

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Descrizione sintetica delle azioni/attività oggetto di pianificazione

Il Comune di Ascoli Piceno al 31/12/2025 consta complessivamente di 348 unità di personale di qualifica non dirigenziale sia a tempo indeterminato che determinato, a queste si aggiungono n. 7 unità di personale di qualifica dirigenziale nonché il Segretario Generale anche incaricato delle funzioni di Direttore Generale. Le unità di cui sopra sono suddivise 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	/	2	2	/	1	5	100%
	D	/	/	/	/	/	0	0%
AREA OPERATORI ESPERTI (tot. 98)	U	/	6	3	25	15	49	50%
	D	/	2	4	15	28	49	50%
AREA ISTRUTTORI (tot.111)	U	2	11	12	15	20	60	54,1%
	D	3	6	9	19	14	51	45,9%
AREA FUNZIONARI ED EQ (tot. 134)	U	/	9	8	12	9	38	28%
	D	5	32	26	23	10	96	72%
DIRIGENTI (n. 7 in servizio)	U	/	/	/	2	2	4	57%
	D	/	/	/	2	1	3	43%
SEGRETARIO	U	/	/	/	1	/	1	100%
TOTALE		10	68	64	114	100	356	100%
% sul personale complessivo		3%	19%	18%	32%	28%	100%	

L'organizzazione

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 415 del 15.12.2025, si è proceduto all'adozione, con decorrenza 1° Gennaio 2026 e secondo le responsabilità poi assegnate con Decreto Sindacale n. 94 del 31 Dicembre 2025, 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 di n. 2 U.O.A. una denominata Programmazione e Gestione del LL.PP. e una Gestione Amministrativa e Tecnica del Patrimonio per le finalità riportate nella delibera stessa.

La modifica si è resa necessaria al fine di rendere l'assetto organizzativo maggiormente coerente con le strategie che questa Amministrazione intende perseguire e 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 2025, in particolare, si sono registrati complessivamente n. 12 collocamenti a riposo, oltre a n. 4 dipendenti cessati per dimissioni e/o mobilità.

Il personale a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre 2025 risulta assestato a quota n. 356 (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 2025, 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 nonché si è proceduto all'assunzione di n. 1 funzionario farmacista per sopperire alle scoperture impreviste del personale di ruolo.

Si è poi proceduto, come per gli anni passati, anche per il 2025 a soddisfare le esigenze manifestate dal servizio Ambito Territoriale XXII mediante l'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 è quello rilevato al 31/12/2025 ed è comprensivo di tutto il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato.

BOX dati distribuzione del personale alla data del 31.12.2025

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	/	2	2	/	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	/	6	3	25	15	98	50%
	D	/	2	4	15	28		50%

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	2	11	12	15	20	111	96%
	D	3	6	9	19	14		
AREA ISTRUTTORI TEMPO DETERMINATO	U	1	2	/	1	/	5	4%
	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	8	12	9	134	94%
	D	5	32	26	23	10		
AREA FUNZIONARI TEMPO DETERMINATO	U	/	/	/	/	/	8	6%
	D	2	5	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	/	/	/	3	/	5	63%
	D	/	/	/	1	1		
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 2026, 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 30/10/2025 n. 97 ad oggetto “DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (D.U.P.) 2026/2028”, immediatamente eseguibile, è stato approvato il DUP per il triennio 2026/2028 successivamente modificato con la deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 26/02/2026 ad oggetto "NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (D.U.P) 2026/2028. – APPROVAZIONE";
 - con la deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 26/02/2026 ad oggetto "APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE FINANZIARIO RELATIVO AL TRIENNIO 2026-2028 (ART. 151 DEL D.LGS. N. 267/2000 E ART. 10, D.LGS. N. 118/2011)" è stato approvato il Bilancio di Previsione 2026/2028;
 - la Deliberazione di Consiglio Comunale del 20/05/2025 n. 55, è stato approvato il Rendiconto di gestione per l'esercizio finanziario 2024 (cfr. protocollo RGS 150690 del 27/05/2025, protocollo RGS 150686 del 27/05/2025, protocollo RGS 150665 del 27/05/2025);

- la Deliberazione di Consiglio Comunale del 15/09/2025 n. 89 avente ad oggetto l'approvazione del Bilancio consolidato 2024 nei termini di legge (cfr. invio protocollo telematico RGS 206574 del 16/09/2025);
- con riferimento ai punti 2),3),4),5) e 6),
 - la Deliberazione di Giunta Comunale n.65 del 26/3/2025 avente per oggetto: "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025–2027 in forma ordinaria, ai sensi del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, del D.P.R. 24 giugno 2022, N. 81 e del D.M. 30 giugno 2022, n. 132 – Approvazione con cui è stato approvato il PIAO 2025/2027, aggiornato, con riferimento al solo Piano delle Azioni Positive, con la Deliberazione di Giunta n. 85 del 10/04/2025 e con riferimento al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale con Deliberazioni di Giunta Comunale n. 321 del 13 ottobre 2025 e n. 352 dell'11/11/2025;
 - 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)" con cui 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 del 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 2026.

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO 2024		
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)	15.105.250,99 €
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	11.742.170,95 €
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	11.579.374,51 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	69.557,89 €
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	7.907.314,36 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	246.087,84 €

U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	2.808.194,96 €
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	548.219,46 €
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	162.796,44 €
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	119.939,69 €
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	42.856,75 €
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	3.363.080,04 €
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	3.331.030,00 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	3.251.030,00 €
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	80.000,00 €
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	32.050,04 €
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	20.395,08 €
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	11.654,96 €
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	15.105.250,99 €

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)	381.143,52 €

ECCEZIONE 3	Arretrati contrattuali (A DETRARRE)	81.212,85 €
	TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO	14.642.894,62 €

		ANNO	VALORE	FASCIA
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2025		
	Popolazione al 31 dicembre	2024	45.766	f
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2024	14.642.894,62 € (l)	
	Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		15.803.771,22 €	
	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")	2022	69.900.314,42 €	
		2023	74.366.139,22 €	
		2024	75.883.772,52 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		73.383.408,72 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2024	2.650.000,00 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		70.733.408,72 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			20,70%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			27,00%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM			31,00%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

	Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	4.455.125,73 €	
	Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	19.098.020,35 €	
	Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2025		22,00%
	Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	3.476.829,67 €	
	Incremento fondo ex art 14 c. 1-bis L. 25/2025 incremento fondo a decorrere dal 2025 (competenze, oneri e Irap)		120.000,00 €	
	Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	0,00 €	
	Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	3.356.829,67 €	
	Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	19.160.600,89 €	
	Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	19.098.020,35 €	
	Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	19.098.020,35 €	

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 2026-2028 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 2026-2028 è inferiore alla spesa massima consentita così come risultante nella tabella che segue:

La spesa di personale prevista per il triennio 2026-2028 viene prevista nei relativi stanziamenti del bilancio di previsione 2026-2028, come attestato dal parere di regolarità contabile reso sul provvedimento giuntale che approva il presente provvedimento:

	2026	2027	2028
PREVISIONE LIMITE SPESA DI PERSONALE ex art. 33, c2, DL34/2019	19.098.020,35	19.098.020,35	19.098.020,35
Totale spesa di personale ex art. 1, comma 557	16.204.210,00	16.204.210,00	16.204.210,00
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)	18.730.794,90	17.093.401,00	17.093.401,00

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	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (compresa tredicesima)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (23.80%+4.88%+1%)	IRAP SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (8,5%)	COSTO TEORICO ASSUNZIONE
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1.715,27	15,86	22.504,69	6.679,39	1.912,90	31.096,98
AREA DEGLI ISTRUTTORI	1.928,23	17,83	25.298,78	7.508,68	2.150,40	34.957,86

AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIF.	2.092,84	19,34	27.458,34	8.149,64	2.333,96	37.941,94
DIRIGENTI	3.481,60	121,16	46.835,88	13.900,89	3.981,05	64.717,82

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2022-2024 (nel seguito, CCNL 2022-2024) siglato lo scorso 23 febbraio 2026, ha introdotto il nuovo sistema di classificazione professionale (Tabella B).

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:

Costo del personale 2026 (Art. 1 L. 296/2006 e successive modificazioni)	
	Spesa 2026
Retribuzioni lorde personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e determinato – trattamento fisso ed accessorio	13.857.924,16
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in organismi partecipati o comunque facenti capo all'ente	0
Spese per collaborazione coordinata e continuativa o che presta servizio con altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni	0
Emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	0

Spese sostenute dall'Ente per il personale di altri Enti in convenzione per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	-
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. n. 267/2000 (Uffici di supporto agli organi di direzione politica)	132.560,00
Compensi per gli incarichi a contratto conferiti ai sensi dell'art. 110 d.lgs. n. 267/2000 (qualifiche dirigenziali/alta specializzazione)	-
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro	-
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale, finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada	90.000,00
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	150.600,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	
Spese per la formazione e le missioni (indennità e rimborsi)	56.500,00
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	3.939.297,00
IRAP	1.108.654,09
a detrarre:	
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	1.525.025,25
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno	224.000,00
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate	

Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT	24.300,00
Spese per oneri derivanti da rinnovi contrattuali pregressi	640.000,00
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	658.000,00
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	60.000,00
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della strada	
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma dei Monopoli di Stato	
Maggiori spese autorizzate entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3 co. 120 della legge n. 244/2007	
Spese previste dall'articolo 6 del Dl 78/2010 e dall'articolo 27, comma 1, del Dl n. 112/2008, se l'ente ha rispettato i vincoli imposti	
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente	
Totale spesa personale a detrarre	3.131.325,25
Totale	16.204.210,00
spesa media 2011-2013	18.607.002,75
Differenza spesa media rispetto al triennio 2011-2013	2.402.792,75

La spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista gli anni 2026-2027-2028 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013.

LA VIGENTE PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2026 – 2028

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2026-2028 prevede una serie di assunzioni stabilite nel corso delle varie Conferenze svolte nel corso dell'anno 2025/2026 nonché modificato nelle successive che si sono svolte nel corso del vigente anno.

Al fine di individuare il corretto fabbisogno del personale 2026-2028 di seguito i dati relativi alle cessazioni del personale.

Anno	N. cessazioni	Area	Emolumenti (CCNL)	Oneri riflessi (CCNL)	Totale
2026	9	OPERATORI ESPERTI	€ 101.953,22	€ 38.925,74	€ 140.878,96
	3	ISTRUTTORI	€ 65.355,18	€ 24.952,61	€ 90.307,79
	1	FUNZIONARI	€ 9.152,78	€ 3.494,53	€ 12.647,31
2027	5	OPERATORI ESPERTI	€ 52.864,63	€ 20.183,72	€ 73.048,35
	3	ISTRUTTORI	€ 29.515,24	€ 11.268,92	€ 40.784,16
	2	FUNZIONARI	€ 11.440,98	€ 4.368,16	€ 15.809,14
2028	2	OPERATORI ESPERTI	€ 16.992,20	€ 6.487,62	€ 23.479,82
	6	ISTRUTTORI	€ 56.922,26	€ 21.732,92	€ 78.655,18
	2	FUNZIONARI	€ 18.305,56	€ 6.989,06	€ 25.294,62

Progressioni tra le aree

Preso atto che nell'ultima variazione al Piano triennale del Fabbisogno di Personale 2025/2027, di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 412 dell'11 dicembre 2025, è stato previsto che entro l'anno 2026, l'Amministrazione Comunale di Ascoli Piceno auspica di procedere, ai sensi dei sopra citati art. 13 e 15 del CCNL funzioni locali 2019/2021 e secondo gli accordi della delegazione trattante, in sede di contrattazione decentrata, all'attribuzione delle progressioni tra le aree, come segue:

- n. 9 posti a tempo pieno, ascritti all'Area degli Istruttori, con profilo di Istruttore Amministrativo/Tecnico mediante progressione fra le aree "straordinaria", ai sensi del regime transitorio di cui all'art. 13 del CCNL 2019-2021, riservata al personale a tempo indeterminato del Comune di Ascoli Piceno

appartenente all'Area degli Operatori Esperti, per i profili professionali e nei servizi di prima assegnazione che saranno individuati nel bando della procedura che sarà approvato dal Dirigente del servizio Risorse Umane deputato all'indizione della procedura, sentita la conferenza dei dirigenti.

- n. 4 posti a tempo pieno, ascritti all'Area degli Istruttori, con profilo di Istruttore Amministrativo/Tecnico mediante progressione fra le aree "ordinaria", ai sensi dell'art. 15 del CCNL 2019-2021, riservata al personale a tempo indeterminato del Comune di Ascoli Piceno appartenente all'Area degli Operatori Esperti per i profili professionali e nei servizi di prima assegnazione che saranno individuati nel bando della procedura che sarà approvato dal Dirigente del servizio Risorse Umane deputato all'indizione della procedura, sentita la conferenza dei dirigenti.
- n. 8 posti a tempo pieno, ascritti all'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, con profilo di Funzionario Amministrativo/Tecnico mediante progressione fra le aree "straordinaria", ai sensi del regime transitorio di cui all'art. 13 del CCNL 2019-2021, riservata al personale a tempo indeterminato del Comune di Ascoli Piceno appartenente all'Area degli Istruttori per i profili professionali e nei servizi di prima assegnazione che saranno individuati nel bando della procedura che sarà approvato dal Dirigente del servizio Risorse Umane deputato all'indizione della procedura, sentita la conferenza dei dirigenti.
- n. 1 posto a tempo pieno, ascritti all'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, con profilo di Funzionario Amministrativo/Tecnico mediante progressione fra le aree "ordinaria", ai sensi dell'art. 15 del CCNL 2019-2021, riservata al personale a tempo indeterminato del Comune di Ascoli Piceno appartenente all'Area degli Istruttori per i profili professionali e nei servizi di prima assegnazione che saranno individuati nel bando della procedura che sarà approvato dal Dirigente del servizio Risorse Umane deputato all'indizione della procedura, sentita la conferenza dei dirigenti.

ANNO 2026 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato da realizzare

Nel corso dell'anno **2026**, l'Amministrazione, sulla base delle esigenze di personale manifestate dal Dirigenti nelle varie conferenze che si sono susseguite e sulla base delle disponibilità di bilancio intende effettuare le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

CLASSIFICAZIONE	n.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' DI ASSUNZIONE	SETTORE/SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE
Dirigente	1	Dirigente Amministrativo	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D. Lgs. 165/2001 – Attivazione procedura concorsuale	PNRR- GARE
Area degli Istruttori (Ex categ. C)	1	Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Trasformazione del rapporto di lavoro di n. 1 istruttore Amministrativo part-time 50% in tempo pieno	PROTEZIONE CIVILE
Area dei Funzionari e dell'EQ (Ex categ. D)	2	Funzionario- Farmacista	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D. Lgs. 165/2001 – Scorrimento graduatoria	FARMACIE

				vigente presso l'Ente	
Area degli Istruttori (ex cat. C)	4	Istruttore Amministrativo/Tecnico	Tempo Pieno	Progressioni ordinarie di carriera ex art. 52 comma 1-bis D. Lgs. 165/2001 e 15 CCNL Funzioni Locali previo esperimento procedure ex art. 34/bis D. Lgs. 165/2001	SETTORI DIVERSI
Area degli Istruttori (ex cat. C)	9	Istruttore Amministrativo/Tecnico	Tempo Pieno	Progressioni di carriera in deroga ex art. 13 CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 e previo esperimento procedure ex art. 34/bis D. Lgs. 165/2001	SETTORI DIVERSI
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione- ex cat. D1	1	Funzionario Amministrativo/Tecnico	Tempo Pieno	Progressioni ordinarie di carriera ex art. 52 comma 1-bis D. Lgs. 165/2001 e 15 CCNL Funzioni Locali previo esperimento procedure ex art. 34/bis D. Lgs. 165/2001	SETTORI DIVERSI
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione- ex cat. D1	8	Funzionario Amministrativo/Tecnico	Tempo Pieno	Progressioni di carriera in deroga ex art. 13 CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 e previo esperimento procedure ex art. 34/bis D. Lgs. 165/2001.	SETTORI DIVERSI

ANNO 2027 -2028 – 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 2026, risulta interamente coperta la quota d'obbligo (pari a n. 21 lavoratori in forza a fronte dei n. 19 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 scoperta 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. 51, comma 3, del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2022-2024 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 successive modificazioni.	- art. 50-bis commi 1, 1-bis e 2, del D.L. n. 189 del 2016
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 2026-2028.

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 2026-2028 si procede con le 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, pertanto, 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.

A suddette unità di personale a tempo determinato 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 2026, 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, attualmente ne risulta in servizio una sola e se permesso dalla normativa di procederà alla proroga per la conclusione di progetti avviati.

A queste si aggiungono, inoltre, 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; in merito a questa finalità risulta in scadenza il contratto di n. 1 unità di personale con profilo di funzionario amministrativo, pertanto si prevede di prorogarlo per la durata di ulteriori 12 mesi al fine della gestione e ultimazione delle attività connesse.
- 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 01/04/2026-30/06/2028	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 01/04/2026-30/06/2028	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 01/04/2026-30/06/2028	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”

In considerazione, inoltre, del progetto finanziato al Servizio Ambito Territoriale Sociale XXII denominato “Desteenazione”, volto alla realizzazione di spazi multifunzionali di esperienza per favorire la partecipazione, lo sviluppo delle potenzialità, l’inclusione sociale, il contrasto alla dispersione scolastica e la

valorizzazione delle competenze affettive e relazionali dei preadolescenti e degli adolescenti e finanzia anche la copertura della spesa per n. 1 assunzione di personale con il profilo di Funzionario – Assistente Sociale, si prevede di assumere presumibilmente entro il primo semestre dell'anno 2026 tale figura professionale al fine della gestione del progetto finanziato all'Ambito Sociale XXII.

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

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 2026 (previsione)	Anno 2027 (previsione)	Anno 2028 (previsione)
TD art. 90 TUEL		€ 197.000,00	€ 197.000,00	€ 197.000,00
Lavoro accessorio	Somministrazioni	€ 100.000,00	€ 100.000,00	€ 100.000,00
Assunzione a tempo determinato	Servizio farmacie comunali/ Funzionari farmacisti	€ 10.000,00		
TOTALE GENERALE LAVORO FLESSIBILE		€ 307.000,00	€ 297.000,00	€ 297.000,00
LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE: SPESA ANNO 2009		€ 328.935,00	€ 328.935,00	€ 328.935,00
NUOVO LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE		€ 328.935,00	€ 328.935,00	€ 328.935,00
MARGINE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE		€ 21.935,00	€ 31.935,00	€ 31.935,00

Per sopperire alle assenze impreviste derivanti da maternità, congedi parentali e malattie da parte dei funzionari farmacisti, ad oggi risulta in servizio n. 1 unità di personale con profilo di funzionario farmacista a tempo determinato attingendo alla graduatoria stilata per assunzioni di pari profilo professionale a tempo indeterminato e pieno, ancora vigente presso l'Ente, con incarico assegnato al primo candidato idoneo della stessa fino al 31 marzo 2026. Tale assunzione rientra

nel limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122, come riportato nella tabella di cui sopra.

Certificazioni del Revisore dei conti

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale viene rimessa al Collegio dei Revisori dei conti/il Revisore dei conti il quale esprimerà il parere favorevole ai sensi dell'art. 39 della legge 449/1997 e dell'art. 19, comma 8, della legge 448/2001 come da verbale allegato alla delibera di approvazione della presente sottosezione del PIAO, che si provvederà ad allegare.

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).