

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Descrizione sintetica delle azioni/attività oggetto di pianificazione

Il Comune di Ascoli Piceno al 31/12/2024 consta complessivamente di 351 dipendenti, suddivisi per genere, inquadramento e fascia d'età come di seguito riportato.

	Genere	< 30 anni	31 – 40 anni	41 – 50 anni	51 – 60 anni	Oltre 60 anni	TOT	% sul personale complessivo per categoria
AREA OPERATORI (tot. 5)	U	/	3	1	1	/	5	100%
	D	/	/	/	/	/	0	0%
AREA OPERATORI ESPERTI (tot. 113)	U	/	1	1	20	32	54	48%
	D	/	8	6	27	18	59	52%
AREA ISTRUTTORI (tot. 97)	U	1	6	11	12	20	50	51,5%
	D	1	6	11	15	14	47	48,5%
AREA FUNZIONARI ED EQ (tot. 128)	U	/	9	7	12	8	36	28%
	D	7	29	24	24	8	92	72%
DIRIGENTI (n. 7 in servizio)	U	/	/	/	3	1	4	57%
	D	/	/	1	1	1	3	43%
SEGRETARIO	U	/	/	/	1	/	1	100%
TOTALE		9	62	62	116	102	351	100%
% sul personale complessivo		3%	18%	18%	33%	29%	100%	

L'organizzazione

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 377 del 28.11.2024, così come modificata dalle successive Deliberazioni di Giunta Comunale n. 430 del 20 dicembre 2024 e n. 3 del 16/01/2025, si è proceduto all'adozione, con decorrenza 1° Gennaio 2025 e secondo le responsabilità poi assegnate con Decreto Sindacale n. 50 del 31 Dicembre 2024, dell'attuale assetto organizzativo dell'Ente.

Per effetto delle succitate deliberazioni il nuovo assetto organizzativo dell'Ente, è dettagliato nella macro-struttura riportata nell'allegato "A" delle succitate delibere giuntali, che prevede la sua articolazione in 8 Settori – di cui n. 3 Tecnici, n. 2 Amministrativi, n. 1 Amministrativo-Contabile, n. 1 Polizia Locale, n. 1 PNRR-Gare nonché l'istituzione della U.O.A. Programmazione e Gestione del LL.PP. finalizzata a fornire ai settori 5, 6 e 7 supporto nell'attuazione di politiche finalizzate a fronteggiare e gestire la complessità tecnico - burocratica collegata alle diverse progettualità connesse allo sviluppo del territorio e/o agli interventi legati al PNRR o a diverse opportunità di sviluppo territoriale nelle modalità, con le risorse e secondo le direttive dei Dirigenti dei predetti Settori.

La modifica si è resa necessaria al fine di rendere l'assetto organizzativo maggiormente coerente con le strategie che questa Amministrazione intende perseguire e maggiormente funzionale al loro raggiungimento, in particolare per quanto concerne la realizzazione delle numerose opere pubbliche già finanziate con contributi pubblici inserite nei documenti programmatici dell'Ente nonché la ferma volontà di dare un forte impulso alle attività di ricostruzione post-sisma, alle attività manutentive del territorio e alla salvaguardia dell'ambiente.

Il personale a tempo indeterminato

La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al 2019 è stata particolarmente contenuta, attraverso un'azione mirata di reperimento di personale in mobilità da altri Enti per limitare gli effetti negativi sull'organico stabile conseguenti, in particolare, alle cessazioni per collocamento a riposo del personale, alla luce delle forti limitazioni alle assunzioni di personale dall'esterno previste dalla vigente normativa.

Dall'anno 2017 si è verificato un progressivo allentamento dei vincoli assunzionali, concretizzatosi nell'estensione delle percentuali di turn-over e dall'introduzione di disposizioni normative mirate a favorire la stabilizzazione del personale assunto negli ultimi anni con contratti di lavoro flessibile.

Nell'anno 2024, in particolare, si sono registrati complessivamente n. 8 collocamenti a riposo, oltre a n. 10 dipendenti cessati per dimissioni e/o mobilità.

Il personale a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre 2024 risulta assestato a quota n. 351 (compreso n. 7 dipendenti di qualifica dirigenziale e n. 1 segretario generale).

Il personale a tempo determinato

Il personale a tempo determinato del Comune di Ascoli Piceno nell'anno 2024, ha visto la presenza di n. 4 unità di personale impiegate ex art.90 TUEL, n. 3 incarichi ex art. 110 comma 1 TUEL di personale qualifica dirigenziale. Per far fronte alle impellenti necessità del servizio farmacie comunali, inoltre, sono stati assunti n. 2 commessi di farmacia a tempo determinato e si è fatto ricorso all'affidamento a varie agenzie di somministrazione di personale, mediante adesione alla SUAM Regione Marche, alle quali sono state richieste le figure professionali necessarie nel rispetto del tetto di spesa ex art. 9 co. 28 del D.L. 78/2010.

Si è poi proceduto, come per gli anni passati, anche per il 2024 a soddisfare le esigenze manifestate dal servizio Ambito Territoriale XXII procedendo all'assunzione a tempo determinato di diverso personale non dirigente con idoneo profilo professionale finanziate con il fondo sociale europeo per la gestione di progetti PON, di progetti a valere sulle risorse del POR FESR della Regione Marche nonché per la gestione del progetto Home Care Premium finanziato con Fondi Inps che, poiché spese finanziate a valere di risorse derivanti da trasferimenti di altri soggetti ed enti pubblici, vanno al di fuori del tetto di spesa per le assunzioni flessibili, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del citato decreto-legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010.

A queste si aggiungono le assunzioni a tempo determinato effettuate ai sensi dell'art. 50-bis commi 1, 1-bis e 2, del decreto-legge n. 189 del 2016 e quelle per il PNRR, per le cui risorse impiegate non operano i vincoli assunzionali di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 e di cui al comma 28 dell'articolo 9 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e successive modificazioni per il sisma.

Dati sul personale

Per completare l'analisi della struttura organizzativa dell'ente, si riporta di seguito la dimensione del personale suddivisa per struttura di appartenenza e per personale delle categorie (aree nel nuovo CCNL), elevate qualificazioni e dirigenti in servizio.

Il dato é quello rilevato al 31/12/2024 ed e comprensivo di tutto il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato.

BOX dati distribuzione del personale alla data del 31.12.2024

INQUADRAMENTO	GENERE	<30	31 - 40 anni	41 - 50 anni	51 - 60 anni	oltre 60 anni	TOT PER CATEGORIA	% sul personale Cat B
AREA OPERATORI TEMPO INDETERMINATO	U	/	3	1	1	/	5	100%
	D	/	/	/	/	/		0%

INQUADRAMENTO	GENERE	<30	31 - 40 anni	41 - 50 anni	51 - 60 anni	oltre 60 anni	TOT PER CATEGORIA	% sul personale Cat B
AREA OPERATORI ESPERTI TEMPO INDETERMINATO	U	/	1	1	20	32	113	48%
	D	/	8	6	27	18		52%

INQUADRAMENTO	GENERE	<30	31 - 40 anni	41 - 50 anni	51 - 60 anni	oltre 60 anni	TOT PER CATEGORIA	% sul personale CAT C
AREA ISTRUTTORI TEMPO INDETERMINATO	U	/	4	11	11	20	92	95%
	D	1	5	11	15	14		
AREA ISTRUTTORI TEMPO DETERMINATO	U	1	2	/	1	/	5	5%
	D	/	1	/	/	/		

INQUADRAMENTO	GENERE	<30	31 - 40 anni	41 - 50 anni	51 - 60 anni	oltre 60 anni	TOT PER CATEGORIA	% sul personale Cat D
AREA FUNZIONARI TEMPO INDETERMINATO	U	/	9	7	12	8	119	93%
	D	3	26	23	23	8		
AREA FUNZIONARI TEMPO DETERMINATO	U	/	/	/	/	/	9	7%
	D	4	3	1	1	/		

INQUADRAMENTO	GENERE	<30	31 - 40 anni	41 – 50 anni	51 – 60 anni	oltre 60 anni	TOT PER CATEGORIA	% sul personale DIRIGENZIALE
SEGRETARIO, DIRIGENTI T. INDETERMINATO	U	/	/	1	1		5	63%
	D	/	/	/	3	/		
DIRIGENTI T. DETERMINATO	U	/	/	/	1	1	3	37%
	D				1			

Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi. Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità e successivamente agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale: “557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell’ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: ... b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l’obiettivo di ridurre l’incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”.

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di “procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo” nel caso di mancato rispetto.

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 precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.”. Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (cd. turn over), che sono indicati nelle tabelle seguenti.

La spesa di personale

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.C., Sez. Autonomie, deliberazione n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione;
- incentivi per il recupero ICI;
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.

Si rileva, altresì, che l'art. 7 del decreto ministeriale del 17 marzo 2020 attuativo dell'art. 33, comma 2, DL 34/2019 prevede che “la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 2, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”.

Verifica del rispetto delle norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

La vigente normativa prevede che, nell'anno 2025, possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- 1) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- 2) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;
- 3) rispettino l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 4) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- 5) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 6) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 7) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito;

Si dà atto che:

- con riferimento al punto 1):
 - con Deliberazione di Consiglio Comunale del 06/03/2025 n. 22 ad oggetto “Approvazione del documento unico di programmazione (DUP) 2025 – 2027, del programma triennale per gli acquisti di forniture e servizi 2025-2027, del programma triennale lavori pubblici 2025-2027 ed elenco annuale 2025, del piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari per il triennio 2025-2027 e del bilancio di previsione finanziario relativo al triennio 2025-2027, determinazioni”, immediatamente eseguibile, è stato approvato tra l'altro il Bilancio di previsione per gli esercizi finanziari 2025-2026-2027 (con protocolli del 17/03/2025 n. RGS 5350217/03/2025 n. RGS 53485ata 17/03/2025 e n. RGS 53484 protocolli telematici RGS sono stati trasmessi i dati relativi al Bilancio di previsione 2025-2027 alla BDAP nei termini di legge);
 - la Deliberazione di Consiglio Comunale del 13/05/2024 n. 37, è stato approvato il Rendiconto di gestione per l'esercizio finanziario 2023 (cfr. protocollo RGS 145533 del 23/05/2024, protocollo RGS 145534 del 23/05/2024, protocollo RGS 145544 del 23/05/2024);
 - con Deliberazione di Consiglio Comunale del 30/09/2024 n. 61 è stato approvato il Bilancio consolidato 2023 nei termini di legge;

- con riferimento ai punti 2),3),4),5) e 6), con la deliberazione di Giunta comunale n. 56 del 18/03/2025 ad oggetto " Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027 (art. 169 del D.Lgs. 267/2000)" è stato approvato il PEG 2025/2027;
- con riferimento al punto 7), dell'effettivo rispetto degli obblighi in materia di certificazione del credito.

In relazione a quanto sopra questo ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

L'individuazione delle facoltà assunzionali basate sul principio di sostenibilità finanziaria della spesa di personale– art. 33, c.2, dl 34/2019

L'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, (nel seguito, anche "DL34/2019") ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over (cfr. art. 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114) e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In particolare, l'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, prevede che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato...”*

A seguito di intesa in Conferenza Stato-città del 11 dicembre 2019, e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno hanno sottoscritto in data 17 marzo 2020 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020) il decreto ministeriale attuativo del richiamato art. 33, comma 2, del DL34/2019 (nel seguito, per brevità, anche "Decreto Attuativo"), con il quale:

- è stata disposta l'entrata in vigore del citato disposto normativo, a decorrere dal 20 aprile 2020
- sono stati specificati gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- sono stati definiti i valori soglia differenziati per fascia demografica;
- sono state stabilite le percentuali massime di incremento della spesa di personale, per i Comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia di cui al precedente punto.

Alla luce della Legge n. 207/2025, cd Legge di Bilancio 2025, inoltre, i Comuni virtuosi, cioè per chi si attesta al di sotto del valore soglia, possono aumentare la propria spesa del personale a condizione che si rimangano all'interno del rapporto con le entrate correnti, al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità, previsto

da tale decreto. Sono superate le limitazioni ulteriori che sono state applicate fino al 2024, cioè il vincolo a restare in una quota prefissata della spesa dei decreti attuativi (per i Comuni il decreto 17 marzo 2020 del ministro della Pubblica Amministrazione, adottato d'intesa con quelli dell'Economia e Finanze e dell'Interno) di cui sopra.

I residenti del Comune di Ascoli Piceno, al 31 dicembre 2024, sono 45.355, e pertanto il nostro Ente rientra nella fascia demografica "f) comuni con popolazione compresa tra 10.000 e 59.999 abitanti" della Tabella 1, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE) pari al 27,00%.

Il Comune di Ascoli Piceno rientra tra i comuni con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti posizionata al di sotto del valore soglia; nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2024 e alla media delle entrate correnti del triennio 2021-2023, il rapporto è pari al 20,35%, come desumibile dai dati rilevati dal Rendiconto di gestione approvato con la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 37 del 13 maggio 2024.

Di seguito si riporta il prospetto riepilogativo delle spese di personale dell'anno 2023 necessari per la determinazione della capacità assunzionale in applicazione del DM 17 marzo 2020 nonché il calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno 2025.

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO 2023		
Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020		
U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)	14.878.143,78 €
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	11.521.574,65 €
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	11.330.709,60 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	8.447.371,07 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	157.030,00 €
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	2.480.700,82 €
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	245.607,71 €

U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	190.865,05 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	152.949,38 €
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	37.915,67 €
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	3.356.569,13 €
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	3.349.877,59 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	3.190.477,59 €
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	159.400,00 €
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	
U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali	6.691,54 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	2.206,38 €

U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	4.485,16 €
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	
U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)	0,00 €
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
	TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020	14.878.143,78 €

ECCEZIONE 1a	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria per enti non capoconvenzione (art. 2, c. 3, D.M. 21 ottobre 2020)	
ECCEZIONE 1b	(PER ENTI CAPOCONVENZIONE) Rimborso dagli altri enti convenzionati delle spese per convenzione segreteria (art. 2, c. 3, D.M. 21 ottobre 2020)	
ECCEZIONE 2	Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	362.770,81 €
ECCEZIONE 3	Arretrati contrattuali (A DETRARRE)	397.229,90 €
	TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO	14.118.143,07 €

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno

ANNO

2025

ANNO

2024

VALORE

45.355

FASCIA

f

Popolazione al 31 dicembre

ANNI

2023

VALORE

14.118.143,07 € (I)

Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")

(a)

Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")

2021

70.978.887,24 €

2022

69.900.314,42 €

2023

74.366.139,22 €

Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio

71.748.446,96 €

Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio

2023

2.374.200,00 €

Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE

(b)

69.374.246,96 €

Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)

(c)

20,35%

Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM

(d)

27,00%

Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM

(e)

31,00%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	4.612.903,61 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	18.731.046,68 €

La compatibilità delle azioni di reclutamento a tempo indeterminato con il nuovo vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, dl34/2019

Le azioni di reclutamento previste nella presente programmazione del fabbisogno di personale 2025-2027 sono disposte nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, DL34/2019, in quanto la previsione di spesa di personale ex art. 33, comma 2, del DL34/2019 (calcolata considerando le azioni di reclutamento previste nel presente documento) per il triennio 2025-2027 è inferiore alla spesa massima consentita così come risultante nella tabella che segue:

La spesa di personale prevista per il triennio 2025-2027 viene prevista nei relativi stanziamenti del bilancio di previsione 2025-2027, come attestato dal parere di regolarità contabile reso sul provvedimento giuntale che approva il presente provvedimento:

	2025	2026	2027
PREVISIONE LIMITE SPESA DI PERSONALE ex art. 33, c2, DL34/2019	18.731.046,68	18.731.046,68	18.731.046,68
Totale spesa di personale ex art. 1, comma 557	15.333.394,36	15.333.394,36	15.333.394,36
STANZIAMENTI BILANCIO - SPESA PERSONALE ex art. 33, c2, DL34/2019 (MACROAGGREGATI U1.01.00.00.000, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999)	16.945.173,48	16.332.183,48	16.074.670,00

Come indicato nella circolare esplicativa al Decreto Attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL34/2019, la spesa di personale si riferisce ai macroaggregati U1.01.00.00.000, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999

I criteri di calcolo degli oneri assunzionali ai fini della determinazione del budget assunzionale

Per ciascuna figura professionale la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle assunzioni effettuabili nel limite del contingente di cessazioni stabilito (cfr. nota circolare DFP 0011786 del 22 febbraio 2011), così come determinata nella tabella che segue:

AREA	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE posizione iniziale di ingresso - Tabellare	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE - vacanza contrattuale	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE Indennità di comparto extra fondo	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (compresa tredicesima)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	IRAP SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (8,5%)	COSTO TEORICO ASSUNZIONE
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1.586,21	61,06	3,73	21.463,00	6.116,95	1.824,35	29.404,30
AREA DEGLI ISTRUTTORI	1.782,74	68,61	4,34	24.123,97	6.875,33	2.050,54	33.049,84
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIF.	1.934,36	74,46	4,95	26.179,01	7.461,02	2.225,22	35.865,25
DIRIGENTI	3.481,60	121,16		46.835,88	13.348,23	3.981,05	64.165,33

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 (nel seguito, CCNL 2019-2021) siglato lo scorso 16 novembre 2022, ha introdotto il nuovo sistema di classificazione professionale (Tabella G).

La proiezione delle spese di personale ex art. 1, commi 557 e successivi

Si evidenzia, infine che l'art. 7 del Decreto Attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 prevede che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

La previsione della spesa di personale, come definita dall'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, è sinteticamente riportata nel prospetto nel seguito riportato:

Spesa di personale ex art. 1, comma 557 L. 296/2006		2025
		PREVISIONI
Spese varie Personale	+	
Spesa per retribuzioni personale di ruolo	+	9.252.491,02
Spesa per retribuzioni personale a tempo determinato (compreso oneri e irap)	+	168.630,00
Spesa per rinnovi contrattuali	+	1.130.000,00
Spesa per Co.co.co.	+	
Spesa per oneri riflessi su retribuzioni ed emolumenti accessori	+	3.455.232,46

Spesa per personale in convenzione	+	
Spesa per LSU	+	
Spesa per incarichi ex art.90 TUEL 8 (compresi oneri e irap)	+	183.480,00
Spesa per incarichi ex art.110, commi 2 e 6 TUEL	+	
Spesa per lavoro straordinario+ eventi straordinari	+	192.030,00
Spesa per fondo politiche di sviluppo del personale	+	2.114.800,00
Spesa per fondo posizione e risultato dirigenti	+	430.000,00
spese di personale imputate nell'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità)	+	
Spesa per fondo posizione e risultato segretario generale	+	
Altre spese (Formaz.-miss.-albo leg.)	+	54.790,00
Altre spese (oneri per il personale in quiescenza)	+	
Retribuzione posizione e risultato PO/AP (oneri diretti e riflessi)	+	
Compensi censimento ISTAT	+	24.300,00
Compensi pratiche condono	+	5.340,00
Compensi accessori funzioni tecniche	+	
Compensi accessori incentivi recupero ICI	+	
Compensi accessori incentivi legale	+	185.900,00
Compensi accessori incentivi messi	+	2.700,00
Compensi commissione circondariale	+	3.000,00
Compensi destinati alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M.	+	90.000,00
Compensi CEC	+	1.250,00
Spese per servizio sostitutivo mensa (buoni pasto)	+	145.000,00
Altre spese (risarcimenti cause legali)	+	10.000,00
Rimborsi per personale comandato al Comune da altre amministrazioni	+	
Spese riferite agli stage scolastici svolti dagli alunni delle scuole presso gli uffici del Comune, laddove si sia tradotta sostanzialmente nell'utilizzazione di attività lavorativa a supporto del personale dipendente	+	
Straordinari elezioni carico ente/rimborso	+	95.000,00
IRAP complessiva	+	1.019.076,08
Indennità per decesso del dipendente, di cui all'art. 12, comma 8, del CCNL del biennio 2004-2005	+	20.395,08
Spese sostenute per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	+	
SPESA PERSONALE- ELEMENTI POSITIVI		18.583.414,64

Rimborsi ricevuti per personale comandato ad altre amministrazioni	-	46.687,57
Rimborsi personale c/o Uffici giudiziari (custodi)	-	39.100,00
Rimborsi personale c/o Uffici giudiziari (Polizia Locale)	-	
spese di personale imputate nell'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità)		
Compensi accessori progettazione	-	60.000,00
Compensi accessori incentivi recupero ICI	-	50.000,00
Compensi accessori incentivi legale	-	105.800,00
Compensi accessori ISTAT	-	24.300,00
Compensi CEC	-	1.250,00
Compensi pratiche condono	-	5.340,00
Compensi accessori incentivi messi	-	2.700,00
Spese derivanti dai rinnovi contrattuali (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	1.130.000,00
Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa disposizione di legge	-	
Spese per lavoratori appartenenti alle categorie protette	-	613.693,15
Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati (inclusi servizi c/o terzi)	-	1.076.149,56
Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato per attività elettorale	-	95.000,00
Spese per personale trasferito dalle Regioni per l'esercizio di funzioni delegate	-	
Personale in convenzione	-	
Personale CONI	-	
TOTALE SPESA PERSONALE- ELEMENTI NEGATIVI		3.250.020,28
Totale spesa di personale		15.333.394,36
MAGGIOR SPESA PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (rispetto all'anno 2019)		
Totale spesa di personale ex art. 1, comma 557 al netto della maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato		15.333.394,36
Spesa media 2011/2013		18.607.002,75
Differenza rispetto a spesa media del triennio 2011-2013		3.273.608,39

La spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista gli anni 2025-2026-2027 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013.

LA VIGENTE PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025 – 2027

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2025-2027 prevede una serie di assunzioni stabilite nel corso delle varie Conferenze svolte nel corso dell'anno 2024 nonché modificato nelle successive che si sono svolte nel corso del vigente anno.

Al fine di individuare il corretto fabbisogno del personale 2025-2027 di seguito i dati relativi alle cessazioni del personale.

Area	Cessazioni anno 2024	Cessazioni anno 2025	Cessazioni anno 2026
Area degli Operatori Esperti	5	6	12
Area degli Istruttori	4	3	4
Area dei Funzionari ed E.Q.	2		1

ANNO 2025 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato da realizzare

Nel corso dell'anno **2025**, l'Amministrazione, sulla base delle esigenze di personale manifestate dai Dirigenti nelle varie conferenze che si sono susseguite e sulla base delle disponibilità di bilancio intende effettuare le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

Acquisizioni di personale già realizzate nel corso dell'anno 2025

CLASSIFICAZIONE	n.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' DI ASSUNZIONE	SETTORE/SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE
Area degli Operatori Esperti- ex cat. B1	4	Commesso di farmacia	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D. Lgs. 165/2001	FARMACIE

Area degli Istruttori- ex cat. C1	4	Istruttore Amministrativo	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D. Lgs. 165/2001 – Scorrimento di graduatoria esistente presso l'Ente	SERVIZI AMMINISTRATIVI
Area degli Istruttori- ex cat. C1	1	Istruttore Tecnico	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D. Lgs. 165/2001 – Scorrimento di graduatorie esistente presso l'Ente	SERVIZI TECNICI
Area degli Istruttori- ex cat. C1	3	Istruttore – Agente di Polizia Locale	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D. Lgs. 165/2001-Scorrimento graduatoria vigente presso l'Ente	SERVIZIO POLIZIA LOCALE

ANNO 2026 -2027 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2026 e 2027 non sono previste assunzioni riferite a tale annualità.

Le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68

Alla data del 1° gennaio 2025, risulta interamente coperta la quota d'obbligo (pari a n. 21 lavoratori in forza a fronte dei n. 20 richiesti) relativamente ai soggetti disabili di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68. Risulta coperta alla medesima data, la quota prevista dall'art. 18 della Legge n. 68/1999, pari a n. 3 quote (coperto con 9 lavoratori). Le quote d'obbligo risultano pertanto ampiamente ricoperte.

Per le successive annualità occorrerà verificare, sulla base delle risultanze dei prospetti informativi annuali di cui all'art. 9 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, il permanere della situazione sopra riportata e, in caso di scopertura della quota d'obbligo, saranno effettuate le opportune valutazioni al fine di ottemperare agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99.

Assunzioni di personale a tempo determinato

A norma dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...".

L'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente. L'art. 60, comma 3, del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 siglato il 16 novembre 2022, ha confermato la suddetta

soglia del 20%. Il comma 4 del medesimo articolo, amplia le fattispecie di esenti da limitazioni quantitative, rispetto a quelle previste nell'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015.

Vincoli	Riferimenti
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017.
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali.	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114

Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del Tuel	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla Legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali	- art. 22, D.L. n. 50/2017.
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8, c. 1, D.L. n. 83/2014
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	- art. 1, comma 200, L. n. 205/2017
Assunzioni a tempo determinato di personale di polizia locale (per gli anni 2018, 2019 e 2020), nei limiti delle risorse previste al medesimo art. 35-quater e anche in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122	- art. 35-quater del D.L. n. 113/2018
Assunzioni a tempo determinato del personale destinato ai comuni del cratere degli eventi sismici del 2016, non operano i vincoli assunzionali di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 e di cui al comma 28 dell'articolo 9 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e	- art. 50-bis commi 1, 1-bis e 2, del D.L. n. 189 del 2016

successive modificazioni.	
Assunzioni a tempo determinato del personale con qualifica non dirigenziale destinato ai comuni per consentire l'attuazione dei progetti PNRR non operano i vincoli assunzionali di cui al comma 28 dell'articolo 9 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e successive modificazioni per una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella Tabella 1 annessa al decreto legge 152/2016.	- art. 1-bis commi 1, 2, 3 e 4 , del D.L. n. 152 del 2021
Assunzioni a tempo determinato del personale con qualifica non dirigenziale destinato ai comuni a valere sulle risorse inserite nei quadri economici dei progetti PNRR finanziati non operano i vincoli assunzionali di cui al comma 28 dell'articolo 9 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e successive modificazioni secondo le modalità stabilite nella Circolare MEF n. 4 del 18.01.2022.	- art. 9 comma 18-bis del D.L. n. 152 del 2021 e Circolare MEF n. 4 del 18.01.2022.

Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2025-2027.

L'avvio di procedure concorsuali/selettive finalizzate all'assunzione di personale con contratto a tempo determinato e con Contratto di Formazione Lavoro di durata superiore a 12 mesi, è subordinata all'esito negativo dei processi di mobilità ex artt. 34 e 34-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Per il triennio 2025-2027 si prevede di procedere alle assunzioni di personale flessibile per rispondere a esigenze:

- di mantenimento degli standard gestionali;
- di sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto;
- di potenziamento temporaneo di specifiche strutture organizzative dell'Ente al fine di attuare progetti di rilevanza strategica finanziate a valere su contributi di altri enti pubblici, come Comunità Europea, Stato, Regione, PNRR, PINQUA, PNC ecc.

Sono previste per il medesimo anno assunzioni di personale a tempo determinato per il potenziamento temporaneo di specifiche strutture organizzative dell'Ente al fine di attuare progetti di rilevanza strategica finanziate a valere su contributi di altri enti pubblici, come Comunità Europea, Stato, Regione, PNRR, PINQUA, ecc., che, poiché spese finanziate a valere di risorse derivanti da trasferimenti di altri soggetti ed enti pubblici, vanno al di fuori del tetto di spesa per le assunzioni flessibili, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del citato decreto-legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010.

L'art. 8, comma 1 del D. L. 13/2023 prevede per gli enti locali "al fine di fronteggiare le esigenze connesse ai complessivi adempimenti riferiti al PNRR e, in particolare, di garantire l'attuazione delle procedure di gestione, erogazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione delle risorse del medesimo Piano ad essi assegnati, fino al 31 dicembre 2026, la percentuale di cui all'articolo 110, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 viene elevata al 50 per cento, limitatamente agli enti locali incaricati dell'attuazione di interventi finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR"

In ottemperanza a quanto sopra richiamato per la gestione dei progetti di PNRR si è proceduto all'assunzione di n. 1 Dirigente Amministrativo ex art. 110 comma 1 del D. Lgs. 267/2000 fino al 30/09/2026, spesa che viene esclusa dal limite di cui all'articolo 9, comma 28 del D. L. 78/2010 per espressa previsione dello stesso, pertanto non incide nel limite della spesa per il personale flessibile per gli anni 2023-2025.

Alla data attuale risultano istituite n. 7 Posizioni dirigenziali, una per ciascun settore presente presso l'Ente e pertanto, secondo la normativa di cui sopra, fino al 31 dicembre 2026 è possibile elevare a 3 il numero di Dirigenti incaricati ex art. 110 comma 1 del D. Lgs. 267/2000, di cui 2 già risultano incaricato presso questo Ente.

In merito alle assunzioni a tempo determinato di personale con funzioni dirigenziale si fa propria la Deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 20/03/2025, considerata come stralcio del presente atto e pertanto stabilisce di continuare a coprire il posto di Dirigente del Settore 1 "Polizia Locale", con incarico a tempo pieno e determinato ex art. 110 comma 1 D. Lgs. 267/2000 e s.m.i., incaricando lo scrivente Dirigente, ad avviare tempestivamente una procedura selettiva pubblica, ai sensi dell'art. 110 comma 1 D. Lgs. 267/2000 e s.m.i. per la copertura di n. 1 posto di Dirigente del Settore 1 "Polizia Locale" a tempo pieno e determinato 3 anni eventualmente prorogabile, volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico. Si prende atto che la stessa procedura è stata già avviata con determinazione Dirigenziale n. 973 del 20/03/2025.

Per l'anno 2025, si è proceduto all'assunzione/proroga, ai sensi dell'art. 50-bis commi 1, 1-bis e 2, del decreto-legge n. 189 del 2016, così come integrato dall'art. 57, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 (cd. decreto agosto) come convertito dalla Legge n. 126 del 13 ottobre 2020, di n. 1 unità di personale a tale titolo fino alla data del 31 dicembre 2025, in rispetto del numero di unità assegnate dall'Ufficio Speciale per la Ricostruzione Marche – Sisma 2016, della Regione Marche con nota ns. prot. n. 66811 del 23/09/2019, agli atti del Servizio Personale. Sempre nel rispetto di tale contingente si procederà alla sostituzione delle unità di personale che si dimetteranno per qualsiasi causa, al fine di coprire il fabbisogno di personale necessario alla predisposizione delle pratiche legate alla ricostruzione. Tale copertura avverrà mediante attingimento e quindi scorrimento della graduatoria già esistente presso l'Ente di Istruttori direttivi tecnici, approvata con la Determinazione Dirigenziale n. 4453 del 22 dicembre 2022.

A suddetta unità si aggiungono n. 2 unità, la cui assunzione è stata autorizzata con nota dell'USR ns. prot. n. 70879 dell'11 agosto 2022, con la quale, infatti si comunica che:

“il Commissario Legnini con proprio decreto ha dettato la ripartizione tra gli Uffici speciali per la ricostruzione per il sisma 2016 delle risorse indicate al citato comma 3, derivanti dall'economia delle risorse stanziata a valere sull'art. 50bis del decreto legge n. 189/2016, che risultano disponibili a seguito della stabilizzazione del personale precario e del conseguente riparto operato con il DPCM 9 ottobre 2021 per le assunzioni a tempo indeterminato presso le regioni, gli enti locali, le unioni di comuni e gli Enti parco nazionali ricompresi nel cratere, “al fine dell'acquisizione di ulteriore personale per supportare, in particolare, le attività definite dal Piano nazionale complementare al PNRR per i territori colpiti dal sisma 2009 e dal sisma 2016, come disposto dall'Ordinanza PNC n. 17 del 14 aprile 2022”;

In merito alle due unità sopra menzionate, le figure restano ancora da individuare, pertanto, si prevede l'assunzione di n. 2 Funzionario Tecnico a tempo determinato, fino al 31 dicembre 2025, mediante attingimento a graduatorie vigenti presso l'Ente anche a tempo determinato nonché graduatorie a tempo Indeterminato medesimo profilo professionale o equivalente vigenti presso l'Ente o altri Enti.

Si è proceduto, inoltre, all'assunzione a tempo determinato, fino al 30/06/2026 di n. 2 unità per il PNRR autorizzate dagli Enti competenti, con le modalità previste dalla normativa in materia di assunzioni per il PNRR, mediante attingimento alla graduatoria approvata con Determinazione Dirigenziale n. 4446 del 30 novembre 2023, finalizzata per l'appunto all'assunzioni, a tempo determinato e pieno/part-time, con il profilo professionale di funzionario tecnico (area dei funzionari e dell'elevata qualificazione ex categoria d1) per l'attuazione di progetti finanziati nell'ambito del PNRR.

A queste si aggiungono le assunzioni a tempo determinato relative alle figure professionali finanziate con le seguenti risorse, alcune già in essere che saranno prorogate e altre invece da realizzare compatibilmente con i criteri di cui ai decreti di finanziamento:

- “PON” “Inclusione” FSE 2014-2020 e fondo per la lotta alla povertà ed all'esclusione sociale;
- Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale e l'adozione del piano per gli investimenti e i servizi sociali di contrasto alla povertà, ex art. 7 co. 4 e art. 21 co. 6 lett. b) D. Lgs. 147/2017;

- POC e/o Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale e l'adozione del piano per gli investimenti e i servizi sociali di contrasto alla povertà, ex art. 7 co. 4 e art. 21 co. 6 lett. b) D. Lgs. 147/2017;
- Home Care premium 2022/2025;
- Fondi PUA;
- Fondi POC Marche 2014-2020
- POR Marche FSE 2020- 2026 Asse II Priorità d'investimento 9;

Alle sopra citate assunzioni a tempo determinato si aggiungono, inoltre, quelle approvate con il decreto direttoriale del “Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà” N^ 40 del 14/03/2025 con il quale sono state assegnate all'Ambito Territoriale sociale XXII le seguenti figure professionali full-time a tempo determinato per 3 anni:

- Funzionario Amministrativo: n. 1 unità;
- Funzionario Psicologo: n. 2 unità;
- Funzionario Educatore Professionale Socio Pedagogico / Pedagogista: n. 2 unità.

Le suddette figure saranno selezionate direttamente dal “Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà” e finanziate a valere sulla Priorità 1 del PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-27, OS k (ESO 4.11).

Si procederà, pertanto all'assunzione delle seguenti figure autorizzate:

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

cat giuridica	N^	PROFILO PROFESSIO NALE	regime orario	fonte di finanziament o	periodo	modalità assunzione
D1	1	Funzionario Amministrativo	tempo pieno	PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-27, OS k (ESO 4.11) Priorità 1	dal 01/07/2025-30/06/2028	Selezione da Parte del “Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà”
D1	2	Funzionario Psicologo	tempo pieno	PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-27, OS k (ESO 4.11) Priorità 1	dal 01/07/2025-30/06/2028	Selezione da Parte del “Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà”

D1	2	Educatore Professionale Socio Pedagogico / Pedagogista	tempo pieno	PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-27, OS k (ESO 4.11) Priorità 1	dal 01/07/2025- 30/06/2028	Selezione da Parte del “Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà”
----	---	---	----------------	--	-------------------------------	---

Sudette spese di personale a tempo determinato sono escluse dal limite di cui all'articolo 9, comma 28 del D. L. 78/2010 in quanto finanziata da altri Enti.

Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, DL78/2010

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009. L'art. 16, comma 1 quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Le previsioni di spesa per il personale flessibile, elaborata coerentemente a quanto sopra disposto, (come dettagliato nella tabella che segue) evidenziano che risulta rispettato il limite di cui al sopra richiamato art. 9, comma 28 del DL78/2010.

Tipologia Contrattuale	Servizi/Ruoli di assegnazione	Anno 2025 (previsione)	Anno 2026 (previsione)	Anno 2027 (previsione)
TD art. 90 TUEL		€ 183.464,00	€ 183.464,00	€ 183.464,00
Lavoro accessorio	Somministrazioni	€ 110.000,00	€ 125.000,00	€ 125.000,00
Co.co.co.				
TOTALE GENERALE LAVORO FLESSIBILE		€ 293.464,00	€ 308.464,00	€ 308.464,00
LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE: SPESA ANNO 2009		€ 328.935,00	€ 328.935,00	€ 328.935,00
DECURTAZIONE LIMITE per RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DI PERSONALE EDUCATIVO FINALIZZATO AL SUPERAMENTO DEI CONTRATTI A TERMINE (PIANO STRAORDINARIO PERSONALE INSEGNANTE/EDUCATIVO)				
NUOVO LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE		€ 328.935,00	€ 328.935,00	€ 328.935,00
MARGINE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE		€ 35.471,00	€ 20.471,00	€ 20.471,00

Per quanto attiene alle assunzioni effettuate ai sensi dell'art. 50 bis del D. L 189/2016 e per quelle a tempo determinato già effettuate ai sensi della deliberazione di giunta comunale n. 180 del 13 giugno 2022, sopra elencate, si ricorda che le stesse vanno al di fuori del tetto di spesa per le assunzioni flessibili, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del citato decreto-legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010 poiché spese finanziate a valere di risorse derivanti da trasferimenti di altri soggetti ed enti pubblici.

Certificazioni del Revisore dei conti

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale non viene rimessa al Collegio dei Revisori dei conti lo stesso organo si è già espresso anche in tal senso in sede di approvazione del DUP 2025/2027 con verbale n. 19 del 24 febbraio 2025, acquisito agli atti di questo Ente con prot. n. 16235 del 25 febbraio 2025 nel quale hanno certificato quanto segue: *“l'ente ha proceduto ad effettuare la programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale, determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi...”*.

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Gli obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse del personale, che seguono priorità strategiche, invece di essere ancorata ai soli dati dell'allocazione storica, viene misurata anche in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello / inquadramento.

Le Matrici che l'Ente utilizza per definire gli obiettivi strategici di Valore pubblico sulla base del DUP-SES, e gli obiettivi operativi di Valore pubblico sulla base del DUP-SEO, relativamente alla trasformazione dell'allocazione delle risorse anche in rapporto allo sviluppo del lavoro agile, sono contenute nella sottosezione Valore pubblico, e sono illustrate nei BOX "Matrice Schede per obiettivi strategici di Valore pubblico" e "Matrice Schede per obiettivi operativi di Valore pubblico", a cui si rinvia. Gli obiettivi strategici e operativi relativi alla presente sottosezione sono contenuti nell'ALLEGATO " Schede obiettivi strategici e operativi", a cui si rinvia. La Matrice che l'Ente utilizza per definire gli obiettivi di performance relativi alla presente sottosezione è contenuta nella sottosezione Performance, e sono illustrate nei BOX "Matrice Schede obiettivi di performance", a cui si rinvia. Gli obiettivi di performance sono contenuti nell'ALLEGATO " Schede obiettivi di performance", a cui si rinvia.

Strategie di copertura del fabbisogno

Le strategie di copertura del fabbisogno, prevedono, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b) dell'art. 6, comma 2, D.L. 9 giugno 2021 , n. 80 assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali. Di seguito vengono illustrate le strategie di attrazione, anche tramite politiche attive, e acquisizione delle competenze necessarie e vengono individuate le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni con riferimento ai contingenti e ai profili, attraverso il ricorso a:

- ✓ soluzioni interne all'amministrazione;
- ✓ mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- ✓ meccanismi di progressione di carriera interni;

- ✓ riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- ✓ job engagement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- ✓ soluzioni esterne all'amministrazione;
- ✓ mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ✓ ricorso a forme flessibili di lavoro;
- ✓ concorsi;
- ✓ ricorso alle selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli degli enti locali (disciplinate dall'art. 3-bis del D.L. n. 80/2021);
- ✓ stabilizzazioni – a tal proposito si evidenzia che, l'articolo 1, comma 22-ter, del decreto-legge 30 dicembre 2023, n. 215, come convertito, con modificazioni, dalla legge 23 febbraio 2024, n. 18, ha previsto, per le sole assunzioni di personale con profilo professionale di assistente sociale, al fine di garantire la continuità nella presa in carico dei beneficiari delle misure attuate dal servizio sociale professionale comunale e di attuare le finalità di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, il differimento del termine per l'assunzione, di cui all'alinella del comma 1 dell'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e il termine per la maturazione dei requisiti di servizio, di cui alla lettera c) del medesimo comma, al 31 dicembre 2024.