazione), al netto delle componenti escluse è la seguente:

- anno 2026 euro **58.783.580,39**
- anno 2027 euro **56.148.430,42**
- anno 2028 euro **55.421.780,42**

Le attuali facoltà assunzionali basate sul principio della sostenibilità finanziaria della spesa come definito dall'art 33, comma 2 decreto-legge 34/2019

L'art 33 comma 2 del decreto-legge n.34/2019 convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019 ha introdotto modifiche significative della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni prevedendo il superamento delle regole del turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In particolare secondo quanto previsto dall'art 33 comma 2 i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali di fabbisogno di personale e, fermo restando il rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio, fino 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, considerati al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziati nel bilancio di previsione.

Il valore soglia di una bassa incidenza della spesa di personale sulle entranti correnti di cui al DL 34/2019 per la fascia demografica del Comune di Modena è pari a 27,60% (e cioè fascia da 60.000 a 249.999 abitanti).

Si tratta di una regola assunzionale con la quale viene indirettamente sollecitata la cura, da parte del Comune, nella riscossione delle entrate e nella definizione, con modalità più accurate, del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità, oltre al rispetto del criterio di sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Sono stati effettuati i calcoli sulle spese di personale per l'anno 2025 (ultimo rendiconto approvato), per l'anno 2026 (asestato alla 9 variazione) nonché per l'anno 2027 (asestato alla 9 variazione), tenendo conto che:

- devono essere messe in detrazione sia dalle spese di personale sia dalle corrispondenti entrate nel rapporto tra le stesse, gli importi inerenti le spese di cui all'art. 57, comma 3-septies, del D.L. 14/8/2020 n. 104, convertito nella Legge 13/10/2020 n. 126 sostenute per le assunzioni a tempo determinato per la realizzazione dell'intervento denominato Ducato Estense (propria deliberazione n. 208/2017 che ha approvato il Piano stralcio "Cultura e Turismo 2014-2020");

- l'art. 3, comma 4-ter del D.L. 36/2022, convertito in Legge con modificazioni dalla L. 29/06/2022, n. 79 che stabilisce che "A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'art.33 del decreto Legge 30 aprile 2019, n.34 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n.58";

- l'art. 31-bis del D.L. 6/11/2021, n. 152 convertito nella Legge n. 233/2021 che stabilisce che le spese per le assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale effettuate al fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) non rilevano ai fini del calcolo della capacità assunzionale ai sensi del citato art. 33 del D.L. n. 34/2019;

Dall'applicazione dei criteri definiti dal DM all'ultimo Rendiconto approvato anno 2025) il Comune di Modena si colloca al di sotto del valore soglia, con un rapporto pari al 24,18% e, quindi, tra i Comuni "virtuosi":

VALORI FINANZIARI	SPESA RENDICONTO 2025	61,344,057.98	
	Entrate rendiconto 2023	272.296.276,76	MEDIA 277,744,176.67
	Entrate rendiconto 2024	281.733.797,28	
	Entrate rendiconto 2025	279,202,455.96	
	FCDE Esercizio 2025	24,096,254.73	
	ENTRATE NETTO FCDE	253,647,921.94	

--	--	--

CALCOLO % ENTE	24.18%
----------------	---------------

Considerato che il comma 2 dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 convertito nella Legge n. 58/2019, afferma che “a decorrere dalla data individuata dal decreto...”, si deve verificare l'andamento delle spese di personale dell'anno riferito all'anno in corso e delle entrate correnti, ciò al fine di valutare che le decisioni definite nel Piano Occupazionale consentano di mantenere il rispetto del valore soglia e della sostenibilità finanziaria, si è proceduto a verificare l'andamento tendenziale, effettuando i calcoli sulle spese di personale per l'anno 2026 nonché sulle previsioni per l'anno 2027, ciò al fine di valutare se le decisioni assunte con il presente piano consentano di mantenere il rispetto del valore soglia e della sostenibilità finanziaria.

Dalla analisi della tabella seguente emerge una conferma del rispetto del valore soglia per l'anno essendo il rapporto pari al 25,10 %.

VALORI FINANZIARI	SPESA 2026 (assestato post variazione 9)	64.207.338,83	
	Entrate rendiconto 2024	281.733.797,28	MEDIA 281.788.100,96
	Entrate rendiconto 2025	279.255.992,78	
	Entrate (dato assestato 2026 post 9° variazione)	284.374.512,83	
	FCDE Esercizio 2026	-26.032.157,83	
	ENTRATE NETTO FCDE	255.755.943,13	

CALCOLO % ENTE	25,10%
----------------	---------------

E' stato inoltre effettuata la verifica dell'andamento delle spese di personale riferita alle previsioni di spesa per l'anno 2027 e delle entrate riferite al triennio 2025-2027 che viene di seguito riportata.

Dalla analisi della tabella emerge una conferma del rispetto del valore soglia essendo pari al 25,64% e della sostenibilità finanziaria.

VALORI FINANZIARI	SPESA 2027 (assestato post variazione 9)	64.953.184,04	
	Entrate rendiconto 2025	279.255.992,78	MEDIA 280.089.306,26
	Entrate (dati assestato 2026 post 9° variazione)	284.374.512,83	
	Entrate 2027 – (dati assestato 2026 post 9° variazione)	276.637.413,18	
	FCDE Esercizio 2026	-26.757.254,59	

	ENTRATE NETTO FCDE	253.332.051,67
--	--------------------	----------------

CALCOLO % ENTE	25,64%
----------------	--------

DOTAZIONE

Il fabbisogno di personale 2026-2028, inoltre, va considerato alla luce dell'evoluzione strutturale che la dotazione ha subito negli ultimi dieci anni, evoluzione evidenziata nella tabella sottostante.

Con il PIAO approvato con deliberazione n. 4/2026 è stata adeguata la programmazione del fabbisogno 2026-2028 arrivando ad una modifica della dotazione organica con suddivisione dei posti per categorie / aree come di seguito specificato.

Tabella 11: Posti in dotazione al 30/06/2026

CATEGORIA	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	NUOVE AREE	2023	2024	2025	2026
A	70	70	65	55	44	40	36	Operatori	33	32	30	30
B1	152	152	138	133	119	108	96	Operatori Esperti	192	175	154	148
B3	194	168	165	158	149	127	113					
C	1001	995	992	912	885	839	819	Istruttori	823	831	812	812
D1	253	251	254	256	264	262	280	Funzionari ed Elevata Qualificazione	379	381	405	409
D3	146	148	146	138	124	113	100					
DIRIGENTI	42	42	42	42	42	42	42	DIRIGENTI	42	42	42	42
TOTALE	1858	1826	1802	1694	1627	1531	1486	TOTALE	1469	1461	1443	1441

Il progressivo calo di posti in dotazione, 417 negli ultimi anni, accompagnato da una diversa composizione delle categorie del personale effettivamente presente, evidenzia la necessità di proseguire, nelle azioni per il reclutamento di personale di categorie medio alte per esigenze di coordinamento e controllo, in ogni ambito professionale (amministrativo, contabile, sociale, culturale, tecnico e di Polizia Locale).

Alla luce del quadro normativo vigente e, tenuto conto dei vincoli finanziari, l'Amministrazione ha infatti continuato con le scelte di diversa modalità di erogazione dei servizi ai cittadini, scelte che hanno portato al calo della dotazione organica accompagnata da una ridefinizione delle posizioni di lavoro in profili di area professionale più alte per garantire la neutralità finanziaria (rif. art. 1 comma 557 L. 296/2006 s.m.i.).

Questa operazione si è tradotta in particolare nel 2025 al superamento di alcune posizioni di lavoro, ormai obsolete, quale l'Esecutore sociale e l'Esecutore amministrativo, e nell'istituzione di nuove posizioni di Istruttore direttivo educativo al fine di proseguire a dare di attuazione delle disposizioni contrattuali relative all'inquadramento all'Area superiore del personale docente.

Si è inoltre proseguito nella decisione di esternalizzazione dei servizi nell'area educativa e scolastica relativamente alle mansioni di pulizia e assistenza.

La consistenza della dotazione al 30.06.2026 è quella che emerge nella tabella 35 della sezione 03.01.02, dotazione derivante dall'attuazione del PTFP 2026 approvato con deliberazione 4/2026, che descrive la dotazione per profili professionali e delle posizioni di lavoro presenti.

Per i prossimi anni risulta prioritario assicurare un 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.

Si tratta di un'attività strategica e di un investimento duraturo nel tempo che incide sulla definizione dei fabbisogni per arrivare a pianificare procedure di reclutamento in grado di cogliere le professionalità e i ruoli del futuro che, oltre a capacità tecniche, dovranno avere capacità organizzative, relazionali e attitudinali, con competenze trasversali rispetto a diversi ambiti di lavoro.

Si ritiene necessario prevedere ulteriori modifiche alla dotazione organica rispetto a quelle già approvate con deliberazione n. 4/2026 sulla base delle nuove esigenze dell'Amministrazione, ed in particolare procedere con:

1) rivalutazione dei seguenti posti per l'esigenza di cogliere i cambiamenti di processi organizzativi e gestionali:

- n. 2 posti da Area degli istruttori ad area dei Funzionari ed elevata qualificazione nel profilo professionale di Istruttore direttivo tecnico
- n. 3 posti da Area degli istruttori ad area dei Funzionari ed elevata qualificazione nel profilo professionale di Istruttore direttivo amministrativo.

2) trasformazione dei seguenti 3 posti vacanti, per l'esigenza di cogliere i cambiamenti di processi organizzativi e gestionali, nella logica di mantenere l'operatività dei servizi intesa come capacità di dare continuità alle attività istituzionali in un quadro oggettivamente complesso, potenziare le figure di coordinamento e controllo e provvedere al superamento delle figure dei Funzionari (ex cat. D3) in ottemperanza a quanto previsto dal CCNL attualmente vigente:

n.	Profilo e Area Giuridica di partenza	n.	Profilo e Area Giuridica posti trasformati
1	Istruttore tecnico – perito chimico	1	Istruttore direttivo amministrativo – area dei funzionari ed elevata qualificazione (per Ambiente)
1	Istruttore amministrativo	1	Istruttore informatico
1	Funzionario amministrativo – area dei Funzionari ed elevata qualificazione	1	Istruttore direttivo informatico - area dei funzionari ed elevata qualificazione
3	TOTALE	3	TOTALE

3) istituzione con decorrenza 1/10/2026 di n. 1 posto nel profilo professionale e posizione di lavoro di Istruttore direttivo informatico – area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione;

4) soppressione dei seguenti posti vacanti in relazione alle nuove e diverse esigenze organizzative con decorrenza 01/10/2026:

- n. 1 operatore di servizio – area degli operatori
- n. 1 esecutore tecnico – area degli operatori esperti

5) soppressione dei seguenti posti, con decorrenza 1/10/2026, in considerazione delle decisioni di affidare attività sul mercato esterno e precisamente:

- soppressione di un posto di Collaboratore di servizio – posizione di lavoro Collaboratore ai servizi di cucina – area degli operatori esperti, in considerazione della decisione di dare continuità alla gestione in appalto del servizio mensa, viste le economie di gestione che tale scelta determina, come attestato dalla Dirigente del Settore Istruzione e Sport con nota prot. 316965 del 17/08/2026;
- soppressione di un posto di Istruttore amministrativo – area degli Istruttori, in considerazione della decisione di procedere con un nuovo affidamento per le attività notifica, già in parte esternalizzate per la gestione delle sanzioni e dei relativi Servizi professionali di competenza della Polizia Locale del Comune di Modena, a copertura della attività del personale che cesserà dal servizio notifiche, viste le economie di gestione che tale scelta determina, come attestato dalla Dirigente del Settore Affari istituzionali e Servizi demografici con nota prot. n. 315626 del 14/08/2026;

In linea con la decisione dell'amministrazione di valutare diverse modalità gestione dei servizi, si colloca il progetto per il passaggio nel 2027 della gestione della Casa Residenza per Anziani Vignolese all'azienda di servizi alla persona "GHIRLANDINA MODENA", progetto approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 19 del 06/07/2026.

La Legge Regionale 26 luglio 2013, n. 12 prevede un'unica forma gestionale in ambito distrettuale in materia di servizi alla persona, al fine di garantire efficienza ed economicità alle forme pubbliche di gestione e provvedere alla riorganizzazione ed alla razionalizzazione dei fattori produttivi, nonché al fine di pervenire al contenimento dei costi amministrativi ed all'ottimizzazione degli strumenti di gestione.

Con il conferimento all'ASP Ghirlandina della gestione del servizio della Casa Residenza per Anziani Vignolese si completa il programma di riordino delle forme pubbliche di gestione dei servizi sociali e socio-sanitari del Distretto di Modena in ottemperanza alla L.R. 12/2013.

Con la deliberazione del Consiglio comunale n. 19/2026 sopracitata è stato formalizzato il progetto per dare modo all'ASP Ghirlandina Modena di indire i bandi di concorso necessari a garantire la piena operatività del servizio fin dall'inizio del passaggio.

E' stato tuttavia rimandato ad una fase successiva il tavolo di confronto tra Comune di Modena e ASP Ghirlandina Modena per definire le nuove modalità gestionali del servizio, l'assunzione del personale vacante e la gestione dell'immobile nonché il confronto con il Tavolo sindacale di comparto in merito al trasferimento del personale, alla ridefinizione della dotazione organica e agli aspetti economici (incluso il salario accessorio).

Si rimanda pertanto al PIAO 2027-2029 l'approvazione delle decisioni definite in relazione a tali aspetti a seguito del confronto con l'Asp e il tavolo sindacale.

Viene confermato il mandato dato alla dirigente del Settore Risorse umane di procedere, in caso di cessazione di personale con profilo professionale di Funzionario - ex cat D3. alla copertura del posto con corrispondente profilo professionale di Istruttore direttivo, dando atto che le variazioni dei posti nella dotazione verranno

recepite con la prima deliberazione di modifica / aggiornamento del PIAO sottosezione 03.03 Programmazione triennale fabbisogno del personale.

A seguito delle modifiche sopra elencate e tenuto conto della rimodulazione dei fabbisogni programmati, la dotazione organica complessiva dell'ente passa con decorrenza dal 01/10/2026 da 1.441 posti, approvati con la deliberazione n. 4/2026 , a n. 1438 posti, articolati per area e profilo professionale - come riportato nell'allegato A - e per posizioni di lavoro - indicate nell'Allegato B - che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto (art. 6, comma 3, del D.Lgs. n.165/2001)

Nell'Allegato B viene altresì evidenziata, a seguito delle modifiche apportate, la valorizzazione della consistenza della dotazione organica che risulta pari a 61.540.019,88 euro, tenendo conto di tutte le altre componenti della spesa da aggiungere o da escludere ai fini del confronto con il limite massimo di spesa potenziale della dotazione.

Il valore assunto a riferimento, quale indicatore di spesa potenziale massima della dotazione organica, secondo quanto indicato dalle Linee d'indirizzo, resta quello previsto dalle norme vigenti in materia in termini di spesa di personale e cioè la media del triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, è pari ad euro 70.854.999,84 (come riportato nelle apposite tabelle della nota di aggiornamento al DUP 2026-2029 approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 72 del 22/12/2025) e nelle tabelle della deliberazione del Consiglio Comunale n. 24/2026 di approvazione del Bilancio 2026 e Dup 2026-2028 - Verifica degli equilibri e assestamento di Bilancio – Variazione n.9).

Il suddetto limite risulta pertanto rispettato essendo il nuovo valore della dotazione di importo inferiore.

Si attesta, come riportato nell'allegato sottoriportato, per ciascun profilo professionale, che a seguito della modifica della dotazione non sussistono situazioni di sovrannumero o di eccedenza strutturale di personale.

Si riportano i posti prima e dopo la modifica della dotazione e il personale presente alla data del 30/06/2026.

area	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI al 1/1/2025 GC n. 4/2026	soppressioni / istituzioni	POSTI al 01/10/2026	Presenti al 30/06/2026	VACANTI	SOVRANNUMERI TEMPORANEI
Operatori	OPERATORE DI SERVIZIO	19	-1	18	18	0	
	OPERATORE EDUCATIVO	11		11	11	0	
Totale Operatori		30	-1	29	29		
	ESECUTORE DI SERVIZIO	32		32	26	6	
	ESECUTORE EDUCATIVO	37		37	37	0	
	ESECUTORE TECNICO	14	-1	13	13	0	
	COLLABORATORE AMM.VO	26		26	23	3	
	COLLABORATORE DI SERVIZIO	3	-1	2	2	0	
	COLLABORATORE SOCIALE	28		28	21	7	
	COLLABORATORE TECNICO	8		8	8	0	
Totale Operatori		148	-2	146	130	16	

esperti							
Istruttori	ISTRUTTORE CULTURALE	15		15	10	5	
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	388	-2	386	329	57	
	ISTRUTTORE DI P.L.	194		194	170	24	
	ISTRUTTORE EDUCATIVO	131		131	118	13	
	ISTRUTTORE INFORMATICO	7	1	8	6	2	
	ISTRUTTORE SOCIALE	4		4	2	2	
	ISTRUTTORE TECNICO	70	-1	69	58	11	
	ISTRUTTORE COMUNICAZIONE	3		3	3	0	
Totale Istruttori		812	-2	810	696	114	
Funzionari ed EQ	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	113	2	115	95	20	
	ISTRUTTORE DIRETTIVO COMUNICAZIONE	4		4	3	1	
	ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE	20		20	20	0	
	ISTRUTTORE DIRETTIVO DI P.L.	31		31	29	2	
	ISTRUTTORE DIRETTIVO EDUCATIVO	29		29	29	0	
	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO	17	2	19	15	4	
	ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIALE	56		56	52	4	
	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	66		66	58	8	
Funzionari ed EQ	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	19	-1	18	18	0	
	FUNZIONARIO CULTURALE	2		2	2	0	
	FUNZIONARIO DI P.L.	1		1	1	0	
	FUNZIONARIO EDUCATIVO	7		7	7	0	
	FUNZIONARIO INFORMATICO	5		5	5	0	
	FUNZIONARIO SOCIALE	7	-1	6	6	0	
	FUNZIONARIO TECNICO	32		32	32	0	
Totale Funzionari ed EQ		409	2	411	373	38	
DIR	DIRIGENTE	42		42	11	31	

Totale Dir		42		42	11	31	
	TOTALI COMPLESSIVI	1.441	-3	1438	1239	199	

Alcuni temi, già presenti come obiettivi degli anni precedenti, continuano ad essere indicati prioritari come quello della sicurezza e della protezione civile, e guideranno le scelte dei profili professionali su cui avviare la copertura, nell'area della Polizia Locale e della sicurezza della città.

A ciò si aggiunge la necessità di proseguire, sulla base della rilevazione dei fabbisogni, nell'opera di reclutamento di personale di categorie medio alte per esigenze di coordinamento e controllo, in ogni ambito professionale (amministrativo, contabile, sociale, culturale, tecnico e di Polizia Locale).

Capo 03.03.03 Azioni di reclutamento per la copertura di posti con personale a tempo indeterminato

L'obiettivo è quello di accrescere l'efficienza dei processi e di addivenire ad un'utilizzazione ottimale delle risorse umane, anche attraverso politiche focalizzate sulla crescita professionale del personale, sul benessere organizzativo, sulla garanzia delle pari opportunità.

L'Amministrazione intende utilizzare diversi leve e percorsi di reclutamento in grado di garantire la stabilità degli organici, limitare il precariato e il ricorso al lavoro flessibile, e per consentire di reclutare le figure più adeguate ai nuovi fabbisogni e in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa.

Si confermano pertanto tutti gli strumenti di reclutamento già indicati nei precedenti Piani da attivare in maniera flessibile e/o funzionale per la realizzazione e/o la ottimizzazione dei tempi di assunzione di nuove risorse umane, individuando in particolare:

- avvisi di selezione
- elenchi di idonei e successivi interPELLI per assunzioni nell'area dei Funzionari ed elevata qualificazione
- mobilità esterna previa indizione di specifici avvisi di ricerca
- mobilità interna di personale anche mediante riconversione professionale di personale non più idoneo alle mansioni.
- progressioni tra le aree
- nuove assunzioni, da graduatorie proprie o in convenzione con altri enti, anche laddove sia necessario agire in via d'urgenza nelle more della formazione delle graduatorie;

Agli strumenti già utilizzati e sopra elencati, si aggiunge le stabilizzazioni di personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 3 comma 5 del DL 44/2023.

Reclutamento mediante mobilità da altri Enti

Sulla base delle disposizioni contenute nell'art.30 comma 2bis del dlgs 165/2001 le pubbliche amministrazioni debbono *“destinare alle procedure di mobilità una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio finanziario, nel caso in cui il piano assunzionale preveda un numero di assunzioni pari o superiore a 10 unità di personale, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando, appartenenti alla stessa area funzionale e con esclusione del personale comandato presso gli uffici di diretta collaborazione o*

equiparati, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio da almeno dodici mesi e che abbiano conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole. Le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle predette procedure sono destinate ai concorsi. Le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle predette procedure sono destinate ai concorsi. In caso di mancata attivazione delle procedure di mobilità entro l'anno di riferimento, le facoltà assunzionali autorizzate per l'anno successivo sono ridotte del 15 per cento, con conseguente adeguamento della dotazione organica”.

Nel presente Piano sarà quindi destinata una quota non inferiore al 15% delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio finanziario mediante mobilità esterna, anche in vigenza di graduatorie valide, tenuto conto delle specifiche professionalità ricercate e delle esigenze occupazionali espresse dai Dirigenti di riferimento.

In risposta alle eventuali esigenze dei lavoratori ed in ottica di tutela dei bisogni delle persone, in considerazione della neutralità del interscambio sulla spesa a carico del Bilancio dell'Ente e della relativa semplicità procedurale che non prevede l'adozione di specifici avvisi pubblici (cfr Circolare Nota DFP 0020506 P-4.17.1.7.), si ritiene di dover autorizzare il Dirigente competente, ad effettuare eventuali “mobilità per interscambio” o “per compensazione”, nei casi di domanda congiunta con altri dipendenti di corrispondente area di inquadramento e profilo professionale, previa nulla osta del Dirigente di riferimento.

Mobilità interna

La mobilità, insieme agli interventi in materia di reclutamento e di dotazioni organiche, è una delle leve principali su cui agire per governare in modo efficace le politiche di gestione del personale.

In particolare, oltre alla ricollocazione del personale su base volontaria, costituisce lo strumento prevalente per ricollocare personale divenuto inidoneo alla mansione.

Passaggi tra le aree

Come già autorizzato con propria deliberazione n. 317/2025, in relazione alle necessità assunzionali e alle priorità di reclutamento dell'ente, nel 2025 l'Amministrazione Comunale ha continuato il programma di progressioni tra le Aree ex art. 13 comma 6 e seguenti del CCNL Funzioni locali 2019-2021 (c.d. progressioni “in deroga”), quale strategia di copertura dei fabbisogni di personale, al duplice scopo di soddisfare le esigenze occupazionali e di valorizzare le competenze e le esperienze già acquisite dal personale in servizio, sulla base della disciplina interna, definita previo confronto con le organizzazioni sindacali e approvata mediante la Deliberazione di Giunta comunale n. 740/2023.

Essendo stata confermata dal CCNL 2024-2026 la possibilità per gli enti locali di attuare progressioni in deroga fino al 31/12/2026, l'Amministrazione intende avvalersi di tale facoltà prevedendo ulteriori progressioni come declinato nei paragrafi successivi.

I posti non coperti dalle procedure attivate per carenza di candidature o esiti negativi del percorso comparativo, potranno essere destinati all'indizione di procedure concorsuali pubbliche e progressioni tra le aree “a regime” ex art. 52 dlgs. 165/01, dando priorità a quei profili dove non vi sono graduatorie attive ed alle esigenze che sono state definite prioritarie.

Stabilizzazioni

Al fine di limitare il precariato l'Amministrazione ha definito di avvalersi di quanto definito dalla normativa di seguito riportata per la copertura di alcune posizioni vacanti ed ha approvato con deliberazione n. 33 del 11/02/2026 apposito Regolamento in cui ha disciplinato i criteri e le procedure tenuto conto di quanto previsto dal DL 44/2023.

L'art. 3 co. 5 del DL 44/2023 convertito con modificazioni dalla L. 74/2023 dispone che le regioni, le province, i comuni e le città metropolitane, possano procedere fino al 31 dicembre 2026, nei limiti dei posti disponibili, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, che, entro il predetto termine:

- abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione;
- che sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che sia in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75;
- le procedure di stabilizzazione sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stessa.

Alla luce di tale decisione l'Amministrazione ha già effettuato stabilizzazioni per 4 figure di istruttore amministrativo.

Considerato altresì l'impegno che il Comune di Modena ha nell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), e vista la complessità, peculiarità ed eccezionalità di tutte le attività necessarie nella fase di gestione tecnica, amministrativa e finanziaria, progettazione esecutiva, realizzazione, monitoraggio, rendicontazione degli stessi progetti, si intende altresì prevedere un percorso di stabilizzazione del personale assunto a tempo determinato

I criteri e le procedure di reclutamento tramite stabilizzazione verranno disciplinati con approvazione da parte della Giunta Comunale di apposito Regolamento.

PIANI OCCUPAZIONALI PRECEDENTI

Prima di procedere con l'indicazione delle nuove esigenze assunzionali, vengono di seguito riepilogate le coperture di posti vacanti definiti dai piani occupazionali precedenti, non ancora attuate, che si intendono confermate con il presente Piano.

Delibera approvazione	AREA	AREA INQUADRAMENTO	PROFILO PROFESSIONALE	POSIZIONE DI LAVORO	modalità di copertura	POSTI DA COPRIRE	RISERVE per SELEZIONI da bandire
GC 718/2024	AMMINISTRATIVA	Funzionari ed Elevate qualificazione	Istruttore direttivo amministrativo	Giornalista	Mobilità / Selezione pubblica da bandire	1	
GC 317/2025	TECNICA	Funzionari ed Elevate qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	Istruttore direttivo tecnico	Mobilità esterna, selezione da bandire, convenzione altri enti	3	
GC 118/2024	TECNICA	Istruttori	Istruttore tecnico	Geometra	Mobilità esterna, selezione da bandire, convenzione altri enti	2	
GC 454/2024	TECNICA	Istruttori	Istruttore tecnico	Geometra	Mobilità esterna, selezione da bandire, convenzione altri enti	1	
GC 718/2024	TECNICA	Istruttori	Istruttore tecnico	Geometra	Mobilità esterna, selezione da bandire, convenzione altri enti	1	
GC 4/2026	VIGILANZA	Istruttori	Istruttore di Polizia Locale	Istruttore di Polizia Locale	Mobilità esterna / selezione da bandire / convenzioni per utilizzo graduatorie altri enti	5 di cui n. 2 per mobilità esterna	riserva ai militari
GC 4/2026				Geometra	mobilità esterna /		

	TECNICA	Istruttori	Istruttore tecnico		eventuale selezione da bandire / interpello con la Provincia di Modena	3 di cui n. 1 per mobilità esterna	riserva ai militari e agli operatori servizio civile
GC 4/2026	TECNICA	Funzionari ed EQ	Istruttore tecnico	Istruttore direttivo tecnico	mobilità esterna / selezione da bandire / convenzioni per utilizzo graduatorie altri enti	2 di cui n.1 per mobilità esterna	riserva ai militari e agli operatori servizio civile
GC 4/2026	COMUNICAZIONE	Funzionari ed EQ	Istruttore comunicazione	Istruttore direttivo grafico	Interpello da bandire per assunzione da elenco di idonei / convenzioni per utilizzo graduatorie altri enti	1	
					TOTALE	19 di cui n.4 per mobilità esterna	

Il costo complessivo delle sopracitate assunzioni è pari a euro 663.679. € nel rispetto del limite del valore soglia di cui alla tabella 1 del DM 17/03/2020-

Alle assunzioni sopraindicate e già approvate con precedenti atti e con deliberazione n. 4/2026, a seguito di confronto con i dirigenti e tenuto conto delle nuove e non prevedibili cessazioni di personale, si aggiungono le seguenti

INTEGRAZIONE PIANO OCCUPAZIONALE 2026

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO - PERSONALE DEL COMPARTO

AREA	Area inquadramento	PROFILO PROFESSIONALE	POSIZIONE DI LAVORO	modalità di copertura	POSTI DA COPRIRE	RISERVE per SELEZIONI da bandire
INFORMATICA	Funzionari ed EQ	Istruttore direttivo informatico	Istruttore direttivo informatico	Interpello da bandire per assunzione da elenco di idonei / convenzioni per utilizzo graduatorie altri enti	2	Riserva ai militari e agli operatori del servizio civile
TECNICA	Funzionari ed EQ	Istruttore direttivo tecnico	Istruttore direttivo tecnico	Stabilizzazione PNRR	2	
POLIZIA	Funzionari ed EQ	Istruttore direttivo di PL	Istruttore direttivo polizia locale	Mobilità esterna / Selezione da bandire / convenzione per utilizzo graduatorie altri enti	2 di cui n. 1 per mobilità esterna	Riserva ai militari e agli operatori del servizio civile
				Mobilità		Riserva ai

SOCIALE	Funzionari ed EQ	Istruttore direttivo sociale	Assistente sociale	esterna / Selezione da bandire / convenzione per utilizzo graduatorie altri enti	4 di cui n. 1 per mobilità esterna	militari e agli operatori del servizio civile
				TOTALE	10	

Il costo complessivo delle sopracitate assunzioni è pari a euro 363.931 nel rispetto del limite del valore soglia di cui alla tabella 1 del DM 17/03/2020.

Con riferimento alle selezioni da bandire, si autorizza la Dirigente del Settore Risorse umane a dar corso alle procedure indicate nella tabella con le riserve previste ed a procedere con le assunzioni previste in coerenza con le previsioni di bilancio e tenuto conto delle disposizioni normative vigenti.

Si autorizza altresì la Dirigente del Settore Risorse umane:

- a provvedere alla copertura degli ulteriori posti di Istruttore e Istruttore direttivo di Polizia locale che si renderanno vacanti in corso d'anno mediante mobilità esterna e/o mediante selezioni da bandire e/o attivando nuove convenzioni con altri Enti o eventualmente a scorrere graduatorie vigenti, al fine di garantire la sicurezza della città;

- a procedere allo scorrimento di graduatorie vigenti o alla pubblicazione di avvisi di mobilità per la copertura dei posti che si rendono vacanti in corso d'anno per turn over con riferimento agli altri profili professionali, nei limiti della consistenza dotazionale approvata e nei limiti delle disponibilità di Bilancio dell'Ente e di "sostenibilità finanziaria" della spesa di personale.

- ad approvare e sottoscrivere eventuali convenzioni e/o Protocolli d'intesa con altre amministrazioni per l'utilizzo congiunto di graduatorie, al fine di garantire la copertura del turn over nei vari profili professionali.

Si favoriscono infine, per quanto possibile, compatibilmente con il nuovo sistema professionale di cui al citato CCNL, i processi di reinserimento del personale dichiarato inidoneo definitivo allo svolgimento delle mansioni di appartenenza, ricorrendo ad eventuali soluzioni di inquadramento in area inferiore.

Capo 03.03.04 - Le progressioni tre le aree

Al fine di valorizzare l'esperienza e la professionalità maturate ed effettivamente utilizzate, l'Amministrazione ha continuato nel 2025 il percorso iniziato nel 2023 di attuazione di progressioni verticali tra le aree attraverso procedure valutative, così come previsto dal CCNL Funzioni Locali 16/11/2022.

Di seguito si riportano le procedure approvate con deliberazioni n. 317/2025 e n. 4/2026 con l'indicazione dei posti banditi e lo stato di attuazione:

		Profilo professionale	Posizione di lavoro	n. posti banditi	n. posti coperti	NOTA
Progressioni transitorie tra aree approvate con deliberazione G.C. n. 317/2025 di integrazione al PIAO	Progressioni da area degli istruttori ad area dei Funzionari ed Elevata qualificazione	Istruttore direttivo di PL	Istruttore direttivo di PL	3	3	Il costo di tali progressioni è pari ad euro 63.309,54, costo escluso dal calcolo del limite delle capacità assunzionali e dal calcolo della riserva del 50% delle posizioni disponibili con accesso dall'esterno.
		Istruttore direttivo tecnico	Istruttore direttivo tecnico	1	1	
		Istruttore direttivo amministrativo	Istruttore direttivo amministrativo	2	2	
		Istruttore direttivo amministrativo	Istruttore direttivo economico finanziario	1	1	
		Istruttore direttivo educativo	Istruttore direttivo educatore infanzia	12	7	
		Istruttore direttivo educativo	Istruttore direttivo insegnante scuola infanzia	13	5	
Progressioni transitorie tra aree approvate con deliberazione G.C. n. 4/2026	Progressioni da area degli operatori ad area degli operatori esperti	Esecutore di servizio	Esecutore di servizio	2	Selezione da bandire	Il costo di tali progressioni è pari ad euro 65.536,19 , costo escluso dal calcolo del limite delle capacità assunzionali e dal calcolo della riserva del 50% delle posizioni disponibili con accesso dall'esterno.
	Progressioni da area degli operatori esperti ad area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	Istruttore amministrativo	1	Selezione da bandire	
	Progressioni da area degli istruttori ad area dei Funzionari ed Elevata qualificazione	Istruttore direttivo informatico	Istruttore direttivo informatico	4	Selezione da bandire	
		Istruttore direttivo tecnico	Istruttore direttivo tecnico	2	Selezione da bandire	
		Istruttore direttivo educativo	Istruttore direttivo educatore infanzia	12	Selezione da bandire	
		Istruttore direttivo educativo	Istruttore direttivo insegnante scuola infanzia	13	Selezione da bandire	
			TOTALI	62	15	

L'Amministrazione ha valutato, a seguito delle ulteriori verifiche effettuate congiuntamente ai dirigenti dei Settori dell'Ente, di procedere con le ulteriori progressioni transitorie di seguito indicate al fine di valorizzare le professionalità interne:

- incrementare il numero delle progressioni verticali transitorie dall'area degli Operatori esperti all'area degli Istruttori nel profilo professionale di Istruttore sociale per n.2 unità;
- incrementare il numero di progressioni verticali transitorie dall'area degli Istruttori all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione nel profilo professionale di Istruttore direttivo tecnico per 2 unità;
- incrementare il numero delle progressioni verticali transitorie dall'area degli Istruttori all'area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione nel profilo professionale di Istruttore direttivo amministrativo per n.3 unità;

	profilo professionale	posizione di lavoro	n. posti
PROGRESSIONI DA AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI AD AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore sociale	Responsabile Attività Assistentziali	2
PROGRESSIONI DA AREA DEGLI ISTRUTTORI AD AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Istruttore direttivo tecnico	Istruttore direttivo tecnico	2
	Istruttore direttivo amministrativo	Istruttore direttivo amministrativo	3
totale			7

- Le progressioni sopraindicate da Area degli istruttori ad Area dei funzionari sono finanziate con le risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della Legge n. 634 del 30/11/2021 in misura non superiore allo 0,55% del Monte Salari dell'anno 2018 (importo pari ad euro **228.430,69**).
- Il costo di tali progressioni è pari ad euro **7.913,68**, costo escluso dal calcolo del limite delle capacità assunzionali e dal calcolo della riserva del 50% delle posizioni disponibili con accesso dall'esterno.
- Il costo delle presenti progressioni e delle progressioni approvate con deliberazioni n. 741/2023, 118/2024, n. 104/2025, n. 317/2025 e n. 4/2026 è pari a Euro **216.212,40** finanziate con le risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della Legge n. 634 del 30/11/2021.
- In tale importo è compreso il costo di n. 15 progressioni a Istruttore direttivo Educatore di infanzia, progressioni previste ma non attuate.

Azioni di reclutamento - copertura di posti con personale a tempo determinato

- Personale del comparto

Relativamente al personale del comparto, si conferma la necessità di procedere alle assunzioni con contratto di lavoro flessibile su tutte le aree professionali, sia per far fronte ad esigenze di carattere temporaneo o eccezionale sia per la copertura di posti vacanti in considerazione del significativo turn-over e data l'assenza di graduatorie per assunzioni a tempo indeterminato, al fine di garantire le sostituzioni e assicurare il regolare

svolgimento dei servizi, in particolare con riferimento ai servizi sociali ed educativi, e il mantenimento della qualità degli stessi.

Come strumenti di reclutamento si individuano in particolare:

- assunzioni a tempo determinato da graduatorie proprie o di altri enti per esigenze straordinarie o sostitutive, o sia necessario, come sopraindicato, garantire gli standard quantitativi/qualitativi di personale previsti dalle norme (in particolare, scuole, servizi sociali);
- comandi/assegnazioni temporanee qualora ne ricorrano le condizioni residuali previste dalla normativa vigente.

Si autorizza pertanto la Dirigente del Settore Risorse umane a procedere con le assunzioni previste nonché a ricorrere all'istituto del comando a tempo parziale per esigenze straordinarie o impellenti nel limite del rispetto della spesa, tenuto conto che lo stesso può essere considerato escluso dal D.L. n.36/2022, non essendo esigenza strutturale.

- Personale assunto ai sensi dell'art 90 del dlgs 267/2000

Con riferimento al personale in servizio assunto ai sensi dell'art 90 del d.lgs. 267/2000, tenuto conto dei nuovi criteri definiti con propria deliberazione n. 691/2025, si era proceduto con deliberazione n. 4/2026 all'aggiornamento degli importi delle indennità ad personam di alcuni collaboratori (per un importo complessivo annuo lordo di euro 21.500,00) alla luce della proposta motivata del Sindaco che aveva evidenziato le nuove e più complesse attività richieste nei vari ruoli.

Si rende altresì necessaria, a seguito di cessazione di dipendente assunta ai sensi dell'art 90 dlgs 267/2000, la sostituzione di personale con la medesima tipologia di contratto a tempo determinato con inquadramento nell'area degli Istruttori prevedendo tuttavia il riconoscimento di indennità ad personam annua lorda di euro 15.000,00 alla luce della proposta motivata dell'Assessore al Bilancio, Finanze, Tributi, Personale, Affari istituzionali, Servizi demografici e Ambiente che evidenzia la complessità delle attività richieste, nonché la delicatezza e strategicità del ruolo. L'aumento dell'indennità rispetto al precedente rapporto di lavoro risulta pari ad euro 12.500,00 annui.

- Personale assunto ai sensi dell'art 110 del dlgs 267/2000

- Personale del comparto

Relativamente al personale del comparto non sono previste nuove assunzioni rispetto a quelle già autorizzare con precedenti PTFP e già effettuate.

- Personale dirigenziale

Relativamente al personale dirigenziale, nella fase attuale, le politiche del personale sono volte a garantire l'assetto organizzativo approvato e quello in corso di definizione, con un'attenzione a percorsi tesi all'inserimento di personale dirigenziale di ruolo nelle diverse aree professionali (tra cui in particolare quella dei Servizi alla persona), e/o all'individuazione di diverse modalità organizzative.

Con riferimento alla cessazione per pensionamento del dirigente dell'Unità Specialistica Avvocatura Civica, assunto a tempo determinato con incarico ai sensi dell'art 110 comma 2, era stato dato mandato al direttore generale, con deliberazione n. 4/2026, di valutare se procedere con un ulteriore contratto a tempo determinato ai sensi dell'art 110 comma 2 del dlgs 267/2000 fino alla scadenza del mandato del Sindaco, al fine di dare continuità e completare il progetto organizzativo dell'Avvocatura civica già avviato in occasione della precedente assunzione.

La valutazione si è conclusa con deliberazione n. 231/2026 con la quale si è proceduto a prevedere un nuovo assetto per l'Avvocatura civica definendo che il presidio e coordinamento di tale unità siano attribuiti ad un titolare di incarico di Elevata qualificazione, stabilendo al contempo che, nell'ambito della propria autonomia ed indipendenza, tale unità specialistica sia incardinata, sotto il profilo del coordinamento gestionale, alle dirette dipendenze del Direttore Generale.

Si rende invece necessario prevedere l'assunzione di una figura dirigenziale per la posizione in Staff al Direttore generale tramite assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art 110 comma 2 del dlgs 267/2000.

Tale figura dovrà occuparsi in particolare dello svolgimento di attività di supporto, analisi e presidio operativo dei gruppi di lavoro e dei progetti, anche innovativi e a carattere trasversale all'Ente, da realizzarsi congiuntamente al Direttore Generale, finalizzate all'attuazione degli indirizzi politico-amministrativi ed al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente, attraverso il monitoraggio continuo e sistematico dello stato di avanzamento dei progetti e dei risultati conseguiti, in un'ottica di razionalizzazione dei processi interni all'Ente, contenimento della spesa e maggiore efficienza, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

L'avviso di selezione tramite comparazione curriculum vitae e colloquio, ai sensi dell'art. 24 del Regolamento di organizzazione dell'ente, dovrà prevedere l'applicazione del CCNL Funzioni Locali per gli aspetti giuridici ed economici, con riconoscimento di una indennità ad personam annua lorda pari a € 42.643,98, di cui € 40.643,98 a titolo di indennità di posizione, in considerazione delle responsabilità proprie della posizione da ricoprire ed € 2.000,00 a titolo di indennità ad personam per la temporaneità del rapporto di lavoro.

Si conferma il rispetto del vincolo previsto dall'art. 110 comma 2 del dlgs 267/2000 in merito alla possibilità di stipulare, al di fuori della dotazione organica, contratti in misura complessivamente non superiore al 5 per cento del totale della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva, nonché il rispetto dei limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, della Legge n. 122/2010.

Tutte le assunzioni flessibili previste dal presente piano vengono effettuate nel rispetto dei vincoli assunzionali previsti dalla normativa vigente e nei limiti delle risorse di bilancio, nonché nel rispetto dei limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, della Legge n. 122/2010.

Il limite per il Comune di Modena risulta pari ad euro 5.756.169,02.

Tale tetto viene rispettato con una previsione di spesa per l'anno 2026 (dati assestato alla 9° variazione) pari ad euro 4.547.448,00.

Capo 03.03.05 - Ulteriori esigenze da cogliere con integrazioni della programmazione triennale

L'approvazione del nuovo assetto direzionale con le relative modifiche dell'organigramma e del funzionigramma non ha tuttavia esaurito la complessiva riorganizzazione dell'Ente, intesa non semplicemente come riassetto della struttura organizzativa e della dotazione organica dell'ente, bensì come individuazione di nuove modalità di lavoro, tese alla ricerca di maggiori livelli di efficienza, efficacia ed economicità, alla razionalizzazione dei processi di lavoro attraverso la crescita professionale e il benessere organizzativo delle risorse umane impiegate.

Tenuto conto delle posizioni apicali della struttura organizzativa, e delle relative funzioni attribuite, sono state altresì definite, in modo coerente, le funzioni dei titolari di incarichi di elevata qualificazione.

Nel 2026 si dovrà proseguire nel percorso iniziato stabilizzando la struttura organizzativa attraverso l'adeguamento di vari strumenti normativi attualmente in vigore quali, a titolo esemplificativo, il Regolamento di organizzazione, il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP).

Si vuole altresì proseguire verso un modello di struttura basata sull'interdipendenza funzionale delle unità organizzative e modelli trasversali di coordinamento, anziché su un modello rigido e verticistico.

L'obiettivo è quello di accrescere l'efficienza dei processi e di addivenire ad un'utilizzazione ottimale delle risorse umane, anche attraverso politiche focalizzate sulla crescita professionale del personale, sul benessere organizzativo, sulla garanzia delle pari opportunità. A tal fine sarà necessario un percorso formativo teso, in prima battuta, allo sviluppo delle competenze in materia di valutazione delle risorse umane e della gestione del feedback, ed in un secondo momento ad un più generale e continuo sviluppo delle competenze manageriali e trasversali volto all'affermazione di moderni modelli di leadership.

Dall'evoluzione della struttura organizzativa deriveranno anche nuove esigenze di figure professionali che l'Amministrazione dovrà cogliere per garantire maggiore efficienza alla struttura.

L'Amministrazione dovrà pertanto prevedere percorsi di reclutamento in grado di cogliere le figure più adeguate ai nuovi fabbisogni e in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa.

Si intende pertanto sviluppare ulteriormente il progetto di revisione dei profili professionali, progetto già avviato negli anni scorsi alla luce degli interventi operati dal nuovo CCNL sul sistema di classificazione e sul sistema di gestione per competenze.

L'obiettivo è la definizione dei profili professionali con riferimento alle competenze come elemento centrale di costruzione del fabbisogno di personale, la previsione di aree di sviluppo per il personale in possesso di elevata qualificazione, al fine di attrarre professionalità specialistiche dal mercato del lavoro e di offrire opportunità di carriera alle figure interne maggiormente qualificate, nonché per innovare, in primis il sistema di reclutamento, di valutazione e di formazione del personale, in un'ottica di gestione integrata delle risorse umane.

Si potrebbero inoltre valutare gli strumenti di reclutamento introdotti dalle misure per favorire le assunzioni di giovani nella pubblica amministrazione (art. 3 ter DL 44/2023 convertito con modifiche dalla L. 74/2023 "Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche"), ovvero i contratti di apprendistato e di formazione e lavoro, rivolti a giovani laureati e studenti di età inferiore ai 24 anni.

Capo 03.03.06 - indicatori di salute professionale

La seguente tabella evidenzia l'andamento del personale a tempo indeterminato, riportando le cessazioni e assunzioni degli anni 2022 - 2025 e le cessazioni conosciute relativamente al 2026.

Sono altresì riportate le assunzioni programmate nel Piano Occupazionale 2026 approvato con il presente piano.

Con riferimento al turn-over frutto di cessazione per pensionamento, bisognerà tenere conto degli impatti derivanti dalla modifica normativa introdotta dalla Legge di Bilancio per l'anno 2025 in materia di collocamento a riposo d'ufficio. Tale modifica ha eliminato l'obbligo di pensionamento d'ufficio a 65 anni per i dipendenti pubblici in possesso dei requisiti per la pensione anticipata innalzando il limite a 67 anni d'età e previsto inoltre la possibilità di concordare con i dipendenti il trattenimento in servizio fino al 70° anno di età.

Il DL 25/2025 (convertito in Legge con modificazioni dalla Legge di conversione n. 69 del 9 maggio 2025) che reca disposizioni in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni ha tuttavia previsto all'art 12 comma 11 una norma transitoria per gli anni 2025 e 2026 prevedendo la possibilità per le Pubbliche Amministrazioni di risolvere il rapporto di lavoro con i dipendenti che hanno maturato il diritto e la decorrenza alla pensione anticipata e l'età anagrafica di 65 anni, purché la risoluzione sia motivata con riferimento alle esigenze organizzative e riguardi una quota massima pari al 15% del personale che potenzialmente rientra nell'ambito di applicazione della norma.

Si conferma al momento quanto già previsto nella deliberazione n. 104/2025 più volte richiamata, con riferimento a quanto previsto dall'art. 1 comma 165 della Legge 207/2024 ("Legge di Bilancio 2025") definendo di non avvalersi della facoltà del trattenimento in servizio dei dipendenti fino al 70° anno di età con riferimento al presente piano e sono in corso le valutazioni rispetto all'applicazione del comma 11 dell'art. 12 del DL 25/2025 soprarichiamato.

Tabella 126: Indicatori di salute professionale – reclutamento del personale

	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Cessazioni a tempo indeterminato	147	110	124	101	87
Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12)	107	120	135	58	
Assunzioni a tempo indeterminato previste					94
Tasso di sostituzione anni 2022-2024	95% (107+120+135) / (147+110+124)				
Tasso di sostituzione anni 2024-2026			92 % (135+58+94) / (124+101+87)		