



Piano triennale dei fabbisogni di personale triennio 2025/2027

Indice

- 1) Premesse
- 2) Riferimenti normativi
- 3) Consistenza di personale al 31/12/2024
- 4) Facoltà assunzionali
 - 1) Calcolo della capacità assunzionale dell'Ente
 - 2) Contenimento della spesa di personale entro i vigenti limiti di legge
 - 3) Adempimenti
- 5) Programmazione delle cessazioni dal servizio
- 6) Evoluzione dei fabbisogni di personale
 - 1) Competenze e profili professionali
 - 2) Linee di indirizzo (DM 22/7/2022)
 - 3) Rilevazione dei fabbisogni
 - 4) Determinazione dei fabbisogni
- 7) Strategie di copertura del fabbisogno
 - 1) Procedure di carriera riservate al personale interno
 - 2) Articolo 3, comma 5 D.L. 44/2023 – Stabilizzazione
 - 3) Ricorso a forme di lavoro flessibile
- 8) Situazione di soprannumero o eccedenza di personale
- 9) Compatibilità finanziaria
- 10) Norme finali

1. Premesse

Il presente piano triennale dei fabbisogni di personale è redatto in conformità all'articolo 4, lettera c) del decreto n. 132 del 30/06/2022, emanato dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

La programmazione che vi è contenuta incorpora e sostituisce, per il triennio 2025/2027, quanto adottato con deliberazione di Giunta n. 867 del 10/12/2024 e n. 63 del 31/01/2025.

2. Riferimenti normativi

L'articolo 91 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 – TUEL stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

Gli enti locali soggetti agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica sono chiamati al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e smi. Il comma 557-quater stabilisce che detti enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013.

Con riferimento alla spesa per il lavoro flessibile, è tuttora in vigore la disposizione di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2010, ai sensi del quale gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge n. 296/2006, devono rispettare il limite dato dalla spesa complessiva per le stesse finalità sostenuta nell'anno 2009, fatte salve le deroghe previste dall'art. 1, comma 1 del D.L. 80/2021.

L'articolo 33, comma 2, decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, innova la disciplina in materia di facoltà assunzionali consentendo agli enti locali assunzioni di personale a tempo indeterminato *"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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione."*, a decorrere dalla data individuata dal previsto decreto ministeriale, in corso di emanazione.

Il decreto ministeriale 17/03/2020, pubblicato in GURI il 27/04/2020, dispone che la nuova disciplina si applica a decorrere dal 20/04/2020 ed ha individuato sia i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo dei crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, sia le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

La Circolare esplicativa pubblicata in GURI l'11/09/2020 determina, tra l'altro, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, nonché i codici di spesa, elencando le rispettive voci del macroaggregato BDAP da considerare. Altresì, relativamente al FCDE, ha precisato che deve essere considerato quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso.

Inoltre, ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui alle precedenti disposizioni normative:

- L'articolo 57 comma 3-septies del decreto legge 104/2020, convertito con legge n. 126/2020, stabilisce che *"a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente"*.

- L'articolo 3, comma 4-ter, del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, 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'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58"*.

L'articolo 6, commi 2 e 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, (commi non soppressi dall'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81) disciplina in materia di risorse finanziarie e dotazioni organiche nell'ambito della pianificazione dei fabbisogni di personale.

Il decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, per quanto attiene alle modifiche apportate al decreto legislativo n.165 del 2001, con particolare riferimento a:

- articolo 3, riforma le procedure di reclutamento del personale delle pubbliche amministrazioni e riduce i tempi delle comunicazioni obbligatorie in materia di mobilità di personale;
- articolo 6 revisiona il quadro normativo sulla mobilità orizzontale e sull'utilizzo temporaneo di personale proveniente da altre amministrazioni.

L'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, introduce il Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO, che assorbe molti dei documenti di programmazione che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione. *“Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione”.*

Il decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, individua gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.

Il decreto n. 132 del 30/06/2022, emanato dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, definisce il contenuto, i termini e le modalità di adozione del Piano integrato di attività e organizzazione.

La direttiva n. 1/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – DFP 41098 del 24/6/2019 prevede *“Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del D.Lgs. 165/2001 – L. 68/1999 – L. 407/98 – L. 25/2011”.*

Il decreto del 22/07/2022 emanato dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze definisce le linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche.

Il D.L. 13/2023, convertito con modificazioni dalla L. 41/2023, nel dettare disposizioni urgenti per l'attuazione del PNRR, dispone, in particolare, con l'art. 8 misure per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche titolari delle misure PNRR e dei soggetti attuatori.

Il D.L. 44/2023 Decreto convertito con modificazioni dalla L. 74/2023 detta disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche, con particolare riferimento a molti aspetti delle procedure di reclutamento applicabili anche agli enti locali, compresa una nuova modalità di

stabilizzazione disciplinata dall'art. 3, comma 5.

Il D.L. 73/2023, convertito con modificazioni dalla L. 112/2023, detta, tra le altre, alcune disposizioni urgenti in materia di organizzazione delle pubbliche amministrazioni in particolare sulla riserva di posti nei concorsi e circa l'utilizzo delle graduatorie.

Il D.P.R. 82/2023 ha profondamente modificato il D.P.R. 487/94, concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi.

La Legge Finanziaria 2025 (L. 207/2024) non modifica, per gli Enti Locali, le regole che disciplinano la propria capacità assunzionale (art 33 D.L. 34/2029 e decreti attuativi) ma introduce comunque disposizioni di interesse anche per tali Amministrazioni, in particolare con riferimento alla possibilità di incrementare i fondi per il trattamento accessorio (art. 1, comma 832 della L. 207/2024) con i risparmi derivanti dall'effettuazione di minori assunzioni rispetto a quelle consentite dalla legislazione vigente, eventualità che l'Ente intende approfondire anche in relazione alla prossima tornata contrattuale.

Inoltre, con la medesima Legge Finanziaria 2025 (L. 207/2024), è stata introdotta, con l'art. 1, comma 165, la possibilità per l'Amministrazione di trattenere in servizio non oltre il compimento del settantesimo anno di età e nel limite massimo del 10 per cento delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, il personale, di cui ritengono necessario continuare ad avvalersi, individuato dalle amministrazioni interessate esclusivamente sulla base delle esigenze organizzative di cui al primo periodo e del merito, non può permanere in servizio oltre il compimento del settantesimo anno di età.

3. Consistenza di personale al 31/12/2024

Il piano triennale dei fabbisogni di personale si pone l'obiettivo di riqualificare l'organico dell'Ente, dotandosi di risorse numericamente adeguate e professionalmente qualificate, funzionali a gestire processi lavorativi innovativi e flessibili, tesi al miglioramento continuo dei servizi offerti.

Nell'anno 2024, tenendo conto dell'effettiva attuazione di quanto programmato con le Deliberazioni n. 109/2024, n. 543/2024 e n. 867/2024 già richiamate e con quanto si dispone con il presente provvedimento, si sta determinando il seguente andamento occupazionale:

DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 1/01/2024:	n. 721
Assunzioni Piano 2023 effettuate nel 2024:	n. 3
Assunzioni Piano 2024 anno 2024 (effettivo):	n. 97
Rientro da aspettativa nel 2024:	n. 1
Cessazioni anno 2024:	n. 64
DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31/12/2024:	n. 758

Completamento attuazione Piano 2024 da attuarsi nel 2025:

n. 5

Il dato non comprende il Segretario generale e gli incarichi a contratto a tempo determinato non dirigenziali. Il dato tiene conto dell'effettiva attuazione della programmazione relativa all'anno 2024, come da ultimo adeguata con deliberazione di giunta n. 543/2024 e n. 867/2024.

Di seguito si presenta la suddivisione per inquadramento professionale dei dipendenti in servizio al 31/12/2024, tenendo conto dell'effettiva attuazione della programmazione 2024 come sopra richiamata:

Area	Profilo Professionale	In servizio al 31/12/2024
Dirigenti	DIRIGENTE	13
Totale Dirigenti		13
Incarichi di Elevata Qualificazione	AVVOCATO	1
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	16
	FUNZIONARIO CONTABILE	3
	FUNZIONARIO DELLA COMUNICAZIONE	1
	FUNZIONARIO DI VIGILANZA	3
	FUNZIONARIO SERVIZI SOCIALI	3
	FUNZIONARIO TECNICO	13
Totale Incarichi di Elevata Qualificazione		40
Funzionari	AVVOCATO	2
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	82
	FUNZIONARIO CONTABILE	10
	FUNZIONARIO DEI SERVIZI CULTURALI	4
	FUNZIONARIO DEI SERVIZI EDUCATIVI	4
	FUNZIONARIO DEI SISTEMI INFORMATIVI E TECNOLOGICI	6
	FUNZIONARIO DELLA COMUNICAZIONE	3
	FUNZIONARIO DI VIGILANZA	8
	FUNZIONARIO SERVIZI SOCIALI	47
	FUNZIONARIO TECNICO	60
	GIORNALISTA	2
Totale Funzionari		229
Istruttori	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	78
	EDUCATORE ASILO NIDO	23
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	112
	ISTRUTTORE CONTABILE	9
	ISTRUTTORE INFORMATICO	13
	ISTRUTTORE SERVIZI SOCIO-EDUCATIVI	1
	ISTRUTTORE TECNICO	49
Totale Istruttori		286
Operatori Esperti	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	28
	COLLABORATORE SERVIZI SOCIO-EDUCATIVI	3
	COLLABORATORE SISTEMI INFORMATIVI	1

	COLLABORATORE TECNICO	35
	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	53
	ESECUTORE INNOVAZIONE E INFORMAZIONE	3
	ESECUTORE SERVIZI SOCIO-EDUCATIVI	7
	ESECUTORE TECNICO	38
Totale Operatori Esperti		171
Operatori	OPERATORE INFORMAZIONE	10
	OPERATORE SERVIZI SOCIO-EDUCATIVI	5
	OPERATORE TECNICO	9
Totale Operatori		24
Totale complessivo		758

Il Comune di Ancona si avvale inoltre di:

- Segretario comunale, a cui sono attribuite, ai sensi dell'art. 97 comma 4 lett. e) del D.Lgs. 267/2000 e dell'art. 101 del CCNL 17/12/2020, le funzioni di sovrintendenza e coordinamento ivi richiamate;
- n. 2 incarichi di addetto ufficio di staff (capo di gabinetto e segretaria particolare), alle dirette dipendenze del sindaco, conferiti ai sensi dell'art. 90, TUEL.

Con deliberazione di Giunta n. 644 del 7/12/2023, l'Amministrazione ha adottato la nuova macrostruttura dell'Ente, che è entrata in vigore dal 28/12/2023.

La stessa prevede un sistema di direzione così costituito:

2 Servizi in staff al Sindaco

- Corpo di Polizia Locale
- Servizio Avvocatura

Gruppi di progetto:

- Progetti Strategici

Uffici in staff al Segretario generale

5 Aree:

- Area Management pubblico e benessere
- Area Opere pubbliche e protezione civile
- Area Contratti e Servizi
- Area Risorse e Sviluppo economico
- Area Pianificazione urbana e ambientale

9 Servizi:

- Servizio Risorse umane e gestione documentale
- Servizio demografico, politiche educative e scolastiche
- Servizio Manutenzioni, Protezione civile
- Servizi Socio assistenziali e coordinamento ATS 11
- Servizio Informatica, innovazione e transizione digitale
- Servizio Grandi eventi, partecipazione democratica, politiche giovanili, economia della notte
- Servizio Cultura e turismo

- Servizio Ambiente, verde pubblico, decoro urbano, difesa della costa
- Servizio edilizia privata e commercio.

Il sistema di direzione è composto da 13 dirigenti di cui 7 con incarico a contratto ai sensi dell'art. 110, comma 1, TUEL. Tre delle 16 Aree/Servizi sono temporaneamente dirette con incarichi dirigenziali conferiti ad interim.

4. Facoltà assunzionali

Ai sensi dell'articolo 33, comma 2, decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, la facoltà assunzionale dell'Ente relativa al triennio 2025/2027 è determinata per 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 delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto 2023 (ultimo rendiconto approvato), considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

In applicazione della predetta disciplina e del decreto ministeriale attuativo del 17/3/2020, il rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo dei crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, determina la collocazione dell'Ente al di sotto del valore soglia individuato per la classe demografica di appartenenza.

Le voci di spesa del personale da considerare a tal fine sono state individuate con certezza ed uniformità con la Circolare esplicativa pubblicata in GURI l'11/09/2020.

4.1 Calcolo della capacità assunzionale dell'Ente

Ai sensi dell'articolo 4, del D.M. 17/3/2020, il valore soglia applicabile al Comune di Ancona in materia di assunzioni è pari al 27,60%.

Con riferimento al rendiconto 2023, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 34/2024, il rapporto della spesa di personale rispetto alle entrate correnti, calcolato secondo le definizioni dell'art. 2 del predetto DM. 17/03/2020, è pari al 24,2699%, a cui corrisponde una spesa potenziale massima pari a euro 34.450.748,33, come da seguente prospetto contabile:

	Accertato 2021	Accertato 2022	Accertato 2023
Entrate titolo 1	76.076.738,15	78.477.108,38	81.346.017,34
Entrate titolo 2	28.868.660,14	26.050.955,48	27.399.351,84
Entrate titolo 3	24.730.305,65	26.653.890,78	30.515.600,25
Totale entrate correnti	129.675.703,94	131.181.954,64	139.260.969,43

Media accertamenti entrate correnti 2021/2023 (A) **133.372.876,00**

Accantonamento definitivo FCDE bilancio di previsione 2023 (B) **8.551.324,07**

Entrate correnti nette (C = A - B) **124.821.551,93**

	Impegni di competenza 2023
U.1.01.00.00.000	30.263.737,59
U1.03.02.12.001	0,00
U1.03.02.12.002	0,00
U1.03.02.12.003	0,00
U1.03.02.12.999	30.375,36
Spesa di personale 2023 (D)	30.294.112,95

Rapporto % (E = D / C) **24,2699%**

Spesa massima potenziale 2023 (27,60%) **(F)** 34.450.748,33

Margine di spesa **(F - E)** 4.156.635,38

Il rapporto percentuale sopra determinato del 24,2699% colloca il Comune di Ancona al di sotto del valore soglia della classe demografica di appartenenza e, pertanto, si applica la disciplina di cui all'art. 4, comma 2 del D.M. 17/03/2020 "A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica".

4.2 Contenimento della spesa di personale entro i vigenti limiti di legge

La spesa del personale del presente piano 2025/2027 rispetta i limiti di spesa di cui all'articolo unico, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006, come risulta dal seguente quadro:

Verifica del rispetto dei criteri di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, l. n. 296/2006 in materia di contenimento della spesa del personale

Spesa del personale	Media 2011-2013 impegni	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
macroaggregato 101 - redditi da lavoro dipendente	31.825.816	32.938.594	32.298.110	31.855.090
macroaggregato 102 - irap	1.713.469	2.037.254	1.986.701	1.939.621
macroaggregato 103	0	0	0	0
macroaggregato 109 - rimborso spesa per comandi	978.678	20.000	20.000	20.000
Totale spese di personale (A)	34.517.963	34.995.848	34.304.812	33.814.712

(-) Componenti escluse (B)	4.458.114	9.380.987	8.895.371	8.845.371
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (ex art. 1, comma 557, legge n. 296/2006) (A)-(B)	30.059.849	25.614.861	25.409.441	24.969.341

La spesa per assunzioni con forme di lavoro flessibili previste nel triennio 2025/2027 rispetta i limiti disposti dall'articolo 9, comma 28, del decreto legge n. 78 del 2010, come risulta dal seguente quadro:

Verifica del rispetto dei limiti dettati all'art. 9, comma 28, DL 78/2010 in materia di lavoro flessibile

Forme di lavoro flessibile	spesa prevista nel 2024	spesa prevista nel 2025	spesa prevista nel 2026	spesa prevista nel 2027
incarichi artt. 90 e 110, c.2, TUEL	195.975	227.500	274.300	274.300
personale a tempo determinato	460.711	155.686	110.689	110.689
Co.Co.Co.				
L.S.U.				
Lavoro somministrato				
TOTALE SPESA	656.686	383.186	384.989	384.989

4.3 Adempimenti

Il piano triennale dei fabbisogni di personale è predisposto in coerenza con l'attività di programmazione complessivamente intesa. L'Ente ha provveduto alla propria programmazione e rendicontazione finanziaria, come segue:

- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 del 9/01/2025 stata approvata la Nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2028;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 9/01/2025 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2025/2027 e relativi allegati;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 34 del 14/05/2024 è stato approvato il rendiconto di gestione per l'anno 2023 e relativi allegati;
- con Deliberazione di Giunta n. 110 del 29/02/2024 è stato adottato il PIAO per gli anni 2024/2026, aggiornato, nella sezione specifica, con Deliberazione di Giunta n. 543 del 1/08/2024 e con Deliberazione di Giunta n. 867 del 10/12/2024;
- il presente provvedimento costituisce apposita sezione del PIAO per gli anni 2025/2027 che verrà adottato dall'Ente;
- con deliberazione n. 866 del 10/12/2024, la Giunta comunale, sulla base delle risultanze della ricognizione di cui all'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ha attestato che per l'anno 2025 la struttura dell'Ente non presenta situazioni di soprannumero o eccedenze di personale e, conseguentemente, non trovano applicazione i vincoli posti dall'articolo 33 dello stesso decreto legislativo;
- ad assolvimento dell'obbligo di garantire la copertura della quota di riserva prevista dalla legge n. 68/1999, qualora rilevate scoperture nell'ambito dell'annuale attività di

monitoraggio, l'Amministrazione potrà provvedere con assunzioni mediante avviamento dal centro per l'impiego, scorrimento di graduatorie, individuazione posti riservati a tal fine nei concorsi, utilizzo delle graduatorie disponibili come previsto dalla Direttiva n. 1/2019 del Ministro per la pubblica amministrazione del 24/06/2019.

Ai fini del rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari a procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo o con qualsivoglia tipologia contrattuale, si dà atto che l'Ente si trova nella seguente condizione:

- l'Ente si trova in situazione di equilibrio finanziario così come declinato dall'art. 1, commi 819 e ss., della L. 145/2018;
- attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- trasmissione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato alla Banca dati pubbliche amministrazioni (Bdap) entro trenta giorni dalla loro approvazione (DL 113/2016, art. 9).

5. Programmazione delle cessazioni dal servizio

L'evoluzione dei fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027, tiene conto, sia in termini di spesa sia in termini di competenze e professionalità, del programma delle cessazioni dal servizio predisposto in relazione all'età anagrafica dei dipendenti ed alle richieste di dimissioni per pensionamento.

Alle cessazioni stimate in relazione all'età anagrafica dei dipendenti e alle richieste di pensionamento già intervenute, secondo un trend costante degli ultimi anni, si aggiunge un numero stimato di cessazioni riferite alle uscite per mobilità e per dimissioni diverse rispetto al pensionamento (es. assunzione presso altre pubbliche amministrazioni o privati). Tale numero viene stimato rispetto alla medesima tipologia di cessazioni dell'ultimo triennio.

Area di inquadramento /Categoria	Profilo	Cessazioni 2025	Cessazioni 2026	Cessazioni 2027
Area degli operatori / Cat A	Operatore informazione			3
	Operatore servizi socio-educativi	1		
	Operatore tecnico	1		1
Totale area operatori/ cat A		2	0	4
Area degli operatori esperti/Cat B	Collaboratore amministrativo	8	5	4
	Collaboratore servizi socio-educativi	2		
	Collaboratore tecnico	6	2	3
Totale area operatori esperti/ cat B		16	7	7
Area degli istruttori /Cat C	Agente di polizia locale	2		2
	Educatore asilo nido			2
	Istruttore amministrativo	5	3	3
	Istruttore informatico			1
	Istruttore tecnico			
Totale area istruttori/ cat C		7	3	8

Area dei Funzionari e dell'EQ /Cat D	Avvocato	1		
	Funzionario amministrativo	4	2	4
	Funzionario servizi sociali	4		1
	Funzionario Informatico			
	Funzionario di vigilanza			1
	Funzionario tecnico	3	2	
Totale area funzionari/ categoria D		12	4	6
DIR	Dirigente a tempo indeterminato	1		
Totale dirigenti				
Altre cessazioni stimate area istruttori		11	5	4
Altre cessazioni stimate area istruttori		10	5	3
Totale complessivo		59	24	32

6. Evoluzione dei fabbisogni di personale

La rilevazione dei fabbisogni di personale e la conseguente programmazione, adottata con il presente provvedimento, si inserisce nel percorso avviato da questa amministrazione di modernizzazione dell'azione amministrativa, volta al perseguimento degli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

Il percorso posto in essere dall'Ente si concretizza mediante l'individuazione delle competenze e professionalità in grado di assicurare l'innovazione e la reingegnerizzazione dei processi e delle attività in funzione degli obiettivi strategici e di miglioramento dei servizi perseguiti dall'amministrazione.

6.1. Competenze e profili professionali

L'Ente, nell'ambito del percorso di razionalizzazione dei profili professionali presenti nella propria dotazione organica, con deliberazione di Giunta Comunale n. 556 del 22/12/2021 ha adottato un sistema di classificazione professionale del personale idoneo a identificare e valorizzare le competenze professionali in una logica di flessibilità funzionale alle molteplici esigenze dei servizi.

Il sistema di classificazione dei profili professionali si sviluppa su tre livelli: 1) Famiglia/Area professionale 2) Profilo professionale 3) Mansione/ruolo.

La Famiglia/Area professionale rappresenta una macro-area che aggrega profili caratterizzati da una comune identità professionale in relazione ad ambiti di intervento omogenei. Essa è funzionale ad una mappatura delle competenze finalizzata allo sviluppo professionale nonché è funzionale all'efficiente organizzazione dell'Ente.

Il profilo professionale rappresenta l'inquadramento giuridico del dipendente che si

sviluppa in coerenza con la declaratoria professionale contenuta nelle disposizioni contrattuali delle categorie e costituisce una specificazione delle funzioni da espletare all'interno dell'area di appartenenza.

Per ciascun profilo professionale vengono individuate le principali mansioni/ruoli svolti dal personale ivi inquadrato e appartenente ad una specifica Area, con conseguente precisazione delle rispettive competenze.

Ai fini della rilevazione dei fabbisogni, le professionalità sono individuate all'interno delle seguenti macro aree professionali:

Area amministrativo-contabile - comprende una serie di attività ordinarie ed essenziali per il funzionamento dell'Ente. Tali attività trovano, di norma, spazio in ogni Direzione e concernono, in generale, quella di gestione documentale, di predisposizione e formazione di atti amministrativi normativi e connessa istruttoria, di espletamento di procedure di gara, di gestione e risoluzione di questioni giuridiche, di predisposizione di atti collegati alla gestione delle risorse finanziarie e attività di controllo in generale.

Area innovazione e informazione - funge da supporto e favorisce l'implementazione tecnologica dell'Ente, nonché l'ottimale gestione delle relazioni con il pubblico. A tal fine vi rientrano attività quali quella di analisi, elaborazione dati, sviluppo informatico, gestione di banche dati, sistemi operativi, reti e attività di supporto tecnico alle Aree/Servizi, nonché tutte quelle attività che nell'ambito delle relazioni con il pubblico promuovono l'immagine dell'Amministrazione, la comunicazione, l'informazione e la gestione delle relazioni esterne.

Area tecnica - sono ricomprese una vasta ed eterogenea gamma di attività tecniche e/o manuali che a seconda degli specifici ambiti (ad esempio nel campo dei lavori pubblici, dell'urbanistica o delle manutenzioni) si traducono in attività di progettazione, gestione, monitoraggio, controllo, supporto, ecc. Alcune di tali attività, in relazione alle circostanze, sono espletabili anche mediante l'uso di macchine operatrici, altre prevedono la conduzione di semplici automezzi o l'uso di attrezzature e/o materiali in genere ovvero la sorveglianza di funzionalità degli impianti, ecc.

Area vigilanza - si inseriscono le attività di vigilanza, prevenzione, controllo e repressione in sede amministrativa di comportamenti ed atti contrari a norme regolamentari con cui l'Amministrazione disciplina le funzioni in materia di Polizia Locale.

Area servizi culturali e socio-educativi - ricomprende funzioni di programmazione, organizzazione e gestione di attività finalizzate ad offrire servizi alla persona in senso lato. Tale Famiglia abbraccia sia attività di interesse storico ed artistico legate ad iniziative ed eventi culturali, sportivi e turistici sia tutte le attività inerenti ad interventi di servizi sociali ed educativi.

6.2. Linee di indirizzo (DM 22/07/2022)

L'ampio quadro di riforme del lavoro pubblico investe, tra gli altri aspetti, le modalità di selezione, valutazione e carriera dei dipendenti pubblici che si saldano, a loro volta, alla formazione e alla riprogettazione del sistema dei profili professionali secondo un modello articolato per competenze, ossia conoscenze, capacità tecniche e capacità comportamentali, che diventano il contenuto descrittivo delle famiglie professionali e delle singole posizioni di lavoro presenti all'interno dell'organizzazione.

La tornata contrattuale 2019/2021, culminata, per le Funzioni Locali, con la firma del CCNL del 16/11/2022, ha riformato il sistema di classificazione del personale

delineando un ordinamento professionale più moderno e maggiormente consono rispetto alle necessità delle pubbliche amministrazioni, orientato al perseguimento di obiettivi di attrattività e gestione dei talenti, anche in relazione alle ambiziose sfide proposte dal PNRR.

Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 22/7/2022, sono state definite linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, 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, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione.

In particolare le linee di indirizzo intendono fornire un valido supporto nell'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali mettendo a disposizione strumenti metodologici utili a declinare le famiglie professionali in termini di "competenze", corredati da un insieme di riferimenti per esemplificarne l'utilizzo e favorire l'omogeneità nel linguaggio tra le diverse amministrazioni.

La graduale qualificazione delle amministrazioni pubbliche come organizzazioni ad alta intensità di lavoro qualificato (*human capital intensive*), richiede un cambio di paradigma che sposti l'attenzione dalle mansioni alle competenze. Una gestione per competenze mira, infatti, a promuovere l'integrazione orizzontale di tutte le leve dello *human resources management* (programmazione strategica dei fabbisogni, attività di *employer branding*, procedure di reclutamento e selezione, sistemi di misurazione e valutazione, piani di formazione, percorsi di carriera) e l'allineamento verticale delle stesse con la strategia generale dell'amministrazione, grazie all'evoluzione del ruolo delle politiche di gestione del personale da adempimento di pratiche amministrative relative al rapporto di lavoro dei dipendenti a leva strategica di sviluppo degli individui e delle organizzazioni pubbliche.

Una strategia di gestione del personale pubblico basata sulle competenze deve ruotare intorno alla definizione di un modello di rappresentazione dei profili di ruolo in specifici profili di competenza in grado di integrarsi con i sistemi di misurazione e valutazione delle performance, quale strumento di mappatura delle specifiche competenze richieste al singolo dipendente in base alla famiglia professionale, alla posizione ricoperta e alla sua traiettoria di sviluppo per valutare l'allineamento tra job profile e job holder, identificare i gap e i fabbisogni individuali, orientare e personalizzare le attività di formazione.

Coerentemente con gli indirizzi sopra delineati e in applicazione dell'ordinamento professionale definito nei nuovi contratti di lavoro dei comparti pubblici, l'Ente intende intraprendere un percorso volto a migliorare l'attività di rilevazione e programmazione dei fabbisogni di personale dotandosi degli strumenti metodologici ed operativi più adeguati alla definizione di un framework dei profili di competenza flessibile e funzionale a rispondere in modo ottimale alle sfide poste dalle trasformazioni economiche, sociali e tecnologiche, oltre che a riqualificare e migliorare l'allocazione delle risorse umane già presenti nell'Amministrazione.

6.3. Rilevazione dei fabbisogni

I dirigenti responsabili dei servizi, in relazione alla pianificazione triennale 2025/2027 delle attività e della performance cui sono preposti per la realizzazione dei programmi

e obiettivi loro assegnati, tenuto conto degli organici in dotazione e delle cessazioni programmate nel triennio di riferimento, hanno rilevato e aggiornato all'interno dei propri servizi i fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027, anche in relazione a quanto contenuto nelle Linee guida per la compilazione del PIAO, adottate con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 30/06/2022, in attuazione dell'art. 6, comma 6 del D.L. 80/2021, convertito con modificazioni, dalla L. 113/2021, nonché nelle Linee di indirizzo sopra analizzate.

Con la presente deliberazione si prende atto della prima sintesi delle richieste espresse dai Dirigenti effettuata con la più volte richiamata deliberazione n. 867/2024, cercando di contemperare in modo equilibrato l'esigenza di ricoprire i posti che si sono resi vacanti con l'adeguato presidio dei servizi, confermando la priorità di tutela della dotazione del Corpo di Polizia Locale e prevedendo un'equilibrata ripartizione tra i profili professionali sia in considerazione all'andamento delle cessazioni, che tenendo conto delle proprie graduatorie vigenti.

L'Ente intende altresì consentire, nel rispetto della normativa sulla sostenibilità finanziaria vigente, anche attraverso i risparmi che si determineranno nel corso dell'anno, l'espansione dell'orario di lavoro fino al full time ai dipendenti part time originari che ne facciano richiesta.

Inoltre, in considerazione della recentissima novità legislativa di cui all'art. 1 comma 165 della Legge Finanziaria 2025 (L. 207/2024) di introduzione della possibilità per l'Amministrazione di trattenere in servizio oltre il compimento del 67esimo anno di età il personale di cui ritiene necessario continuare ad avvalersi, anche per far fronte ad attività di tutoraggio e di affiancamento ai nuovi assunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili, l'Ente sta valutando la possibilità di avvalersi di tale facoltà per alcuni soggetti specifici.

Nel caso in cui si determini effettivamente in tal senso, procederà ad una corrispondente riduzione della facoltà assunzionale disponibile a legislazione vigente riferita alla medesima area di inquadramento del soggetto interessato e per la durata del trattenimento in servizio, sempre nel rispetto del limite massimo del 10 per cento delle facoltà assunzionali previsto dallo stesso art. 1, comma 165 L. 207/2024.

Rispetto alla rilevazione effettuata in relazione alla redazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2025/2027 vigente, di cui alle richiamate deliberazioni di Giunta n. 867/2024 e n. 63/2025, è emersa la necessità per l'Ente di inserire nella propria programmazione, con il presente provvedimento, la pronta sostituzione di un Dirigente a seguito della cessazione per mobilità che coinvolgerà una figura dirigenziale nei prossimi mesi.

È emersa inoltre l'esigenza di proseguire nell'attività di potenziamento della macchina organizzativa attraverso la copertura di posti dirigenziali già attivata dalla presente Amministrazione al fine di rendere maggiormente efficace e confacente agli obiettivi di mandato la macrostruttura adottata con deliberazione di Giunta n. 644/2023 e s.m.i., mediante il reclutamento di un dirigente per il Servizio Informatica, innovazione e transizione digitale, per il quale l'Ente sta valutando le modalità attuative più idonee. Ciò in ragione della strategicità e della trasversalità delle attività presidiate dal servizio stesso e dell'importante funzione di ponte verso la realizzazione degli obiettivi di innovazione e transizione digitale che supportano il miglioramento dei livelli di efficacia ed efficienza dei servizi erogati da tutte le strutture dell'Ente.

Si rappresenta che le esigenze manifestate dai dirigenti possono essere soddisfatte solo in parte e che, qualora ai sensi della normativa pro tempore vigente si originasse ulteriore capacità assunzionale, l'Ente provvederà ad aggiornare la propria programmazione.

Si precisa inoltre che la programmazione adottata con il presente provvedimento, nel rispetto dei limiti giuridici indicati e della capacità assunzionale come calcolata al precedente paragrafo 4.1, viene effettuata in coerenza con gli stanziamenti di bilancio approvato con Deliberazione di Consiglio n. 6 del 9/01/2025.

In attuazione al percorso suggerito dalle Linee di indirizzo, l'Ente intende altresì attivare percorsi di valorizzazione e riqualificazione del personale in servizio nell'ottica di non cristallizzare tali risorse all'assolvimento delle mansioni previste nel proprio profilo di inquadramento, bensì a riconoscerne e accompagnarne l'evoluzione, verso una caratterizzazione fondata sulla specificità dei saperi, sulla qualità della prestazione e sulla motivazione al servizio, elementi centrali – questi – anche nel disegnare carriere dinamiche per i più meritevoli e accrescere l'attrattività del lavoro pubblico, in una logica di *employer branding*.

6.4. Determinazione dei fabbisogni

A fronte del monitoraggio e ricognizione delle esigenze, tenuto conto degli spazi finanziari disponibili, si determina il fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027, che incorpora e sostituisce quanto disposto con deliberazione di Giunta n. 867/2024 e n. 63/2025, come sintetizzato nel quadro sottostante:

PROFILI PROFESSIONALI	ANNO 2025		ANNO 2026		ANNO 2027	
	n.	spesa	n.	spesa	n.	spesa
Area Dirigenza						
Dirigente	2	124.822		0		0
Area amministrativo-contabile						
Funzionario amministrativo - Avvocato - Contabile D	9	301.536	6	201.024	4	134.016
Istruttore amministrativo- contabile C	8	246.993	5	154.371	5	154.371
Collaboratore amministrativo B		0		0		0
Area innovazione e informazione						
Funzionario innovazione e informazione D	1	33.504,01	1	33.504		0,00
Istruttore innovazione e informazione C		0,00	1	30.874		0,00
Collaboratore innovazione e informazione B		0,00		0		0,00
Operatore innovazione e informazione A		0,00		0		0,00
Area tecnica						
Funzionario tecnico D	6	201.024	4	134.016	3	100.512
Istruttore tecnico C	4	123.496	4	123.496	3	92.622
collaboratore tecnico B	5	137.344	4	109.875	2	54.938
Area Vigilanza						

Funzionario vigilanza D	2	67.008	1	33.504	1	33.504
Agente di P.L. C	10	308.741	6	185.245	2	61.748
Area servizi culturali e socio-educativi						
Funzionario servizi culturali e socio-educativi D	2	67.008	2	67.008	3	100.512
Istruttore servizi culturali e socio-educativi C		0		0		0
Educatore asilo nido C		0		0	1	30.874
Collaboratore servizi culturali e socio-educativi CAT B		0		0		0
TOTALE	49	1.611.476	34	1.072.917	24	763.097

Tale programmazione è stata determinata nei limiti della previsione di spesa del personale del bilancio 2025/2027 e costituisce solo parziale accoglimento del fabbisogno di personale espresso dalle Aree/Servizi dell'Ente. La previsione assunzionale risponde alle priorità rilevate in relazione all'attuazione dei programmi dell'ente e tiene conto della disponibilità delle graduatorie concorsuali utilizzabili e del programma di indizione delle nuove procedure concorsuali.

Qualora dovesse generarsi ulteriore capacità assunzionale in relazione all'attività di monitoraggio della sostenibilità finanziaria e dell'eventuale incremento di cessazioni rispetto a quelle di cui si è tenuto conto nella presente programmazione, potrà essere disposto un adeguamento del presente provvedimento, al fine di dare risposta alle maggiori esigenze assunzionali già manifestate dai Dirigenti.

7. Strategie di copertura del fabbisogno di personale

L'Amministrazione sta provvedendo alla copertura del fabbisogno di personale come sopra individuato, dando priorità all'immissione di risorse dall'esterno al fine di potenziare il proprio organico anche in un'ottica di rinnovo generazionale e acquisizione di professionalità innovative in linea con le nuove competenze digitali richieste per l'attuazione degli obiettivi strategici dell'Ente.

a) concorsi pubblici

L'Ente ha attivato nell'anno 2024 una forte campagna di reclutamento a mezzo concorsi pubblici con riferimento alla quasi totalità dei profili presenti nell'Ente, allo scopo di avere a disposizione graduatorie utili ad un tempestivo scorrimento, per fornire una pronta risposta all'esigenza di garantire un adeguato e sollecito turn over del personale dell'Ente, insita in una organizzazione complessa e strutturata quale quella del Comune di Ancona.

In caso di soggetti rinunciatari o di dimissioni durante il periodo di prova si procede automaticamente alla sostituzione degli stessi mediante scorrimento della graduatoria.

Qualora l'urgenza e/o l'entità del fabbisogno non giustificassero l'espletamento di una nuova procedura concorsuale, anche in considerazione dell'economicità e dell'efficienza dell'azione amministrativa e del principio di collaborazione tra enti, l'Amministrazione potrà procedere all'utilizzo di graduatorie di altri Enti nel rispetto della vigente normativa.

b) mobilità orizzontale

Per specifiche esigenze per cui è da ritenere necessario il possesso di comprovata esperienza professionale in relazione al ruolo richiesto, o qualora l'urgenza e/o l'entità del fabbisogno non giustificassero l'espletamento di una nuova procedura concorsuale, l'Amministrazione potrà procedere all'indizione di procedure di mobilità esterna volontaria.

Fino al 31/12/2024, ai sensi dell'art. 3, commi 8 e 9, della legge n. 56/2019 (c.d. Decreto Concretezza) e s.m.i., l'Amministrazione si è avvalsa della facoltà di non espletare la mobilità volontaria prima dell'indizione di un concorso pubblico; qualora tale facoltà venisse nuovamente introdotta dalla normativa, la stessa potrà essere esercitata dall'Ente, in particolare in relazione a profili/mansioni per i quali dispone di proprie graduatorie vigenti.

Viene fatta salva, comunque, la possibilità di indire procedure di mobilità esterna volontaria in relazione alla particolare specificità di profili/mansioni per le quali si manifestasse presso l'Ente la necessità di procedere a reclutamento.

c) assunzione in quota d'obbligo di lavoratori appartenenti alle categorie protette

Per la copertura della quota d'obbligo relativa ai soggetti di cui all'art. 1, L. 68/99, qualora dall'annuale attività di monitoraggio venissero rilevate scoperture, l'Amministrazione potrà provvedere, a seconda dei profili, attraverso avviamento da parte del Centro per l'Impiego, la riserva di posti di concorso e lo scorrimento di proprie graduatorie come previsto dalla direttiva n. 1/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – DFP 41098 del 24/6/2019 avente ad oggetto "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del D.Lgs. 165/2001 – L. 68/1999 – L. 407/98 – L. 25/2011".

Per la copertura della quota d'obbligo relativa ai soggetti di cui all'art. 18, L. 68/99, l'Amministrazione, ai sensi di quanto previsto dalla sopra richiamata direttiva n. 1/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – DFP 41098 del 24/6/2019 procederà mediante chiamata diretta nominativa o avviamento di nominativi da parte degli organismi competenti.

7.1. Procedure di carriera riservate al personale interno

Ai sensi di quanto disciplinato dall'art. 52 del D.Lgs. 165/2001 e delle disposizioni del nuovo CCNL 16/11/2022, l'Amministrazione potrà attivare procedure per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo secondo il percorso delineato dalla normativa vigente, al fine di valorizzazione del personale di ruolo, anche in considerazione di quanto espresso con le Linee di indirizzo di cui al DM. 22/07/2022.

In particolare si precisa che le progressioni verticali in deroga finanziate con lo 0,55% del monte salari 2018 esulano dalle ordinarie capacità e vincoli assunzionali, trattandosi di budget "speciale" di cui l'Ente può disporre esclusivamente al fine previsto dall'art. 13, comma 8 CCNL 16/11/2022, al di fuori delle dinamiche connesse al reclutamento e per un periodo transitorio definito che si concluderà il 31/12/2025. Pertanto se tali procedure vengono finanziate con lo 0,55% del monte salari 2018 è possibile escludere tale spesa sia dal comma 557 della L. 296/2006, che dai conteggi relativi alla sostenibilità finanziaria di cui all'art. 33 del DL 34/2019. (Si veda sul punto da ultimo la Delibera n. 184/2024 della Corte dei Conti Piemonte).

Per mera finalità di quantificazione si precisa che, presso il Comune di Ancona, lo 0,55% del monte salari 2018 ammonta a € 113.336,60

7.2. Articolo 3, comma 5 D.L. 44/2023 – Stabilizzazione

I comuni, fino al 31/12/2026, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili della dotazione organica, 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 assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione, ai sensi di quanto previsto dall'art. 3, comma 5 del D.L. 44/2023 Decreto convertito con modificazioni dalla L. 74/2023.

L'Amministrazione stabilisce di avvalersi, nell'anno 2025, di tale facoltà disponendo la stabilizzazione di n. 1 unità nel profilo di assistente sociale, fatta salva la riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, da attuarsi mediante scorrimento della propria graduatoria concorsuale.

Qualora dall'attuazione della disciplina richiamata risultasse un numero di soggetti aventi i requisiti superiore al numero di posti sui quali l'Amministrazione intende esercitare la facoltà di stabilizzazione, l'Ente conferma di utilizzare i seguenti criteri di individuazione dei soggetti da assumere a tempo indeterminato:

- anzianità di servizio prestato presso l'Amministrazione;
- minore età.

7.3. Ricorso a forme flessibili di lavoro

L'Ente si avvale della facoltà di procedere ad assunzioni a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 36, comma 2 del decreto legislativo n. 165/2001, per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, sia con riferimento a specifici progetti adottati dall'amministrazione, sia per esigenze sostitutive.

In particolare, l'Ente potrà avvalersi di personale a tempo determinato, in ambito tecnico e/o di vigilanza, per specifici progetti di presidio del territorio, nonché, in ambito amministrativo e/o della comunicazione e dei sistemi informativi, per l'implementazione di interventi di reingegnerizzazione dei processi e per lo sviluppo di *policy making* di rilievo.

Per il personale educativo dei nidi comunali, potranno essere necessarie assunzioni a tempo determinato utili a garantire l'erogazione del servizio in forma diretta mantenendo l'attuale assetto di nidi a gestione interna, in correlazione con l'attuazione della programmazione delle assunzioni in ruolo.

Al fine di assicurare il corretto funzionamento dei Nidi comunali, delle mense e del servizio di trasporto scolastico, l'ente potrà avvalersi delle proprie graduatorie anche per assunzioni a tempo determinato di educatori nido, nutrizionista e autisti scuolabus per eventuali sostituzioni del personale temporaneamente assente.

Si confermano altresì le esigenze connesse all'attuazione del PNRR, al fine di consentire all'Ente il potenziamento degli uffici anche per l'attività di progettazione, rendicontazione e di quanto comunque necessario per il miglior utilizzo dei fondi che potranno essere assegnati allo stesso. Si precisa che, fermo restando la necessaria adozione delle singole progettualità con gli appositi atti amministrativi, le eventuali esigenze di reclutamento a tempo determinato che dovessero determinarsi, con riferimento al numero di unità e ai singoli profili professionali, qualora rientranti nell'ambito della disponibilità finanziaria e ai quadri finanziari di cui al presente

provvedimento, non costituiranno modifica alla presente programmazione.

Sarà inoltre possibile realizzare assunzioni a tempo determinato a seguito di conseguimento di finanziamenti sia a valere su fondi europei che privati o comunque per i quali l'Ente riceva specifici finanziamenti per la realizzazione di progetti, anche attraverso l'espletamento di procedure selettive mirate.

In particolare è in corso di predisposizione un progetto che coinvolge il Servizio Servizi Socio assistenziali e coordinamento ATS 11, in relazione al quale si prevede il reclutamento di una unità di personale di alta specializzazione a tempo determinato ex art. 110, comma 2 del D.Lgs. 267/2000.

Nei limiti previsti dalla vigente normativa, l'Amministrazione potrà comunque disporre in ogni momento assunzioni a tempo determinato per sostituire personale assente a vario titolo (es. maternità, infortunio, congedo...) nonché per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, fatto salvo il rispetto del tetto di spesa di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, stabilito in complessivi € 1.473.830 (tetto 2009 dati del conto annuale).

Si dà atto che la previsione di spesa per il ricorso al lavoro flessibile per il triennio 2025/2027, secondo quanto descritto nel successivo paragrafo 9, effettuata sulla scorta dei contratti in corso e delle esigenze sin qui prevedibili, potrà subire modificazioni quanto alle singole voci di spesa ed ai profili professionali, in relazione alla variazione delle necessità straordinarie, contingenti ed eccezionali che dovessero verificarsi in corso d'anno, fermo restando il tetto di spesa individuato ai sensi di legge.

8. Situazione di soprannumero o eccedenza di personale

Con deliberazione n. 866 del 10/12/2024, la Giunta comunale, sulla base delle risultanze della ricognizione di cui all'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ha attestato che per l'anno 2025 la struttura dell'Ente non presenta situazioni di soprannumero o eccedenze di personale e, conseguentemente, non trovano applicazione i vincoli posti dall'articolo 33 dello stesso decreto legislativo.

9. Compatibilità finanziaria

Il presente programma assunzionale costituisce il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027, tenendo conto delle esigenze descritte nel paragrafo 6.4 e 6.4bis con riferimento alla determinazione dei fabbisogni.

QUADRO DELLA SPESA DEL PERSONALE - MACROAGGREGATO 01

1 - BILANCIO 2025/2027 - SPESA DEL PERSONALE PREVENTIVO

DESCRIZIONE	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
totale spesa del personale	32.938.594	32.298.111	31.855.091

2 - SPESA PER IL PERSONALE IN SERVIZIO (al netto di n 7 aspettative non retribuite)

Dipendenti in servizio	Dip al 1/1/2025	Spesa 2025	Dip al 1/1/2026	Spesa 2026	Dip al 1/1/2027	Spesa 2027
Segretario	1	145.532	1	145.532	1	145.532
Direttore generale	-	0	0	0	0	0
Dirigenti	13	811.343	14	873.754	14	873.754
Funzionario-EQ	269	9.012.584	266	8.912.072	271	9.079.592
Istruttore	285	8.799.136	289	8.922.632	297	9.169.626

Operatore esperto	171	4.697.156	155	4.257.656	148	4.065.375
Operatore	24	632.748	23	606.384	23	606.384
Totale complessivo	763,00	24.098.499	748,00	23.718.030	754,00	23.940.262

Cessazioni previste triennio 2025/2027	dip 2025	Minore spesa media 2025	dip 2026	Minore spesa media 2026	dip 2027	Minore spesa media 2027
Direttore generale		0				
Dirigenti	-1	-62.411				
Funzionario-EQ	-23	-770.593	-9	-301.536	-10	-335.040
Istruttore	-18	-555.735	-8	-268.032	-12	-402.048
Operatore esperto	-16	-439.500	-7	-234.528	-7	-234.528
Operatore	-1	-26.365	0	0	-3	-100.512
Totale complessivo	-59	-1.854.603	-24	-804.097	-32	-1.072.129
minor spesa cessazioni con decorrenza media		-927.302		-402.048		-536.064

Programma assunzioni 2025/2027	dip 2025	Spesa 2025	dip 2026	Spesa 2026	dip 2027	Spesa 2027
DIR	2	124.822		0		0
D1 amministrativo - contabile - avvocato - contabile	9	301.536	6	201.024	4	134.016
D1 vigilanza	2	67.008	1	33.504	1	33.504
D1 tecnico	7	234.528	5	167.520	3	100.512
D1 socio educativo culturale	2	67.008	2	67.008	3	100.512
C nido	0	0	0	0	1	30.874
C vigilanza	10	308.742	6	185.245	2	61.748
C amministrativo	8	246.993	5	154.371	5	154.371
C tecnico - informatico	4	123.497	5	154.371	3	92.622
B amministrativo		0		0		0
B tecnico	5	137.344	4	109.875	2	54.938
operatore		0		0		0
Totale complessivo	49	1.611.478	34	1.072.918	24	763.098
spesa assunzioni con decorrenza rispettivamente di 4,5 mesi per il 2025 e n. 6 mesi per il 2026 e 2027		604.304		536.459		381.549

Personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo determinato - unità/anno	dip 2025	Spesa 2025	dip 2026	Spesa 2026	dip 2027	Spesa 2027
ART 90	2	93.600	3	140.400	3	140.400
ARTT. 110, c.2, TUEL	2	133.900	2	133.900	2	133.900
D	0,5	16.752	1,0	33.504	1,0	33.504
C	4,5	138.934	2,5	77.185	2,5	77.185
B	0	0	0	0	0	0
Totale complessivo	7	383.186	6	384.989	6	384.989

3 - QUADRO RIEPILOGATIVO DELLA SPESA DEL PERSONALE 2024 e TRIENNIO 2025/2027

Descrizione voci di spesa	anno 2025	anno 2026	anno 2027
personale in servizio al 31/12	24.098.499	23.718.030	23.940.262
minor spesa per cessazioni	-927.302	-402.048	-536.064
programma assunzioni (decorrenza media indicata)	604.304	536.459	381.549
personale a tempo determinato (unità/anno)	383.186	384.989	384.989
fondo del salario accessorio dipendenti, PO e dirigenti al lordo dei contributi 25%	6.313.672	6.268.389	6.386.623
fondo straordinario al lordo dei contributi 23,8%	420.102	420.102	420.102
Incremento contrattuale dirigenti anni precedenti	0	0	0
previdenza integrativa PL	100.000	100.000	100.000
Buoni pasto	310.000	310.000	310.000
Spesa per personale finanziato	1.614.891	923.855	433.755
TOTALE	32.917.352	32.259.776	31.821.216
totale stanziamento voci retributive 2024/2026	32.938.594	32.298.111	31.855.091
<i>DIFFERENZA</i>	<i>21.242</i>	<i>38.335</i>	<i>33.875</i>

La consistenza degli organici, rimodulata sulla base dei fabbisogni programmati con il presente piano, rientra nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della dotazione organica di euro 33.257.056,79, approvata da ultimo con la deliberazione di Giunta comunale n. 12 del 14/01/2020.

Ai sensi dell'articolo 5 del D.M. 17/3/2020, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio conseguente alla presente programmazione è asseverato dall'organo di revisione con Verbale n. 27 del 26/02/2025, acquisito a protocollo generale dell'Ente n. 34730 del 27/02/2025.

10. Norme finali

Ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001, il presente piano diventa esecutivo a seguito di parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori nell'ambito della certificazione ai documenti cui è allegato.

La presente programmazione costituisce specifica sezione del Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO, che verrà adottato con successivo atto.

Fino all'entrata in vigore del presente atto è confermato il Piano triennale 2025/2027 di cui alla Deliberazione di Giunta n. 63/2025, che, fino all'entrata in vigore del presente provvedimento, mantiene la sua efficacia.