



Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026

Aggiornamento sottosezione di programmazione – Piano triennale di fabbisogni di personale

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale

Gli elementi della sottosezione sono:

- Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente
- Programmazione strategica delle risorse umane
- Strategia di copertura del fabbisogno
- Formazione del personale

Consistenza di personale al 31 dicembre

Si indica la consistenza del personale in termini quantitativi per il triennio 2021-2023, suddiviso in relazione alle categorie.

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Segretario generale | 1 | 1 | 0 |
| Dirigenti | 3* | 3* | 3* |
| Area dei Funzionari ed elevata qualificazione (ex Categoria D) | 24 | 25 | 28 |
| Area degli Istruttori (ex Categoria C) | 41 | 40 | 40 |
| Area degli Operatori esperti (ex Categoria B) | 20 | 20 | 21 |
| Totale | 89 | 89 | 92 |

* ricoperto con incarico a tempo determinato art.110 Tuel

Programmazione strategica delle risorse umane

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti nell'ambito delle attività istituzionali del Comune per meglio rispondere alle esigenze di cittadini ed imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'Amministrazione, si mira ad ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

Per il raggiungimento degli obiettivi è fondamentale, oltre che la disponibilità di risorse finanziarie, anche l'apporto delle risorse umane sia sotto il profilo quantitativo (numero di persone necessarie allo svolgimento dei servizi, individuato nella dotazione organica) che sotto il profilo qualitativo (adeguatezza delle competenze e delle professionalità, disponibilità al cambiamento, senso di appartenenza, grado di autonomia e di coinvolgimento).

Per migliorare il funzionamento complessivo dell'Ente, oltre che sull'avanzamento tecnologico e lo snellimento dei processi, si deve ripensare ad un nuovo percorso evolutivo che permetta di garantire un ricambio generazionale ed uno sviluppo formativo delle risorse che lavorano per la comunità, puntando sempre più alla valorizzazione del merito.

È quindi, necessario conoscere il trend storico e la realtà attuale del personale dell'Ente attraverso un'analisi di contesto interno, che possa definire un percorso evolutivo sulla base della situazione reale, che seppur nel rispetto della normativa in termini di vincoli assunzionali, conduca all'acquisizione continua di competenze e all'inserimento di nuove leve.

Il D.L. n.36/2022, convertito con modificazioni dalla Legge n.79 del 29/06/2022, di introduzione di ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di ripresa e resilienza, ha introdotto importanti novità anche al D.Lgs. n.165/2001, Testo unico del pubblico impiego, innovando in parte le norme introdotte dal D.Lgs. n.75/2017.

Le attuali disposizioni in materia di programmazione dei fabbisogni del personale contenute nel D.Lgs. n.165/2001, prevedono:

- all'art.6 comma 2, che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia funzionale ad ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e a perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art.6-ter;
- all'art.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'art.6-ter deve avvenire nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- all'art.6-ter, che con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per 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 e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti; in fase di prima applicazione le linee di indirizzo sono emanate entro il 30 giugno 2022, previo accordo in sede di Conferenza unificata ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 28 agosto 1997, n.281.

Le nuove linee di indirizzo sono state emanate con D.M. 22 Luglio 2022 (pubblicato sulla GU n.215 del 14 settembre 2022) e si pongono come integrazione delle linee di indirizzo approvate con D.M. 8 maggio 2018 delle quali vengono richiamati e confermati i seguenti contenuti:

- flusso logico e procedimentale da seguire per la predisposizione del piano dei fabbisogni di personale (dall'analisi dei bisogni alle proposte dirigenziali fino alla pianificazione a livello di ente);
- superamento del previgente significato di “dotazione organica”, concetto statico che è stato sostituito dalla dotazione come somma delle risorse già in forza con il personale che nel PTFP si prevede di assumere, nel rispetto della spesa massima ammessa.

Gli elementi di novità delle nuove linee guida invece sono:

- valorizzazione delle competenze più che delle conoscenze al fine di reclutare, in un contesto che cambia sempre più velocemente, non tanto o non solo persone che conoscono determinate materie, quanto soprattutto persone che abbiano le capacità necessarie ad adeguarsi all'evoluzione dell'organizzazione, degli strumenti disponibili e del contesto esterno (capacità tecniche, soft skills e digital skills);
- la chiarezza dei ruoli (operativi, tecnici/di supporto, gestionali/di coordinamento, professionali/manageriali) deve fondarsi sulla chiarezza della distinzione fra processi produttivi caratterizzanti e processi di supporto in modo tale che lo sviluppo delle risorse esistenti - con la formazione, la motivazione, i premi, le mobilità interne, i percorsi di riqualificazione e progressione di carriera - e il reclutamento dall'esterno – mediante selezioni opportunamente progettate - portino a un assetto nel quale le persone sono costantemente adeguate rispetto ai ruoli che ricoprono.

La dotazione di spesa potenziale del Comune di Recanati, determinata ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, è pari a € 4.014.428,59.

L'attuale disciplina per le assunzioni a tempo indeterminato che trova applicazione a decorrere dal 20 Aprile 2020, superando il cosiddetto “turn-over”, è contenuta nel D.M. 17/03/2020 pubblicato nella G.U. n.108 del 27/04/2020 attuativo dell'art.33 comma 2 della legge n.58/2019 di conversione in legge del decreto n.34/2019 (“decreto concretezza”) pubblicata sulla GU n.151 del 29 Giugno 2019.

Il nuovo limite infatti non è più parametrato in funzione al personale cessato dal servizio nell'anno precedente, bensì in rapporto alle entrate correnti accertate in bilancio risultanti dagli ultimi tre rendiconti approvati al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità. Il limite percentuale così calcolato è differenziato per fascia demografica degli enti e rappresenta la soglia massima di spesa di personale lorda sostenibile, comprensiva degli oneri riflessi. All'interno di questo valore soglia gli enti potranno assumere personale fermo restando la coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale e il mantenimento degli equilibri di bilancio asseverati dall'organo di revisione.

La programmazione dei fabbisogni di personale del Comune di Recanati è stata definita nel rispetto di tutti i vincoli generali e specifici che disciplinano le facoltà assunzionali dei Comuni sopra specificate ed in piena coerenza con gli obiettivi di programma di governo dell'Ente.

In fase di presentazione al Consiglio Comunale del Documento Unico di Programmazione 2024-2026 il Comune di Recanati ha proceduto alla programmazione delle assunzioni in coerenza con la programmazione delle attività e della performance, tenuto conto dei vincoli di bilancio, approvando il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2024-2026 con D.G.C. n.271/2023 approvato dal Consiglio Comunale con Deliberazione n.36/2023. In sede di nota di aggiornamento al DUP 2024-2026 con D.G.C. n.407/2023, successivamente approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n.53/2023, sono stati forniti gli indirizzi in materia di aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale 2024-2026 da approvare formalmente con il PIAO 2024-2026 entro il 31 gennaio 2024 tenuto conto dei vincoli di bilancio aggiornati e delle cessazioni sopravvenute.

Ai sensi della disciplina assunzionale vigente, l'Ente mantiene un costante monitoraggio delle cessazioni di personale per un periodico e regolare aggiornamento delle capacità assunzionali, al fine di garantire un'adeguata programmazione di personale in relazione al futuro evolversi dei fabbisogni da pianificare.

Suddividendo il personale fra categoria "Personale a tempo indeterminato" e categoria "Personale con rapporti di lavoro flessibile – Comandi in entrata", si riportano i prospetti dimostrativi del calcolo delle capacità assunzionali ed i prospetti contenente la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026.

Il Comune di Recanati non possiede altre tipologie di personale.

a) Categoria "PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO"

RAPPRESENTAZIONE DEGLI SPAZI FINANZIARI PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO, COME DEFINITO DAL NUOVO D.M. ATTUATIVO DEL DECRETO LEGGE 34 DEL 30 APRILE 2019, ARTICOLO 33, COMMA 1-BIS:

Fase 1: Articolo 4 "Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale"

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|---------------|----------------------|
| Fascia demografica Comune di Recanati | | | | | | F |
| Popolazione | | | | | | 10.000-59.999 |
| Valore soglia "Spesa massima di personale su entrate correnti" (come definite dall'articolo 2) | | | | | | 27,00% |
| Spesa di personale da Rendiconto 2023 (codici BDAP da Circolare Presidenza Consiglio Ministri del 13/05/2020 e correttivi: D.M. Interno 21/10/2020 e Orientamenti Corte Conti per Incentivi Tecnici) | | | | | | 3.781.631,49 |
| | | | | | | Media |
| Entrate correnti da Rendiconto 2021 (e correttivi: Orientamenti Corte Conti su Incentivi Tecnici) | | | | | 19.624.243,05 | 20.442.881,62 |
| Entrate correnti da Rendiconto 2022 (e correttivi: Orientamenti Corte Conti su Incentivi Tecnici) | | | | | 20.275.495,89 | |
| Entrate correnti da Rendiconto 2023 (e correttivi: Orientamenti Corte Conti su Incentivi Tecnici) | | | | | 21.428.905,93 | |
| Fondo crediti dubbia esigibilità - Definitivo 2022 | | | | | | - 1.487.710,88 |
| Media delle entrate correnti ultimi tre Rendiconti (2020-2021-2022) al netto Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato nell'ultima annualità considerata | | | | | | 18.955.170,74 |
| Rapporto Spese di personale / Entrate correnti | | | | | | 19,95% |
| Valore soglia | | | | | | 27,00% |
| Articolo 4: "Spesa massima sostenibile (a partire dal 2024) data dalla media delle entrate moltiplicata per il valore soglia" | | | | | | 5.117.896,10 |

Fase 2/a: Articolo 5 "Percentuali massime di incremento spesa personale in servizio fino al 31.12.2024"

| Limite di spesa graduale fino al 31 dicembre 2024 | Spesa personale | % di | Incremento | Spesa massima |
|--|-----------------|-------|----------------|---------------------|
| | Rendiconto 2018 | incr. | ex-art. 5 D.M. | Limite per anno |
| Spesa massima incrementata - Limite 2024 | 3.666.050,68 | 22% | 806.531,15 | 4.472.581,83 |

Fase 2/b: Resti assunzionali alla data del 31 dicembre 2023: € 61.129,76

CONCLUSIONI:

- 1) si sceglie il valore più basso fra il "Valore soglia ex-art. 4" e la "Spesa 2018 incrementata ex-art. 5"
- 2) si sceglie il valore più alto fra la "Spesa 2018 incrementata ex-art. 5" e i resti assunzionali
- 3) dall'anno 2025 il limite massimo di spesa di personale è solo quello di cui all'ex-art.4

PERTANTO IL COMUNE DI RECANATI:

- per l'anno 2024 deve rispettare il limite massimo di spesa di personale pari a € 4.472.581,83
- per l'anno 2025 deve rispettare il limite massimo di spesa di personale pari a € 5.117.896,10
- per l'anno 2026 deve rispettare il limite massimo di spesa di personale pari a € 5.117.896,10

AGGIORNAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024/2026:

| PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2024 | | | Costo annuo a regime (come da D.M. assunzioni) |
|--|--|--|--|
| Area Servizi al Cittadino ed Affari Generali | n. 1 Specialista in materie giuridiche Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni | Concorso Pubblico | € 33.981,44 |
| Area Servizi al Cittadino ed Affari Generali | n. 1 Istruttore amministrativo - contabile Area degli istruttori | Mobilità/Concorso Pubblico/Scorrimento graduatoria | € 31.287,28 |
| Area Gestione Risorse | n. 1 Istruttore amministrativo - contabile Area degli istruttori | Mobilità/Concorso Pubblico/Scorrimento graduatoria | € 31.287,28 |
| Polizia Locale | n. 1 Agente di Polizia Locale Area degli istruttori | Mobilità/Concorso Pubblico/Scorrimento graduatoria in seguito a dimissioni volontarie dipendente | € 33.065,68 |
| Area Tecnica | n. 1 Istruttore amministrativo - contabile Area degli istruttori | Scorrimento graduatoria | € 31.287,28 |
| Area Servizi al Cittadino ed Affari Generali | n. 1 Istruttore amministrativo - contabile Area degli istruttori | Scorrimento graduatoria | € 31.287,28 |
| Area Tecnica | n. 1 Specialista in attività tecniche Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni | Progressione verticale art. 13 CCNL 16.11.2022 | € 34.096,41 |
| Area Servizi al Cittadino ed Affari Generali | n. 3 Educatore Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni | Progressione verticale art. 13 CCNL 16.11.2022 | € 36.213,99 |

Sulla base delle ipotesi di decorrenza di attuazione del Piano (agli atti), il costo della programmazione sull'anno 2024 - in frazione e a regime sugli anni 2025-2026 - è stimato rispettivamente in € 174.700,11 e € 303.753,23 e resta contenuto negli stanziamenti della spesa di personale 2024-2025-2026, come definita dall'art. 2 del "D.M. assunzioni".

Per l'anno 2024 è prevista altresì l'attivazione delle progressioni tra le Aree di cui all'art. 13 comma 6 del CCNL 16/11/2022, mediante l'utilizzo delle risorse di cui al comma 8 del medesimo articolo, pari allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del medesimo CCNL, pari ad € 13.730,81 per il profilo professionale di "Educatore" (n.3 unità) e di "Specialista in attività tecniche" (n.1 unità), da effettuarsi secondo i criteri approvati con atto di Giunta Comunale n.267 del 27/07/2023, già oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali.

| | Importo |
|---|-------------------|
| quota massima 0,55% MONTE SALARI 2018 | € 13.730,81 |
| costo n. 4 progressioni verticali in deroga programmate per il 2024 | € 7.913,68 |
| <i>residuo da utilizzare entro il 31/12/2025</i> | <i>€ 5.817,13</i> |

Non sono previste nuove assunzioni sugli anni 2025 e 2026.

RAPPRESENTAZIONE DEL RISPETTO DEI VALORI-LIMITE COME DISPOSTO DAL D.L. 34/2019, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 58/2019:

| TABELLA 1 STANZIAMENTI DI BILANCIO E RISPETTO VALORE SOGLIA | PREVISIONI 2024 | PREVISIONI 2025 | PREVISIONI 2026 |
|--|--|------------------------|------------------------|
| BDAP U.1.01.00.00.000 | 4.061.093,24 | 3.969.189,18 | 3.972.500,18 |
| BDAP U.1.03.02.12.000 (presente solo 1.03.02.12.001) | - | - | - |
| Quota segreteria convenzionata (D.M. Interno 21/12/2020) | 41.800,00 | - | - |
| Quota incentivi tecnici (orientamenti diversi Corte Conti) | - 28.474,00 | - 28.474,00 | - 28.474,00 |
| SPESA DI PERSONALE RILEVANTE PER LA VERIFICA DEI VALORI LIMITE | 4.074.419,24 | 3.940.715,18 | 3.944.026,18 |
| CONTROLLO ENTRATA CORRENTE al netto FCDE: | 19.754.492,78 | 19.940.582,06 | 19.691.462,98 |
| INCIDENZA % | 20,63% | 19,76% | 20,03% |
| VALORE SOGLIA 27,00% | RISPETTATO SU TUTTE LE ANNUALITA' | | |

| RISPETTO DEL LIMITE | | | |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|
| SPESA MASSIMA - LIMITE 2024 (Spesa 2018 incrementata ex-art. 5 D.M.) | 4.472.581,83 | | |
| SPESA MASSIMA - LIMITE 2025 (ex-art. 4 D.M.) | | 5.117.896,10 | |
| SPESA MASSIMA - LIMITE 2026 (ex-art. 4 D.M.) | | | 5.117.896,10 |
| RISPETTATO SU TUTTE LE ANNUALITA' | | | |

Nota bene: per la rappresentazione del rispetto dei valori-limite vengono riportati i prospetti che hanno costituito la base per la programmazione dei fabbisogni di personale approvata in sede di approvazione del DUP 2024-2026.

Gli stanziamenti di bilancio presi a riferimento per l'asseverazione degli equilibri da parte dell'Organo di Revisione sono quelli approvati con Delibera di Consiglio Comunale n. 53 del 28/12/2023 e s.m.i..

a) PERSONALE CON RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE – COMANDI IN ENTRATA

PROGRAMMAZIONE TRIENNIO 2024/2026:

Nel 2024 e 2025 il Comune di Recanati prevede di avvalersi di personale a tempo determinato appartenente all'Area degli Istruttori a supporto del Servizio di Polizia Locale durante il periodo estivo.

Il Comune di Recanati prevede inoltre di avvalersi dell'utilizzo condiviso di personale di altro ente (comando), previo consenso del dipendente, d'intesa tra le amministrazioni, per far fronte a necessità contingenti ed urgenti.

In particolare, nel 2024, si prevede di continuare ad avvalersi di tale istituto per la figura di un Istruttore Direttivo Tecnico presso l'Area Tecnica al fine di assicurare la regolare prosecuzione di opere pubbliche complesse rientranti negli obiettivi primari dell'Amministrazione e per la figura di Agente di Polizia Locale preso il Servizio Polizia Locale in attesa della copertura del posto resosi vacante a seguito delle dimissioni di un dipendente.

RAPPRESENTAZIONE DELLA CAPACITÀ ASSUNZIONALE PER LAVORO FLESSIBILE EX-ART. 9, COMMA 28, D.L. 78/10 ED EX-ART. 1, COMMA 562 LEGGE 234/2021 e PROGRAMMAZIONE 2024-2026 PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO FLESSIBILE – COMANDI IN ENTRATA:

| Impegnato 2009 | LIMITE DI SPESA | 45.609,20 | 45.609,20 | 45.609,20 |
|---|-------------------|-----------------|----------------|----------------|
| | | ANNO 2024 | ANNO 2025 | ANNO 2026 |
| Programmazione unità: | | | | |
| Area Istruttori - Polizia Locale | Tempo determinato | 27.045,20 | 45.609,20 | 45.609,20 |
| Dirigente Art. 110, c. 1, TUEL | Area Tecnica | Non rilevante* | Non rilevante* | Non rilevante* |
| Area Istruttori - Polizia Locale | Comando da Comune | Non rilevante** | | |
| Area Funzionari ed elevata qualificazione - Tecnica | Comando da Comune | Non rilevante** | - | |
| | Spesa | 27.045,20 | 45.609,20 | 45.609,20 |
| | | RISPETTATO | RISPETTATO | RISPETTATO |

* Legge 160/07.08.16, art. 16, comma 1-quater

** Corte Conti - Deliberazione n. 12/SEZAUT/2017/QMIG

DOTAZIONE ORGANICA TENUTO CONTO DELLA PROGRAMMAZIONE INSERITA NEI PIANI FABBISOGNI 2024/2026

AREA GESTIONE RISORSE

DIRIGENTE dell'Area Gestione Risorse - Dott.ssa Letizia Maccaroni

| Cat. | Profilo professionale | Dotazione organica al 31.12.2023 (comprensiva di tutto il fabbisogno programmato al 31.12.2023) | 2024 | | 2024 | | 2025 | | DATA PREVISTA COPERTURA ASSUNZIONI | | | |
|--|--|---|----------|----------|---|----------|----------|---|------------------------------------|----------|-----------|--|
| | | | Ass. | Cess. | Dotazione organica al 31.12.2024 (comprensiva di tutto il fabbisogno programmato al 31.12.2024) | Ass. | Cess. | Dotazione organica al 31.12.2025 (comprensiva di tutto il fabbisogno programmato al 31.12.2025) | | | | |
| Dirigente | Dirigente Amministrativo Contabile | 1 | | | 1 | | | 1 | | | 1 | |
| Area dei funzionari e della elevata qualificazione | Specialista in attività amministrative - contabili | 6 | | | 6 | | | 6 | | | 6 | |
| Area dei funzionari e della elevata qualificazione | Specialista informatico | 1 | | | 1 | | | 1 | | | 1 | |
| Area degli istruttori | Istruttore amministrativo-contabile | 7 | 2* | 1 | 8 | | | 8 | | | 8 | 01.03.2024 assunzione effettiva dal 25.03.2024 *n.1 unità coperta con mobilità intersettoriale dal 20.05.2024 |
| Area degli istruttori | Istruttore tecnico | 1 | | | 1 | | | 1 | | | 1 | |
| Area degli operatori esperti | Collaboratore servizi di supporto | 1 | | | 1 | | | 1 | | | 1 | |
| Area degli operatori esperti | Collaboratore amministrativo-contabile | 2 | | | 2 | | | 2 | | | 2 | |
| Area degli operatori esperti | Collaboratore servizi di supporto informatici | 1 | | | 1 | | | 1 | | | 1 | |
| | | 20 | 2 | 1 | 21 | 0 | 0 | 21 | 0 | 0 | 21 | |

AREA TECNICA

DIRIGENTE - Vacante - Ricoperto con incarico a T.D. - Arch. Maurizio Paduano

| Cat. | Profilo professionale | Dotazione organica al 31.12.2023 (comprensiva di tutto il fabbisogno programmato al 31.12.2023) | 2024 | | 2025 | | 2026 | | DATA PREVISTA COPERTURA ASSUNZIONI | | | |
|--|--|---|------|-------|---|------|-------|---|------------------------------------|------|-------|---|
| | | | Ass. | Cess. | Dotazione organica al 31.12.2024 (comprensiva di tutto il fabbisogno programmato al 31.12.2024) | Ass. | Cess. | Dotazione organica al 31.12.2025 (comprensiva di tutto il fabbisogno programmato al 31.12.2025) | | Ass. | Cess. | Dotazione organica al 31.12.2026 (comprensiva di tutto il fabbisogno programmato al 31.12.2026) |
| Dirigente | Dirigente Tecnico* | 0 | | | 0 | | | 0 | | | | |
| Area dei funzionari e della elevata qualificazione | Specialista in attività amministrative - contabili | 2 | | | 2 | | | 2 | | | | |
| Area dei funzionari e della elevata qualificazione | Ingegnere | 4 | | | 4 | | | 4 | | | | |
| Area dei funzionari e della elevata qualificazione | Specialista in attività tecniche** | 3 | 1 | | 4 | | | 4 | | | | <i>progressione verticale copertura effettiva dal 1.5.2024</i> |
| Area degli istruttori | Istruttore tecnico | 4 | | 1 | 3 | | | 3 | | | | |
| Area degli istruttori | Istruttore amministrativo-contabile | 7 | 1 | 1*** | 6 | | | 7 | | | | <i>***Cessazione per mobilità intersettoriale dal 20.05.2024 Assunzione presunta dal 1.7.2024</i> |
| Area degli operatori esperti | Conduttore Macchine operatrici complesse | 2 | | | 2 | | | 2 | | | | |
| Area degli operatori esperti | Collaboratore tecnico - elettricista | 1 | | | 1 | | | 1 | | | | |
| Area degli operatori esperti | Collaboratore tecnico-manutentivo | 7 | | | 7 | | | 7 | | | | |
| Area degli operatori esperti | Collaboratore servizi di supporto | 1 | | | 1 | | | 1 | | | | |
| | | 31 | 2 | 2 | 31 | 0 | 0 | 31 | 0 | 0 | 31 | |

* ricoperto con incarico a tempo determinato art. 110 TUEL

** n.1 in aspettativa art. 110 TUEL

AREA SERVIZI AL CITTADINO ED AFFARI GENERALI

DIRIGENTE dell'Area Servizi al Cittadino e Affari Generali - Dott.ssa Francesca Pallotta

| Cat. | Profilo professionale | Dotazione organica al 31.12.2023 (comprensiva di tutto il fabbisogno programmato al 31.12.2023) | 2024 | | Dotazione organica al 31.12.2024 (comprensiva di tutto il fabbisogno programmato al 31.12.2024) | 2025 | | Dotazione organica al 31.12.2025 (comprensiva di tutto il fabbisogno programmato al 31.12.2025) | 2026 | | Dotazione organica al 31.12.2026 (comprensiva di tutto il fabbisogno programmato al 31.12.2026) | DATA PREVISTA COPERTURA ASSUNZIONI |
|--|--|---|------|-------|---|------|-------|---|------|-------|---|---|
| | | | Ass. | Cess. | | Ass. | Cess. | | Ass. | Cess. | | |
| Dirigente | Dirigente Amministrativo | 1 | | | 1 | | | 1 | | | 1 | |
| Area dei funzionari e della elevata qualificazione | Specialista in attività amministrative - contabili | 4 | | | 4 | | | 4 | | | 4 | |
| Area dei funzionari e della elevata qualificazione | Specialista in attività culturali | 1 | | | 1 | | | 1 | | | 1 | |
| Area dei funzionari e della elevata qualificazione | Specialista in materie giuridiche | 2 | 1 | 1 | 2 | | | 2 | | | 2 | 01.02.2024 data assunzione effettiva 01.02.2024 |
| Area dei funzionari e della elevata qualificazione | Assistente sociale | 3 | | | 3 | | | 3 | | | 3 | |
| Area dei funzionari e della elevata qualificazione | Educatore | 0 | 4 | | 4 | | | 4 | | | 4 | progressione verticale |
| Area degli istruttori | Educatore | 4 | | 4 | 0 | | | 0 | | | 0 | |
| Area degli istruttori | Istruttore amministrativo-contabile | 7 | 2 | | 9 | | | 8 | | | 8 | 01.03.2024 data assunzione effettiva 18.04.2024 Assunzione presunta dal 1.7.2024 |
| Area degli operatori esperti | Collaboratore servizi di supporto | 4 | | | 4 | | | 4 | | | 4 | |
| Area degli operatori esperti | Collaboratore servizi di supporto P/T 66,67% | 1 | | | 1 | | | 1 | | | 1 | |
| Area degli operatori esperti | Collaboratore servizi di supporto educativi P/T 52,78% | 1 | | | 1 | | | 1 | | | 1 | |
| | | 28 | 7 | 5 | 30 | 0 | 0 | 29 | 0 | 0 | 29 | |

SERVIZIO POLIZIA LOCALE

| Cat. | Profilo professionale | Dotazione organica al 31.12.2023 (comprensiva di tutto il fabbisogno programmato al 31.12.2023) | 2024 | | 2025 | | 2026 | | DATA PREVISTA COPERTURA ASSUNZIONI | | | |
|--|---------------------------------------|---|------|-------|---|------|-------|---|------------------------------------|------|-------|---|
| | | | Ass. | Cess. | Dotazione organica al 31.12.2024 (comprensiva di tutto il fabbisogno programmato al 31.12.2024) | Ass. | Cess. | Dotazione organica al 31.12.2025 (comprensiva di tutto il fabbisogno programmato al 31.12.2025) | | Ass. | Cess. | Dotazione organica al 31.12.2026 (comprensiva di tutto il fabbisogno programmato al 31.12.2026) |
| Area dei funzionari e della elevata qualificazione | Specialista dell'area della vigilanza | 3 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 3 | |
| Area degli istruttori | Agente di Polizia Locale | 10 | 1 | 1 | 10 | 0 | 0 | 10 | 0 | 0 | 10 | cessazione dipendente al 31.01.2024 e successiva sostituzione dal 01.08.2024 |
| | | 13 | 1 | 1 | 13 | 0 | 0 | 13 | 0 | 0 | 13 | |

| | Dotazione organica al 31.12.2023 (comprensiva di tutto il fabbisogno programmato al 31.12.2023) | 2024 | | | 2025 | | | 2026 | | |
|--|---|-----------|----------------|---|----------|----------------|---|----------|----------------|---|
| | | Ass. | Cess. | Dotazione organica al 31.12.2024 (comprensiva di tutto il fabbisogno programmato al 31.12.2024) | Ass. | Cess. | Dotazione organica al 31.12.2025 (comprensiva di tutto il fabbisogno programmato al 31.12.2025) | Ass. | Cess. | Dotazione organica al 31.12.2026 (comprensiva di tutto il fabbisogno programmato al 31.12.2026) |
| Totale generale | 92 | 12 | 9 | 95 | 0 | 0 | 94 | 0 | 0 | 94 |
| Totale costo dotazione organica di base | | | € 2.266.441,02 | | | € 2.266.441,02 | | | € 2.266.441,02 | |
| Limite di spesa del personale ai sensi dell'art.1 c.557 L.296/06 | | | € 4.014.428,59 | | | € 4.014.428,59 | | | € 4.014.428,59 | |
| Spesa del personale ai sensi dell'art.1 c.557 L.296/06 | | | € 3.951.539,42 | | | € 3.930.037,20 | | | € 3.930.037,20 | |

Strategia di copertura del fabbisogno

Questa parte attiene all'illustrazione delle modalità di reclutamento del personale, coerentemente con le informazioni contenute nei documenti di programmazione adottati dal Comune di Recanati:

- Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 composto anche dal Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2023/2025 (**Delibera Giunta Comunale n. 28 del 2 febbraio 2023**);
- Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025, in particolare della Sottosezione di Programmazione Piano Triennale dei fabbisogni di personale (**Delibera Giunta Comunale n. 267 del 27 luglio 2023** e precisazioni con **Delibera Giunta Comunale n. 387 del 16 novembre 2023**);
- Documento Unico di Programmazione 2024/2026 (**Delibera Consiglio Comunale n. 53 del 28 dicembre 2023**).

Considerata la necessità di dare attuazione al Piano dei Fabbisogni di Personale in tempi brevi, stante l'urgenza degli obiettivi di performance programmati, l'Ente procederà ad esperire tutte le possibili procedure di reclutamento, fermo restando l'adempimento di cui gli artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. 165/2001:

- mobilità ex-art. 30, comma 2-bis, dello stesso D.Lgs. 165/2001, divenuta facoltativa per il triennio 2019/2021 ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge 56/2019 (così come modificato dall'articolo 1, comma 14-ter, del D.L. 09/06/2021, n. 80 come convertito, con modificazioni, dalla Legge 06/08/2021, n. 113, che ha prorogato il termine fino al 31 dicembre 2024) ove vi sia l'esigenza di reclutare personale già formato e professionalizzato;
- mobilità per interscambio;
- procedure concorsuali anche in forma associata, con le misure di accelerazioni consentite dalla normativa vigente;
- scorrimento di graduatorie sia proprie che di altri Enti, nei limiti di legge, previa sottoscrizione di apposite convenzioni.

Verrà data attuazione alle normative speciali in materia di riserve, con particolare riferimento a quelle a favore dei militari volontari oggi disciplinate nel D.Lgs. n. 66/2010, commi 3 e 4, dell'articolo 1014 e commi 3 e 9, dell'articolo 678.

Qualora necessario e funzionale alle esigenze di servizio, ci si potrà avvalere dell'istituto del comando ex-art. 30 comma 2-sexies del D.Lgs. 165/2001: "2-sexies. Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni". L'istituto del comando oneroso è una forma di utilizzo temporaneo del personale, percorribile d'intesa tra le amministrazioni con il previo consenso del dipendente (commi 413 e 414 dell'articolo 1 della legge 228/2012), che non rileva ai fini della verifica del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 convertito con la legge 122/2010 (Corte dei Conti - Deliberazione n. 12/SEZAUT/2017/QMIG).

Formazione del personale

Questa parte attiene alla programmazione inerente la formazione del personale, considerando in particolare:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative;
- le misure volte a incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale;
- gli obiettivi e i risultati attesi a livello qualitativo e quantitativo della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale.

Si indicano le ore di formazione erogate negli ultimi anni:

| Anno | N° dip. totali | N° dip. coinvolti | % dipendenti | Ore stimate | Ore effettive |
|------|----------------|-------------------|--------------|-------------|---------------|
| 2020 | 82 | 12 | 14,63 | -- | 45,50 |
| 2021 | 89 | 17 | 19,10 | -- | 85 |
| 2022 | 89 | 67 | 75,28 | 144,50 | 263 |
| 2023 | 92 | 51 | 55,43 | 208 | 316 |

Anche nel 2024, la formazione del personale verrà attuata in tre diversi ambiti:

- Formazione obbligatoria
- Formazione trasversale strategica
- Formazione specifica operativa

Formazione obbligatoria

La formazione obbligatoria è quella prevista dalle norme vigenti e dai contratti di lavoro (per esempio, formazione sulla sicurezza, sull'anticorruzione, sulla tutela dei dati, ecc.).

Tutto il personale dovrà obbligatoriamente partecipare ai corsi di formazione e aggiornamento previsti per tale ambito, con particolare attenzione ai neo assunti.

Formazione trasversale strategica

La formazione trasversale strategica è finalizzata a fornire a una consistente parte del personale le competenze utili a migliorare i processi di lavoro tramite acquisizione di soft skills relativi in particolare a:

- Dati, informazioni e documenti informatici
- Comunicazione e condivisione dei dati
- Performance
- Servizi on-line
- Trasformazione digitale

Quando possibile la formazione strategica viene attivata accedendo all'offerta gratuita della Regione e dello Stato.

Nel 2023 l'Ente ha aderito alla piattaforma Syllabus con i seguenti risultati:

| Area Tematica | Percorso | Dipendenti da avviare alla formazione | Dipendenti abilitati | Dipendenti registrati | % Dipendenti avviati alla formazione | Discenti | Percorsi iniziati | Percorsi conclusi | % Discenti che hanno superato un livello |
|----------------------------|--|---------------------------------------|----------------------|-----------------------|--------------------------------------|----------|-------------------|-------------------|--|
| Transizione digitale | Competenze digitali per la P.A. | 74 | 32 | 20 | 27,02 | 20 | 28 | 23 | 40,06 |
| Transizione ecologica | Trasformazione sostenibile per gli Enti territoriali | 74 | 32 | 20 | 27,02 | 8 | 8 | 0 | 25 |
| | Trasformazione sostenibile per la P.A. | 74 | 32 | 20 | 27,02 | 4 | 4 | 0 | 50 |
| Transizione amministrativa | Il nuovo codice dei contratti pubblici (D.Lgs.36/2023) | 74 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 100 |

L'obiettivo formativo per l'anno 2024, come da Direttiva del 23 marzo 2023 adottata dal Ministro per la pubblica amministrazione avente per oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ", è quello di assicurare il completamento delle attività di assessment e l'avvio della formazione sulle competenze digitali da parte di almeno il 55% dei propri dipendenti con l'obiettivo, da parte di ciascun dipendente, di raggiungere un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di assessment iniziale per almeno 8 delle 11 competenze che compongono il percorso "Competenze digitali per la PA".

Formazione specifica operativa

La formazione specifica è finalizzata a sviluppare le competenze specialistiche degli operatori di servizi determinati. Viene richiesta dai Dirigenti di Settore al Servizio Organizzazione e Contabilità del Personale ed attivata compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio.

| Area/ Servizio | Area Tematica | Descrizione Attività Formativa | Tipologia | Ore stimate |
|---|-----------------------|---|---------------------|------------------|
| Area Gestione Risorse - Bilancio, Personale, Tributi, Informatica | Economico/Finanziaria | Seminari webinar su tematiche relative al Bilancio e alla gestione dei fondi relativi al PNRR | Webinar a catalogo | 18 |
| | Economico/Giuridica | Aggiornamento su istituti giuridici ed economici del nuovo CCNL Funzioni Locali Area della Dirigenza 2019-2021 | Webinar a catalogo | 12 |
| | Economico/Finanziaria | Gestione della Cassa vincolata | Webinar a catalogo | 12 |
| | Giuridica | Aggiornamenti in materia di cybersicurezza | Esterno in presenza | 12 |
| | Economico/Finanziaria | Aggiornamenti in materia tributaria | Webinar a catalogo | 16 |
| Area Tecnica - Lavori Pubblici, Pianificazione Territoriale | Tecnica/Giuridica | Aggiornamento sulla gestione dei fondi relativi al PNRR. | Webinar a catalogo | 20 |
| | Tecnica/Giuridica | Modalità di affidamento e gestione degli impianti sportivi comunali | Webinar a catalogo | 4 |
| | Tecnica/Giuridica | Aggiornamenti in materia di nuovo Codice degli Appalti | Webinar a catalogo | 20 |
| | Tecnica | Aggiornamento in materia di titoli abitativi e procedimenti edilizi urbani | Webinar a catalogo | 18 |
| Area Servizi al Cittadino ed Affari Generali | Amministrativa | Formazione ai dipendenti comunali in materia di Privacy in particolare sul tema GDPR oltre che sulle sanzioni del Garante della Privacy e sulla Cyber Security al fine di rendere | Interno | 6 per dipendente |

| | | | | |
|----------------------------|----------------|---|---------------------|-------------------------|
| | | consapevole il personale dipendente degli eventuali danni che potrebbero essere arrecati al Comune di Recanati in caso di non rispetto delle prescrizioni del Regolamento | | |
| | Appalti | Aggiornamenti in materia di nuovo Codice degli Appalti | Webinar a catalogo | 20 |
| | | Aggiornamento annuale educatrici Asilo Nido | Esterno in presenza | 25 (6,5 per dipendente) |
| | | Aggiornamento normativo Assistenti sociali | Esterno in presenza | 16 |
| | Amministrativa | Aggiornamento annuale ufficiali di stato civile ed anagrafe | Esterno in presenza | 12 |
| Servizio di Polizia Locale | Polizia | Aggiornamento annuale Agenti di Polizia Locale | Esterno in presenza | 6 per dipendente |
| | Polizia | Prevenzione dei conflitti e delle situazioni critiche in ambito operativo | Esterno in presenza | 180 ore |

Stanziamenti di bilancio per la formazione

| Cap. 01101.03.005 | Voce di Bilancio PEG | 2024 | 2025 | 2026 |
|----------------------|---|------------|------------|------------|
| | Corsi di formazione e aggiornamento del personale | € 6.300,00 | € 6.300,00 | € 6.300,00 |