

## **Allegato A**

### **3.3 Piano del fabbisogno del personale**

Nell'ambito della riforma della Pubblica Amministrazione si sono susseguiti negli ultimi anni numerosi provvedimenti con l'obiettivo principale di delineare un nuovo modello di amministrazione pubblica che superi progressivamente alcune delle rigidità che hanno caratterizzato fino ad oggi il settore del pubblico impiego. Si parla infatti di novità che impattano sulla stessa nozione storica di "dotazione organica", sul sistema di valutazione della performance, sul sistema di premialità e anche sul sistema di programmazione e reclutamento delle risorse umane.

#### *Quadro Normativo*

L'obbligo di programmazione dei fabbisogni del personale trova il proprio fondamento normativo sulle seguenti disposizioni:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, prevede, 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, che le Amministrazioni siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6, comma 2, del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce parimenti 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'art. 6 ter introdotto dal D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75;

Le menzionate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche sono state adottate con D.P.C.M. del 8.5.2018, pubblicato sulla G.U. n. 174 del 27.7.2018 ed hanno come dichiarato scopo quello di orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale in attuazione delle previsioni di cui al D. Lgs. n. 75/2017; ad esse occorre pertanto conformarsi nella redazione del presente Piano.

Si ricorda che, secondo le citate linee di indirizzo, la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale e che la stessa per gli enti locali deve rispettare i tetti previsti dalla normativa vigente per l'ente considerato. All'interno di tali tetti, la declinazione delle Aree trova la sua definizione nel Piano triennale dei fabbisogni del personale e del piano delle assunzioni annuale contenuti nel P.I.A.O.

Occorre ricordare inoltre che ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica in base ai fabbisogni programmati e tenendo conto delle linee di indirizzo di cui all'art. 6 ter dello stesso D.Lgs. n. 165/2001.

Ciò considerato, si determina come segue il valore finanziario della dotazione organica del Comune di Prato avendo riguardo alle assunzioni previste nel presente atto programmatico. Il valore della dotazione organica (calcolato sul trattamento economico fondamentale al lordo di oneri e irap) che si propone con la seguente pianificazione ammonta ad € 34.536.809,01:

	(A)	(B)	( C )	(D)	(E)	
riga	area	n.	assunzioni PTFP	progr vert	totale	valore D.O.
1	Dirig	18			18	
2	Funzionari ed E.Q. (B2 + C2 +D2)	218	25	80	323	
3	Istruttori (B3 - D2 + C3+D3)	599	33	4	556	
4	Op.Esperti (B4 - D3 + C4)	144	13		153	
5	Op.Esperti PT (B5 + C5)	0	5		5	
6	Operatori	5			5	
	totale	984	76		1060	34.536.809,01

Tabella 1-Dotazione organica

*Ulteriori vincoli assunzionali secondo la legislazione vigente*

Fermo quanto fino ad ora precisato, occorre tener presente che:

- L'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, per gli enti soggetti al già vigente patto di stabilità interno (oggi, nuovi obiettivi di finanza pubblica), dispone un obbligo di carattere generale di contenimento della spesa di personale. Il successivo comma 557 ter stabilisce che, in caso di mancato rispetto del citato principio di contenimento della spesa, si applica il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale. Il seguente comma 557 quater, introdotto con la Legge di conversione 11 agosto 2014 n.114, stabilisce che i predetti 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. Al riguardo, la Ragioneria Generale dello Stato con propria nota P.G. 73024/2014 ha stabilito che per gli Enti che hanno svolto la sperimentazione, quale il Comune di Prato, il triennio di riferimento è costituito dagli esercizi 2011, 2011 e 2013;
- l'art. 9, comma 1 quinque del D.L. n. 113/2016, convertito in L. n. 160/2016, stabilisce l'obbligo del rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché del termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, pena il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- l'art. 33, commi 1 e 2, del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che l'amministrazione debba verificare l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di soprannumero, pena il divieto di effettuare nuove assunzioni ovvero instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto;
- l'art. 9, comma 3 bis, del D.L. n. 185/2008, pena il divieto di assunzione di nuovo personale, prescrive il rispetto degli obblighi previsti in materia di certificazione del credito.

In relazione ai suddetti vincoli occorre dare inoltre atto che, con riferimento al valore medio della spesa di personale del triennio di cui al comma 557 quater L. 296/2006 sopra menzionato, per il Comune di Prato esso risulta pari ad Euro € 40.111.154,13.

Occorre altresì tener presente che:

- con D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni in L. n. 58 del 28.6.2019, è stata introdotta la nuova disciplina in materia di calcolo delle facoltà assunzionali;
- detta disciplina ha trovato attuazione con decreto interministeriale 17.3.2020 pubblicato in G.U. n. 108 del 27.4.2020;
- con circolare del Ministero della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e il Ministero dell'Interno n. 1374 dell'8.06.2020 è stata stabilita la decorrenza della suddetta normativa, fissandola al 20.04.2020;

A decorrere dalla data sopra indicata, ai sensi dell'art. 33 – comma 2 – del citato D.L. 34/2019, così come attuato con il decreto 17.3.2020, 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 fino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione e al netto dell'IRAP, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel Bilancio di Previsione riferito alla parte corrente relativo all'ultima annualità considerata;

Il rapporto tra la spesa di personale (come sopra calcolata) e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati 2022-2023-2024) come specificate nella circolare esplicativa è pari al 19,80% - Allegato Sez. 3.3 Fabbisogno del personale;

Il Comune di Prato appartiene alla fascia demografica di cui alla lettera g) art. 3 del Decreto 17.3.2020 e a tale fascia demografica corrisponde il valore soglia del **27,60%**;

Pertanto questo Ente può incrementare la spesa di personale fino al valore massimo della predetta soglia.

Con riferimento alle assunzioni di personale con rapporti di lavoro flessibile l'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 stabilisce quanto segue:

- le disposizioni contenute nel suddetto comma e relative al rispetto dei limiti percentuali di spesa nel caso in cui l'ente decida di avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni nonché con contratti di formazione-lavoro, altri rapporti formativi, somministrazione lavoro nonché lavoro accessorio costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano anche gli enti locali;

- le limitazioni previste dal medesimo articolo per le assunzioni di personale con rapporti flessibili non si applicano agli enti locali in regola con le disposizioni di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della L. n. 296/2006 e ss.mm.ii., pur stabilendosi che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità dell'anno 2009;

Ai sensi dell'art. 9, comma 28, del citato D.L. 78/2010:

- è escluso dai limiti di spesa il costo del personale qualora lo stesso sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi di altri enti pubblici (es. Stato, Regioni, ecc.) o da fondi dell'Unione Europea; nell'ipotesi di cofinanziamento i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;
- sono in ogni caso escluse dalle limitazioni le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;

Al riguardo si precisa che:

- le previsioni di spesa per il personale con contratto di lavoro flessibile (comprese della spesa connessa alle azioni di reclutamento previste nel presente provvedimento e che incidono su tale tipologia di spesa), evidenziano, il rispetto del limite previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122, come integrato dall'art. 11, comma 4bis, del D.L. 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114, relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per la medesima voce nell'anno 2009, che per il Comune di Prato è pari ad € 2.991.648,48;
- il costo relativo alle varie tipologie di lavoro flessibile in servizio nell'anno 2026 viene quantificato in € 1.067.300,38 (al netto dei trasferimenti di altri enti pubblici come sopra indicato) – Allegato Sez. 3.3 Fabbisogno del personale;
- il margine previsto di assunzione per la predetta tipologia contrattuale è pertanto dato dal valore differenziale tra i predetti importi ed è pari ad Euro 1.924.348,10;

### *Sintesi fabbisogno del personale e linee di indirizzo*

Il presente piano del fabbisogno di personale, predisposto in coerenza con il DUP, autorizza la copertura del turn over e le ulteriori assunzioni nei limiti strettamente necessari a garantire la funzionalità dei servizi, nel rispetto degli equilibri di bilancio;

Nel dettaglio, si evidenziano i seguenti interventi aventi carattere prioritario.

- per dare impulso alle attività di pianificazione e attuazione degli interventi di infrastrutturazione del territorio per la mitigazione del rischio idrogeologico e idraulico si programmano le seguenti assunzioni:
  - n. 1 Istruttore Tecnico da assegnare per le esigenze di Protezione Civile;
  - n. 1 Funzionario Tecnico Ingegnere Strutturista da assegnare per le esigenze di Protezione Civile;
  - n. 1 Funzionario Tecnico Ingegnere Ambientale da assegnare per le esigenze di sicurezza ambientale;
  - n. 1 Funzionario Tecnico Geologo da assegnare per le esigenze di sicurezza ambientale;
- al fine di rafforzare il settore dell'edilizia sportiva e le attività di manutenzione dei relativi impianti si prevede l'assunzione di n. 1 Istruttore Tecnico da per le esigenze di accelerazione degli interventi riguardanti l'edilizia sportiva;
- per incrementare qualità ed efficienza delle attività dello sportello per il rilascio dei titoli abilitativi edilizi si prevede l'assunzione di n. 1 Istruttore Tecnico da assegnare per le esigenze di accelerazione dei procedimenti in materia di edilizia privata;
- per il rafforzamento del sistema dei controlli interni ed in particolare del controllo di gestione nei confronti degli enti e delle società partecipate si prevede l'assunzione di n. 1 Funzionario Analista Esperto in Controllo di Gestione;
- per il Corpo di Polizia Locale, al fine di assicurare l'efficiente ed efficace svolgimento delle funzioni di presidio e controllo del territorio e di prevenzione e contrasto delle varie forme di illegalità, occorre in primo luogo garantire la copertura al 100% del turn over degli Agenti di Polizia Locale (Area Istruttori) e degli Ufficiali di PL (Area Funzionari ed EQ), nonché incrementare la dotazione di ciascuno dei suddetti profili professionali di n. 2 unità per un totale complessivo di 4 ulteriori unità da immettere nel Corpo in questione nell'anno 2026;
- al fine di promuovere il raggiungimento degli obiettivi di innovazione tecnologica e digitale e garantire al meglio la cybersicurezza si procederà all'assunzione di n. 1

Analista informatico con contratto di formazione e lavoro con le modalità previste dall'art. 3 ter del D.L. n. 44/2023;

- presso i Servizi Sociali, al fine di beneficiare del contributo previsto dal comma 797 della Legge n. 178/2020, oltre alla copertura del turn over al 100% degli Assistenti sociali (Area Funzionari ed EQ) si provvederà ad incrementare la dotazione di detto profilo assumendo altre n. 4 unità a tempo indeterminato;
- al fine di garantire il mantenimento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi educativi dell'infanzia occorre:
  - garantire la sostituzione del personale educativo, del personale ausiliario e del personale di cucina che cesserà dal servizio, operando attraverso assunzioni a tempo indeterminato oppure procedendo alla copertura dei posti con personale a tempo determinato comunque sempre nel rispetto dei limiti di spesa stabiliti dalla normativa in materia;
  - procedere alle assunzioni a tempo determinato necessarie a garantire il rispetto costante del rapporto educatore/bambino del personale educativo e di quello ausiliario in sostituzione del personale assente con diritto alla conservazione del posto;
- è altresì opportuno, vista la carenza di personale amministrativo e tecnico all'interno dei vari servizi dell'Amministrazione Comunale, assumere personale con profilo amministrativo inquadrato nell'Area degli Istruttori e dei Funzionari ed E.Q. anche a copertura di posti resisi vacanti nel corso degli ultimi mesi;
- in coerenza con l'obiettivo di migliorare il livello qualitativo dei servizi educativi occorre inoltre prevedere l'assunzione a tempo indeterminato di 8 Addetti ai servizi scolastici di cui n. 5 a tempo parziale (50%);
- nell'ottica di ridurre il precariato e il ricorso ai contratti a termine nonché di valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, per il reclutamento di alcune figure potranno essere attuate procedure di stabilizzazione riservate al personale in possesso dei requisiti, secondo quanto stabilito dalla normativa vigente in materia al momento dell'avvio delle relative procedure;
- sempre nell'ottica di valorizzare le professionalità interne, tenuto conto in particolare dell'esigenza di uniformare il livello di inquadramento del personale docente ed

educativo alle dipendenze del Comune, a beneficio del quale, per le nuove assunzioni di ruolo decorrenti dall'entrata in vigore del CCNL 2019/2021, è stata prevista l'attribuzione della qualifica di funzionario ed EQ, e della scadenza della finestra temporale per l'attivazione di dette procedure fissata al 31/12/2025 ex art. 13 comma 6 CCNL 16.11.2022, sarà dato corso, oltre alle due progressioni a Funzionario Amministrativo già effettuate, alle seguenti procedure di progressione verticale fra le aree:

- procedure previste dall'art. 13 – comma 6 del CCNL Funzioni Locali per il triennio 2019/2021 in materia di Progressioni tra le Aree in regime transitorio:

n. 64 Istruttori Educativi da Area degli Istruttori a Area dei Funzionari ed E.Q

n. 4 Istruttori Amministrativi da Area degli Operatori Esperti

n. 6 Funzionari Tecnici da Area degli Istruttori

n. 3 Funzionari Amministrativi da Area degli Istruttori

n. 2 Analisti Informatici da Area degli Istruttori

procedure previste dall'art. 15 del CCNL Funzioni Locali per il triennio 2019/2021 in materia di Progressioni tra le Aree in regime ordinario come di seguito riportate:

n. 1 Funzionario per la comunicazione

n. 2 Funzionari Amministrativi

- nel rispetto di quanto disposto dalla L. 68/99 in materia di avviamento al lavoro del personale appartenente alle categorie protette, è necessario procedere all'assunzione di n. 7 unità di personale di cui n. 5 appartenenti alle categorie di cui all'art. 18 e n. 2 appartenenti alle categorie di cui all'art. 1 della citata legge;

- subordinatamente al prioritario finanziamento di tutte le assunzioni contenute nel presente piano ed entro i limiti delle disponibilità di bilancio, occorre procedere alla sostituzione, anche parziale, del turn over nei limiti in cui essa si renda necessaria a garantire l'attuale livello quali-quantitativo dei servizi erogati.

Ciò premesso, si espongono a seguire i criteri generali che orientano la presente programmazione del fabbisogno di personale:

- garanzia della sostituzione del turn-over del personale che cessa dal servizio, nei limiti sopra indicati;

- previsione di assunzioni a tempo determinato per fronteggiare esigenze temporanee o eccezionali ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, nonché per la sostituzione del personale di ruolo assente dal servizio ma con diritto alla conservazione del posto ovvero per specifici progetti atti al raggiungimento di obiettivi strategici e al miglioramento dei servizi dell'Amministrazione, ovvero ancora, per tutti gli altri casi stabiliti dall'art. 60 del vigente CCNL 2019/2021 comparto Funzioni Locali;
- favor per la trasformazione, alla scadenza, dei contratti di formazione e lavoro in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, sussistendone i presupposti e compatibilmente con il permanere degli equilibri di bilancio;
- garanzia della copertura dei posti riservati agli appartenenti alle categorie di cui alla L. n. 68/99 qualora l'Amministrazione ne sia carente, in quanto trattasi di assunzioni obbligatorie in base alla normativa vigente.

Per quanto attiene all'attuazione del presente piano assunzionale, si procederà con le seguenti modalità:

- per i profili professionali per i quali esistono proprie graduatorie vigenti si procederà secondo quanto disposto dall'art. 17, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 162/2019, convertito nella L. n. 8/2020 il quale recita "per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267" e pertanto, costituendo questa per il Comune di Prato la soluzione più rapida, efficace e meno dispendiosa per dare immediata e puntuale attuazione al piano dei fabbisogni di personale, per dette assunzioni si procederà allo scorrimento delle graduatorie stesse ritenendo in tal modo di privilegiare nel caso di specie il buon andamento, l'efficienza e l'economicità quali canoni fondamentali che presiedono sia l'attività, che l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 97 Cost. e dell'art. 1 legge 241/1990;
- per la copertura del 15% delle assunzioni di cui al presente provvedimento, così come previsto dalla normativa vigente in materia, si procederà attraverso l'istituto della mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001. A tal proposito si stabilisce che verranno indette le seguenti procedure di mobilità:

- n. 1 Funzionario Socio-culturale
  - n. 1 Funzionario Legale
  - n. 1 Funzionario Tecnico – Ingegnere ambientale
  - n. 1 Funzionario Tecnico – Geologo
  - n. 1 Funzionario Educativo
  - n. 1 Istruttore Amm.vo L. 68/99
  - n. 1 Collaboratore Amm.vo L. 68/99
  - n. 3 Addetti ai servizi vari L. 68/99
  - n. 2 Ispettori di P.M.
- attraverso l'espletamento di nuove procedure concorsuali ovvero attraverso procedure di mobilità ex art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 ovvero mediante scorimento di graduatorie di altri Enti, tenuto conto dell'esigenza di tempestività delle assunzioni.

In relazione a quanto sopra esposto, si riporta di seguito la variazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2025/2027 per l'anno 2026:

- conferma delle assunzioni autorizzate e finanziate dal Piano del Fabbisogno di Personale approvato con D.G.C. n. 46/2025 e ss.mm.ii alle quali ancora non è stato dato corso come di seguito riportate:

- n. 1 Analista Informatico (Area Funzionari ed E.Q.)
- n. 1 Addetto ai servizi scolastici (Area Operatori Esperti)
- n. 1 Collaboratore Amm.vo (Area Operatori Esperti - L. 68/99)
- n. 1 Addetto ai servizi vari (Area Operatori Esperti - L. 68/99)
- n. 2 Funzionari Amministrativi (Area Funzionari ed E.Q.) – Progressione ordinarie tra le aree
- trasformazione del solo profilo professionale di n. 1 Funzionario Amministrativo (Area Funzionari ed E.Q.) in Funzionario per la comunicazione - Progressione ordinaria tra le aree

- provvedere alle ulteriori assunzioni come da prospetto in calce al presente atto;

La spesa per l'attuazione del presente piano ammonta a € 1.160.057,48 per il 2026, a € 2.305.097,86 per il 2027.

Detto costo trova copertura sui capitoli di spesa del personale dipendente afferenti ai macroaggregati 1 e 2 del bilancio di previsione 2025/2027 assestato.

A comprova della sostenibilità finanziaria delle assunzioni previste nel presente atto e in ottica futura, relativamente all'orizzonte pluriennale del bilancio di competenza, alla luce delle scritture contabili dell'ente, si riportano i seguenti prospetti dimostrativi del mantenimento del

posizionamento del Comune al di sotto del valore soglia di virtuosità del 27,60% nonché del rispetto della disciplina in materia di capacità assunzionale degli enti locali e di contenimento della spesa di personale.

<b>Verifica limiti assunzionali</b>	
<b>verifica limite art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 - DM 17 marzo 2020</b>	
classe demografica	G
Valore Soglia	27,60
spesa personale <b>2026</b> - A	42.539.606,09
media entrate correnti 2024-2026 -B	208.022.825,49
rapporto spesa personale/media entrate correnti	20,45
spesa complessiva virtuale al valore soglia del 27,60% - C	57.414.299,83
Incremento massimo fino al valore soglia C-B	14.874.693,74

<b>Verifica limiti assunzionali</b>	
<b>verifica limite art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 - DM 17 marzo 2020</b>	
classe demografica	G
Valore Soglia	27,60
spesa personale <b>2027</b> - A	42.626.572,44
media entrate correnti 2025-2027 -B	203.450.020,46
rapporto spesa personale/media entrate correnti	20,95
spesa complessiva virtuale al valore soglia del 27,60% - C	56.152.205,65
Incremento massimo fino al valore soglia C-B	13.525.633,21

#### **Verifica limiti ex art. 1 comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)**

**spesa media di personale del triennio 2011-2013: € 40.111.154,13**

	Previsione 2026	Previsione 2027

Spese macroaggregato 101	44.412.757,87	43.840.674,52
Spese macroaggregato 103	115.733,00	115.733,00
Irap macroaggregato 102	2.567.406,83	2.579.845,08
(In detrazione) Altre spese: reiscrizioni reimputate dall'esercizio precedente (FPV)	247.722,80	-
Altre spese: spesa personale comandato da altri enti (macroaggregato 109) e accantonamenti contrattuali (macroaggregato 110)	453.200,00	741.700,00
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>47.301.374,90</b>	<b>47.277.952,60</b>
(-) Componenti escluse (B)	8.151.901,90	8.199.948,47
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B</b>	<b>39.149.473,00</b>	<b>39.078.004,13</b>
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)		
MARGINE RISPETTO AL LIMITE	961.681,13	1.033.150,00

Si dà atto che, in caso di necessità, si procederà ad aggiornare la programmazione con successivi provvedimenti, fatta salva la copertura del turnover che avvenga nell'ambito della dotazione organica approvata con il presente atto, che pertanto si intende con lo stesso autorizzata.

Il presente Piano del fabbisogno del personale è stato oggetto di informazione sindacale in data 21/11/2025.

Di seguito si espone il prospetto riepilogativo dettagliato delle assunzioni e delle progressioni verticali che trovano copertura finanziaria nel bilancio di previsione finanziario assestato 2025/2027 ai Macroaggregati 1 e 2 del Piano Finanziario.

Assunzioni variazione PIAO 2025-2027							
n.	Profilo Professionale	Area	ambito di valore pubblico	Servizio	decorrenza	n. mesi	costo totale
1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Funzionari ed E.Q.	Benessere sociale	PL - Servizio Servizi Sociali e Immigrazione	01/01/26	12	35.642,20
1	FUNZIONARIO TECNICO	Funzionari ed E.Q.	Benessere territoriale e sicurezza	PT - Mobilità e Infrastrutture	01/01/26	12	35.642,20
a)	2 ISPETTORE PM	Funzionari ed E.Q.	Benessere territoriale e sicurezza	CP - Corpo Polizia Municipale	01/01/26	12	finanziato
b)	1 ISTRUTTORE TECNICO	Istruttori	Benessere territoriale e sicurezza	PF - Servizio Sviluppo Economico SUEAP	01/01/26	12	32.844,55
c)	1 ISTRUTTORE TECNICO	Istruttori	Benessere territoriale e sicurezza	PG - Servizio Urbanistica / Protez. Civile	01/01/26	12	32.844,55
d)	1 ISTRUTTORE TECNICO	Istruttori	Benessere territoriale e sicurezza	PU - Servizio Edilizia Pubblica	01/01/26	12	32.844,55
e)	1 FUNZIONARIO TECNICO ING. STRUTTURISTA	Funzionari ed E.Q.	Benessere territoriale e sicurezza	PG - Servizio Urbanistica / Protez. Civile	01/01/26	12	35.642,20
f)	1 FUNZIONARIO TECNICO AMBIENTALE	Funzionari ed E.Q.	Benessere territoriale e sicurezza	PV - Servizio Energia Ambiente ecc.	01/02/26	11	32.672,02
g)	1 FUNZIONARIO TECNICO GEOLOGO	Funzionari ed E.Q.	Benessere territoriale e sicurezza	PV - Servizio Energia Ambiente ecc.	01/02/26	11	32.672,02
h)	1 ANALISTA ESPERTO IN CONTROLLO DI GESTIONE	Funzionari ed E.Q.	Benessere istituzionale	UA - Direzione Generale	01/02/26	11	32.672,02
	2 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Istruttori	Benessere educativo	PB - Servizio Pubblica Istruzione e Patrimonio	01/02/26	11	finanziato
	1 FUNZIONARIO TECNICO	Funzionari ed E.Q.	Benessere territoriale e sicurezza	PU - Servizio Edilizia Pubblica	01/02/26	11	finanziato
	2 FUNZIONARIO EDUCATIVO	Funzionari ed E.Q.	Benessere educativo	PB - Servizio Pubblica Istruzione e Patrimonio	01/02/26	11	finanziato
	3 ADDETTO AI SERVIZI SCOLASTICI	Operatori Esperti	Benessere educativo	PB - Servizio Pubblica Istruzione e Patrimonio	01/02/26	11	81.132,29
	1 FUNZIONARIO SOCIOCULTURALE	Funzionari ed E.Q.	Benessere culturale	PA - Servizio Cultura e Turismo	01/05/26	8	23.761,47
	5 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Istruttori	Benessere sociale	PL - Servizio Servizi Sociali e Immigrazione	01/05/26	8	109.481,84
	1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Funzionari ed E.Q.	Benessere istituzionale	DA DEFINIRE	01/05/26	8	23.761,47
	6 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Istruttori	Benessere istituzionale	VARI SERVIZI	01/06/26	7	114.955,93
	2 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Istruttori	Benessere culturale	PA - Servizio Cultura e Turismo	01/06/26	7	38.318,64
	1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Funzionari ed E.Q.	Benessere culturale	PA - Servizio Cultura e Turismo	01/06/26	7	20.791,28
	1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Funzionari ed E.Q.	Benessere educativo	PB - Servizio Pubblica Istruzione e Patrimonio	01/07/26	6	17.821,10
	2 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Funzionari ed E.Q.	Benessere sociale	PL - Servizio Servizi Sociali e Immigrazione	01/07/26	6	35.642,20
	1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Funzionari ed E.Q.	Benessere culturale	PA - Servizio Cultura e Turismo	01/07/26	6	17.821,10
	2 AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE	Istruttori	Benessere territoriale e sicurezza	CP - Corpo Polizia Municipale	01/08/26	5	27.370,46
	9 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Istruttori	Benessere territoriale e sicurezza	VARI SERVIZI	01/09/26	4	98.533,65
	1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Istruttori	Benessere educativo	PB - Servizio Pubblica Istruzione e Patrimonio	01/09/26	4	10.948,18
	1 CUOCO	Operatori esperti	Benessere educativo	PB - Servizio Pubblica Istruzione e Patrimonio	01/09/26	4	9.834,22
	5 ADDETTO AI SERVIZI SCOLASTICI	Operatori Esperti	Benessere educativo	PB - Servizio Pubblica Istruzione e Patrimonio	01/09/26	4	49.171,09
	1 ANALISTA INFORMATICO (cfl UNIFI)	Funzionari ed E.Q.	Benessere istituzionale	SD - Sistema Informativo	01/10/26	3	8.910,55
	1 FUNZIONARIO LEGALE	Funzionari ed E.Q.	Benessere istituzionale	UN - Avvocatura	01/10/26	3	8.910,55
	2 ADDETTO AI SERVIZI VARI (L. 68/99)	Operatori esperti	Benessere culturale	PA - Servizio Cultura e Turismo	01/10/26	3	14.751,33
	2 ADDETTO AI SERVIZI VARI (L. 68/99)	Operatori esperti	Benessere territoriale e sicurezza	VARI SERVIZI	01/10/26	3	14.751,33
	3 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Istruttori	Benessere istituzionale	DA DEFINIRE	01/11/26	2	16.422,28
	1 COLLABORATORE AMM.VO (L.68)	Operatori esperti	Benessere culturale	PA - Servizio Cultura e Turismo	01/12/26	1	2.458,55
	1 ADDETTO AI SERVIZI VARI (L. 68/99)	Operatori esperti	Benessere Istituzionale	DA DEFINIRE	01/12/26	1	2.458,55
	4 ASSISTENTI SOCIALI	Funzionari ed E.Q.	Benessere sociale	PL - Servizio Servizi Sociali e Immigrazione	01/12/26	1	11.880,73
72	Totale						1.063.365,10

Assunzioni da PIAO DGC 46/2025 non effettuate nel 2025						
n.	Profilo Professionale	Area	ambito di valore pubblico			totale
1	ANALISTA INFORMATICO	Funzionari ed E.Q.	Benessere Istituzionale	SD - Sistema Informativo	01/01/26	12
1	ADDETTO AI SERVIZI SCOLASTICI	Operatori Esperti	Benessere Educativo	PB - Servizio Pubblica Istruzione e Patrimonio	01/09/26	4
1	COLLABORATORE AMM.VO (L.68)	Operatori Esperti	Benessere Educativo	PB - Servizio Pubblica Istruzione e Patrimonio	01/04/26	9
1	ADDETTO AI SERVIZI VARI (L. 68/99)	Operatori Esperti	Benessere Sociale	PL - Servizio Servizi Sociali e Immigrazione	01/06/26	7
4	Totale					84.813,29

#### Costo progressioni verticali tra le Aree

anno 2026	n°unità	n° mesi	totale costo
da Istruttori Educativi a Funzionari	64	4	53.834,45 €
da Istruttori a Funzionari	14	9	26.496,64 €
da Collaboratori Amministrativi a Istruttori	4	10	10.893,73 €
da Istruttori Amministrativi a Funzionari Amministrativi (procedura ordinaria)	2	12	5.467,56 €
totale	84		96.692,39 €

#### Costo progressioni verticali tra le Aree

anno 2027	n°unità	n° mesi	totale costo

da Istruttori Educativi a Funzionari	64	12	174.961,97 €
da Istruttori a Funzionari	14	12	38.272,93 €
da Collaboratori Amministrativi a Istruttori	4	12	14.161,85 €
da Istruttori Amministrativi a Funzionari Amministrativi (procedura ordinaria)	2	12	5.467,56 €
totale	84		232.864,31 €

A corredo del Piano si riporta infine un documento allegato descrittivo del trend storico dei principali indicatori di finanza pubblica afferenti la spesa di personale.