

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Allegato alla delibera di Giunta n. 6 del 28/01/2025

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 1, comma 229, della legge 208/2015 (determinazione del turn-over disponibile);
- articolo 1, comma 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:

- **TOTALE: n. 23 unità di personale** (+ n. 2 unità di personale dipendenti del Comune di Fabriano in distacco presso ATS 10)
di cui:
 - n. 22 a tempo indeterminato
 - n. 1 a tempo determinato
 - n. 22 a tempo pieno
 - n. 1 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO:

- **n. 3 Area Funzionari/EQ** così articolate:
 - n. 1 con profilo di *Funzionario amministrativo* titolare EQ
 - n. 1 con profilo di *Funzionario tecnico* titolare EQ
 - n. 1 con profilo di *Funzionario amministrativo Specialista in attività socio assistenziali, Coordinatore d'Ambito*, titolare EQ con incarico ex.art.110 TUEL
- **n. 10 con profilo di Assistente Sociale – Area dei Funzionari**
- **n. 10 profilo Istruttore - Area degli Istruttori**

	<p><i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 2 con profilo di <i>Istruttore amministrativo</i> - n. 2 con profilo di <i>Istruttore amministrativo/contabile</i> - n. 1 con profilo di <i>Istruttore contabile</i> - n. 5 con profilo di <i>Istruttore tecnico</i> 		
<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>Atteso che l'articolo 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, dispone che: <i>“A decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.”</i></p> <p>Considerato che l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014 convertito in legge 114/2014 e ss.mm. e ii., prevede che <i>“(…) A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. (…)”</i></p> <p>Considerato inoltre che il successivo comma 5-sexies prevede che <i>“Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. Le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.”</i></p> <p>Rilevato che, pertanto, la capacità assunzionale dell'Unione Montana Esino-Frasassi per l'anno 2024 è determinata assommando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i resti (eventuali) della capacità assunzionale dei 5 anni precedenti, in quanto non integralmente utilizzati; - la capacità assunzionale di “competenza”, sorgente dalle cessazioni dell'anno precedente; - la capacità assunzionale aggiuntiva sorgente dalle eventuali cessazioni previste nell'anno corrente, utilizzabile solo da data posteriore all'avvenuta cessazione del personale interessato. <p>Considerato che, alla luce di quanto sopra, la capacità assunzionale dell'Unione Montana Esino-Frasassi è determinata come segue:</p> <table border="1" data-bbox="667 1273 1877 1401" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;">TURN-OVER RESTI AA.PP. (CESSAZIONI 2018 – 2023)</td> <td style="width: 50%; text-align: right; padding: 5px;">Euro € 170.050,50</td> </tr> </table>	TURN-OVER RESTI AA.PP. (CESSAZIONI 2018 – 2023)	Euro € 170.050,50
TURN-OVER RESTI AA.PP. (CESSAZIONI 2018 – 2023)	Euro € 170.050,50		

TURN-OVER COMPETENZA (CESSAZIONI 2024)	Euro 21.146,87
TURN-OVER ANNO CORRENTE (CESSAZIONI PREVISTE, UTILIZZABILE DA DATA CESSAZIONE)	Euro 0,00
TOTALE TURN-OVER DISPONIBILE	Euro € 191.197,37
TOTALE TURN-OVER UTILIZZATO PER LE ASSUNZIONI PREVISTE NEL SEGUITO	Euro 0,00* <i>(*Spese a carico di finanziamenti comunitari e/o spese finanziate con fondi PNNA Regionali e/o spese non rilevanti ai fini del calcolo dei limiti)</i>
TOTALE TURN-OVER RESIDUO FINALE	Euro € € 191.197,37

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 562 della legge 296/2006, come segue:

Valore medio di riferimento anno 2008: Euro **1.054.659,20**

Spesa di personale prevista, ai sensi del comma 562, per l'anno 2025: Euro € 871.502,75, di cui voci escluse € 596.099,10, **per una totale effettivo di € 275.403,65**

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 17.614,65
Spesa per lavoro flessibile prevista per l'anno 2024: Euro 0,00

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

- stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione, delle quali quelle previste per l'anno corrente hanno concorso, *ut supra*, a determinare la quota di turn-over disponibile per nuove assunzioni a tempo indeterminato:

ANNO 2025: il PIAO 2024/2026 prevedeva 1 cessazione (n. 1 con profilo di *Funzionario* titolare E.Q. con incarico ex.art.110 TUEL) che non si verificherà, in quanto il dipendente interessato si è avvalso della facoltà di trattenersi in servizio oltre il raggiungimento dei limiti di età (art.1 c.165 l.207/2024) presso l'ente di appartenenza e pertanto è possibile procedere al rinnovo dell'incarico.

ANNO 2026: 1 cessazione (n. 1 con profilo di *Funzionario* titolare E.Q. con incarico ex.art.110 TUEL)

ANNO 2027: nessuna cessazione prevista

- stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

In relazione agli obiettivi strategici definiti nei documenti di programmazione (DUP, Bilancio e PEG), si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

1. per quanto concerne **L'AREA TECNICA- SETTORE PARCO**, a seguito dell'attuazione della legge regionale 30 dicembre 2022, n. 29, è stato istituito l'ente "Parco naturale regionale della Gola della Rossa e di Frasassi", il quale subentra all'Unione Montana dell'Esino-Frasassi nei rapporti giuridici attivi e passivi relativi alla gestione del Parco naturale regionale della Gola della Rossa e di Frasassi. Si dà atto che l'ALLEGATO 1 alla Convenzione tra l'Unione Montana "Esino Frasassi" e l'ente "Parco Naturale Regionale Della Gola Della Rossa e di Frasassi" per la gestione transitoria delle funzioni del parco (periodo 01/01/2025-30/06/2025) prevede una ipotesi di utilizzo condiviso del personale tra UMEF e Ente Parco ai sensi dell'art. 23 CCNL 2019/2021 "Personale utilizzato a tempo parziale nelle Unioni e nei servizi in convenzione". Si rimanda al testo dell'allegato citato per ogni dettaglio (deliberazione di Giunta dell'Unione n. 90 del 17/12/2024).

La convenzione prevede inoltre che, compatibilmente con le tempistiche necessarie previste dalle disposizioni di legge e contrattuali applicabili, con decorrenza presumibile dal 01.07.2025, le figure professionali di seguito indicate saranno interessate dalla procedure di trasferimento, ex art. 31 del d.lgs. 165/2001, con immissione nei ruoli dell'Ente Parco e conseguente cessazione dai ruoli dell'Unione:

- Area Tecnica - Settore Parco:
 - n. 1 con profilo di Funzionario Tecnico- Area dei Funzionari ed elevate qualificazioni;
 - n. 3 con profilo di Istruttore – Area degli Istruttori

Si dà atto che un quinto dipendente interessato dal trasferimento in questione, profilo Istruttore Tecnico, come visibile nel PIAO 2024/2026, sez. 3.3. PTFP, ha partecipato a dicembre 2024 ad un bando di mobilità volontaria ex art.30 del d.lgs.165/2001 ed essendo risultato vincitore non rientra più né nella dotazione organica dell'Unione né nella convenzione con l'ente Parco *supra* citata.

***NOTA ESPLICATIVA:** all'esito delle procedure di trasferimento ex art. 31 del d.lgs. 165/2001 l'Unione non provvederà alla sostituzione delle relative figure, anche in considerazione del fatto che, in ogni caso, le cessazioni non generano spazi assunzionali, trattandosi di conferimento di attività ad altro ente, con conseguente aggiornamento in riduzione della propria dotazione organica; si dà inoltre atto che alla scadenza dei sei mesi, se l'iter di trasferimento sarà perfezionato e la sperimentazione avrà avuto esito positivo, il prospetto citato "Allegato 1" alla del. di Giunta 90/2024 potrà costituire la base per un nuovo convenzionamento tra i due enti, articolato in maniera più precisa rispetto all'attuale convenzione per la gestione transitoria (v. allegato 1 alla deliberazione di Giunta dell'Unione n. 90 del 17/12/2024).

2. per quanto concerne **l'AREA TECNICA** si rende necessario prevedere un supporto all'ufficio tecnico dell'Unione, mediante l'integrazione di almeno 9 ore di una figura di Istruttore tecnico/amministrativo - Area degli Istruttori. Tale supporto potrà essere garantito mediante una riorganizzazione ed ottimizzazione interna del personale già in servizio; se tale opzione risultasse inadeguata si procederà preferibilmente mediante convenzionamento con uno dei Comuni associati all'Unione o, in ultima ipotesi, tramite interpello da elenco di idonei.

3. per quanto concerne **l'AREA TECNICA – UFFICIO AGRICOLTURA E FORESTAZIONE** si prevede di trasformare a tempo pieno l'unico rapporto esistente a tempo parziale (profilo *Istruttore tecnico*), prevedendo dunque il passaggio dalle attuali 30 ore settimanali a 36 ore settimanali;

4. per **L'AMBITO TERRITORIALE SOCIALE 10** si rileva la necessità di immettere in ruolo n. 1 unità di personale (Istruttore Amministrativo/Contabile – Area degli Istruttori) a tempo indeterminato e pieno, al fine di fornire un supporto contabile/amministrativo al Servizio Associato e garantire autonomia organizzativa al Settore medesimo. Si dà inoltre atto che l'ATS 10 ha partecipato all'avviso pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse per le azioni di incremento

della capacità degli ATS di rispondere alle esigenze dei cittadini, garantendo adeguati servizi sociali alla persona e alla famiglia, in un'ottica di integrazione con i vari livelli di governo e del rispetto del principio di sussidiarietà - Triennio 2025-2027, prevedendo l'assunzione a tempo determinato di complessive n. 7 unità così articolate:

- a) Funzionario Amministrativo: n. 2 unità;
- b) Funzionario Contabile – Economico finanziario / Funzionario esperto di rendicontazione: n. 2 unità;
- c) Funzionario Psicologo: n. 2 unità;
- d) Funzionario Educatore Professionale Socio Pedagogico / Pedagogista, finalizzata a contribuire alla corretta implementazione e attuazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali: n. 2 unità.

5. ASSUNZIONI DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALLA LEGGE 12 MARZO 1999, N.68. Nel 2025 la quota d'obbligo di copertura di posti di dotazione organica tramite personale disabili e appartenente ad altre categorie protette è da verificare a seguito dei trasferimenti che si determineranno in conseguenza della citata legge regione Marche n. 29/2022. In sintonia con il competente ufficio territoriale del lavoro, sarà necessario effettuare una ricognizione sull'obbligo e adottare i provvedimenti eventualmente necessari.

Resta salvo che:

- qualora, nelle more della realizzazione delle procedure sopra individuate, si dovessero rendere vacanti posti già individuati nella dotazione organica, si dovrà procedere alla loro copertura, previa verifica della compatibilità dei costi rispetto i limiti vigenti in materia, senza ulteriore modifica del fabbisogno;
- per eventuali esigenze stagionali, temporanee ed eccezionali si procederà con successive direttive della Giunta, sulla base della vigente normativa in materia di assunzione di personale a tempo determinato, mentre resta salvo il reclutamento di personale temporaneo nei posti/profili individuati nel presente provvedimento, nelle more della conclusione delle relative procedure di reclutamento;

- certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con verbale n. 2 del 28/01/2025

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocatione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

- da attuare per supporto ufficio Area tecnica;
- da valutare in base agli esiti dei mutamenti organizzativi conseguenti l'applicazione dell'ALLEGATO 1 alle deliberazioni di Giunta n. 90 del 17/12/2024 "CONVENZIONE TRA L'UNIONE MONTANA "ESINO FRASASSI" E L' ENTE PARCO NATURALE REGIONALE DELLA GOLA DELLA ROSSA E DI FRASASSI PER LA GESTIONE TRANSITORIA DELLE FUNZIONI DEL PARCO - PERIODO 01/01/2025 - 30/06/2025".

	<p>b) assunzioni mediante mobilità volontaria: Si avvierà la procedura di mobilità volontaria ex. art. 30 del d.lgs. 165/2001 per copertura di n. 1 Istruttore amministrativo contabile- Area degli Istruttori per ATS 10</p> <p>c) assunzioni mediante selezione da elenco di idonei/procedura concorsuale pubblica/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: Previo esperimento della mobilità obbligatoria e volontaria, in caso di esito negativo, si procederà alla copertura di n. 1 Istruttore amministrativo contabile- Area degli Istruttori per ATS 10, mediante interpellì e selezione da elenco di idonei.</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: NESSUNA</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: NESSUNA</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: NESSUNA</p> <p>e) convenzionamento con altri enti territoriali o comuni associati per le esigenze dell'area tecnica – ufficio tecnico – si potrà procedere mediante applicazione dell'art. 23 del CCNL del comparto funzioni locali 2019-2023, <i>“Personale utilizzato a tempo parziale nelle Unioni e nei servizi in convenzione”</i>. La stessa modalità di convenzionamento è prevista per lo svolgimento delle funzioni del Parco regionale Gola della Rossa e Frasassi, come sopra meglio chiarito.</p>
3.3.4 Formazione del personale	<p>NOTA: per gli enti con meno di 50 dipendenti il Piano della formazione non è previsto all'interno del PIAO, così come stabilito nell'articolo 6, commi 3 e 4, del d.m. 132/2022.</p> <p>Si dà atto che in data 16/01/2025 l'Unione ha presentato domanda di partecipazione nell'ambito del progetto PERFORMA PA, approvando anche un documento di analisi dei fabbisogni formativi (vedi delibera di Giunta n. 3 del 14/01/2025).</p>

UNIONE MONTANA "ESINO FRASASSI"
DOTAZIONE ORGANICA GENERALE DEL PERSONALE DIPENDENTE al 31/12/2024

N.	AREA	AREA DI INQUADRAMENTO	COPERTO/ VACANTE	TEMPO PIENO/ PART TIME	SETTORE/SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	NOTE
1.	1	Dirigente	Vacante	Tempo pieno	Area 1° - Amministrativa/contabile	Dirigente	
2.	1	Funzionario	Coperto	Tempo pieno	Area 1° - Settore Amministrativo	Funzionario amministrativo	Titolare E.Q. dal 30/03/2023
3.	1	Funzionario	Vacante	Tempo pieno	Area 1° - Settore Contabile	Funzionario amministrativo contabile	Titolare E.Q.
4.	1	Istruttore	Coperto	Tempo pieno	Area 1° - Settore Amministrativo	Istruttore amministrativo	
5.	1	Istruttore	Coperto	Tempo pieno	Area 1° - Settore Amministrativo	Istruttore amministrativo/parco*	
6.	1	Istruttore	Coperto	Tempo pieno	Area 1° - Settore Contabile	Istruttore contabile	
7.	1	Istruttore	Coperto	Tempo pieno	Area 1° - Settore Contabile	Istruttore amministrativo/contabile	
8.	2	Dirigente	Vacante	Tempo pieno	Area 2° - Tecnica	Dirigente	
9.	2	Funzionario	Coperto	Tempo pieno	Area 2° - Settore Tecnico	Funzionario tecnico*	Titolare E.Q.
10.	2	Funzionario	Vacante dal 01/10/2021	Tempo pieno	Area 2° - Settore Tecnico	Funzionario tecnico	Assunzione prevista nel PTFB 2022, poi variata nel PTFP 2023 in assunzione "Istruttore tecnico"
11.	2	Istruttore	Coperto dal 01/12/2023	Tempo pieno	Area 2° - Settore Tecnico	Istruttore tecnico	
12.	2	Istruttore	Vacante dal 01/04/2022	Tempo pieno	Area 2° - Settore Tecnico	Istruttore tecnico	Mobilità verso Comune di Staffolo dal 01/04/2022.

							Comando in entrata per 9 h/settimana fino al 31/03/2023
13.	2	Istruttore	Vacante	Tempo pieno	Area 2° - Settore Tecnico	Istruttore tecnico*	Tempo pieno dal 01/02/2022. Mobilità verso Comune di Fabriano dal 30/12/2024
14.	2	Istruttore	Coperto	Tempo pieno	Area 2° - Settore Tecnico	Istruttore tecnico*	
15.	2	Istruttore	Coperto	Tempo pieno	Area 2° - Settore Tecnico	Istruttore tecnico*	
16.	2	Istruttore	Coperto	Tempo pieno	Area 2° - Settore Tecnico	Istruttore tecnico	
17.	2	Istruttore	Coperto	Tempo parziale	Area 2° - Settore Tecnico	Istruttore tecnico	Part time 30 ore da trasformare in tempo pieno

N.B. Personale contrassegnato con (*), in uscita a seguito di conferimento di attività, ex art. 31 del d.lgs. 165/2001, all'Ente "Parco naturale regionale della Gola della Rossa e di Frasassi", in attuazione della l.r. 30 dicembre 2022, n. 29, con decorrenza presumibile dal 01.07.2025. Attualmente i rapporti sono regolati in base all'ALLEGATO 1 alla convenzione tra l'Unione Montana "Esino Frasassi" e l'Ente Parco Naturale Regionale Della Gola Della Rossa e di Frasassi per la gestione transitoria delle funzioni del Parco - periodo 01/01/2025 - 30/06/2025, di cui alla DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA dell'UNIONE MONTANA NUM. 90 DEL 17-12-2024.

**UNIONE MONTANA "ESINO FRASASSI" DOTAZIONE ORGANICA SERVIZI IN CONVENZIONE al 31/12/2023
TEMPO INDETERMINATO**

N.O.	AREA	AREA DI INQUADRAMENTO	COPERTO/ VACANTE	TEMPO PIENO/ PART TIME	SETTORE/ SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	NOTE
1.	ATS	Funzionari	Coperto	Tempo pieno	Ambito territoriale sociale 10	Funziionario amministrativo	Titolare E.Q. – Coordinatore con incarico ex art. 110
2.	ATS	Funzionari	Coperto	Tempo pieno	Ambito territoriale sociale 10	Assistente sociale	
3.	ATS	Funzionari	Coperto	Tempo pieno	Ambito territoriale sociale 10	Assistente sociale	Mobilità con assunzione in servizio dal 01/01/2024
4.	ATS	Funzionari	Coperto	Tempo pieno	Ambito territoriale sociale 10	Assistente sociale	
5.	ATS	Funzionari	Coperto	Tempo pieno	Ambito territoriale sociale 10	Assistente sociale	
6.	ATS	Funzionari	Coperto	Tempo pieno	Ambito territoriale sociale 10	Assistente sociale	
7.	ATS	Funzionari	Coperto	Tempo pieno	Ambito territoriale sociale 10	Assistente sociale	COMANDO IN ENTRATA
8.	ATS	Funzionari	Coperto	Tempo pieno	Ambito territoriale sociale 10	Assistente sociale	COMANDO IN ENTRATA
9.	ATS	Funzionari	Vacante dal 01/12/2022	Tempo pieno	Ambito territoriale sociale 10	Assistente sociale	COMANDO IN ENTRATA
10.	ATS	Funzionari	Coperto	Tempo pieno	Ambito territoriale sociale 10	Assistente sociale	DAL 01/01/2024
11.	ATS	Funzionari	Coperto	Tempo pieno	Ambito territoriale sociale 10	Assistente sociale	DAL 01/01/2024
12.	ATS	Funzionari	Coperto	Tempo pieno	Ambito territoriale sociale 10	Assistente sociale	2024
13.	ATS	Funzionari	Coperto	Tempo pieno	Ambito territoriale sociale 10	Assistente sociale	2024
14.	ATS	Funzionari	Coperto	Tempo pieno	Ambito territoriale sociale 10	Assistente sociale	Dimissioni 29/12/2024. Nuova assunzione 30/12/2024
15.	ATS	Istruttore	coperto	Tempo pieno	Ambito territoriale sociale 10	Istruttore amministrativo contabile	Dal 1 luglio 2024

TOTALE ENTE UM AL 31/12/2024: 23 (+ n. 2 unità di personale dipendenti del Comune di Fabriano in distacco presso ATS 10)