



COMUNE DI ANCONA

ATTO DELLA GIUNTA

DEL 01/07/2021 N. 265

**Oggetto : PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI
2021/2023 - MODIFICHE E INTEGRAZIONI**

L'anno, il giorno uno del mese di Luglio, alle ore 10:51, nella sede del Comune, in seguito a convocazione, si è riunita la Giunta nelle persone dei Signori:

Sindaco	MANCINELLI VALERIA	Presente
Assessore	SEDIARI PIERPAOLO	Presente
Assessore	BORINI TIZIANA	Presente
Assessore	CAPOGROSSI EMMA	Presente
Assessore	FORESI STEFANO	Presente
Assessore	GUIDOTTI ANDREA	Assente
Assessore	MANARINI PAOLO	Presente
Assessore	MARASCA PAOLO	Assente
Assessore	POLENTA MICHELE	Assente
Assessore	SIMONELLA IDA	Presente

Partecipa il Segretario Generale MONTACCINI GIOVANNI

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il Sindaco MANCINELLI VALERIA ed invita la Giunta Comunale all'esame dell'oggetto su riferito.

**DELIBERAZIONE N. 265 DEL 1 LUGLIO 2021**

DIREZIONE RISORSE UMANE

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021/2023 – MODIFICHE E INTEGRAZIONI.

LA GIUNTA

Visto il documento istruttorio redatto dalla Direzione Risorse Umane, che di seguito si riporta:

*Premesse:**RICHIAMATI:*

- *il Piano triennale dei fabbisogni di personale - PTFP 2021/2023, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 04/02/2021;*
- *il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori sulla Deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 04/02/2021 con Verbale n. 2 del 4/02/2021, acquisito in pari data a protocollo generale dell'Ente n. 20182;*
- *il Verbale n. 5 del 23/02/2021 espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti, acquisito in pari data a protocollo generale dell'Ente n. 31271, con il quale è stato asseverato il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2021/2023 del Comune di Ancona a seguito dell'adozione del Piano del fabbisogno di personale 2021/2023;*

Dato atto che, con riferimento al rendiconto 2020, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 72 del 21/6/2021, l'Ente si colloca al di sotto del valore soglia per fascia demografica dato dal rapporto della spesa di personale rispetto alle entrate correnti, di cui all'art. 4 del DM. 17/03/2020, in attuazione dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, calcolato secondo le definizioni dell'art. 2 del predetto DM. 17/03/2020, con un rapporto della spesa di personale rispetto alle entrate correnti pari al 22,2116%, a cui corrisponde una spesa potenziale massima pari a € 32.549.193,01, come da relativo prospetto contabile riportato al paragrafo 3.1 dell'Allegato A al presente provvedimento;

Considerato che, nell'ambito dell'attività di monitoraggio effettuata dalla Direzione Risorse Umane sui capitoli di bilancio di competenza e sulle esigenze assunzionali manifestate dai vari Dirigenti, è emersa l'urgenza di garantire un adeguato ricambio al personale fuoriuscito dall'Ente in misura maggiore rispetto a quanto previsto nella precedente programmazione, a seguito di pensionamenti, dimissioni o altri istituti;



Rilevato che il maggior numero di cessazioni intervenute nell'anno 2021 e di quelle previste per l'anno 2022, nonché l'allungamento dei tempi che si sono resi necessari per le assunzioni, determina un aumento del margine finanziario disponibile presso l'Ente che consente di integrare il numero di assunzioni previste per l'anno 2021, rimodulando la programmazione triennale. Ciò rende possibile anticipare nell'anno in corso le assunzioni di personale, sia tecnico che amministrativo, per le quali l'Ente ha la disponibilità di proprie graduatorie concorsuali, posticipando il reclutamento di quelle figure professionali per le quali non sono state ancora avviate le relative procedure assunzionali, tenendo conto della tempistica necessaria per lo svolgimento delle stesse;

Richiamato il DUP 2021/2023 nel quale, tra le line operative in materia di personale, individua, tra l'altro, "l'adeguato turn over del personale, privilegiando l'indizione di procedure concorsuali atte a garantire la disponibilità di graduatorie per le diverse professionalità necessarie all'ente";

Ritenuto pertanto di ottemperare all'urgente fabbisogno di personale rilevato da tutte le Direzioni procedendo a modificare ed integrare la vigente programmazione assunzionale, come riportato in dettaglio nel documento Allegato A, redatto quale parte integrante e sostanziale del presente atto, che sostituisce il PTFP 2021/2023, allegato alla richiamata deliberazione di Giunta n. 36/2021;

Viste le modifiche ed integrazioni apportate al PTFP 2021/2023 - allegato A, con particolare riferimento a:

- *Aggiornamento rilevazione dei fabbisogni di personale anni 2021/2023 – paragrafo 8.1;*
- *Determinazione del fabbisogno di personale – paragrafo 10;*
- *Esigenze di personale a carattere temporaneo e/o straordinario – paragrafo 11;*

Dato atto che:

- *il presente PTFP 2021/2023 è stato modificato ed integrato compatibilmente agli stanziamenti per la spesa di personale del bilancio di previsione finanziaria 2021/2023, come attestato al paragrafo 12;*
- *la spesa della presente programmazione (macroaggregati 01 e 03) di euro 29.294.597 è nettamente inferiore alla spesa potenziale massima di euro 32.549.193,01, determinata in relazione al rendiconto 2020 quale limite della capacità assunzionale ai sensi dell'articolo 33, decreto legge n. 34/2019;*
- *a norma dell'articolo 6 del decreto legislativo n. 165/2001, la conseguente consistenza degli organici rientra nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della dotazione organica di euro 33.257.056,79,*



approvata da ultimo con deliberazione di Giunta comunale n. 12 del 14/01/2020;

- *l'Ente rispetta tutti i vigenti presupposti normativi necessari a procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo o con qualsivoglia tipologia contrattuale, indicati al paragrafo 4;*

Dato atto altresì che sono stati rispettati tutti i vincoli delle vigenti norme in materia di finanza pubblica e gli altri strumenti di contenimento della spesa in materia di impiego pubblico, come attestato nei relativi documenti di programmazione dell'Ente;

Preso atto che, ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001, con Verbale n. 33, acquisito a protocollo generale dell'Ente n. 103587, il Collegio dei Revisori dei Conti, preso atto dei parametri finanziari riferiti al Rendiconto 2020, esprime il proprio parere favorevole sulla presente proposta di deliberazione, asseverandone il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ai sensi dell'articolo 33, comma 2, decreto legge n. 34/2019;

Atteso che fino all'entrata in vigore del presente adeguamento per l'anno 2021 del Piano triennale 2021/2023, è confermato il Piano triennale 2021/2023 di cui alla Deliberazione di Giunta n. 36 del 4/02/2021 e sono confermate tutte le procedure in corso di perfezionamento avviate in attuazione al previgente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 che, fino all'entrata in vigore del presente, mantiene la sua efficacia;

Viste le seguenti deliberazioni di Consiglio comunale:

- *n. 23 del 04/03/2021 con cui è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.);*
- *n. 24 del 04/03/2021 con cui è stato approvato il Bilancio di Previsione per gli esercizi 2021/2023;*

Viste le seguenti deliberazioni di Giunta comunale:

- *n. 166 del 05/05/2021, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione e il Piano della Performance relativi al triennio 2021-2023;*

Visti:

- *il TUEL;*
- *il decreto legislativo n. 165/2001 e successive modificazioni;*
- *lo Statuto comunale;*

Tutto ciò premesso e considerato;

Tenuto conto che il Responsabile del Procedimento, ai sensi dell'art. 5 della L. 241/90 e s.m.i. in materia di procedimenti amministrativi, è la



Dott.ssa Tiziana Romani, Dirigente della Direzione Risorse Umane, la quale ha sottoscritto la dichiarazione di assenza di conflitto di interessi e di cause di incompatibilità, allegata alla presente;

si propone quanto segue

- 1) di approvare le modifiche ed integrazioni apportate al vigente piano triennale dei fabbisogni di personale – PTFP 2021/2023, riportate nell'Allegato A, redatto quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, che sostituisce il testo allegato alla deliberazione di Giunta comunale n. 36/2021;*
- 2) di dare atto che la spesa della presente programmazione (macroaggregati 01 e 03) di euro 29.294.597 è nettamente inferiore alla spesa potenziale massima di euro 32.549.193,01, determinata in relazione al rendiconto 2020 quale limite della capacità assunzionale ai sensi dell'articolo 33, decreto legge n. 34/2019;*
- 3) di dare atto che il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale anni 2021/2023 costituisce aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2021/2023;*
- 4) di dare atto che, ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001, con Verbale n. 33, acquisito a protocollo generale dell'Ente n. 103587, il Collegio dei Revisori dei Conti, preso atto dei parametri finanziari riferiti al Rendiconto 2020, esprime il proprio parere favorevole sulla presente proposta di deliberazione, asseverandone il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del decreto legge n. 34/2019;*
- 5) di precisare che, fino all'entrata in vigore del presente Piano triennale 2021/2023, è confermato il Piano triennale 2021/2023 di cui alla Deliberazione di Giunta n. 36 del 4/02/2021 e sono confermate tutte le procedure in corso di perfezionamento avviate in attuazione al previgente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 che, fino all'entrata in vigore del presente, mantiene la sua efficacia;*
- 6) di dare atto che eventuali modifiche che si rendessero necessarie in corso d'anno a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, saranno approvate dalla Giunta comunale dando atto che costituiranno ulteriore aggiornamento al DUP 2021/2023;*
- 7) di dare informazione del contenuto del presente atto alla RSU, alle organizzazioni sindacali e all'organismo paritetico per l'innovazione di cui all'articolo 6, CCNL 21/5/2018 del comparto delle funzioni locali;*



- 8) *di trasmettere il presente PTFP 2021/2023 alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "piano dei fabbisogni" presente in SICO, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;*
- 9) *di dare atto che Responsabile del Procedimento è la Dirigente della Direzione Risorse Umane Dott.ssa Tiziana Romani;*
- 10) *di dare atto che il presente provvedimento è rilevante ai fini della pubblicazione ai sensi del D. Lgs. n. 33 del 14/03/13.*

Ritenuto di condividere il documento per le motivazioni riportate e pertanto di poter far propria la proposta presentata;

Visti i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi su tale proposta dai Dirigenti Responsabili interessati, resi ai sensi art. 49 comma 1 D. Lgs. 267/2000, nonché la dichiarazione, riportati nei fogli che si allegano;

Acquisite le dichiarazioni in ordine alla pubblicazione su "Amministrazione trasparente" e Albo pretorio on-line, qui allegate;

Con voti unanimi;

DELIBERA

- 1) di approvare le modifiche ed integrazioni apportate al vigente piano triennale dei fabbisogni di personale – PTFP 2021/2023, riportate nell'Allegato A, redatto quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, che sostituisce il testo allegato alla deliberazione di Giunta comunale n. 36/2021;
- 2) di dare atto che la spesa della presente programmazione (macroaggregati 01 e 03) di euro 29.294.597 è nettamente inferiore alla spesa potenziale massima di euro 32.549.193,01, determinata in relazione al rendiconto 2020 quale limite della capacità assunzionale ai sensi dell'articolo 33, decreto legge n. 34/2019;
- 3) di dare atto che il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale anni 2021/2023 costituisce aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2021/2023;
- 4) di dare atto che, ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001, con Verbale n. 33, acquisito a protocollo generale dell'Ente n. 103587, il Collegio dei Revisori dei Conti, preso atto dei parametri finanziari riferiti al Rendiconto 2020, esprime il proprio parere favorevole sulla presente proposta di deliberazione, asseverandone il rispetto



pluriennale dell'equilibrio di bilancio, ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del decreto legge n. 34/2019;

- 5) di precisare che, fino all'entrata in vigore del presente Piano triennale 2021/2023, è confermato il Piano triennale 2021/2023 di cui alla Deliberazione di Giunta n. 36 del 4/02/2021 e sono confermate tutte le procedure in corso di perfezionamento avviate in attuazione al previgente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 che, fino all'entrata in vigore del presente, mantiene la sua efficacia;
- 6) di dare atto che eventuali modifiche che si rendessero necessarie in corso d'anno a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, saranno approvate dalla Giunta comunale dando atto che costituiranno ulteriore aggiornamento al DUP 2021/2023;
- 7) di dare informazione del contenuto del presente atto alla RSU, alle organizzazioni sindacali e all'organismo paritetico per l'innovazione di cui all'articolo 6, CCNL 21/5/2018 del comparto delle funzioni locali;
- 8) di trasmettere il presente PTFP 2021/2023 alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "piano dei fabbisogni" presente in SICO, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- 9) di dare atto che Responsabile del Procedimento è la Dirigente della Direzione Risorse Umane Dott.ssa Tiziana Romani;
- 10) di dare atto che il presente provvedimento è rilevante ai fini della pubblicazione ai sensi del D. Lgs. n. 33 del 14/03/13.

Il presente atto è dichiarato immediatamente eseguibile ad unanimità di voti, ai sensi dell'art. 134, comma 4, D. Lgs. n. 267 del 18.8.2000 e successive modifiche ed integrazioni, al fine di dare tempestiva attuazione a quanto previsto.

* * * * *

ALLEGATI

- Piano Triennale fabbisogni personale anni 2021/2023 – Modifiche ed integrazioni;
- Pareri art. 49 – D. Lgs. n. 267/2000;
- Dichiarazione in merito all'assenza di conflitto di interessi e cause di incompatibilità;
- Dichiarazioni Pubblicazione on line su "Amministrazione Trasparente" e "Albo Pretorio";
(tutto in file pdf.p7m)

Il presente atto viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente

MANCINELLI VALERIA

Il Segretario Generale

MONTACCINI GIOVANNI



Comune di Ancona

Piano triennale dei fabbisogni di personale triennio 2021/2023

Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 36 del 4/2/2021, allegato al Documento Unico di Programmazione 2021-2023.

Indice

- 1) Premesse
- 2) Riferimenti normativi
- 3) Facoltà assunzionali
- 3.1) Capacità assunzionale dell'ente
- 4) Adempimenti
- 5) Organizzazione dell'Ente
- 6) Competenze e profili professionali
- 7) Consistenza e articolazione dell'organico
- 8) Rilevazione dei fabbisogni di personale anni 2021/2023
- 8.1) Aggiornamento rilevazione dei fabbisogni di personale anni 2021/2023
- 9) Art. 20, commi 1 e 2 del D.L. 75/2017 – Stabilizzazione
- 10) Determinazione del fabbisogno di personale
- 11) Esigenze di personale a carattere temporaneo e/o straordinario
- 12) Compatibilità finanziaria
- 13) Norme finali

1. Premesse

L'Amministrazione Comunale intende proseguire nel processo di potenziamento e riqualificazione dell'organico dell'Ente, dotandosi di risorse numericamente adeguate e professionalmente qualificate, funzionali a gestire processi lavorativi innovativi e flessibili, tesi al miglioramento continuo dei servizi offerti. La qualità dell'azione amministrativa è ricercata attraverso un'attenta programmazione dei fabbisogni di personale che sappia coniugare le esigenze di acquisizione di nuove competenze, ricambio generazionale, trasmissione dei saperi, codificazione e riuso della conoscenza con il raggiungimento degli obiettivi strategici per l'Amministrazione anche attraverso il potenziamento dell'organico comunale e specifici progetti formativi e di riorganizzazione dei processi e delle attività.

Le modifiche e integrazioni apportate al presente Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023 si sviluppa nell'ambito di un programma di consolidamento e potenziamento dell'organico.

A tal fine si richiama il Piano triennale dei fabbisogni di personale triennio 2021/2023 adottato con Deliberazione di Giunta n. 36 del 4/02/2021.

2. Riferimenti normativi

L'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, al comma 1 stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482.

A norma dell'articolo 91 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 – TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione

triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

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

L'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come modificato con decreto legislativo 19 maggio 2017, n. 75, disciplina la pianificazione del personale stabilendo che, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale;

Il decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione della pubblica amministrazione, ai sensi dell'articolo 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale. L'obiettivo è portare le amministrazioni a dotarsi di una nuova metodologia di definizione del proprio fabbisogno di personale in correlazione con i risultati da raggiungere in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi. Presupposto di efficacia di tale processo è un'attenta analisi degli input della produzione, fondata su metodologie di standardizzazione dei bisogni, quantitativi e qualitativi, valutando opportunamente le professionalità presenti e quelle mancanti e contemplando, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale.

La centralità del piano triennale dei fabbisogni di personale PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, si evidenzia anche nel superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, introdotto dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 175. La nuova visione di superamento di dotazione organica si sostanzia nel passaggio da uno strumento cristallizzato di determinazione degli organici ad un paradigma flessibile e finalizzato a individuare le reali esigenze e si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima, fermo restando che negli enti territoriali sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.

L'art. 33, comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, ha completamente innovato il sistema di calcolo della capacità assunzionale degli Enti ed in particolare, da un'analisi della disposizione normativa emerge che:

- è stata introdotta una modifica significativa del sistema di calcolo dalla capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento delle tradizionali regole del turn over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

- a decorrere dal 20/04/2020, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un 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 dei crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nel rispetto di una percentuale massima di incremento della spesa di personale;
- i valori soglia e le percentuali massime di incremento sono stati definiti dal Decreto ministeriale 17/03/2020, previa intesa in Conferenza Stato-Città ed autonomie locali;
- si tratta nelle intenzioni del legislatore di una misura che ha il dichiarato obiettivo di semplificare il sistema delle regole che governano la quantificazione delle facoltà assunzionali dei Comuni e di consentire un rinnovamento e rafforzamento degli organici, compatibile con i parametri di sostenibilità finanziaria di ciascuna amministrazione.

Le disposizioni contenute nei commi 8 e 9 dell'art. 3 della L.56/2019 (c.d. Decreto Concretezza) hanno innovato profondamente la disciplina della mobilità di cui agli artt. 34 bis e 30, comma 2 bis del D.Lgs. 165/2001, sia con riferimento alla diminuzione del tempo da 60 giorni a 45 giorni per gli adempimenti di cui al citato art. 34 bis, sia, soprattutto, con riferimento alla possibilità per gli Enti di non espletare, per il triennio 2019/2021, la mobilità volontaria prima dell'indizione del concorso pubblico.

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

Ai sensi dell'art. 20, commi 1 e 2 del D.L. 75/2017, le Amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, fino al 31 dicembre 2021, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale in possesso dei requisiti previsti dalla norma stessa.

Ai sensi dell'art. 22 del medesimo D.L. 75/2017, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui art. 52 del D. Lgs. 165/2001.

Ai sensi dell'art. 57 comma 3-septies del DL. 104/2020, introdotto con legge di conversione n. 126/2020, *"a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non*

rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”.

3. Facoltà assunzionali

L'articolo 34, comma 2, decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, innova la disciplina in materia di facoltà assunzionali consentendo agli enti locali assunzioni di personale a tempo indeterminato *“sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.”*, a decorrere dalla data individuata dal previsto decreto ministeriale, in corso di emanazione.

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

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

In applicazione alle predette disposizioni normative il Comune di Ancona, compatibilmente alla propria disponibilità finanziaria e fermo restando i vincoli relativi alla spesa per il personale di cui ai citati commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006, anche sulla base delle cessazioni intervenute e programmate, fatte salve le ulteriori cessazioni che potranno intervenire, e tenuto conto delle assunzioni effettuate in applicazione del vigente piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2020/2022, quantifica la capacità assunzionale riferita al triennio 2021/2023.

3.1 Capacità assunzionale dell'ente

Ai sensi dell'art. 4 del D.M. 17/03/2020, il valore soglia applicabile all'Ente è pari al 27,60%.

La programmazione adottata con la Deliberazione di Giunta n. 36/2021 è stata elaborata con riferimento ai dati del rendiconto 2019, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 80 del 27/08/2020.

Con riferimento al rendiconto 2020, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 72 del 21/6/2021, l'Ente si colloca al di sotto del valore soglia per fascia demografica dato dal rapporto della spesa di personale rispetto alle entrate correnti, di cui all'art. 4 del DM. 17/03/2020, in attuazione dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, calcolato secondo le definizioni dell'art. 2 del predetto DM. 17/03/2020, con un rapporto della spesa di personale rispetto alle entrate correnti pari al 22,2116%, a cui corrisponde una spesa potenziale massima pari a € 32.549.193,01, come da seguente prospetto contabile:

	Accertato 2018	Accertato 2019	Accertato 2020
Entrate titolo 1	75.924.181,82	75.634.000,36	74.720.282,25
Entrate titolo 2	20.481.409,04	20.060.682,11	34.108.997,52
Entrate titolo 3	24.561.796,84	24.955.721,53	20.281.315,58
Totale entrate correnti	120.967.387,70	120.650.404,00	129.110.595,35
Media accertamenti entrate correnti 2018/2020 (A)	123.576.129,02		
Accantonamento definitivo FCDE bilancio di previsione 2020 (B)	5.644.270,30		
Entrate correnti nette (C = A - B)	117.931.858,72		
	Impegni di competenza 2020		
U.1.01.00.00.000	26.124.972,27		
U1.03.02.12.001	0,00		
U1.03.02.12.002	0,00		
U1.03.02.12.003	0,00		
U1.03.02.12.999	69.620,62		
Spesa di personale 2020 (D)	26.194.592,89		
Rapporto % (E = D / C)	22,2116%		
Spesa massima potenziale 2020 (27,60%) (F)	32.549.193,01		
Margine di spesa (F - E)	6.354.600,12		

Pertanto si applica all'Ente la disciplina di cui all'art. 4, comma 2 del D.M. 17/03/2020 secondo la quale "A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non

superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

Ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.M. 17/03/2020, fino al 31/12/2024, i comuni al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato da una successiva tabella (12% per il 2021, 14% per il 2022, 15% per il 2023 e 16% per il 2024), 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 e del valore soglia.

Il successivo comma 2 dispone che per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali appena descritti, fermo restando il limite del valore soglia, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Con riferimento ai resti delle facoltà assunzionali, si conferma la ricostruzione effettuata con Deliberazione di Giunta n. 627 del 23/12/2019.

L'art. 7 del D.M. 17/03/2020 dispone che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto sopra esposto non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557 quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

4. Adempimenti

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

- con deliberazione di Giunta comunale n. 268 del 28/07/2020 e ss.mm.ii, la Giunta comunale ha da ultimo adottato lo Schema generale di organizzazione, nel quale sono delineate funzioni e attività delle singole strutture organizzative dell'Ente;

con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 24 del 4/03/2021 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2021/2023 e relativi allegati;

- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 166 del 5/05/2021 è stato approvato il PEG per gli anni 2021/2023, nel quale sono unificati organicamente il Piano Dettagliato degli Obiettivi ed il Piano delle Performance;

- con deliberazione n. 101 del 30.03.2021 la Giunta comunale ha approvato il piano triennale di prevenzione della corruzione 2021-2023;

- con deliberazione n. 465 del 11/12/2020, la Giunta comunale, sulla base delle risultanze della ricognizione di cui all'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ha attestato che per l'anno 2021 la struttura dell'Ente non presenta situazioni di soprannumero o eccedenze di personale e, conseguentemente, non trovano applicazione i vincoli posti dall'articolo 33 dello stesso decreto legislativo;

- ad assolvimento dell'obbligo di garantire la copertura della quota di riserva prevista dalla legge n. 68/1999, si è proceduto con assunzioni mediante l'individuazione posti riservati a tal fine nei concorsi, scorrimento di graduatorie, avviamento dal centro per l'impiego e qualora risultino ulteriori posti in quota d'obbligo, si provvederà mediante l'utilizzo delle graduatorie disponibili, anche con riferimento ai concorsi in corso di svolgimento, come previsto dalla Direttiva n. 1/2019 del Ministro per la pubblica amministrazione del 24/06/2019;

- con deliberazione n. 130 del 13/04/2021 la Giunta comunale, ai sensi dell'articolo 48, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, ha approvato l'aggiornamento per l'anno 2021 del Piano triennale delle azioni positive triennio 2020/2022;

- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 72 del 21/6/2021 è stato approvato il rendiconto di gestione per l'anno 2020.

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

- l'Ente si trova in situazione di equilibrio finanziario così come declinato dall'art. 1, commi 819 e ss. della L. 145/2018;
- contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 (art. 1 comma 557quater L.296/06) risultante dai documenti di programmazione economico finanziaria adottati dall'Ente;
- rispetto dei vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del DL 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, che obbligano a non superare la spesa dell'anno 2009;
- attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- trasmissione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato alla Banca dati pubbliche amministrazioni (Bdap) entro trenta giorni dalla loro approvazione (DL 113/2016, art. 9).

5. Organizzazione dell'Ente

L'Amministrazione ha attuato nel 2020 un nuovo modello organizzativo, caratterizzato da direzioni ampie e coordinate, funzionali alla realizzazione dei programmi e al perseguimento degli obiettivi dell'ente in una logica di ottimizzazione delle risorse impiegate;

Il vigente modello organizzativo, adottato da ultimo con deliberazione di Giunta comunale n. 268 del 28/07/2020 e ss.mm.ii. si avvale di una struttura organizzativa che si articola in Direzioni ed Uffici di Staff, che possono essere posti alle dipendenze del Sindaco, del Direttore Generale (cui tutte le Direzioni e Uffici dipendono strutturalmente) e del Segretario Generale.

Il Corpo di Polizia Locale è una Direzione in Staff al Sindaco.

L'Ufficio Affari Istituzionali è posto alle dirette dipendenze del Segretario Generale.

L'Ufficio Pianificazione, Controllo strategico e Controllo di gestione, Organizzazione, Valutazione e l'Ufficio Comunicazione istituzionale, Stampa sono posti alle dirette dipendenze del Direttore Generale.

Sono istituite le seguenti Direzioni:

- 1) DIREZIONE GABINETTO DEL SINDACO, TURISMO, EVENTI, PARTECIPAZIONE DEMOCRATICA
- 2) DIREZIONE RISORSE UMANE
- 3) DIREZIONE SERVIZI DEMOGRAFICI ED ELETTORALI
- 4) DIREZIONE AVVOCATURA
- 5) DIREZIONE GARE E APPALTI
- 6) DIREZIONE FINANZE
- 7) DIREZIONE LAVORI PUBBLICI, SPORT
- 8) DIREZIONE URBANISTICA, EDILIZIA PUBBLICA, PORTO, MOBILITA'
- 9) DIREZIONE S.U.I., EDILIZIA PRIVATA, COMMERCIO, PATRIMONIO
- 10) DIREZIONE AMBIENTE, VERDE PUBBLICO
- 11) DIREZIONE POLITICHE SOCIALI
- 12) DIREZIONE CULTURA, POLITICHE SCOLASTICHE ED EDUCATIVE
- 13) DIREZIONE INFORMATICA
- 14) DIREZIONE MANUTENZIONI

6. Competenze e profili professionali

L'Ente sta promuovendo un percorso di razionalizzazione dei profili professionali presenti nella propria dotazione organica nell'ottica dell'adozione di un sistema di classificazione professionale del personale idoneo a identificare e valorizzare le competenze professionali in una logica di flessibilità funzionale alle molteplici esigenze dei servizi. I profili dovranno distinguere il contenuto professionale delle attribuzioni proprie della categoria mediante un'accezione polivalente di funzioni, finalizzata a sostenere i processi di cambiamento organizzativo, incentivare comportamenti innovativi e sviluppare modelli maggiormente idonei a valorizzare le competenze professionali assicurando una migliore gestione dei processi lavorativi.

In linea con quanto sopra espresso, l'Ente sta seguendo l'iter formale di definizione dei profili professionali coerenti con l'ordinamento previsto dal CCNL, con la forma partecipativa del confronto con le OO.SS., che saranno collocati nelle corrispondenti categorie in conformità alle disposizioni contrattuali in materia di declaratoria professionale, di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto enti locali, 31/3/1999.

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

FAMIGLIA/AREA	CCNL	PROFILO PROFESSIONALE	RUOLO/MANSIONE
Area amministrativo-contabile	D	funzionario amministrativo	specialista amministrativo
			specialista giuridico
			specialista in politiche comunitarie
			specialista servizi demografici
			specialista in risorse umane
		funzionario contabile	specialista finanziario
			specialista in statistica
			specialista tributario

		avvocato					
	C	istruttore amministrativo	esperto amministrativo esperto in politiche comunitarie esperto demografici				
		istruttore contabile	esperto contabile ragioniere				
	BG3	collaboratore amministrativo	collaboratore amministrativo messo addetto front office				
			B	esecutore amministrativo			
	A	operatore amministrativo					
Area innovazione e informazione	D	funzionario dei sistemi informativi	specialista informatico, specialista sistemista specialista analista				
		giornalista					
		funzionario della comunicazione	specialista in comunicazione specialista stampa social media manager				
		C	istruttore informatico	informatico programmatore grafico web manutentore hardware sistemista			
		istruttore della comunicazione	esperto nella comunicazione guida turistica				
	BG3	collaboratore sistemi informativi					
	B	esecutore innovazione e informazione	addetto gabinetto del sindaco centralinista usciera				
	Area tecnica	D	funzionario tecnico	specialista tecnico ingegnere architetto agronomo geologo specialista ambientale			
				C	istruttore tecnico	istruttore tecnico geometra perito agrario perito meccanico perito elettrotecnico coordinatore tecnico disegnatore	
						BG3	collaboratore tecnico

			assistente lavori
			collaboratore economato
			giardiniere
			falegname
			fabbro
			autista
			autista scuolabus
			idraulico
			elettricista
			fonico
			muratore
			meccanico
			collaboratore impianti campi sportivi
			collaboratore segnaletica stradale
			collaboratore strade
collaboratore bagnino			
tecnico toponomastica			
B	esecutore tecnico	esecutore tecnico	
		addetto manutenzione	
		esecutore economato	
		assistente lavori	
		esecutore falegname	
		esecutore giardini	
		esecutore impianti campi sportivi	
		esecutore magazzino	
		esecutore segnaletica stradale	
esecutore strade			
A	operatore tecnico	operaio tecnico	
		custode	
		operatore addetto manutenzione	
		operatore giardini	
Area Vigilanza	D	funzionario di vigilanza	
	C	istruttore di vigilanza	istruttore di vigilanza agente di polizia locale
Area Servizi culturali e socio-educativi	D	funzionario servizi sociali	assistente sociale
			educatore professionale
			mediatore linguistico
	funzionario dei servizi educativi	pedagogista	
		dietista	
		nutrizionista	
funzionario dei servizi	coordinatore nidi		
funzionario dei servizi	bibliotecario		

		culturali	coordinatore museale
			archivista
	C	istruttore servizi socio-educativi	cuoco grandi cucine
			istruttore educatore professionale
			esperto culturale
		educatore asilo nido	
	BG3	collaboratore servizi socio-educativi	cuoco
			collaboratore biblioteca
			collaboratore audiovisivi
			collaboratore teatro
	B	esecutore servizi socio-educativi	addetto servizi cucina e mensa
			aiuto cuoco
			esecutore biblioteca
			collaboratore pinacoteca
A	operatore servizi socio-educativi	operatore	
		operatore servizi cucina e mensa	

L'Ente intende proseguire il percorso di co-progettazione della mappatura delle competenze e dei processi finalizzata anche alla revisione del sistema di classificazione del personale e dei profili professionali.

7. Consistenza e articolazione dell'organico

Nel seguente quadro si riporta la consistenza dell'organico in termini di unità di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla data 31/12/2020. Il quadro rappresenta la distribuzione delle professionalità all'interno di aggregazione di Direzioni/Uffici dell'Ente con l'indicazione della spesa lorda calcolata nella posizione di accesso iniziale, comprensiva di oneri a carico dell'amministrazione, e dell'incidenza della spesa delle diverse professionalità all'interno della struttura stessa nonché dell'incidenza della spesa di ciascuna struttura sulla spesa complessiva:

STAFF <i>Gabinetto; Direzione generale; Stampa-Urp; Decentramento; Turismo</i>	unità di personale a tempo indeterminato	spesa lorda (costo base + oneri)	Incidenza categoria su totale Servizi	Incidenza Servizio sul totale della spesa
DIRIGENTI + DG	2,00	247.526,85	21,34%	
CATEGORIA D3	6,72	242.017,19	20,87%	
CATEGORIA D1	3,00	93.831,64	8,09%	
CATEGORIA C	11,50	331.520,88	28,59%	
CATEGORIA B3	1,75	47.464,93	4,09%	
CATEGORIA B1	7,67	197.316,56	17,01%	
STAFF Totale	32,64	1.159.678,05	100,00%	5,48%

POLIZIA LOCALE	unità di personale a tempo indeterminato	spesa lorda (costo base + oneri)	Incidenza categoria su totale Servizi	Incidenza Servizio sul totale della spesa
DIRIGENTI	1,00	56.294,80	1,86%	
CATEGORIA D3	1,00	36.002,56	1,19%	
CATEGORIA D1	15,00	469.158,19	15,46%	
CATEGORIA C	83,00	2.392.715,94	78,86%	
CATEGORIA B3	2,00	54.245,63	1,79%	
CATEGORIA B1	1,00	25.736,94	0,85%	
Polizia Locale Totale	103,00	3.034.154,07	100,00%	14,35%
AFFARI GENERALI <i>Istituzionali; Avvocatura; Demografici; Finanziario; Personale; Gare; Informatica</i>	unità di personale a tempo indeterminato	spesa lorda (costo base + oneri)	Incidenza categoria su totale Servizi	Incidenza Servizio sul totale della spesa
DIRIGENTI + SEG	5,00	361.383,76	7,49%	
CATEGORIA D3	13,83	498.035,38	10,33%	
CATEGORIA D1	23,56	736.752,12	15,28%	
CATEGORIA C	51,67	1.489.441,65	30,88%	
CATEGORIA B3	17,00	461.087,87	9,56%	
CATEGORIA B1	37,17	956.556,36	19,83%	
CATEGORIA A	13,00	319.664,79	6,63%	
Affari generali Totale	161,22	4.822.921,93	100,00%	22,81%
AREA TECNICA <i>Lavori pubblici -sport; Manutenzione-viabilità; Urbanistica; Edilizia privata-SUI; Attività economiche; Ambiente</i>	unità di personale a tempo indeterminato	spesa lorda (costo base + oneri)	Incidenza categoria su totale Servizi	Incidenza Servizio sul totale della spesa
DIRIGENTI	3,00	168.884,39	2,81%	
CATEGORIA D3	16,64	599.042,56	9,96%	
CATEGORIA D1	43,00	1.344.920,15	22,35%	
CATEGORIA C	63,89	1.841.782,69	30,61%	
CATEGORIA B3	24,00	650.947,58	10,82%	
CATEGORIA B1	38,83	999.451,26	16,61%	
CATEGORIA A	16,75	411.875,78	6,85%	
Area tecnica totale	206,11	6.016.904,42	100,00%	28,46%
AREA SOCIO EDUCATIVA CULTURALE <i>Politiche sociali; Politiche educative; Cultura</i>	unità di personale a tempo indeterminato	spesa lorda (costo base + oneri)	Incidenza categoria su totale Servizi	Incidenza Servizio sul totale della spesa
DIRIGENTE	1,00	56.294,80	1,1%	
CATEGORIA D3	6,83	246.017,48	4,6%	
CATEGORIA D1	57,47	1.797.570,92	33,6%	
CATEGORIA C	59,93	1.727.672,24	32,3%	
CATEGORIA B3	29,33	795.602,60	14,9%	
CATEGORIA B1	19,58	504.015,12	9,4%	
CATEGORIA A	8,83	217.208,12	4,1%	
Area socio educativa culturale Totale	182,99	5.344.381,29	100,0%	25,3%

PROGRAMMA ASSUNZIONI 2020 <i>personale ancora non assegnato</i>	unità di personale a tempo indeterminato	spesa lorda (costo base + oneri)	Incidenza categoria su totale Servizi	Incidenza Servizio sul totale della spesa
CATEGORIA D1	18,00	562.989,83	73,61%	
CATEGORIA C	7,00	201.795,32	26,39%	
Programma 2020 Totale	25,00	764.785,15	100,00%	3,62%
TOTALE COMUNE ANCONA	710,96	21.142.824,91		100,00%

8. Rilevazione dei fabbisogni di personale anni 2021/2023

Le linee di indirizzo alla predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, adottate con decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione della pubblica amministrazione, traducono il concetto di fabbisogno di personale come il processo che implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo – riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire.
- qualitativo – riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Coerentemente alla suddetta impostazione concettuale i dirigenti responsabili dei servizi, in relazione alla pianificazione triennale delle attività e della performance cui sono preposti per la realizzazione dei programmi e obiettivi loro assegnati, tenuto conto degli organici in dotazione e delle cessazioni programmate nel triennio di riferimento, hanno rilevato all'interno dei propri servizi i fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023.

Come precisato in precedenti atti deliberativi, l'Ente ha individuato quale priorità la copertura di posti vacanti di qualifica dirigenziale, in considerazione della necessità di garantire la piena efficienza ed operatività della macchina comunale, nonché per la realizzazione di una serie di progetti ed interventi strategici per la città di Ancona, anche con riferimento alle nuove linee di intervento e sviluppo che sono alla base del processo di riorganizzazione della macrostruttura, confermando pertanto nella presente programmazione il reclutamento di n. 4 Dirigenti già deliberati nei precedenti piani triennali;

Vengono confermate altresì:

- la volontà strategica di proseguire nell'incremento di unità lavorative di cat. D, sia con profilo amministrativo, sia tecnico, al fine di garantire una maggiore governance dei procedimenti, in considerazione della sempre maggiore complessità del tessuto tecnico normativo che investe tutti i settori dell'Amministrazione, rispondendo alle maggiori criticità rappresentate da tutte le Direzioni;

- la scelta di incrementare, sempre in una logica di supporto trasversale a tutte le Direzioni dell'Ente, la presenza in servizio di istruttori amministrativi, anche al fine di coadiuvare il personale tecnico, comunque da potenziare;

- la necessità di garantire l'attività di presidio del territorio confermando, con riguardo all'area della vigilanza, il reclutamento delle figure di cat. D, già previsto nella programmazione per l'anno 2020 e non interamente completato a seguito di esaurimento della graduatoria, nonché prevedendo nuovamente il reclutamento di Agenti di P.L., per garantire adeguatamente il turn over di personale appartenente a tale profilo;

- la volontà di completare l'attuazione della programmazione relativa all'anno 2020, come da ultimo modificata con Deliberazione di Giunta n. 498 del 23/12/2020.

Viene inoltre rilevata la necessità di inserire unità lavorative appartenenti all'area servizi culturali e socio-educativi, nonché di cat. B3, sia con profilo tecnico che amministrativo.

Va precisato che le varie esigenze manifestate dai Dirigenti, comprese quelle sopra richiamate, possono essere solo in parte soddisfatte mediante la capacità assunzionale dell'anno in corso e che, di conseguenza, al fine della predisposizione del presente provvedimento, è stata necessaria un'attenta valutazione delle stesse, anche attraverso appositi incontri con i Dirigenti vista la manifestata impossibilità di integrale accoglimento delle richieste avanzate.

Pertanto si prevede sin d'ora che, qualora nel corso del 2021 dovesse generarsi ulteriore capacità assunzionale in relazione all'attività di monitoraggio della sostenibilità finanziaria e dell'eventuale incremento di cessazioni rispetto a quelle di cui si è tenuto conto nella presente programmazione, potrà essere disposto un adeguamento del presente provvedimento, al fine di dare risposta alle maggiori esigenze assunzionali già manifestate dai Dirigenti.

8.1. Aggiornamento della rilevazione dei fabbisogni di personale anni 2021/2023

A seguito di apposita ricognizione effettuata dalla Direzione Risorse Umane, si rende necessario provvedere ad un adeguamento della programmazione già adottata con la Deliberazione n. 36/2021 sopra citata, proseguendo comunque nell'attuazione di quanto ivi previsto.

È emersa soprattutto la necessità di garantire adeguato ricambio al personale fuoriuscito dall'Ente in misura maggiore rispetto alla precedente programmazione a seguito di pensionamenti o dimissioni, che hanno comportato un aumento del margine finanziario disponibile per procedere sin nel 2021 ad assunzioni di nuovo personale, ove possibile, attraverso lo scorrimento delle graduatorie vigenti presso l'Ente.

In particolare l'Amministrazione, viste le richieste espresse dai Dirigenti e i maggiori spazi finanziari determinatisi, intende procedere sin nel 2021 al reclutamento delle figure professionali di cui sia possibile la pronta immissione in ruolo, posticipando al 2022 il reclutamento di quelle figure per le quali le procedure non siano state ancora avviate, stante la tempistica necessaria al completamento delle stesse.

Va precisato che le varie esigenze manifestate dai Dirigenti possono essere solo in parte soddisfatte mediante la capacità assunzionale come rideterminata in corso d'anno e che, di conseguenza, vista l'impossibilità di integrale accoglimento delle richieste avanzate, al fine della predisposizione del presente provvedimento di adeguamento del piano per l'anno 2021, è stata necessaria un'attenta attività di valutazione e temperamento delle esigenze.

Pertanto si prevede sin d'ora che, qualora nel corso del 2021 dovesse generarsi ulteriore capacità assunzionale in relazione all'attività di monitoraggio della sostenibilità finanziaria e dell'eventuale incremento di cessazioni rispetto a quelle di cui si è tenuto conto nel presente provvedimento, potrà essere disposto un ulteriore adeguamento dello stesso, al fine di dare risposta alle maggiori esigenze assunzionali già manifestate dai Dirigenti.

9. Art. 20, commi 1 e 2 del D.L. 75/2017 – Stabilizzazione

Ai sensi dell'art. 20, commi 1 e 2 del D.L. 75/2017, le Amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, fino al 31 dicembre 2021, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale in possesso dei requisiti previsti dalla norma stessa.

Come già disposto con le Deliberazioni di Giunta n. 539/2018, n. 627/2019 e da ultimo con Deliberazione di Giunta n. 498/2020, l'Ente ha esercitato la facoltà prevista dall'art. 20, comma 2 del D.L. 75/2017, per n. 1 Funzionario Amministrativo Cat. D/1.

Con riferimento ai soggetti aventi i requisiti di cui all'art. 20, comma 1 del D.L. 75/2017, l'Amministrazione, con la medesima Deliberazione di Giunta n. 498/2020, ha esercitato già nell'anno 2020, tale facoltà, in coerenza con la rilevazione dei fabbisogni effettuata e riferita in particolare a n. 3 Assistenti sociali cat. D/1 e n. 1 Educatore asilo nido Cat. C/1.

Qualora dall'attuazione della disciplina richiamata dovessero in futuro emergere un numero di soggetti aventi i requisiti di cui all'art. 20, comma 1 del D.L. 75/2017, superiore al numero di posti sui quali l'Amministrazione intende esercitare la facoltà di stabilizzazione, l'Ente determina sin d'ora di utilizzare i seguenti criteri di individuazione dei soggetti da assumere a tempo indeterminato:

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

10. Determinazione del fabbisogno di personale

Si richiama il piano triennale dei fabbisogni di personale – PTFP 2021/2023, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 36 del 4/02/2021, con il quale si è provveduto alla programmazione assunzionale del triennio in corso.

A fronte del percorso effettuato la nuova pianificazione dei fabbisogni si sviluppa nell'ambito di un programma di consolidamento e potenziamento degli organici, sintetizzato nel quadro sottostante, relativo al programma 2021/2023, come modificato e integrato con il presente provvedimento:

PROFILI PROFESSIONALI	ANNO 2021 GC 36/2021	ANNO 2021		ANNO 2022		ANNO 2023	
	n.	n.	spesa	n.	spesa	n.	spesa
Area Dirigenza							
Dirigente	4	1	58.339,32	4	233.357,28	0	0,00
Area amministrativo-contabile							
Funzionario amministrativo D1	5	9	281.494,92		0,00	3	93.831,64
Funzionario contabile D1		2	62.554,43		0,00	2	62.554,43
Istruttore amministrativo-contabile C1	5	9	259.451,13		0,00	5	144.139,51
Collaboratore amministrativo B3	3	10	271.228,16		0,00	8	216.982,53
Area innovazione e informazione							
Funzionario innovazione e informazione D1	1		0,00		0,00	1	31.277,21
Istruttore innovazione e informazione C1		1	28.827,90		0,00	1	28.827,90
Collaboratore innovazione e informazione B3			0,00		0,00		0,00
Area tecnica							
Funzionario tecnico D1	2	9	281.494,92		0,00	4	125.108,85
Istruttore tecnico C1	6	12	345.934,84		0,00	6	172.967,42
collaboratore tecnico B3	3	6	162.736,90		0,00	5	135.614,08
escutore tecnico B1		2	51.473,88		0,00	1	25.736,94
operatore tecnico A1			0,00		0,00		0,00
Area Vigilanza							
Funzionario vigilanza D1	2		0,00	2	65.398,18		0,00
Agente di P.L. C1	1	5	151.248,89		0,00	5	151.248,89
Area servizi culturali e socio-educativi							
Funzionario servizi culturali e socio-educativi D1	3	3	93.831,64		0,00	1	31.277,21
Istruttore servizi culturali e socio-educativi C1			0,00		0,00		0,00
Educatore asilo nido C1	1	1	30.652,44		0,00		0,00
Collaboratore servizi culturali e socio-educativi CAT B3			0,00		0,00		0,00
Esecutore servizi culturali e socio-educativi CAT B1			0,00		0,00		0,00
Operatore servizi culturali e socio-educativi CAT A			0,00		0,00		0,00
TOTALE	36	70	2.079.269	6	298.755	42	1.219.567

PROFILI PROFESSIONALI	ANNO 2021	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023
-----------------------	-----------	-----------	-----------	-----------

	GC 36/2021						
	n.	n.	spesa	n.	spesa	n.	spesa
Funzionario amministrativo/tecnico cat. D1 - interno (30%)	3	5	12.246,55	3	7.347,93	3	7.347,93
Progressioni fra aree sulla base delle quote maturate nel triennio 2018/2020							
passaggio A-B	1	3	3.442,03				
passaggio B-C	14	14	23.871,22				
passaggio C-D	12	12	29.391,72				
TOTALE	30	34	68.952	0	7.348	0	7.348
TOTALE COMPLESSIVO	66	104	2.148.221	6	306.103	42	1.226.915

E' confermata la riserva dei posti al personale interno, nella misura non superiore al cinquanta per cento di quelli messi a concorso.

L'Amministrazione conferma altresì la volontà - già espressa con le precedenti Deliberazioni di Giunta n. 716/2017, n. 539/2018 e n. 627/2019 - di esercitare la facoltà di cui all'art. 22, comma 15 del D.Lgs. 75/2017, procedendo, a seguito dello svolgimento delle procedure concorsuali bandite nel 2020 e sulla base delle assunzioni dall'esterno effettivamente realizzate, all'attivazione delle procedure finalizzate a valorizzare le professionalità interne, con riferimento alle quote maturate nel periodo 2018/2022, nei limiti della disponibilità di bilancio e della complessiva percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, ai sensi dell' art. 52 del D. Lgs. 165/2001, nei concorsi banditi.

Ai sensi delle nuove disposizioni normative sopra richiamate, la quota derivante da cessazioni di personale per mobilità non risulta più neutra ai fini delle facoltà assunzionali dell'Ente, bensì rappresenta risparmio utile che può essere considerato per la verifica della sostenibilità finanziaria del piano assunzionale, come disposto dal presente provvedimento. Potrà altresì determinare, qualora in corso d'anno si realizzassero ulteriori cessazioni per mobilità, risorse utili all'aggiornamento della presente programmazione.

Anche per il 2021, ai sensi dell'art. 3, commi 8 e 9, della L.56/2019 (c.d. Decreto Concretezza) l'Amministrazione potrà avvalersi della facoltà di non espletare la mobilità volontaria prima dell'indizione di un concorso pubblico.

Con riferimento alle assunzioni di cui al presente Piano, non ancora attuate, anche in considerazione della tempistica necessaria per l'espletamento delle varie procedure di reclutamento, si ipotizza una decorrenza media dal 1/9/2021.

Il dirigente del personale provvede alle assunzioni programmate mediante l'ordinario reclutamento di personale come disciplinato all'articolo 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e previo esperimento delle procedure di legge.

Le assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato sono effettuate tramite lo scorrimento delle proprie graduatorie concorsuali vigenti o, in assenza, mediante l'indizione di nuove procedure concorsuali o l'avvalimento di graduatorie messe a disposizione da altre pubbliche amministrazioni o mediante avviamento degli iscritti alle liste di collocamento ai sensi della normativa vigente.

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

11. Esigenze di personale a carattere temporaneo e/o straordinario

Nell'Ente risulta necessario provvedere ad assunzioni a tempo determinato, ai sensi dell'art. 36, c. 2 D.Lgs. 165/2001, per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, sia con riferimento ad eventuali progetti adottati dall'amministrazione, sia per esigenze sostitutive, sempre nel rispetto della normativa vigente.

In particolare per le esigenze connesse alla gestione delle pratiche connesse al c.d. bonus 110% di cui all'art. 1, commi 69 e 70 della L. 178/2020, il Dirigente della Direzione SUI, Edilizia Privata, Commercio, Patrimonio ha richiesto l'assunzione di personale a tempo determinato di n. 2 Funzionari Tecnici Cat. D/1, part time 30 ore sett.li e n. 2 Istruttori Tecnici Cat. C/1, part time 30 ore sett.li.

Per tali assunzioni l'Ente provvederà ad inoltrare l'apposita richiesta di rimborso di cui alla normativa sopra richiamata.

Il medesimo Dirigente ha altresì richiesto l'assunzione a tempo determinato di n. 1 Funzionario Tecnico Cat. D/1, full time da impiegare nel progetto di sistematizzazione dei piani attuativi ancora in corso di validità resi necessari per la nuova macro-organizzazione dell'Ente e per l'attuazione del programma di interventi denominato Agenda Urbana del Comune di Ancona, di cui alla Deliberazione di Consiglio Comunale n. 99 del 28/10/2015.

Vengono inoltre confermate le seguenti esigenze di personale a tempo determinato:

- di n. 2 Funzionari Tecnici Informatici Cat. D/1 da assegnare alla Direzione Informatica di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 398/2020;
- l'assunzione a tempo determinato di n. 1 Funzionario tecnico Cat. D1 part time 18 ore settimanali e n. 1 full time per le attività connesse alle verifiche di vulnerabilità sismica degli edifici scolastici di cui alla Determinazione Dirigenziale n. 1245 del 10/06/2019;
- l'assunzione a tempo determinato di n. 1 Istruttore Amministrativo a supporto dell'attività di implementazione del nuovo sistema informatico di gestione del personale e di digitalizzazione di alcuni dei processi lavorativi dell'ente di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 498 del 23/12/2020, della quale, in luogo di n. 2 unità per sei mesi, si prevede la proroga dell'assunzione già disposta per 3 mesi fino al 31/12/2021.

Emerge inoltre la necessità di provvedere alla sostituzione di una dipendente assente per maternità mediante assunzione a tempo determinato di n. 1 Funzionario Tecnico Cat. D/1.

Per il personale educativo dei nidi comunali, nonché il personale necessario a garantire il funzionamento dei servizi mensa, scuolabus e analoghi l'Amministrazione sta provvedendo all'espletamento di una procedura di gara per l'aggiudicazione del servizio di somministrazione lavoro.

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

L'Ente, nei limiti delle disponibilità finanziaria, può avvalersi altresì di personale di altra pubblica amministrazione mediante l'istituto dell'assegnazione temporanea in comando, per far fronte ad esigenze di carattere temporaneo o straordinarie per le quali risulta preferibile utilizzare personale già formato e conseguentemente immediatamente operativo.

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

Si dà atto che la previsione di spesa per il ricorso al lavoro flessibile per l'anno 2021, secondo quanto descritto nella tabella seguente, effettuata sulla scorta dei contratti in corso e delle esigenze sin qui prevedibili, potrà subire modificazioni quanto alle singole voci di spesa ed ai profili professionali, in relazione alla variazione delle necessità straordinarie, contingenti ed eccezionali che dovessero verificarsi in corso d'anno, fermo restando il tetto di spesa individuato ai sensi di legge.

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

Spesa personale a tempo determinato calcolata su base annua comprensiva dei contributi a carico dell'amministrazione e irap	CAT	unità/anno	spesa complessiva lorda ANNO 2021
personale in servizio con contratto a tempo determinato ex artt. 90 e 100, c.2, TUEL	D	3,5	171.231,00
lavoro somministrato	B/C		52.745,00
personale a tempo determinato - Cat D	D	7,00	218.940,49
personale a tempo determinato - Cat C	C	10,00	288.279,03
personale a tempo determinato - Cat B3	B3	2,00	54.245,63
personale a tempo determinato - Cat B1	B1	0	0
TOTALE SPESA ANNUA			785.441
<i>spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (conto annuale)</i>			<i>1.473.830,00</i>

12. Compatibilità finanziaria

Dato atto che la spesa del personale del bilancio di previsione finanziaria 2021/2023 rispetta i limiti di spesa di cui all'articolo unico, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006, come risulta dal seguente quadro:

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

Spesa del personale	Media 2011-2013 impegni	PREVISIONE 2021	PREVISIONE 2022	PREVISIONE 2023
macroaggregato 101 - redditi da lavoro dipendente		29.196.362	28.855.062	28.794.312
macroaggregato 102 – irap		1.546.610	1.542.200	1.542.200
macroaggregato 103 - acquisto di servizi		236.235	296.235	217.118
macroaggregato 109 - rimborsi per comandi	-	135.000	110.000	110.000
Totale spese di personale (A)	34.517.963	31.114.207	30.803.497	30.663.630
(-) Componenti escluse (B)	4.458.114	6.484.589	6.370.493	6.370.493
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (ex art. 1, comma 557, legge n. 296/2006) (A)-(B)	30.059.849	24.629.619	24.433.004	24.293.137

Si attesta la compatibilità finanziaria del presente piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023, come risultante dal seguente quadro delle relative voci di spesa del personale:

QUADRO DELLA SPESA DEL PERSONALE

1 - PEG 2021-2023 - SPESA DEL PERSONALE/ENTRATE CORRENTI - ART. 2, DM 17/3/2020

DESCRIZIONE	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023
macroaggregato 101	28.090.852,51	28.007.818,51	27.947.068,51
macroaggregato 101 - spesa finanziata	258.266,61		
macroaggregato 101 - FPV	847.243,00	847.243,00	847.243,00
macroaggregato 103 - lavoro somministrato	98.235,00	158.235,00	79.117,50
totale spesa del personale	29.294.597,12	29.013.296,51	28.873.429,01
entrate correnti: media degli accertamenti di competenza alle entrate relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità relativo all'ultimo esercizio del triennio considerato	123.576.129,02	123.576.129,02	123.576.129,02
% spesa personale/entrate correnti	23,71%	23,48%	23,36%

2 - SPESA PER IL PERSONALE IN SERVIZIO NEL TRIENNIO 2021/2023 (al netto aspettative non retribuite)

Dipendenti in servizio al 1/1	dip 2021	Spesa 2021	dip 2022	Spesa 2022	dip 2023	Spesa 2023
SG	1,00	137.355,44	1,00	137.355,44	1,00	137.355,44
DG	1,00	192.000,00	1,00	192.000,00	1,00	192.000,00
DIR	10,00	583.393,20	11,00	641.732,52	14,00	816.750,48
D3	45,00	1.620.115,10	42,00	1.512.107,43	38,00	1.368.097,20
D1	157,00	4.910.522,41	175,00	5.473.512,24	172,00	5.379.680,60

C	281,00	8.100.640,72	290,00	8.360.091,85	281,00	8.100.640,72
B3	74,00	2.007.088,38	86,00	2.332.562,18	83,00	2.251.193,73
B1	107,00	2.753.852,84	105,00	2.702.378,96	98,00	2.522.220,36
A	39,00	958.994,36	38,00	934.404,76	33,00	811.456,77
Totale complessivo	715,00	21.263.962,46	749,00	22.286.145,37	721,00	21.579.395,30

Assunzioni effettuate in corso d'anno	dip 2021	Spesa 2021	n. mesi effettivi 2021
DIR	1	29.169,66	6
D3		0,00	
D1	14	260.643,44	100
C	18	318.308,09	132,5
B3		0,00	
B1	1	17.157,96	8
A		0,00	
Totale complessivo	34,00	625.279,16	246,5

Cessazioni previste nel triennio	dip 2021	Spesa 2021	dip 2022	Spesa 2022	dip 2023	Spesa 2023
DIR		0,00	1,00	-58.339,32		0,00
D3	3,00	-108.007,67	4,00	-144.010,23	3,00	-108.007,67
D1	12,00	-375.326,55	5,00	-156.386,06	5,00	-156.386,06
C	27,00	-778.353,38	9,00	-259.451,13	4,00	-115.311,61
B3	4,00	-108.491,26	3,00	-81.368,45	3,00	-81.368,45
B1	4,00	-102.947,77	7,00	-180.158,60	8,00	-205.895,54
A	1,00	-24.589,60	5,00	-122.947,99	1,00	-24.589,60
Totale complessivo	51,00	-1.497.716,24	34,00	-1.002.661,78	24,00	-691.558,94
cessazioni con decorrenza media 1/7		-499.238,75		-501.330,89		-345.779,47

Programma assunzioni	dip 2021	Spesa 2021	dip 2022	Spesa 2022	dip 2023	Spesa 2023
DIR		0,00	4,00	233.357,28		0,00
D1 amministrativo	4,00	125.108,85		0,00	3,00	93.831,64
D1 contabile	2,00	62.554,43		0,00	2,00	62.554,43
D1 vigilanza		0,00	2,00	65.398,18		0,00
D1 tecnico/socio educativo culturale	10,00	312.772,13		0,00	6,00	187.663,28
C nido	1,00	30.652,44		0,00		0,00
C vigilanza	5,00	151.248,89		0,00	5,00	151.248,89
C amministrativo	5,00	144.139,51		0,00	5,00	144.139,51
C tecnico	7,00	201.795,32		0,00	7,00	201.795,32
B3 amministrativo	10,00	271.228,16		0,00	8,00	216.982,53
B3 tecnico	6,00	162.736,90		0,00	5,00	135.614,08
B1	1,00	25.736,94		0,00	1,00	25.736,94
Totale complessivo	51,00	1.487.973,57	6,00	298.755,46	42,00	1.219.566,62
assunzioni con decorrenza media	set.	371.993,39	lug.	149.377,73	lug.	609.783,31

Personale in servizio nell'anno con rapporto di lavoro a tempi determinato	dip 2021	Spesa 2021	dip 2022	Spesa 2022	dip 2023	Spesa 2023
ARTT. 90 e 110, c.2, TUEL	3,50	171.231,00	3,50	171.231,00	3,50	171.231,00
D1	7,00	218.940,49	5,00	156.386,06	5,00	156.386,06
C	10,00	288.279,03	4,00	115.311,61	5,00	144.139,51
B3	2,00	54.245,63	1,00	27.122,82	1,00	27.122,82
B1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale complessivo	22,50	732.696,15	13,50	470.051,49	14,50	498.879,39

3 - QUADRO RIEPILOGATIVO DELLA SPESA DEL PERSONALE IN SERVIZIO NEL TRIENNIO 2021/2023

Descrizione voci di spesa	anno 2021	anno 2022	anno 2023
personale in servizio al 1/1	21.263.962,46	22.286.145,37	21.579.395,30
assunzione già effettuate in corso d'anno	625.279,16		
cessazioni in corso d'anno (decorrenza media 1/7)	-499.238,75	-501.330,89	-345.779,47
programma assunzioni (decorrenza media)	371.993,39	149.377,73	609.783,31
personale a tempo determinato (unità nell'anno)	732.696,15	470.051,49	498.879,39
lavoro somministrato	52.745,00	158.235,00	79.117,50
Personale a tempo determinato per progetti finanziati	258.266,61		
Accantonamento per progressione fra aree e riserva posti agli interni nei concorsi	68.951,52	7.347,93	7.347,93
fondo del salario accessorio dipendenti, PO e dirigenti al lordo dei contributi 25%	5.139.191,25	5.337.500,00	5.337.500,00
fondo straordinario al lordo dei contributi 23,8%	420.102,00	420.102,00	420.102,00
straordinario elettorale	135.684,00	135.684,00	135.684,00
previdenza integrativa PL	100.000,00	100.000,00	100.000,00
accessorio finanziato PL	67.900,00		
incentivi funzioni tecniche al lordo dei contributi	92.300,00	90.000,00	90.000,00
Assegno Nucleo familiare	106.500,00	106.500,00	106.500,00
Buoni pasto	250.000,00	250.000,00	250.000,00
Arretrati CCNL dirigenza	102.179,47		
TOTALE	29.288.512,26	29.009.612,63	28.868.529,96
totale stanziamento voci retributive 2021/2023 (macroaggr. 01 e 03)	29.294.597,12	29.013.296,51	28.873.429,01
<i>DIFFERENZA</i>	<i>6.084,86</i>	<i>3.683,88</i>	<i>4.899,05</i>

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

13. Norme finali

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale, triennio 2021/2023, come modificato e integrato con il presente provvedimento, costituiscono aggiornamento al DUP 2021/2023.

Eventuali ulteriori modifiche che si rendessero necessarie in corso d'anno a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sono approvate dalla Giunta comunale dando atto che costituiscono aggiornamento al DUP 2021/2023.

Il presente adeguamento del Piano è trasmesso alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "piano dei fabbisogni" presente in SICO, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018, e del suo contenuto è data informazione alle

organizzazioni sindacali ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2018.

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

Fino all'entrata in vigore del presente Piano triennale 2021/2023, è confermato il Piano triennale 2021/2023 di cui alla Deliberazione di Giunta n. 36 del 4/02/2021 e sono confermate tutte le procedure in corso di perfezionamento avviate in attuazione al previgente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 che, fino all'entrata in vigore del presente, mantiene la sua efficacia.



PROPOSTA N. 3308083/540 DEL 30/06/2021

OGGETTO DELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE	
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021/2023 – MODIFICHE E INTEGRAZIONI	
SERVIZIO PROPONENTE	SERVIZIO INTERESSATO
DIREZIONE RISORSE UMANE	UFF.:
Visto l'art. 49, comma 1 del T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali approvato con D. Lgs. 18.8.2000 n. 267 e successive modifiche ed integrazioni.	
IL DIRIGENTE RESPONSABILE PARERE REGOLARITÀ CONTABILE	Sulla presente proposta di deliberazione: Esprime PARERE FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile, dando atto che la spesa relativa alla programmazione del fabbisogno di personale 2021/2023 di cui alla proposta in questione, rientra negli stanziamenti di spesa inseriti nel Bilancio di previsione 2021/2023.
	Data 30/06/2021 Il Dirigente della Direzione Finanze Dott.ssa Daniela Ghiandoni* <i>(*Documento sottoscritto con firma digitale)</i>



PROPOSTA N. _____ DEL _____

OGGETTO DELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE	
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021/2023 – MODIFICHE E INTEGRAZIONI	
DIREZIONE PROPONENTE	UFFICIO PROPONENTE
DIR.: RISORSE UMANE	UFF.:
IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Ai sensi e per gli effetti della Legge n. 241/1990. Data 24/6/2021 Il Responsabile del Procedimento Il Dirigente della Direzione Risorse Umane Dott.ssa Romani Tiziana
Visto l'art. 49, comma 1 del T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali approvato con D. Lgs. 18.8.2000 n. 267 e successive modifiche ed integrazioni.	
IL DIRIGENTE RESPONSABILE PARERE REGOLARITA' TECNICA	Sulla presente proposta di deliberazione: - Esprime PARERE FAVOREVOLE di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa. - Dichiaro che la presente proposta COMPORTA riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico patrimoniale o sul patrimonio dell'Ente. Annotazioni: Data 24/6/2021 Il Dirigente della Direzione Risorse Umane Dott.ssa Tiziana Romani



PROPOSTA N. _____ DEL _____

OGGETTO DELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021/2023 – MODIFICHE E INTEGRAZIONI

**DICHIARAZIONE DEL
DIRIGENTE E/O DEL
RESPONSABILE DEL
PROCEDIMENTO IN
MERITO ALL'ASSENZA
DI CONFLITTO DI
INTERESSI E
DI CAUSE DI
INCOMPATIBILITA'**

Il sottoscritto Dirigente e/o Responsabile del Procedimento

~~DICHIARA/DICHIARANO~~

che nei propri confronti:

- non ricorre conflitto, anche potenziale, di interessi a norma dell'art. 6 bis della Legge 241/1990 s.m.i., dell'art. 6 del D.P.R. 62/2013 e dell'art. 6 del Codice di Comportamento del Comune di Ancona;
- non ricorrono le cause di astensione previste dagli artt. 7 del D.P. R. 62/2013 e 7 del Codice di Comportamento del Comune di Ancona;
- non ricorrono le condizioni ostative previste dall'art. 35 bis del D. Lgs. 165/2001 s.m.i..

Data 24/6/2021

Il Responsabile del
Procedimento

Il Dirigente della Direzione
Risorse Umane
Dott.ssa Tiziana Romani



PROPOSTA N. _____ del _____

**PUBBLICAZIONE NELLA SEZIONE “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE” DEL
SITO WEB DELL’ENTE (AI SENSI DEL D.LGS. N. 33 DEL 14.3.2013 (T.U. TRASPARENZA) O DI ALTRE FONTI
SPECIALI).** **IL PRESENTE ATTO VA PUBBLICATO:** **per mera pubblicità sul sito web dell’Ente.** **anche ai fini dell’efficacia dell’Atto:**

- *“La pubblicazione degli estremi degli atti di conferimento di incarichi * dirigenziali a soggetti estranei alla pubblica amministrazione, * di collaborazione o * di consulenza a soggetti esterni a qualsiasi titolo per i quali è previsto un compenso, completi di indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell’incarico e dell’ ammontare erogato (...) sono condizioni per l’acquisizione dell’efficacia dell’atto e per la liquidazione dei relativi compensi.” (ai sensi dell’art. 15, comma 2 del D.Lgs. 33/2013);*

- *“Comma 2. Le pubbliche amministrazioni pubblicano gli atti di concessione delle sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese, e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati ai sensi del citato articolo 12 della legge n. 241 del 1990, di importo superiore a mille euro. Comma 3. La pubblicazione ai sensi del presente articolo costituisce condizione legale di efficacia dei provvedimenti che dispongano concessioni e attribuzioni di importo complessivo superiore a mille euro nel corso dell’anno solare al medesimo beneficiario; (...)” (ai sensi dell’art. 26, commi 2 e 3 del D.Lgs. 33/2013);*

- *In riferimento agli atti relativi ad uno degli “incarichi” disciplinati dal D.Lgs. n. 39/2013 è prevista la pubblicazione della c.d. DICHIARAZIONE DI INSUSSISTENZA DELLE CAUSE DI INCONFERIBILITA’ resa (preventivamente) dall’incaricato: “Comma 1. All’atto del conferimento dell’incarico l’interessato presenta una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità di cui al presente decreto. (...). Comma 4. La dichiarazione di cui al comma 1 e’ condizione per l’acquisizione dell’efficacia dell’incarico.” (ai sensi dell’art. 20, commi 1 e 4 del D.Lgs. 39/2013)*

- *La pubblicità degli atti di governo del territorio, quali, tra gli altri, piani territoriali, piani di coordinamento, piani paesistici, strumenti urbanistici, generali e di attuazione, nonche’ le loro varianti, e’ condizione per l’acquisizione dell’efficacia degli atti stessi (ai sensi dell’art.39, comma 3 del D.Lgs. 33/2013)*

Il Dirigente della Direzione

Risorse Umane

Dott.ssa Tiziana Romani



PROPOSTA N. _____ **del** _____

PUBBLICAZIONE ALBO PRETORIO ON LINE ai sensi dei casi previsti nel D.Lgs. 267/2000 e altre speciali disposizioni legislative nonché ai sensi dell'art. 32 della L. n. 69/2009 (*"atti e provvedimenti amministrativi"*)

Nell'attestare che il contenuto del presente atto è conforme alle disposizioni del D.Lgs n. 33/2013 e a quelle del GDPR – General Data Protection Regulation – Regolamento UE 2016/679, nonché alle *"Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati"* (v. § 3.a. Deliberazione del Garante della privacy N. 243 del 15.05.2014 in G.Uff. n. 134 del 12.6.2014),

X - IL PRESENTE ATTO VA PUBBLICATO

Il Dirigente della Direzione
Risorse Umane
Dott.ssa Tiziana Romani

Certificato di pubblicazione

Si attesta che copia del presente atto viene pubblicato, in data odierna, all'Albo Pretorio on-line del Comune per quindici giorni consecutivi.

Ancona, 08/07/2021

Piccinini Roberta