

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

#### Descrizione sintetica delle azioni/attività oggetto di pianificazione

Il Comune di Ascoli Piceno al 31/12/2022 consta complessivamente di 368 dipendenti, suddivisi per genere, inquadramento e fascia d'età come di seguito riportato.

INQUADRAMENTO	GENERE	<30	31 - 40 anni	41 – 50 anni	51 – 60 anni	oltre 60 anni	TOT PER CATEGORIA	% sul personale complessivo
CATEGORIA B	U	/	6	8	32	17	130	48%
	D	/	1	2	31	33		52%
CATEGORIA C	U	2	7	11	15	18	107	49,5%
	D	/	7	14	19	14		50,5%
CATEGORIA D	U	1	7	4	14	10	121	30%
	D	9	24	20	24	8		70%
DIRIGENTI e ALTA SPECIALIZZAZIONE (EX ART. 110 c.2 T.U.E.L.)	U	/	/	/	5	1	9	67%
	D	/	/	1	2	/		33%
SEGRETARIO	U	/	/	/	1	/	1	0,3 %
TOTALE DEL PERSONALE	U+D	12	52	60	144	100	368	100%

<b>% sul personale complessivo</b>		<b>3%</b>	<b>14%</b>	<b>16%</b>	<b>39%</b>	<b>27%</b>	<b>100%</b>
------------------------------------	--	-----------	------------	------------	------------	------------	-------------

## L'organizzazione

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 375 del 16.11.2022, si è proceduto all'adozione, con decorrenza 21 Novembre 2022 e secondo le responsabilità poi assegnate con Decreto Sindacale n. 2 del 1° Febbraio 2023, dell'attuale assetto organizzativo dell'Ente.

Per effetto della succitata deliberazione il nuovo assetto organizzativo dell'Ente, è dettagliato nella macro-struttura riportata nell'allegato "A" della succitata delibera giuntale, che prevede la sua articolazione in 7 Settori – di cui n. 3 Tecnici, n. 2 Amministrativi, n. 1 Amministrativo-Contabile, n. 1 Polizia Locale nonché la posizione di lavoro denominata "Procedure Intersettoriali" extra-dotazione organica, posta alle dirette dipendenze del Sindaco.

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.

Nel triennio 2019-2021 si sono registrati complessivamente n. 98 collocamenti a riposo; nel corso del 2022 si sono registrate ulteriori 24 cessazioni.

Il personale a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre 2022 risulta assestato a quota n. 346 (dipendenti + dirigenti).

## Il personale a tempo determinato

Il personale a tempo determinato del Comune di Ascoli Piceno nell'anno 2022, ha visto la presenza di n. 4 unità di personale impiegate ex art.90 TUEL, n. 1 incarico ex art. 110 comma 2 TUEL dal 8 settembre 2020, n. 1 Istruttore direttivo esperto museale, categoria D1 part-time 50%. Inoltre, per far fronte alle impellenti necessità del servizio farmacie comunali sono stati assunti n. 2 farmacisti a tempo determinato e si è fatto ricorso all'affidamento a varie agenzie di somministrazione di personale 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 2022 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, 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), posizioni organizzative e dirigenti in servizio.

Il dato è quello rilevato al 30.11.2022 ed è comprensivo di tutto il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato, ma per quest'ultimo sono compresi solo i contratti di formazione e lavoro, le assunzioni art. 90 D.Lgs. 267/2000, i dirigenti e le alte specializzazioni a tempo determinato, mentre è escluso tutto il personale supplente dei servizi educativi e scolastici e il personale a tempo determinato del welfare.

BOX dati distribuzione del personale alla data del 31.12 dell'anno precedente

SEGRETARIO, DIRIGENTI e ALTA SPECIALIZZAZIONE (ex art. 110 c.2 T.U.E.L.)	GENERE	<30	31 - 40 anni	41 - 50 anni	51 - 60 anni	oltre 60 anni	TOT PER CATEGORIA	% sul personale per tipo di rapporto
T. INDETERMINATO	D	/	/	/	1	/	5	20%
	U	/	/	/	4	/		80%
T. DETERMINATO	D	/	/	1	1	/	5	40%
	U				2	1		60%

CATEGORIA D	GENERE	<30	31 - 40 anni	41 - 50 anni	51 - 60 anni	oltre 60 anni	TOT PER CATEGORIA	% sul personale Cat D
TEMPO INDETERMINATO	U	1	4	4	14	10	107	48%
	D	4	20	18	24	8		52%
TEMPO	U	/	3	/	/	/	14	21%

<b>DETERMINATO</b>	<b>D</b>	5	4	2	/	/		<b>79%</b>
--------------------	----------	---	---	---	---	---	--	------------

<b>CATEGORIA C</b>	<b>GENERE</b>	<b>&lt;30</b>	<b>31 - 40 anni</b>	<b>41 - 50 anni</b>	<b>51 - 60 anni</b>	<b>oltre 60 anni</b>	<b>TOT PER CATEGORIA</b>	<b>% sul personale CAT C</b>
<b>TEMPO INDETERMINATO</b>	<b>U</b>	1	6	11	14	18	<b>103</b>	<b>44%</b>
	<b>D</b>	/	6	14	19	14		<b>56%</b>
<b>TEMPO DETERMINATO</b>	<b>U</b>	1	1	/	1	/	<b>4</b>	<b>75%</b>
	<b>D</b>	/	1	/	/	/		<b>25%</b>

<b>CATEGORIA B</b>	<b>GENERE</b>	<b>&lt;30</b>	<b>31 - 40 anni</b>	<b>41 - 50 anni</b>	<b>51 - 60 anni</b>	<b>oltre 60 anni</b>	<b>TOT PER CATEGORIA</b>	<b>% sul personale Cat B</b>
<b>TEMPO INDETERMINATO</b>	<b>U</b>	/	6	8	32	17	<b>130</b>	<b>48%</b>
	<b>D</b>	/	1	2	31	33		<b>52%</b>

dati distribuzione e incarichi di responsabilità del personale alla data del 31.12 dell'anno precedente

<b>POS. DI RESPONSABILITA'</b>	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>TOT DEL PERSONALE U+D non dirig. (368)</b>	
	<b>Val. assoluti</b>	<b>% su tot</b>	<b>Val. assoluti</b>	<b>% su tot</b>	<b>Val. assoluti</b>	<b>% sul personale complessivo</b>

<b>POSIZIONI ORGANIZZATIVE</b>	18	5%	40	11%	<b>58</b>	<b>16%</b>
<b>SPECIFICA RESPONSABILITA'</b>	49	13%	61	17%	<b>110</b>	<b>30%</b>
<b>TOTALE DEL PERSONALE</b>	<b>67</b>	<b>18%</b>	<b>101</b>	<b>28%</b>	<b>168</b>	<b>46%</b>

personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

<b>INQUADRAMENTO</b>	<b>GENERE</b>	<b>&lt;30</b>	<b>31 - 40 anni</b>	<b>41 - 50 anni</b>	<b>51 - 60 anni</b>	<b>oltre 60 anni</b>	<b>TOT DEL PERSONALE</b>	<b>% sul personale complessivo</b>
<b>TEMPO PIENO</b>	<b>U</b>	3	16	21	64	45	<b>149</b>	<b>40,5%</b>
	<b>D</b>	9	30	33	69	49	<b>190</b>	<b>51,6%</b>
<b>PART- TIME &gt; 50%</b>	<b>U</b>	0	3	2	1	1	<b>7</b>	<b>2%</b>
	<b>D</b>	0	1	4	7	5	<b>17</b>	<b>4,6%</b>
<b>PART- TIME &lt; 50%</b>	<b>U</b>	0	1	0	0	2	<b>3</b>	<b>0,8%</b>
	<b>D</b>	0	1	0	1	0	<b>2</b>	<b>0,5%</b>
<b>TOTALE DEL PERSONALE</b>	<b>U+D</b>	<b>12</b>	<b>52</b>	<b>60</b>	<b>142</b>	<b>102</b>	<b>368</b>	<b>100%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>3%</b>	<b>14%</b>	<b>16%</b>	<b>39%</b>	<b>28%</b>	<b>100%</b>	

### Obiettivi di valore pubblico

Gli obiettivi strategici e operativi relativi alla presente sottosezione sono contenuti nell'ALLEGATO " Schede obiettivi strategici e operativi", a cui si rinvia.

### Obiettivi di performance per il piano dei fabbisogni

Gli obiettivi di performance sono contenuti nell'ALLEGATO " Schede obiettivi di performance", a cui si rinvia.

## Coerenza con valore pubblico

La coerenza con il Valore pubblico è garantita dalle misure e azioni indicate nel BOX di seguito riportato.

### Misure e azioni per la coerenza con Valore pubblico

procedere alla ricomposizione degli obiettivi di performance, con aumento degli obiettivi finalizzati alla creazione di Valore pubblico, volti all'accrescimento del benessere della collettività

integrare, negli obiettivi di performance, gli obiettivi collegati:

- Implementare il lavoro agile e garantire la coerenza con gli obiettivi di organizzazione del lavoro agile - POLA
- Integrare negli obiettivi strategici gli obiettivi di formazione e garantire la coerenza con tali obiettivi
- Integrare negli obiettivi strategici gli obiettivi di organizzazione e garantire la coerenza con tali obiettivi
- Integrare negli obiettivi strategici gli obiettivi di prevenzione della corruzione e garantire la coerenza con tali obiettivi
- Integrare negli obiettivi strategici gli obiettivi di semplificazione e reingegnerizzazione dei processi e procedimenti e garantire la coerenza con tali obiettivi
- Integrare negli obiettivi strategici gli obiettivi di trasparenza e garantire la coerenza con tali obiettivi
- Integrare negli obiettivi strategici gli obiettivi per il lavoro agile - Pola e garantire la coerenza con tali obiettivi
- Integrare negli obiettivi strategici gli obiettivi per l'accessibilità fisica e digitale e garantire la coerenza con tali obiettivi
- Integrare negli obiettivi strategici gli obiettivi per le azioni positive e pari opportunità e garantire la coerenza con tali obiettivi

## 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 s.m.i., 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 2023, 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 30/03/2023 n. 15 ad oggetto “APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE FINANZIARIO RELATIVO AL TRIENNIO 2023-2025. DETERMINAZIONI”, immediatamente eseguibile, è stato approvato il Bilancio di previsione per gli esercizi finanziari 2023-2024-2025 (cfr. invio protocolli telematici RGS 63433 – 63420 – 63442 del 05/04/2023);



- con Deliberazione di Consiglio Comunale del 16/03/2023 n. 13 ad oggetto “DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) - PERIODO 2023-2025. APPROVAZIONE” immediatamente eseguibile, è stato approvato il DUP per il triennio 2023/2025;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale del 18/05/2023 n. 22, è stato approvato il Rendiconto di gestione per l’esercizio finanziario 2022 (cfr. protocollo RGS 136648 del 22/05/2023, protocollo RGS 136649 del 22/05/2023, protocollo RGS 136650 del 22/05/2023);
- con Deliberazione di Consiglio Comunale del 29/09/2022 n. 40 è stato approvato il Bilancio consolidato 2021 nei termini di legge (cfr. protocollo RGS 235828 del 10/10/2022);
- con riferimento al punto 2,3,4,5 e 6) è stato approvato:
  - Il PIAO con la deliberazione di Giunta Comunale n. 91 del 6 aprile 2023 ad oggetto “Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023–2025 in forma ordinaria, ai sensi dell’art. 6 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.;
  - l’aggiornamento al PIAO con la deliberazione di Giunta n. 118 del 03/05/2023 avente ad oggetto: “piano integrato di attività e organizzazione (piao) – aggiornamento parziale per il triennio 2023/2025 - I^ integrazione con modifiche al piano triennale del fabbisogno di personale 2023 – 2025”;
  - il Piano della Performance per l’anno 2023 con la deliberazione di Giunta n. 131 del 12/05/2023 ad oggetto "approvazione Piano Esecutivo di Gestione 2023/2025 (art. 169 d. lgs. 18/08/2000 n. 267) e aggiornamento parziale della Sezione 2 - sottosezione 2.2 Performance, del PIAO 2023 del Comune di Ascoli Piceno (D.G. 91 del 06/04/2023)".30 giugno 2022, n. 132 – approvazione”;
- con riferimento al punto 7), con riferimento alle annualità 2023, 2024 e 2025, 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 turnover (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 predetto valore soglia. ...”*

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.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno hanno altresì congiuntamente elaborato e sottoscritto una Circolare contenente alcune indicazioni applicative relative al citato Decreto Attuativo – Circolare 13 maggio 2020 pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 del 11.09.2020. In particolare, nella Circolare viene evidenziato che, al fine di non penalizzare i Comuni che, prima del 20 aprile 2020 hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, possano esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro tale data le comunicazioni obbligatorie ex art. 34bis del D.Lgs. 165/2001, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente e se sono state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili.

I residenti del Comune di Ascoli Piceno, al 31 dicembre 2022, sono 46.163, 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%.

Come si evince dal seguente prospetto, 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 2022 e alla media delle entrate correnti del triennio 2020-2022, il rapporto è pari al 25,02%, come desumibile nei dati del Rendiconto di gestione per l'esercizio finanziario 2022 ai sensi dell'art. 227 del d.lgs. n. 267/2000 approvato con la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 22 del 18 Maggio 2023.

	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>TITOLO 1 - entrate tributarie</b>	32.936.862,12	33.897.104,20	33.708.851,64
<b>TITOLO 2- trasferimenti</b>	24.805.944,78	22.635.020,44	19.038.775,09
<b>TITOLO 3 - entrate extratributarie</b>	11.794.623,52	14.446.762,60	17.152.687,69

<b>Totale Entrate correnti</b>	69.537.480,42	70.978.887,24	69.900.314,42
<b>Media entrate correnti</b>	70.138.877,36		
<b>FCDE bilancio di previsione 2022 (asestato)</b>	9.035.873,60		
<b>A) Media Entrate Correnti al netto FCDE</b>	61.103.003,76		
<b>B) Spesa di personale anno 2022 (MACROAGGREGATI U1.01.00.00.001, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999)</b>	15.288.704,21		
<b>C) Rapporto Spesa Personale /Entrate Correnti(B / A)</b>	25,02%		
<b>D) VALORE SOGLIA percentuale da decreto attuativo</b>	27,00%		
<b>E) Limite massimo spesa di personale applicando il valore soglia (A * D)</b>	16.497.811,02		

Come indicato all'art. 4, comma 1, del Decreto Attuativo dell'art. 33 del D. Lgs. N. 34/2019, del 17 Marzo 2020, ai Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, fino al raggiungimento del valore soglia. Tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti gradualmente, secondo incrementi massimi annuali - determinati in misura percentuale rispetto alla spesa di personale registrata nell'anno 2018 - indicati all'articolo 5 del decreto ministeriale, e qui nel seguito riportati, e fermo restando il rispetto del valore soglia:

	2021	2022	2023	2024	2025
<b>F) % massima di incremento annuo della spesa di personale (rispetto alla spesa anno 2018)</b>	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%	22,00%
<b>G) Spesa di personale anno 2018 (MACROAGGREGATI U1.01.00.00.001, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999)</b>	15.803.771,22				
<b>H) Incremento massimo spesa di personale (F * G)</b>	2.528.603,39	3.002.716,53	3.318.791,95	3.476.829,66	3.476.829,66
<b>I) Spesa di personale anno 2018 +incremento massimo spesa di</b>	18.332.374,61	18.806.487,75	19.122.563,17	19.280.600,88	19.280.600,88

<b>personale (G + H)</b>					
<b>L) LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE (minor valore tra I e E)</b>	16.497.811,02	16.497.811,02	16.497.811,02	16.497.811,02	16.497.811,02

**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 2023-2025 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 2023-2025 è inferiore alla spesa massima consentita così come risultante nella tabella che segue:

<b>Spesa di personale ex art. 33, comma 2, DL 34/2019</b>		<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
		<b>PREVISIONI</b>	<b>PREVISIONI</b>	<b>PREVISIONI</b>
<b>Spese varie Personale</b>	+			
<b>Spesa per retribuzioni personale di ruolo</b>	+	7.879.190,00	7.879.190,00	7.879.190,00
<b>Spesa per retribuzioni personale a tempo determinato</b>	+	11.000,00	11.000,00	11.000,00
<b>Spesa per rinnovi contrattuali</b>	+	231.000,00	231.000,00	231.000,00
<b>Spesa per Co.co.co.</b>	+			
<b>Spesa per oneri riflessi su retribuzioni ed emolumenti accessori</b>	+	3.254.430,00	3.513.225,20	3.513.225,20
<b>Spesa per personale in convenzione</b>	+			
<b>Spesa per LSU</b>	+			
<b>Spesa per incarichi ex art.90 TUEL</b>	+	113.490,00	113.490,00	113.490,00
<b>Spesa per incarichi ex art.110, commi 2 e 6 TUEL</b>	+	€ 109.000,00	€ 109.000,00	€ 109.000,00
<b>Spesa per lavoro straordinario</b>	+	192.030,00	192.030,00	192.030,00
<b>Spesa per fondo politiche di sviluppo del personale</b>	+	1.568.200,00	1.668.200,00	1.668.200,00
<b>Spesa per fondo posizione e risultato dirigenti</b>	+	420.000,00	420.000,00	420.000,00
<b>Spesa per fondo posizione e risultato segretario generale</b>	+			
<b>Altre spese</b>	+	79.100,00	59.100,00	59.100,00
<b>Retribuzione posizione e risultato PO/AP</b>	+	280.000,00	280.000,00	280.000,00
<b>Compensi censimento</b>	+			
<b>Compensi accessori funzioni tecniche</b>	+	345.000,00	345.000,00	345.000,00
<b>Compensi accessori incentivi recupero ICI</b>	+	50.000,00	50.000,00	50.000,00
<b>Compensi accessori incentivi legale</b>	+	110.000,00	60.000,00	60.000,00
<b>Compensi accessori incentivi ISTAT + messi</b>	+	6.950,00	6.950,00	6.950,00

Spese per servizio sostitutivo mensa (buoni pasto)	+	120.000,00	120.000,00	120.000,00
Irap complessiva	+	904.790,00	1.002.057,76	1.002.057,76
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 da rimborsare/carico ente	+			
Spesa per previdenza o welfare integrativo finanziato con art. 208 CdS	+	51.800,00	51.800,00	51.800,00
<b>Totale spesa di personale</b>		15.725.980,00	16.112.042,96	16.112.042,96
<b>LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE ex art. 33, comma 2, DL34/2019</b>		16.497.811,02	16.497.811,02	16.497.811,02
<b>Differenza rispetto al limite di spesa</b>		771.831,02	385.768,06	385.768,06

La spesa di personale prevista per il triennio 2023-2025 viene prevista nei relativi stanziamenti del bilancio di previsione 2023-2025, come attestato dal parere di regolarità contabile reso sul provvedimento giuntale che approva il presente provvedimento:

	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ex art. 33, c2, DL34/2019</b>	15.725.980,00	16.112.042,96	16.112.042,96
<b>LIMITE ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE</b>	16.497.811,02	16.497.811,02	16.497.811,02
<b>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)</b>	15.895.101,92	15.725.831,44	15.236.520,00

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	7,93	3,73	20.768,57	5.919,04	1.765,33	28.452,94
AREA DEGLI ISTRUTTORI	1.782,74	8,91	4,34	23.343,52	6.652,90	1.984,20	31.980,62
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIF.	1.934,36	9,67	4,95	25.331,82	7.219,57	2.153,20	34.704,60
DIRIGENTI	3.481,60	24,37		45.577,61	12.989,62	3.874,10	62.441,33

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 e 562, 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		2023	2024	2025
		PREVISIONI	PREVISIONI	PREVISIONI
Spese varie Personale	+			
Spesa per retribuzioni personale di ruolo	+	7.879.190,00	7.879.190,00	7.879.190,00
Spesa per retribuzioni personale a tempo determinato	+	11.000,00	11.000,00	11.000,00
Spesa per rinnovi contrattuali	+	231.000,00	231.000,00	231.000,00
Spesa per Co.co.co.	+			

<b>Spesa per oneri riflessi su retribuzioni ed emolumenti accessori</b>	+	3.254.430,00	3.254.430,00	3.254.430,00
<b>Spesa per personale in convenzione</b>	+			
<b>Spesa per LSU</b>	+			
<b>Spesa per incarichi ex art.90 TUEL</b>	+	113.490,00	113.490,00	113.490,00
<b>Spesa per incarichi ex art.110, commi 2 e 6 TUEL</b>	+	€ 109.000,00	€ 109.000,00	€ 109.000,00
<b>Spesa per lavoro straordinario+ eventi straordinari</b>	+	192.030,00	192.030,00	192.030,00
<b>Spesa per fondo politiche di sviluppo del personale</b>	+	1.620.000,00	1.720.000,00	1.720.000,00
<b>Spesa per fondo posizione e risultato dirigenti</b>	+	420.000,00	420.000,00	420.000,00
<b>Spesa per fondo posizione e risultato segretario generale</b>	+			
<b>Altre spese (Formaz.-miss.-albo leg.)</b>	+	59.100,00	59.100,00	59.100,00
<b>Retribuzione posizione e risultato PO/AP (oneri diretti e riflessi)</b>	+	280.000,00	280.000,00	280.000,00
<b>Compensi censimento</b>	+			
<b>Compensi accessori funzioni tecniche</b>	+	345.000,00	345.000,00	345.000,00
<b>Compensi accessori incentivi recupero ICI</b>	+	50.000,00	50.000,00	50.000,00
<b>Compensi accessori incentivi legale</b>	+	60.000,00	60.000,00	60.000,00
<b>Compensi accessori incentivi ISTAT + messi+ cec+cond</b>	+	6.950,00	6.950,00	6.950,00
<b>Spese per servizio sostitutivo mensa (buoni pasto)</b>	+	120.000,00	120.000,00	120.000,00
<b>Altre spese (risarcimenti cause legali)</b>	+	50.000,00	50.000,00	50.000,00
<b>Rimborsi per personale comandato al Comune da altre amministrazioni</b>	+			
<b>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</b>	+			
<b>Straordinari elezioni da rimborsare/carico ente</b>	+		160.000,00	
<b>IRAP complessiva</b>	+	904.790,00	904.790,00	904.790,00
<b>Indennità per decesso del dipendente, di cui all'art. 12, comma 8, del CCNL del biennio 2004-2005</b>	+	20.000,00	20.000,00	20.000,00
<b>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</b>	+			
<b>SPESA PERSONALE- ELEMENTI POSITIVI</b>		15.725.980,00	15.985.980,00	15.825.980,00
<b>Rimborsi ricevuti per personale comandato ad altre amministrazioni</b>	-			
<b>Rimborsi personale c/o Uffici giudiziari (custodi)</b>	-	35.000,00	35.000,00	35.000,00
<b>Rimborsi personale c/o Uffici giudiziari ( Polizia Locale)</b>	-			
<b>Compensi accessori progettazione</b>	-	345.000,00	345.000,00	345.000,00
<b>Compensi accessori incentivi recupero ICI</b>	-	50.000,00	50.000,00	50.000,00
<b>Compensi accessori incentivi legale</b>	-	50.000,00	50.000,00	50.000,00

<b>Compensi accessori ISTAT</b>	-			
<b>Compensi accessori incentivi messi</b>	-	6.950,00	6.950,00	6.950,00
<b>Spese derivanti dai rinnovi contrattuali (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)</b>	-	231.000,00	231.000,00	231.000,00
<b>Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa disposizione di legge</b>	-			
<b>Spese per lavoratori appartenenti alle categorie protette</b>	-	606.000,00	606.000,00	606.000,00
<b>Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati (inclusi servizi c/o terzi)</b>	-			
<b>Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato per attività elettorale</b>	-		70.000,00	
<b>Spese per personale trasferito dalle Regioni per l'esercizio di funzioni delegate</b>	-			
<b>Personale in convenzione</b>	-			
<b>Personale CONI</b>	-			
<b>TOTALE SPESA PERSONALE- ELEMENTI NEGATIVI</b>		1.323.950,00	1.393.950,00	1.323.950,00
<b>Totale spesa di personale</b>		14.402.030,00	14.592.030,00	14.502.030,00
<b>MAGGIOR SPESA PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (rispetto all'anno 2019)</b>				
<b>Totale spesa di personale ex art. 1, comma 557 al netto della maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato</b>		14.402.030,00	14.592.030,00	14.502.030,00
<b>Spesa media 2011/2013</b>		18.607.002,75	18.607.002,75	18.607.002,75
<b>Differenza rispetto a spesa media del triennio 2011-2013</b>		4.204.972,75	4.014.972,75	4.104.972,75

	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ex art. 1, comma 557</b>	14.402.030,00	14.592.030,00	14.502.030,00
<b>LIMITE ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE (valore medio triennio 2011-2013)</b>	18.607.002,75		



La spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista gli anni 2023-2024-2025 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013.

### LA VIGENTE PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2023-2025 prevede una serie di assunzioni stabilite nel corso della Conferenza dei Dirigenti del 24 novembre 2022 e le successive Conferenze svolte nel corso dell'anno 2023.

Al fine di individuare il corretto fabbisogno del personale 2023-2025 di seguito i dati relativi alle cessazioni del personale e dei connessi risparmi di spesa.

cessazioni anno 2023

N. cessazioni	Categoria / Area	Profilo	Emolumenti ( CCNL)	Oneri riflessi ( CCNL)	Totale
6	D	Funzionario	€ 151.191,66	€ 61.232,64	€ 212.424
4	C	Istruttore	€ 92.885	€ 37.618,68	€ 130.504
11	B	Operatore Esperto	€ 232.015,51	€ 93.966,28	€ 325.981,79

cessazioni anno 2024

N. cessazioni	Categoria / Area	Profilo	Emolumenti ( CCNL)	Oneri riflessi ( CCNL)	Totale
2	D	Funzionario	€ 50.397,23	€ 20.410,88	€ 70.808,10
3	C	Istruttore	€ 69.664,23	€ 28.214,01	€ 97.878,24
2	B	Operatore Esperto	€ 42.184,64	€ 17.084,78	€ 59.269,49
1	EQ	Elevata Qualificazione (p.t. 50%)	€ 25.511,00	€ 10.332,08	€ 35.843,39

cessazioni anno 2025

N. cessazioni	Categoria / Area	Profilo	Emolumenti ( CCNL)	Oneri riflessi ( CCNL)	Totale
1	D	Funzionario	€ 25.598,61	€ 10.205,44	€ 35.404,05
2	C	Istruttore	€ 46.442,82	€ 18.809,34	€ 65.252,16
7	B	Operatore Esperto	€ 147.646,23	€ 59.796,72	€ 207.442,96

### Le acquisizioni programmate già programmate nei Piani Triennali del Fabbisogno di Personale 2022 e 2023 e realizzate nel corso dell'anno 2023

In attuazione delle Programmazioni del fabbisogno di personale 2022-2024 e 2023-2025, di seguito si riporta l'elenco delle assunzioni realizzate nel corso dell'anno 2023.

CLASSIFICAZIONE	n.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' DI ASSUNZIONE	SETTORE/SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione – ex cat D1	1	Specialista dell'area di vigilanza	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34bis D. Lgs 165/2001	POLIZIA LOCALE
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione- ex cat. D1	1	Funzionario Amministrativo	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno mediante utilizzo graduatorie di altri enti previo esperimento procedure ex art. 34bis D. Lgs 165/2001	SETTORE AMMINISTRATIVO
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione- ex cat. D1	1	Funzionario Amministrativo	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D. Lgs. 165/2001 – scorrimento graduatoria esistente	SETTORE AMMINISTRATIVO
Area degli Operatori Esperti	1	Collaboratore Tecnico	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D. Lgs. 165/2001 – scorrimento graduatoria esistente	SETTORE 5
Area degli Operatori Esperti – ex cat. C1	1	Collaboratore Amministrativo	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D. Lgs 165/2001 previo esperimento procedure ex art. 34bis D. Lgs 165/2001	PROTOCOLLO

La programmazione del fabbisogno di personale è stata predisposta con il contributo dei dirigenti che, nella Conferenza hanno:

- indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale.

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno, al fine di ridurre i tempi di reclutamento nel triennio 2023-2025 si applicherà in alcuni casi, la facoltà prevista dall'art. 8, comma 3, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, che prevede che le assunzioni dall'esterno possano essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.

Per gli altri profili, ove non diversamente indicato, si procederà ad attivare le procedure concorsuali pubbliche.

L'art. 3, comma 8, della Legge 19 giugno 2019, n. 56 prevede infatti che *“Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”*.

#### **ANNO 2023 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato da realizzare**

Per l'anno **2023**, è prevista l'acquisizione del personale come da tabella che segue, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in parte ricomprese nei precedenti fabbisogni del personale dell'anno 2022 e 2023.

<b>CLASSIFICAZIONE</b>	<b>n.</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>REGIME ORARIO</b>	<b>MODALITA' DI ASSUNZIONE</b>	<b>SETTORE/SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE</b>
Area degli Istruttori – ex cat. C1	1	Istruttore Amministrativo	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D. Lgs 165/2001 previo esperimento procedure ex art. 34bis D. Lgs 165/2001	SETTORI AMMINISTRATIVI
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione – ex cat D1	4	Specialista dell'area di vigilanza	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34bis D. Lgs 165/2001- Scorrimento graduatoria esistente	POLIZIA LOCALE
Area degli Operatori Esperti- ex cat B1	3	collaboratore tecnico /commesso di farmacia	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D. Lgs. 165/2001	FARMACIE
Area degli Istruttori –	1	Istruttore Amministrativo	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno mediante utilizzo	SETTORI AMMINISTRATIVI

ex cat. C1				graduatorie altri enti previo esperimento procedure ex art. 34-bis D. Lgs. 165/2001	
Area degli Operatori Esperti- ex cat B1	1	Collaboratore Tecnico	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno mediante utilizzo graduatorie altri enti previo esperimento procedure ex art. 34-bis D. Lgs. 165/2001	SETTORI TECNICI
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione- ex cat. D1	1	Funzionario Tecnico	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno mediante utilizzo graduatoria esistente previo esperimento procedure ex art. 34-bis D. Lgs. 165/2001	SETTORE 7
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione- ex cat. D1	1	Farmacista	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D. Lgs. 165/2001	FARMACIE
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione- ex cat. D1	3	Assistenti Sociali	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D. Lgs. 165/2001 - Stabilizzazione del personale ai sensi del combinato disposto dall'art. 20 del d. lgs. 75/2017 e c. 19 dell'art. 1 del d.l. 198/2022	SERVIZIO ATS XXII
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione- ex cat. D1	5	Funzionari Tecnici	Tempo Pieno	Stabilizzazione personale ex art. 50bis D.L. 189/2016	SETTORE 6

**ANNO 2023 - Incremento orario/trasformazione e tempo pieno dei contratti part-time in essere presso il comune che non abbiano avuto già integrazione nel corso dell'anno 2022**

Approvazione di un nuovo bando rivolto ai dipendenti part time che sono rimasti esclusi dall'incremento orario/trasformazione a tempo pieno nel corso dell'anno 2022 per varie ragioni, al fine di manifestare l'interesse all'aumento, ovvero alla trasformazione in full-time del loro rapporto di lavoro.

Saranno messe a Bando le seguenti trasformazioni, in linea con il precedente:

- 1) Trasformazione da tempo parziale a tempo pieno del contratto di lavoro a tutti coloro che manifesteranno la volontà in risposta al bando e sono in possesso di un contratto di lavoro a tempo parziale pari o superiore all' 88,88% (32 ore settimanali) e che non abbiano già beneficiato di tale aumento nel corso dell'anno 2022;

- 2) Trasformazione del contratto a part-time 97,22% (35 ore settimanali) a tutti coloro che manifesteranno la volontà in risposta al bando e sono in possesso di un contratto di lavoro a tempo parziale pari o superiore al 75% (27 ore settimanali) ma inferiore all' 88,88% (32 ore settimanali) e che non abbiano già beneficiato di tale aumento nel corso dell'anno 2022;
- 3) Trasformazione del contratto a part-time 66,66% (24 ore settimanali) a tutti coloro che manifesteranno la volontà in risposta al bando e sono in possesso di un contratto di lavoro a tempo parziale pari o superiore al 50% (18 ore settimanali) ma inferiore all' 75% (27 ore settimanali) e che non abbiano già beneficiato di tale aumento nel corso dell'anno 2022;
- 4) Trasformazione del contratto a part-time 50% (18 ore settimanali) a tutti coloro che manifesteranno la volontà in risposta al bando e sono in possesso di un contratto di lavoro a tempo parziale pari o superiore al 33,33% (12 ore settimanali) ma inferiore all' 50% (18 ore settimanali) e che non abbiano già beneficiato di tale aumento nel corso dell'anno 2022;

#### **ANNO 2024 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato**

Per l'anno **2024**, è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nonché l'assunzione con chiamata nominativa a conclusione dello svolgimento dei tirocini di cui all'art. 6 comma 2 dell'Intesa della conferenza Stato regioni n. 992/CU del 16/11/2006 avviati nel corso dell'anno 2023 come di seguito esplicitato.

<b>CLASSIFICAZIONE</b>	<b>N.</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>REGIME ORARIO</b>	<b>MODALITA' ASSUNZIONE</b>	<b>SETTORE DI ASSEGNAZIONE</b>
Area degli Istruttori (ex cat. C)	3	ISTRUTTORE TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D. Lgs. 165/2001	SETTORI TECNICI
Area degli Istruttori (ex cat. C)	1	ELETTRICISTA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D. Lgs. 165/2001	SETTORE 6
Area degli Operatori	5	OPERATORE ESECUTIVO	p.t. 33,33% (12 ore settimanali)	Chiamata nominativa a seguito di tirocini finalizzati all'assunzione	SETTORI DIVERSI

#### **ANNO 2025 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato**

Per l'anno 2025 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 2023, 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.

In considerazione del rispetto della quota d'obbligo, l'Amministrazione Comunale intende favorire comunque l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili che rientrano nelle tipologie di cui all'art. 6, comma 2 dell'intesa sottoscritta in Conferenza Unificata Stato-Regioni con Provvedimento n. 992/CU del 16 novembre 2006, è possibile prevedere l'avviamento mediante richiesta di tirocinio finalizzato all'assunzione con chiamata nominativa di n. 5 persone disabili rientranti nella fattispecie prevista dalla normativa. Le n. 5 persone, che saranno individuate mediante apposita procedura selettiva, svolgeranno un periodo di tirocinio ai sensi delle linee guida della Regione Marche di cui alla DGR 1474/2017, presumibilmente per un periodo di n. 9 mesi, per 20 ore settimanali. I tirocini di cui sopra saranno avviati presumibilmente entro la fine dell'anno 2023 e saranno monitorati dal Centro per l'Impiego di Ascoli Piceno. I requisiti per l'accesso a suddetti tirocini sono quelli previsti dall'art. 11 della L. n. 68 del 12 marzo 1999 e dell'art. 39 del D. Lgs. 165/2001, sulla base del provvedimento della conferenza unificata Stato Regioni del 16 Novembre 2006 n. 992/CU, delle linee guida Regionali di cui alla DGR Marche n.987 dell'11 luglio 2011 e di quelle di cui alla DGR Marche n. 1474 dell'11 dicembre 2017.

### 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	- 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.

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

<b>Fattispecie</b>	<b>Riferimenti</b>
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	- art. 1-bis commi 1, 2, 3 e 4, del D.L. n. 152 del 2021

<p>indicata nella Tabella 1 annessa al decreto legge 152/2016.</p>	
<p>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.</p>	<p>- art. 9 comma 18-bis del D.L. n. 152 del 2021 e Circolare MEF n. 4 del 18.01.2022.</p>

### **Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2023-2025.**

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 2023-2025 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, 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 considerazione del fatto che per la gestione dei progetti di PNRR risulta necessario prevedere un Settore a parte che si occupi della gestione delle Gare connesse agli stessi, si ritiene di voler avviare la procedura per l'assunzione di n. 1 Dirigente Amministrativo ex art. 110 comma 1 del D. Lgs. 267/2000, 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.

Per l'anno 2023, 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, delle n. 6 unità di personale a tale titolo fino alla data del 31 dicembre 2023, 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 suddette 6 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, una è stata realizzata, l'altra resta ancora da individuare, pertanto, si prevede l'assunzione di n. 1 D1 Amministrativo a tempo determinato, fino al 31 dicembre 2023, mediante attingimento a graduatorie a tempo Indeterminato medesimo profilo professionale o equivalente altri Enti.

e le assunzioni a tempo determinato effettuate e ancora da effettuare per l'anno 2023:

<b>ANNO DI ASSUNZIONE</b>	<b>CLASSIFICAZIONE</b>	<b>n.</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>REGIME ORARIO</b>	<b>MODALITA' DI ASSUNZIONE</b>	<b>SETTORE/SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE</b>
2023		5	Tirocini finalizzati all'assunzione ai sensi del DGR Marche 987/2011 e 1474/2017	20 ore settimanali	Procedura selettiva	SETTORI DELL'ENTE
2023	Assunzione effettuata	1	Dirigente Amministrativo ex art. 110 .c1 D. Lgs 267/2000	Tempo Pieno	Procedura selettiva	SETTORE AMMINISTRATIVO

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;
- Inoltre si prevede l’assunzione a tempo determinato, fino al termine stabilito dal decreto di assegnazione, di n. 2 unità per il PNRR autorizzate dagli Enti competenti, con le modalità previste dalla normativa in materia di assunzioni per il PNRR.

Suddetta spesa è esclusa dal limite di cui all’articolo 9, comma 28 del D. L. 78/2010 in quanto finanziata da altri Enti. La spesa relativa all’assunzione di n. 1 Dirigente ex art. 110 comma 1 del D. lgs. 267/2000 è anche esclusa dal limite di cui all’articolo 9, comma 28 del D. L. 78/2010 per espressa previsione dello stesso, pertanto entrambe non incidono nel limite della spesa per il personale flessibile per gli anni 2023-2025.

### **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.

<b>Tipologia Contrattuale</b>	<b>Servizi/Ruoli di assegnazione</b>	<b>Anno 2023 (previsione)</b>	<b>Anno 2024 (previsione)</b>	<b>Anno 2025 (previsione)</b>
<b>TD</b>	<b>TD ASILI NIDO</b>			
	<b>TD SCUOLA DELL’INFANZIA</b>			
	<b>TD SERVIZI EDUCATIVI – ALTRO</b>			
	<b>TD SUPPLENZE</b>			
	<b>TD ISTRUTTORE TECNICO</b>			
	<b>TD ASSISTENTI SOCIALI</b>			
	<b>TD SERVIZI SOCIALI - ALTRO</b>			
	<b>TD ALTRI SERVIZI-FARMACIE</b>			
	<b>TOTALE</b>		€ 0,00	€ 0,00
<b>TD art. 110 co. 2 TUEL</b>	<b>DIRIGENTI a termine/Alte Specializzazioni art. 110 comma 2</b>	€ 146.000,00	€ 146.000,00	€ 146.000,00
<b>TD art. 90 TUEL</b>		€ 158.030,00	€ 158.030,00	€ 158.030,00

<b>Tirocini formativi</b>	<b>Diversi</b>	€ 3.600,00		
<b>Lavoro accessorio</b>	<b>Somministrazioni</b>	€ 15.000,00	€ 15.000,00	€ 15.000,00
<b>Co.co.co.</b>				
<b>TOTALE GENERALE LAVORO FLESSIBILE</b>		€ 322.630,00	€ 319.030,00	€ 319.030,00
<b>LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE: SPESA ANNO 2009</b>		€ 328.935,00	€ 328.935,00	€ 328.935,00
<b>DECURTAZIONE LIMITE per RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DI PERSONALE EDUCATIVO FINALIZZATO AL SUPERAMENTO DEI CONTRATTI A TERMINE (PIANO STRAORDINARIO PERSONALE INSEGNANTE/EDUCATIVO)</b>				
<b>NUOVO LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE</b>		€ 328.935,00	€ 328.935,00	€ 328.935,00
<b>MARGINE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE</b>		€ 6.305,00	€ 9.905,00	€ 9.905,00

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 poichè 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 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.

#### **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 modalita' di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attivita' 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. Tutto Vengono illustrate di seguito Vengono illustrate le strategie di attrazione, anche tramite politiche attive, e acquisizione delle competenze necessarie e vengono individuate 6 scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni con riferimento ai contingenti e ai profili, attraverso il ricorso a:

- ✓ soluzioni interne all'amministrazione;
- ✓ mobilita' interna tra settori/aree/dipartimenti;
- ✓ meccanismi di progressione di carriera interni;
- ✓ riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- ✓ job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- ✓ soluzioni esterne all'amministrazione;
- ✓ mobilita' 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.