

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2026-2028

a) Quadro normativo di riferimento:

- art. 39, c. 1, della L. n. 449/1997 (programmazione triennale del fabbisogno di personale; principio di riduzione complessiva della spesa);
- L. n. 68/1999 (diritto del lavoro dei disabili e altre categorie);
- artt. 89, c. 5, e 91 del D. Lgs. n. 267/2000 (rideterminazione dotazione organica e assunzioni);
- artt. 6, 6-bis e 6-ter, D. Lgs. n. 165/2001 (organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale);
- art. 33, D. Lgs. n. 165/2001 (ricognizione annuale delle eccedenze di personale (divieto di effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere in caso di mancato adempimento);
- art. 34-bis, D. lgs. n. 165/2001- Disposizioni in materia di mobilità del personale - comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed alla struttura regionale ai fini della assegnazione del personale in disponibilità (nullità di diritto delle assunzioni effettuate in violazione dell'art. 34-bis);
- art. 35, D. Lgs. 165/2001 – Reclutamento del personale;
- art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 (obbligo degli organi di revisione contabile di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997);
- art. 1, c. 93, della L. n. 311/2004 (legge finanziaria 2005 – rideterminazione della dotazione organica);
- art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 (obbligo di adozione del Piano triennale azioni positive: divieto di assunzione di personale in caso di mancato adempimento);
- art. 1, commi 557 ss., della L. n. 296/2006 (legge finanziaria 2007 - rispetto del tetto di spesa di personale media triennio 2011-2013);
- art. 9, c. 3-bis, del D.L. n. 185/2008, convertito con modificazioni nella L. 2/2009 (certificazione dei crediti piattaforma elettronica);
- art. 10, c. 5, del D. Lgs. n. 150/2009 (obbligo di adozione del Piano triennale della performance: divieto di assunzione di personale e di conferimento di consulenza o di collaborazione in caso di mancata adozione);
- art. 3, c. 10-bis, del D.L. n. 90/2014 (obbligo dei revisori di certificare il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa personale nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- L. n. 56/2014 e n. 190/2014: riduzione, a decorrere dal 01.01.2016, della dotazione organica delle Province nella misura del 50% del personale in essere alla data dell'entrata in vigore della legge c.d. "Delrio";
- art. 1, c. 770, L. n. 208/2015: rideterminazione in aumento della dotazione organica delle Province, qualora le leggi regionali riallochino presso le stesse le funzioni di vigilanza connesse a funzioni non fondamentali e il relativo personale;
- Legge Regione Marche n. 6/2016: riallocazione presso le Province delle funzioni di vigilanza Venatoria e Piscatoria nelle acque interne, precedentemente trasferite alla Regione dalla L.R. n. 13/2015 in esecuzione della c.d. legge "Delrio";
- art. 9, c. 1-*quiquies*, del D.L. 113/2016, convertito con modificazioni nella L. 160/2016 (rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche);
- D.M. 08.05.2018 recante "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, da parte della amministrazioni pubbliche";
- art. 1, cc. 821 e 823, L. n. 145/2018 (legge bilancio 2019) - principi fondamentali di coordinamento della finanza pubblica: obbligo per gli enti locali avere il bilancio in equilibrio;
- art. 33, commi 1-*bis* e 1-*ter*, primo periodo, del D.L. n. 34/2019 (estensione alle Province e Città Metropolitane delle disposizioni in materia di assunzione di personale a tempo indeterminato in base alla sostenibilità finanziaria);
- art. 57, c. 3-*septies*, del D.L. 104/2020, convertito con modificazioni nella L. 126/2020 (con esclusivo riferimento alle assunzioni di personale collegato alle funzioni non fondamentali);
- art. 6, c. 7, D.L. n. 80/2021, che prevede, per il caso di mancata adozione del PIAO, le sanzioni di cui all'art. 10, c. 5, D. Lgs. n. 150/2009, correlate alla mancata adozione del Piano della performance, tra le quali è previsto il divieto di assunzione di personale;
- D.M. 11.01.2022, attuativo dell'art. 33, c. 1-bis, del D.L. 34/201 (individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle Province e delle Città metropolitane);
- D.P.R. n. 81/2022, del 24.06.2022 (Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione) che ha assorbito nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), tra gli altri, il Piano dei fabbisogni, il Piano della performance ed il Piano di azioni positive;
- D.M. del 30.06.2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione";
- art. 1, c. 10-*bis*, D.L. n. 202/2024, convertito con modificazioni nella L. n. 15/2025 (c.d. Milleproroghe), differimento al 31/12/2025 della scadenza della disciplina derogatoria di cui all'art. 3, c. 8, della L. n. 56/2019, che ha previsto la facoltà di bandire procedure concorsuali senza il previo svolgimento della procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30, D.Lgs. n. 165/2001;
- art. 1, c. 734, L. n. 207/2024 (legge di bilancio 2025): "A decorrere dall'anno 2025, per gli enti territoriali, l'equilibrio di cui all'art. 1, comma 821, della L. 30 dicembre 2018, n. 145, è rispettato in presenza di un saldo di bilancio non negativo";
- D.L. n. 25/2025 che ha introdotto la possibilità di incrementare il fondo delle risorse decentrate e ha innovato le disposizioni in materia di mobilità del personale delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 30, D. Lgs. n. 165/2001, con decorrenza 01.01.2026;

- L. n. 199/2025 (legge di bilancio 2026) che incide sulla disciplina dei regimi previdenziali vigenti di cui al D.L. n. 201/2011 a decorrere dal 01.01.2026 nonché su vari aspetti della gestione del rapporto di lavoro.

Per le assunzioni a tempo determinato finalizzate a far fronte all'attuazione dei progetti connessi al PNRR, cui la Provincia abbia la diretta titolarità di attuazione:

- art. 36 del D.Lgs. 165/2001;
- art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella L. 122/2010 (limite della spesa per rapporti di lavoro flessibile nel limite di quella sostenuta nel 2009);
- art. 1, c. 1, del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni nella L. 113/2021;
- art. 31-bis del D.L. n. 152/2021, convertito con modificazioni nella L. 233/2021;
- art. 1, c. 562, della L. n. 234/2021 (legge di bilancio 2022);
- circolare MEF-RGS n. 4 del 18.1.2022, prot. n. 8432;
- D.L. n. 36/2022;
- D.L. n. 13/2023;

nonché, a livello aziendale, i vigenti regolamenti:

1. sull'ordinamento degli uffici e servizi dell'ente (approvato con decreto presidenziale n. 49 del 16.3.2023);
2. per l'accesso agli impieghi provinciali (approvato con decreto presidenziale n. 150 del 9.7.2019, come successivamente modificato e, da ultimo, dal DPG n. 245 del 20.10.2023);
3. per la disciplina della procedura comparativa per progressioni tra le aree (c.d. "Progressioni verticali"), ai sensi dell'art. 52, c. 1-bis, 3° periodo, del D. Lgs. n. 165/2001, e dell'art. 15 del CCNL del 16.11.2022 - PROCEDURA ORDINARIA (approvato con decreto presidenziale n. 198 del 12.9.2023, modificato con DPG n. 323 del 12.12.2024).

b) Vincoli alle assunzioni di personale a qualsiasi titolo:

1. **Verifica della capacità finanziaria per maggiore spesa di personale a qualsiasi titolo, ai sensi dell'art. 1, c. 557 e ss. della L. n. 296/2006**, sulla base della soglia rappresentata dalla spesa di personale media del triennio 2011-2013. In caso di mancato rispetto "si applica il divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione" (c. 557-ter).
2. **Adozione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, introdotto dal D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021**, nel quale sono confluiti il Piano triennale delle azioni positive (PAP), il Piano della Performance (PdP) e il Piano triennale dei fabbisogni del personale (PFP). In caso di mancata adozione del Piano l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati (art. 6, c. 7, D.L. n. 80/2021, art. 10, D.P.C.M. n. 132/2022).

[La Corte dei conti, Sez. Sicilia, con [deliberazione n. 48/2023](#), ammette la possibilità di approvare un **PIAO provvisorio nelle more dell'approvazione del bilancio di previsione**, completo di tutte le sezioni, coerente con gli strumenti finanziari esistenti (DUP e bilancio del precedente esercizio finanziario), così garantendo il rispetto del principio di necessaria presupposizione di tale strumento di programmazione operativa con i documenti del ciclo di bilancio.]

3. **Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero** (art. 33, c. 1, D. Lgs. n. 165/2001).
 "Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere" (art. 33, c. 2).
 Il comma 1 dell'art. 33, fa riferimento al previgente art. 6, (comma 1, terzo e quarto periodo), del D. Lgs. n. 165/2001, prima delle modifiche apportate dall'art. 4, comma 1, lett. b), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75. L'art. 6 in vigore non prevede più l'obbligo di effettuare annualmente la rilevazione delle eccedenze di personale ma dispone soltanto, al comma 2, secondo periodo, che "Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33".
 Nel nuovo sistema delineato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, in cui si inserisce l'art. 33 del D.L. n. 34/2019, la rilevazione delle eccedenze in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria **è effettuata in sede di definizione della programmazione triennale del fabbisogno di personale**, agganciata al principio di sostenibilità finanziaria (calcolo dell'incidenza della spesa di personale complessiva sulle entrate correnti). In tal senso dispone, infatti, l'art. 4, lett. c), punto 5), del D.M. n. 132/2022, secondo cui il PTFP deve evidenziare le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.
 Il PTFP è lo strumento programmatico, "modulabile e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione", **"finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze"** (D.M. 08/05/2018 - "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" – 2.1 Il superamento della dotazione organica)

D. Lgs. n. 165/2001, art. 6, c. 3: "In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima (...)".
 D.M. 08/05/2018 - "Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, **le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in**

base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. **Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni** e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio, l'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000)".

4. **Rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti ed invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche** di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196. "In caso di mancato rispetto, gli enti territoriali (...) non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, **fino a quando non abbiano adempiuto**" (art. 9, c. 1-*quiquies*, D.L. n. 113/2016). Con riferimento al bilancio consolidato il divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo si applica in caso di mancata approvazione di tale documento contabile entro il termine del 31 ottobre e di mancato invio dei relativi dati alla BDAP entro sette giorni dal termine previsto per l'approvazione. Per l'**esercizio 2026** tale verifica si effettua con riferimento al bilancio di previsione 2026/2028 (scadenza 31 dicembre 2025), al rendiconto 2025 (scadenza 30 aprile 2026) e al bilancio consolidato al 31/12/25 (nuova scadenza 31 ottobre 2026, obbligo di invio alla BDAP entro 7 gg dal nuovo termine – Legge bilancio 2026 – art. 1. cc. 647-648).

[In regime di esercizio provvisorio "All'art. 163, c.3, del D. Lgs. n. 267/2000, la previsione che gli enti possano impegnare solo spese correnti si interpreta nel senso che possono essere impegnate anche le spese per le assunzioni di personale, anche a tempo indeterminato, già autorizzate dal piano triennale del fabbisogno di personale, nonché dal bilancio di previsione finanziario ai sensi dell'art. 164, c. 2, del medesimo testo unico" (art. 21-bis, D.L. n. 104/2023)].

5. **Rispetto degli obblighi previsti in materia di certificazione del credito nei confronti delle PP.AA. attraverso l'apposita piattaforma elettronica** (art. 9, D.L. n. 185/2008; art. 27, D.L. n. 66/2014). "La pubblica amministrazione che risulti inadempiente non può procedere ad assunzioni di personale" (art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008);
6. **Trasmissione del piano del fabbisogno di personale al Dipartimento della funzione pubblica entro 30 giorni dall'adozione nonché, nei medesimi termini temporali, alla Ragioneria Generale dello Stato tramite la piattaforma SICO** (art. 6-ter, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001) (giusta circolare RGS n. 32 del 03.07.2024).
7. **Assenza di stato di deficitarietà strutturale o di dissesto** (art. 242, D. Lgs. n. 267/2000). "Gli enti locali strutturalmente deficitari, individuati ai sensi dell'articolo 242, sono soggetti al controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la finanza e gli organici degli enti locali (Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno). Il controllo è esercitato prioritariamente in relazione alla verifica sulla compatibilità finanziaria" (art. 243, c. 1).

[“Le assunzioni di personale a tempo indeterminato e a tempo determinato programmate dagli enti in dissesto finanziario, in riequilibrio finanziario pluriennale o strutturalmente deficitari, sottoposte all’approvazione della commissione per la stabilità finanziaria di cui all’art. 155 del testo unico di cui al D. Lgs. n. 267/2000, e già autorizzate, possono essere comunque perfezionate fino al 30 giugno dell’anno successivo a quello di autorizzazione anche in condizione di esercizio provvisorio” (art. 21-bis, c. 2, D.L. n. 104/2023)].

[A legislazione vigente non è più prevista la sanzione del divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale in caso di mancato conseguimento di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo, avendo la L. n. 145/2018 (legge di bilancio 2019), disposto, a decorrere dall'anno 2019, la cessazione dell'applicazione, tra gli altri, del comma 475, della L. n. 232/2016, la cui lett e) prevedeva tale sanzione.

Resta, in ogni caso obbligatorio per gli enti locali avere il bilancio in equilibrio: ai sensi dell'art. 1, c. 821 della L. n. 145/2018 (legge di bilancio 2019), "gli enti locali si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo.

L'informazione di cui al periodo precedente è desunta, in ciascun anno, dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione previsto dall'allegato 10 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118".

Nella seduta del 11/12/2019 la Commissione Arconet (Commissione per l'armonizzazione degli enti territoriali istituita presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze) ha affermato che al fine di verificare il rispetto dell'obbligo di equilibrio di cui al comma 821 della L. 145/2018, "fermo restando l'obbligo di conseguire un risultato di competenza non negativo (w1), gli enti devono tendere al rispetto dell'equilibrio di bilancio (w2), che rappresenta l'effettiva capacità dell'ente di garantire, anche a consuntivo, la copertura integrale, oltre che agli impegni e al ripiano del disavanzo, anche ai vincoli di destinazione e agli accantonamenti di bilancio".

A decorrere dall'anno 2025, per gli enti territoriali, l'equilibrio di cui all'art. 1, comma 821, della L. 30 dicembre 2018, n. 145, è rispettato in presenza di un saldo di bilancio non negativo (art. 1. c. 734, L. n. 207 del 30/12/2024- Legge di bilancio 2025)].

c) Vincoli alle assunzioni di personale a tempo indeterminato

Vincolo di spesa codificato dall'art. 33, c. 1, del D.L. n. 34/2019 e dal connesso decreto attuativo D.M. 11/01/2022 (basato sulla misura della "sostenibilità finanziaria" di nuova spesa per assunzioni a tempo indeterminato). Tale criterio consente di spendere per assunzioni a tempo indeterminato in misura superiore a quella prevista dalla previgente regola generale del *turn over*, codificata dall'art. 3, c. 5 e ss., del D.L. n. 90/2014 (spesa per assunzioni a tempo indeterminato nel limite di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, c.d. *turn over* al 100%).

L'ampliamento della capacità di spesa di personale dell'Ente consentito dall'art. 33, c. 1, del D.L. n. 34/2019 e dal connesso decreto attuativo è condizionato alla sussistenza di due presupposti indefettibili.

Il primo è dato dal rispetto di un valore soglia nel rapporto tra il complessivo aggregato della spesa di personale contabilizzato nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti, al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Il secondo è rappresentato dalla coerenza con la programmazione triennale dei fabbisogni e dalla sussistenza dell'equilibrio pluriennale di bilancio "asseverato dall'Organo di revisione". (Sentenza n. 7/2022 Corte dei Conti, Sezioni Riunite in Sede Giurisdizionale).

Qualora ricorrano entrambi i presupposti (rispetto del valore soglia e sussistenza dell'equilibrio pluriennale asseverato dall'Organo di revisione), l'Ente può incrementare la spesa in misura superiore alla regola generale del *turn over* al 100 per cento, di cui all'art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014.

Nel caso in cui non sia rispettato il valore soglia si applica la regola del *turn over* nella misura più restrittiva prevista dall'art. 33, c. 1-bis, quarto periodo: "A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un *turn over* pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia".

Nel caso in cui sia rispettato il valore soglia ma manchi la condizione dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'Organo di revisione, torna ad applicarsi la regola generale del *turn over* al 100 per cento (Corte dei Conti, del. n. 19/SEZAUT/2024/QMIG).

[L'equilibrio prospettico richiesto dall'art. 33 rappresenta, secondo le Sezioni Riunite della Corte dei Conti in sede giurisdizionale (sentenza n. 7/2022), una fattispecie diversa ed ulteriore rispetto ai prospetti degli equilibri allegati al bilancio ai sensi del D. Lgs. n. 118/2011 (risultato di competenza w1; equilibrio di bilancio w2; equilibrio complessivo w3), "Ciò che rileva è l'*equilibrio sostanziale* del bilancio, non limitato al formale pareggio contabile tra entrate e spese, ma esteso a considerare la complessiva situazione finanziaria, economica e patrimoniale dell'Ente"].

PROSPETTO DIMOSTRATIVO DEL RISPETTO DEL VALORE SOGLIA RIVERIFICATO ALLA LUCE DELL'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO ANNO 2025

Qui di seguito si riporta il Prospetto dimostrativo della "sostenibilità finanziaria" della spesa di personale, certificato dal Segretario/Direttore generale, da cui si evince che, nella Provincia di Pesaro e Urbino - sulla base del rendiconto di gestione anno 2025 (approvato con delibera consiliare n. 5 del 28.04.2026) - il rapporto tra "Spese di personale" ed "Entrate correnti" (valore medio riferito al triennio 2023/2025) è pari al 17,37%.

L'Ente può incrementare nel triennio la spesa di personale a tempo indeterminato - sulla base di quanto previsto dall'art. 4, c. 1, del D.M. 11/01/2022 - nella misura massima di € 945.532,20, fino al limite di spesa di € 10.411.168,08, corrispondente al valore soglia prescritto per la fascia demografica in cui si colloca la Provincia di Pesaro e Urbino in relazione al numero degli abitanti (19,10%), fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Abitanti al 31/12/2025		349.556
Fascia demografica Provincia di Pesaro e Urbino		B
Valore soglia "Spesa massima di personale su entrate correnti" (individuato per fascia demografica dall'art. 4 del D.M. 11 gennaio 2022)		19,10%
Spesa di personale ultimo rendiconto approvato: esercizio 2025		9.465.635,88
		Media entrate correnti ultimi tre rendiconti
Entrate correnti 2023	51.299.839,05	55.059.906,73
Entrate correnti 2024	52.923.726,07	
Entrate correnti 2025	60.956.155,06	
Fondo crediti dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima delle annualità considerata - Assestato 2025 (da detrarre)		551.173,31
Media entrate correnti al netto del FCDE		54.508.733,42
Rapporto spese personale/media entrate correnti al netto del FCDE		17,37%
Spesa massima sostenibile risultante dall'applicazione del valore soglia di cui all'art. 4 del Decreto Ministeriale 11 gennaio 2022 alla media delle entrate correnti al netto del FCDE		10.411.168,08

AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

L'aggiornamento del PTFP 2026-2028, approvato con DPG n. 55 del 30/01/26 e rettificato con DPG n.107 del 17/04/26, è necessario per dare conto del rispetto del valore soglia nel triennio di riferimento, come riverificato alla luce dell'ultimo rendiconto, a seguito:

➤ della sottoscrizione in data 23/02/2026 dei CCNL Funzioni Locali, per il Comparto e l'Area dirigenziale, triennio 2022-2024;

➤ dell'incremento della parte stabile del fondo salario accessorio dei dipendenti e del fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle E.Q., ex art. 14, c. 1-bis, del D.L. n. 25/2025, disposto con Decreto Presidenziale n. 118 del 30/04/2026.

Il netto miglioramento del rapporto Spesa di personale/Entrate correnti al netto del FCDE, calcolato sulla base del Rendiconto di gestione anno 2025, pari al 17,37%, a fronte di un valore soglia del 19,10%, libera uno spazio assunzionale che compensa e sopravanza ampiamente l'aumento di spesa del personale, a parità di unità lavorative presenti, conseguente ai rinnovi contrattuali ed all'incremento della parte stabile del fondo salario accessorio dei dipendenti e del fondo destinato alla remunerazione degli incarichi di elevata qualificazione, di cui sopra.

L'Ente, tuttavia, intende attenersi prudenzialmente alla programmazione precedentemente approvata, limitandosi a prevedere, in aggiunta, l'assunzione:

nell'anno 2026:

➤ **di n. 2 funzionari tecnici**, da assegnare al Servizio 4, in coerenza con le linee strategiche di programmazione delle risorse umane di cui alla Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2026/2028 della Provincia di Pesaro e Urbino – approvata con Deliberazione di Consiglio n. 42 del 04.12.2025, in particolare, con l'obiettivo del mantenimento e consolidamento delle attività di realizzazione degli investimenti sul territorio, per la riqualificazione dell'edilizia scolastica, della rete viaria e dei ponti;

➤ **di n. 2 istruttori vigilanza**, assegnati a funzioni non fondamentali in materia di Caccia e pesca nelle acque interne, in comando presso l'ente dal 01/10/2025, in applicazione dell'art. 30, D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 25/2025. Peraltro, l'assunzione di una delle 2 unità era già stata prevista nell'anno 2028 e viene semplicemente anticipata all'anno 2026. Inoltre, ai sensi dell'art. 57, c. 3-septies, D.L. n. 104/2020, convertito con modificazioni dalla L. n.126/2020, "a decorrere dall'entrata in vigore del D.M. 11/01/2022 (16/03/2022) le spese di personale riferite alle nuove assunzioni, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa e le corrispondenti entrate, non rilevano ai fini del rispetto del valore soglia di cui all'art. 33, cc. 1, 1-bis e 2, D.L. n.34/2019.

In coerenza con la L.R. n. 6 del 25/03/2016, la Provincia di Pesaro e Urbino continua a svolgere le funzioni non fondamentali in materia di vigilanza relative alla gestione faunistica, all'attività venatoria e piscatoria nelle acque interne, in regime convenzionale con la Regione Marche fino al 30/12/2027, giusta prot. n. 14404/2025. Detta convenzione subordina la corresponsione del rimborso pattuito al rispetto di indicatori di risultato, raggiungibili solo aumentando le unità di personale addetto a funzioni di vigilanza e controllo.

➤ **di n. 1 istruttore amministrativo** al Servizio 6, per il mantenimento dei servizi trasversali, al fine di garantire continuità nello svolgimento delle attività istituzionali, per il funzionamento dell'Ente;

nell'anno 2027:

➤ **di n. 1 funzionario amministrativo** al Servizio 6, in linea con l'obiettivo del mantenimento e potenziamento dei servizi di supporto ai Comuni;

➤ **di n. 1 collaboratore professionale tecnico** al Servizio 7 a tempo parziale 50%, per il mantenimento dei servizi trasversali, al fine di garantire continuità nello svolgimento delle attività istituzionali, per il funzionamento dell'Ente

Le restanti modifiche non comportano un aumento delle unità lavorative, in quanto consistono nella sostituzione di cessazioni non previste nella precedente programmazione o nell'anticipazione di assunzioni già previste:

➤ Assunzione nell'anno 2026 di n. 1 funzionario tecnico al Servizio 3 in sostituzione di funzionario cessato per mobilità;

➤ Anticipazione all'anno 2026 dell'assunzione di n. 1 funzionario amministrativo da assegnare alla Stazione Unica Appaltante, in previsione della cessazione per pensionamento, nell'anno 2028, del funzionario con incarico di E.Q., al fine di formare professionalmente il neo assunto, anche in questo caso, in aderenza alle linee strategiche di cui alla Nota di aggiornamento al DUP, sopra citata, in cui è previsto il potenziamento della Centrale Unica di Committenza;

➤ Assunzione nell'anno 2026 di un operatore esperto in sostituzione di un operatore esperto che cesserà nello stesso anno;

Con il presente atto vengono, in ogni caso, autorizzate le sostituzioni di personale che cesserà per mobilità volontaria esterna o a seguito vincita concorso pubblico nel corso del triennio 2026/2028, senza necessità di adottare ulteriori atti di programmazione dei fabbisogni con valenza autorizzatoria, previa valutazione dell'effettiva necessità delle professionalità da parte dei dirigenti competenti di concerto con il Direttore generale.

Per effetto delle modifiche apportate la dotazione organica aumenta complessivamente di n. 5 unità nell'anno 2026 (da 213 a 218), di n. 6 unità nell'anno 2027 (da 213 a 219) per scendere a n. 217 nell'anno 2028.

Criteri di determinazione del valore economico-finanziario della dotazione organica – Tabella A

Per il calcolo del valore economico-finanziario della dotazione organica e delle cessazioni programmate si è fatto riferimento alle componenti di spesa di cui al D.M. del 08.05.2018 recante “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, da parte della amministrazioni pubbliche”, nonché al D.M. 11.01.2022, art. 2, c. 1, lett. a).

Il valore è aggiornato sulla base dei CCNL sottoscritti il 23.02.2026 per il Comparto e l’Area dirigenziale, considerati anche gli incrementi di indennità di vacanza contrattuale di cui all’art. 47-bis del D. Lgs. n. 165/2001 previsti per il triennio 2025-2027, come illustrato nella seguente tabella:

PERSONALE DEL COMPARTO (profili professionali e inquadramento giuridico)	Trattamento economico tabellare	13 ^a mensilità	Indennità fisse del trattamento fondamentale	Oneri a carico ente al netto di IRAP	Totale costo
AREA DEGLI OPERATORI	19.753,07	1.646,09	278,54	5.957,03	27.634,73
Collaboratore professionale tecnico/amministrativo - AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	20.583,23	1.715,27	287,51	6.206,64	28.792,64
Istruttore amministrativo/economico-finanziario/informativo/tecnico - AREA DEGLI ISTRUTTORI	23.138,75	1.928,23	250,64	6.957,28	32.274,90
Istruttore vigilanza - AREA DEGLI ISTRUTTORI	23.138,75	1.928,23	1.561,48	7.317,5	33.945,96
Funzionario amministrativo/economico-finanziario/informativo/tecnico - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	25.114,11	2.092,84	272,09	7.551,24	35.030,28
Funzionario vigilanza - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	25.114,11	2.092,84	1.582,93	7.911,46	36.701,34

DIRIGENZA	Trattamento economico tabellare	13 ^a mensilità	Indennità fisse del trattamento fondamentale	Oneri a carico ente al netto di IRAP	Totale costo
Ruolo unico	46.159,17	3.846,60	500,11	13.749,97	64.255,85

RICOGNIZIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31.12.2025 (il valore finanziario della dotazione al 31/12/25 viene quantificato in applicazione dei CCNL vigenti alla medesima data: per il Comparto, il CCNL 16/11/2022, per l’Area dirigenziale il CCNL 16/07/2024):

STRUTTURA	unità	di cui part time	di cui addetti funzioni non fondamentali	Area inquadramento	Profilo professionale
SEGRETERIA GENERALE	1			Area Funzionari Elevata Qualificazione	avvocato
	1			Area Funzionari Elevata Qualificazione	Funzionario tecnico
	3			Area Funzionari Elevata Qualificazione	Funzionario informatico
	12			Area Funzionari Elevata Qualificazione	Funzionario amministrativo
	1			Area Istruttori	istruttore economico-finanziario
	4			Area Istruttori	istruttore amministrativo
	1			Area Operatori Esperti	Collaboratore prof.le amministrativo
	23				
SERVIZIO 3	1			Dirigenza	Dirigente
	3			Area Funzionari Elevata Qualificazione	Funzionario amministrativo
	24			Area Funzionari Elevata Qualificazione	Funzionario tecnico
	3			Area Istruttori	istruttore amministrativo
	3	1	50	Area Istruttori	Istruttore area tecnica
	1			Area Operatori Esperti	Collaboratore prof.le amministrativo
	35				
SERVIZIO 4	1			Dirigenza	Dirigente
	3			Area Funzionari Elevata Qualificazione	Funzionario amministrativo
	19			Area Funzionari Elevata Qualificazione	Funzionario tecnico

	7			Area Istruttori	Istruttore area tecnica
	13			Area Istruttori	istruttore amministrativo
	5	1	50	Area Operatori Esperti	Collaboratore prof.le amministrativo
	19			Area Operatori Esperti	Collaboratore prof.le area tecnica
	42				
SERVIZIO 5	1			Dirigenza	Dirigente
	3			Area Funzionari Elevata Qualificazione	Funzionario economico-finanziario
	6			1 Area Funzionari Elevata Qualificazione	Funzionario vigilanza
	10	1	83,33	Area Funzionari Elevata Qualificazione	Funzionario amministrativo
	1			Area Istruttori	istruttore economico-finanziario
	5			3 Area Istruttori	istruttore vigilanza
	10			2 Area Istruttori	istruttore amministrativo
	1			Area Operatori Esperti	Collaboratore prof.le area tecnica
	2			1 Area Operatori Esperti	Collaboratore prof.le amministrativo
	39			7	
SERVIZIO 6	2			Area Funzionari Elevata Qualificazione	Funzionario amministrativo
	9			Area Funzionari Elevata Qualificazione	Funzionario informatico
	3			Area Istruttori	istruttore amministrativo
	4			Area Istruttori	istruttore informatico
	1			Area Operatori Esperti	Collaboratore prof.le amministrativo
	19				
SERVIZIO 7	1			Dirigenza	Dirigente
	1			Area Funzionari Elevata Qualificazione	Funzionario tecnico
	3			Area Funzionari Elevata Qualificazione	Funzionario amministrativo
	9			Area Funzionari Elevata Qualificazione	Funzionario economico-finanziario
	3			Area Istruttori	istruttore amministrativo
	4			Area Istruttori	Istruttore area tecnica
	4			Area Istruttori	istruttore economico-finanziario
	1			Area Operatori Esperti	Collaboratore prof.le amministrativo
	26				
Totale dipendenti a tempo indeterminato al 31/12/25 di cui:	184	Assunzioni precedente programmazione già avviate	Totale posti programmati al 31/12/2025		
dirigenti	4		4		257.023,40
funzionari e dell'e.q.	103	1	104		3.602.279,29
funzionari vigilanza	6		6		220.208,04
istruttori	60	1	61		1.920.356,55
istruttori vigilanza	5		5		169.729,80
operatori esperti	31	1	32		878.175,52
Spesa totale	209	3	212		7.047.772,60
Spesa funzioni non fondamentali					231.881,66

RICOGNIZIONE DELLE PROCEDURE ASSUNZIONALI PREVISTE NELLA PROGRAMMAZIONE ALLEGATA AL PIAO 2026/2028, COME SUCCESSIVAMENTE RETTIFICATA, GIA' CONCLUSE (allegato d) del DPG n. 55 del 30/01/26 e DPG 107 del 17/04/26):

unità	struttura	Profilo professionale	Area inquadramento	Modalità copertura	Data assunzione
1	4	Collaboratore professionale tecnico	Operatori esperti	Scorrimento graduatoria concorso	01/01/26
1	5	Funzionario amministrativo	Funzionari e dell'e.q.	Scorrimento graduatoria	01/02/26
1	6	Dirigente informatico	Dirigenza	Concorso	01/02/26
1	1	Funzionario amministrativo	Funzionari e dell'e.q.	Scorrimento graduatoria	01/04/26
1	4	Istruttore tecnico	Istruttori	Scorrimento graduatoria altro Ente	01/05/26

1	3	Funzionario tecnico	Funzionari e dell'e.q.	Concorso	01/05/26
1	4	Funzionario tecnico	Funzionari e dell'e.q.	Concorso	01/05/26
Riepilogo:					
1	operatore esperto	28.426,13			
4	funzionari	140.121,12			
1	dirigente	64.255,85			
1	istruttore	31.955,39			
Totale spesa		204.376,97			

*

D) RICOGNIZIONE DELLE CESSAZIONI DAL SERVIZIO, NEL TRIENNIO 2026/2028, DI DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

a) CESSAZIONI distinte per anno: (sono state aggiunte le cessazioni di n.1 funzionario informatico, di un funzionario tecnico e di n.1 op. esp.)

ANNO 2026:

Struttura	Area di inquadramento	profilo	Motivo cessazione	ultimo giorno lavorativo	
3	Funzionari e dell'E.Q.	tecnico	mobilità	31/12/25	
4	Funzionari e dell'E.Q.	tecnico	dimissioni	31/12/25	
1	Funzionari e dell'E.Q.	amministrativo	pensione	31/01/26	
4	istruttori	tecnico	pensione	28/02/26	
4	Funzionari e dell'E.Q.	tecnico	pensione	31/03/26	
5	Funzionari e dell'E.Q.	economico-finanziario	pensione	30/04/26	
3	Funzionari e dell'E.Q.	tecnico	pensione	31/05/26	
6	istruttori	informatico	pensione	31/05/26	
3	Funzionari e dell'E.Q.	tecnico	mobilità	01/07/26	
5	operatori esperti	professionale amministrativo	pensione	30/09/26	Funzioni non fondamentali
6	istruttori	informatico	pensione	31/10/26	
6	Funzionari e dell'E.Q.	informatico	dimissioni	31/01/26	
4	Operatori esperti	Collaboratore prof.le tecnico	dimissioni	30/11/26	
4	istruttori	amministrativo*	pensione	31/12/26	
7	Funzionari e dell'E.Q.	economico-finanziario*	pensione	31/12/26	
	Riepilogo anno 2026:				
8	funzionari				
3	istruttori				
2	Operatori esperti				

*La cessazione viene conteggiata nell'anno 2027.

ANNO 2027: (la cessaz. di un funz. informatico è sostituita dalla cessaz. di n. 1 dirigente)

Struttura	Area di inquadramento	profilo	Motivo cessazione	ultimo giorno lavorativo	
4	istruttori	amministrativo	pensione	31/12/26	
7	Funzionari e dell'E.Q.	economico-finanziario	pensione	31/12/26	
4	operatori esperti	professionale tecnico	pensione	28/02/27	
6	dirigenza	informatico	pensione	31/07/27	
3	Funzionari e dell'E.Q.	tecnico	pensione	31/08/27	
4	operatori esperti	professionale tecnico	pensione	31/08/27	
3	istruttori	tecnico	pensione	30/09/27	
4	istruttori	amministrativo	pensione	30/11/27	
7	istruttori	economico-finanziario	pensione	30/11/27	
5	Istruttori	amministrativo*	pensione	31/12/27	
5	operatori esperti	professionale amministrativo*	pensione	31/12/27	
	Riepilogo anno 2027:				

1	dirigenza	informatico			
2	funzionari				
4	istruttori				
2	Operatori esperti				
9					

*La cessazione viene considerata nell'anno 2028.

ANNO 2028

Sono prese in considerazione solo le cessazioni per età, ai sensi dell'art. 1, c. 185, L. n. 199 del 30/12/25 (legge di bilancio 2026), in attesa di determinare i pensionamenti anticipati.

Struttura	Area di inquadramento	profilo	Motivo cessazione	ultimo giorno lavorativo	
5	Istruttori	amministrativo	pensione	31/12/2027	
5	operatori esperti	professionale amministrativo	pensione	31/12/2027	
3	dirigenza	Dirigente amministrativo	Pensione	30/04/2028	
5	Funzionari e dell'E.Q.	Funzionario amministrativo	Pensione	31/05/2028	
4	Istruttori	Istruttore tecnico	Pensione	31/07/2028	
4	Operatori esperti	Collaboratore prof.le tecnico	Pensione	31/08/2028	
5	Istruttori	Istruttore amministrativo	Pensione	31/08/2028	Funzioni non fondamentali
6	Funzionari e dell'E.Q.	Funzionario informatico	Pensione	31/10/2028	
7	Funzionari e dell'E.Q.	Funzionario economico finanziario	Pensione	31/01/2028	
	Riepilogo anno 2028:				
1	dirigenza	amministrativo			
3	funzionari				
3	istruttori				
2	Operatori esperti				

ANNO 2026

N. unità	Struttura di assegnazione del lavoratore	Profilo professionale	Area di inquadramento	Tipologia del rapporto di lavoro	Decorrenza (presunta)	Riserve di legge	Modalità di copertura
1	3	Istruttore tecnico	Istruttori*		01/06/26		Interpello elenco idonei
1	Servizio 4	Funzionario tecnico	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	01/06/26		concorso
1	Servizio 4	Funzionario tecnico	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	01/07/26		concorso
1	Servizio 7	Funzionario amministrativo	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	01/06/26		mobilità
1	Servizio 6	Istruttore informatico	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Tempo pieno	01/06/2026		
1	Servizio 3	Funzionario tecnico	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	01/06/2026		mobilità
1	Servizio 3	Funzionario tecnico	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	01/08/2026		
1	Servizio 5	Funzionario amministrativo	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	01/10/26		mobilità
1	6	Istruttore informatico	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Tempo pieno	01/11/26		
1	6	Istruttore amministrativo	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Tempo pieno			
1	4	Funzionario tecnico	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	01/06/26		Scorrimento graduatoria
1	4	Funzionario tecnico	AREA DEI FUNZIONARI E	Tempo pieno	01/06/26		Scorrimento graduatoria

			DELL'E.Q.				
1	5	Istruttore vigilanza	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Tempo pieno	01/10/26		Mobilità
1	5	Istruttore vigilanza	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Tempo pieno	01/10/26		Mobilità
1	4	Collaboratore prof.le tecnico	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Tempo pieno	01/12/26		Scorrimento graduatoria
	Riepilogo (tenuto conto anche delle assunzioni già concluse):	Costo unitario	Facoltà assunzionali impegnate	15,00%	n. posti da coprire con mobilità volontaria = 15% costo totale/costo medio unità (53298,98)		
1	dirigente	64.255,85	64.255,85				
12	funzionari	34.683,42	416.201,04				
5	istruttori	30.568,78	152.843,90				
2	Istruttori vigilanza	33.626,44	67.252,88				
2	Operatore esperto	28.792,64	57.585,28				
13			758.138,95	113.720,84	2,13		

*assunzione prevista nella precedente programmazione rinviata all'anno 2026.

ANNO 2027

N. unità	Struttura di assegnazione del lavoratore	Profilo professionale	Area di inquadramento	Tipologia del rapporto di lavoro	Decorrenza (presunta)	Riserve di legge	Modalità di copertura
1	4	Istruttore amministrativo	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Tempo pieno	01/01/27		
1	7	Funzionario economico finanziario	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	01/01/27		
1	6	Funzionario amministrativo	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	01/01/27		Scorrimento graduatoria
1	4	Collaboratore professionale tecnico	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Tempo pieno	01/02/2027		
1	6	Dirigente informatico	AREA DIRIGENZA	Tempo pieno	01/07/2027		
1	4	Collaboratore professionale tecnico	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Tempo pieno	01/02/2027		
1	3	Funzionario tecnico	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	01/08/2027		
1	3	Istruttore tecnico	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Tempo pieno	01/09/2027		
1	7	Istruttore economico-finanziario	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Tempo pieno	01/11/27		
1	4	Istruttore amministrativo	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Tempo pieno	01/11/27		
1	7	Collaboratore professionale tecnico	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Tempo parziale 50%	01/01/27		
	Riepilogo:	Facoltà assunzionali impegnate		15,00%	n. posti da coprire con mobilità volontaria = 15% costo totale/costo medio unità		

					(34.465,72)		
1	dirigente	63.622,31	63.622,31				
3	Funzionari	34.683,42	104.050,26				
4	Istruttori	30.568,78	122.275,12				
3	Operatori esperti	27.354,75	68.386,88				
11			358.334,57	53.750,18	1,56		

ANNO 2028

N. unità	Struttura di assegnazione del lavoratore	Profilo professionale	Area di inquadramento	Tipologia del rapporto di lavoro	Decorrenza (presunta)	Riserve di legge	Modalità di copertura
1	5	Collaboratore professionale amministrativo*	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Tempo pieno	01/01/2028		
1	5	Istruttore amministrativo*	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Tempo pieno	01/01/2028		
1	7	Funzionario economico finanziario	Funzionari e dell'E.Q.	pieno	01/02/28		
1	3	dirigente			01/05/28		Concorso
1	4	Istruttore tecnico	Istruttori	pieno	01/08/28		
1	4	Collaboratore prof.le tecnico	Operatore esperto	pieno	01/09/28		
1	6	Funzionario informatico	Funzionari e dell'E.Q.	pieno	01/11/28		
	Riepilogo:						
1	dirigente						
2	funzionari						
2	istruttori						
2	Operatore esperto						
7							

*cessati 31/12/2027

STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

L'Ente intende dare preferenza alla procedura concorsuale pubblica, nel rispetto delle normative vigenti in materia di previo esperimento della procedura di mobilità.

L'obbligo di esperire la procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D. lgs. n. 165/2001, prima di avviare procedure concorsuali, nel corso dell'anno 2025 è stato modificato dal D.L. n. 25/2025 (c.d. decreto PA), convertito in L. n. 69/2025.

A decorrere dal 01/01/2026, è previsto l'obbligo per le amministrazioni pubbliche, ad eccezione degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 50, di destinare alle procedure di mobilità volontaria una percentuale non inferiore al 15% delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio finanziario, nel caso in cui il piano assunzionale preveda un numero di assunzioni pari o superiore a 10 unità di personale, provvedendo in via prioritaria all'immissione in ruolo del personale in comando che ne faccia richiesta.

Negli anni 2026 e 2027, essendo previsto un numero di assunzioni pari o superiore a 10 unità di personale, l'Amministrazione ha l'obbligo di riservare ai passaggi diretti di personale una quota non inferiore al 15% delle facoltà assunzionali effettivamente impegnate nell'esercizio finanziario di riferimento, stabilendo nel PTFP su quali posti attivare le procedure di mobilità (art. 30, c. 2-bis, D. lgs. n. 165/2001*).

Come già anticipato, la Provincia, ha in essere due posizioni di comando in entrata dal 01/10/2025, da immettere in ruolo prioritariamente.

*A decorrere dall'anno 2026, le amministrazioni, ad eccezione della Presidenza del Consiglio dei ministri, degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 50, dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale, destinano alle procedure di mobilità di cui al presente articolo una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun

esercizio finanziario, nel caso in cui il piano assunzionale preveda un numero di assunzioni pari o superiore a 10 unità di personale, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando, appartenenti alla stessa area funzionale e con esclusione del personale comandato presso gli uffici di diretta collaborazione o equiparati ovvero presso gli assessorati regionali alla sanità e gli uffici a essi afferenti, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio da almeno dodici mesi e che abbiano conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole. Le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle predette procedure sono destinate ai concorsi. In caso di mancata attivazione delle procedure di mobilità entro l'anno di riferimento, le facoltà assunzionali autorizzate per l'anno successivo sono ridotte del 15 per cento, con conseguente adeguamento della dotazione organica, e i comandi in essere presso l'amministrazione cessano allo scadere del termine di sei mesi dall'avvio delle procedure concorsuali e non possono essere riattivati per diciotto mesi, nemmeno per il personale diverso da quello cessato. In caso di mancata presentazione della domanda di inquadramento, il personale cessa dal comando alla naturale scadenza e non può essere ulteriormente comandato anche presso una amministrazione diversa nei successivi diciotto mesi. (...) Gli inquadramenti di cui al presente comma avvengono, nei limiti dei posti vacanti, nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza e possono essere disposti anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento, assicurando la necessaria neutralità finanziaria, previa rimodulazione della dotazione organica da inserire nella sezione del Piano integrato di attività e organizzazione relativa alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale.

PROGRESSIONI TRA LE AREE (c.d. "progressioni verticali") - da attuarsi nel rispetto della disciplina ordinaria di cui all'art. 52, c. 1-bis, del D.Lgs. 165/2001 e all'art. 15 del CCNL del 16.11.2022 - articolate come segue:

ANNO 2026:

N. UNITA'	PROFILO PROFESSIONALE/AREA D'INQUADRAMENTO	TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO	STRUTTURA DI ASSEGNAZIONE	COSTO (valore annuo)	DECORRENZA (presunta)
1	Funzionario amministrativo - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	Servizio 5 - Ufficio "Giuridico e contrattuale - Gestione delle presenze e assenze del personale"	2.698,02	01/06/26
1	Funzionario amministrativo - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	Servizio 5 - Ufficio "Giuridico e contrattuale - Gestione delle presenze e assenze del personale"	2.698,02	01/06/26
1	Funzionario specialista servizi informazione e stampa - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	Segreteria generale - "Ufficio informazione e stampa"	2.698,02	01/06/26

ANNO 2027:

N. UNITA'	PROFILO PROFESSIONALE/AREA D'INQUADRAMENTO	TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO	STRUTTURA DI ASSEGNAZIONE	COSTO (valore annuo)	DECORRENZA (presunta)
1	Funzionario specialista servizi informazione e stampa AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	Segreteria generale - "Ufficio informazione e stampa"	2.698,02	01/06/27

Si dà atto che con l'assunzione di un funzionario amministrativo in data 01/02/26 - in attuazione del PTPF 2025/2027- mediante scorrimento della graduatoria concorsuale vigente, pubblicata in data 15.10.24 - prot. n. 40351, risulta pienamente rispettato il principio dell'adeguato accesso dall'esterno anche in relazione al triennio 2023/2025, in cui era stata effettuata una progressione verticale all'area dei funzionari e dell'e.q. in eccesso.

Negli anni 2026 e 2027, ai fini del rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno, a fronte delle progressioni verticali ordinarie programmate dovranno essere effettuate corrispondenti assunzioni a tempo indeterminato mediante accesso dall'esterno di personale di pari inquadramento contrattuale.

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2026

La dotazione organica dell'ente, nel triennio 2026/2028, è rideterminata - con riferimento a ciascuna annualità - così come alle Tabelle sotto riportate utilizzando, al fine dell'individuazione dei costi, gli stessi valori economici di cui alla Tabella A:

AL 31.12.2026:

Area inquadramento	Part time	n. posti al 31 dic 2025	Cessati anno 2026 (anche per effetto di progressioni tra aree)*	Assunzioni e progressioni verticali precedente programmazione già concluse	Assunzioni e progressioni tra aree previste dalla presente programmazione *	Totale posti	Costo unitario	Costo totale al 31 dicembre 2026	n. posti funzioni non fondamentali	Costo funzioni non fondamentali
--------------------	-----------	-------------------------	---	--	---	--------------	----------------	----------------------------------	------------------------------------	---------------------------------

Funzionari	1	83,33	103	8	4	11	110	35.030,28	3.847.491,25		
Funzionari vigilanza			6				6	36.701,34	220.208,04	1	34.900,11
Istruttori*	1	50	60	6	1	4	59	32.274,90	1.888.081,65	2	61.137,56
Istruttori vigilanza			5			2	7	33.945,96	237.621,72	5	169.729,80
Operatori esperti**	1	50	31	2	1	1	31	28.792,64	878.175,52		
Dirigenti			4		1		5	64.255,85	321.279,25		
			209	16	7	18	218		7.392.857,43	8	265.767,47

* Il dato include n. 3 progressioni verticali ordinarie dall'area degli istruttori all'area dei funzionari programmate nell'anno 2026.

AL 31.12.2027

Area inquadramento	n. posti al 31 dic 2026	Cessati anno 2027 (anche per progressione tra aree)*	Assunzioni e progressioni tra aree previste dalla presente programmazione*	Totale posti	Costo unitario	Costo totale al 31 dicembre 2026	n. posti funzioni non fondamentali	Costo funzioni non fondamentali
Funzionari	110	2	3	111	35.030,28	3.882.522,58		
Funzionari vigilanza	6			6	36.701,34	220.208,04	1	34.900,11
Istruttori*	59	5	4	58	32.274,90	1.855.806,75	2	61.137,56
Istruttori vigilanza	7			7	33.945,96	237.621,72	5	169.729,80
Operatori esperti	31	2	3	32	28.792,64	892.571,84		
Dirigenti	5	1	1	5	64.255,85	321.279,25		
	218	10	11	219		7.410.010,18	8	265.767,47

* Il dato include n. 1 progressione verticale ordinaria dall'area degli istruttori all'area dei funzionari programmata nell'anno 2027.

AL 31.12.2028 (n. 1 funzionario in meno perché la sostituzione di Rossi è stata anticipata al 2027 e n. 1 istruttore in meno perché non è stata prevista la sostituzione di Pigliapochi)

Area inquadramento	n. posti al 31 dic 2026	Cessati anno 2028 (anche per progressione tra aree)	Assunzioni e progressioni tra aree previste dalla presente programmazione	Totale posti	Costo unitario	Costo totale al 31 dicembre 2027	n. posti funzioni non fondamentali	Costo funzioni non fondamentali
Funzionari	111	3	2	110	35.030,28	3.847.491,25		
Funzionari vigilanza	6			6	36.701,34	220.208,04	1	34.900,11
Istruttori*	58	3	2	57	32.274,90	1.823.531,85	1	32.274,90
Istruttori vigilanza**	7			7	33.945,96	237.621,72	5	169.729,80
Operatori esperti	32	2	2	32	28.792,64	892.571,84		
Dirigenti	5	1	1	5	64.255,85	321.279,25		
	219	9	7	217		7.342.703,95	7	236.904,81

Il costo complessivo della dotazione organica dell'ente - al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP è costituito da trattamento fondamentale e accessorio (nel quale ultimo sono compresi i fondi - risorse stabili di dipendenti, elevate qualificazioni e dirigenti, adeguati ai sensi dell'art. 33, c. 1-bis, ultimo periodo, del D.L. 34/2019, nonché il fondo lavoro straordinario):

Anno	Costo dotazione organica al 31.12	Costo trattamento accessorio al netto di IRAP	Costo complessivo al netto di IRAP	Costo funzioni non fondamentali*	Costo complessivo al netto delle funzioni non fondamentali	Costo complessivo comprensivo di IRAP
2026	7.392.857,43	2.740.798,53	10.133.655,96	265.767,47	9.867.888,49	10.562.927,31
2027	7.410.010,18	2.740.798,53	10.150.808,71	265.767,47	9.885.041,24	10.565.866,41
2028	7.342.703,95	2.740.798,53	10.083.502,48	236.904,81	9.846.597,67	10.494.073,51

* somme soggette a rimborso da parte della Regione Marche

ANNO	LIMITE MASSIMO SPESA PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO NEL TRIENNIO	COSTO COMPLESSIVO AL NETTO DI IRAP	SPESA DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO - ANNO 2025	MISURA MASSIMA DI INCREMENTO DI SPESA (SPESA MASSIMA - SPESA ULTIMO RENDICONTO)	CAPACITA' ASSUNZIONALE UTILIZZATA: COSTO COMPLESSIVO - SPESA RENDICONTO 2025	RESIDUO CAPACITA' ASSUNZIONALE AGGIUNTIVA DI CUI ALL'ART. 33, c. 1-bis, del D.L. n. 34/2019: MISURA MASSIMA INCREMENTO CAPACITA' ASSUNZIONALE GIA' UTILIZZATA
2026	10.411.168,08	10.133.655,96	9.465.635,88	945.532,20	668.020,08	277.512,12
2027	10.411.168,08	10.150.808,71	9.465.635,88	945.532,20	685.172,83	260.359,37
2028	10.411.168,08	10.083.502,48	9.465.635,88	945.532,20	617.866,60	327.665,60

RICOGNIZIONE RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE IN ATTO (Convenzione con il Comune di Urbino prot. n. 49454, del 19/12/25, valida fino al 31/12/2026):

unità	Servizio	Area inquadramento	Istituto	Costo ai fini del limite di cui all'art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010	Costo annuale a tempo pieno
1	5	FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Utilizzo a tempo parziale (41,67%) fino al 31/12/2026 ex art. 23, c. 5, CCNL 16/11/2022	2.000,16	

* Si considera solo la maggiorazione della retribuzione di posizione del 30%, conformemente a quanto evidenziato, con propria deliberazione n. 12/2017, dalla Corte dei conti - Sezione delle Autonomie.

	Retribuzione di posizione attribuita in €	Maggiorazione 30%	Maggiorazione rapportata all'orario (41,67%) e alla durata dell'utilizzo
Dal 01/01/2026	16.000,00	4.800,00	2.000,16

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

L'assunzione a tempo determinato e pieno di un istruttore amministrativo da destinare al Servizio 5 in sostituzione di dipendente assente per maternità, non è più prevista. L'Ente ha deciso di ricorrere all'istituto della mobilità interna temporanea.

RICOGNIZIONE RISPETTO "TETTO LAVORO FLESSIBILE" A decorrere dall'anno 2022, per effetto del combinato disposto dell'art. 9, c. 28, del D.L. 78/2010 e dell'art. 1, c. 562, della L. n. 234/2021, le Province possono assumere a tempo determinato e con contratti di lavoro flessibile nel limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

ANNO	2026	2027	2028
TOTALE SPESA LAVORO FLESSIBILE 2026/2028	2.000,16	0,00	0,00
TETTO LAVORO FLESSIBILE di cui all'art. 9, c. 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni nella L. 122/2010	139.757,47	139.757,47	139.757,47
DIFFERENZA	137.757,31	139.757,47	139.757,47

UTILIZZO DI DIPENDENTI DI ALTRI ENTI A TEMPO PIENO IN POSIZIONE DI COMANDO (ex artt. 30, c. 2-sexies, D. Lgs. n. 165/2001 e 23, CCNL 16.11.2022) per lo svolgimento di funzioni non fondamentali di vigilanza e controllo relative alla gestione faunistica, all'attività venatoria e piscatoria nelle acque interne, di cui alla Convenzione con la Regione Marche prot. n. 14404/2025, valida fino al 31.12.2027:

Nell'anno 2026 è stata prevista l'assunzione dei due comandati con procedura di mobilità riservata.

- n. 2 istruttori area vigilanza assegnati a funzioni non fondamentali a decorrere dal 01.10.25 fino al 30/09/2026

ANNO	Spesa determinata in via presunta da imputare alle risorse di cui alla convenzione stipulata con la Regione Marche prot. n. 14404/2025
2026	75.000,00

La spesa è finanziata integralmente dalle risorse che la Regione Marche si è impegnata a corrispondere alla Provincia con la convenzione sopra citata e viene prevista nel piano triennale del fabbisogno di personale 2026-2028 ai soli fini della verifica di disponibilità di bilancio.

La spesa non rileva ai fini della verifica del rispetto del tetto del lavoro flessibile, in base al principio di diritto enunciato dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti n. 12/2017 secondo cui "la spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando esula dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'Ente cedente."

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO A VALERE SULLE RISORSE DEL PNRR

La prevista assunzione a tempo parziale al 50% mediante utilizzo della graduatoria finale di merito della selezione pubblica per esami, per la formazione di una graduatoria di idonei all'assunzione a tempo determinato di personale dotato di specifica professionalità, con profilo di "funzionario tecnico (ingegnere o architetto)", Area dei Funzionari e dell'E.Q, a valere sui fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), pubblicata su InPA e nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale della Provincia di Pesaro e Urbino in data 13/01/2026, non ha avuto luogo per rinuncia dell’unico partecipante, vincitore della selezione.

INCLUSIONE LAVORATIVA

Come da prospetto informativo L. n. 68/1999 al 31.12.2025 prot. n. 910 del 13/01/2026 (id pratica 65036), si espongono i dati relativi al rispetto delle quote d’obbligo imposte dalla legge:

n. lavoratori – base computo art. 3 159
e art. 18

Quota riserva disabili art. 3	11	n. lavoratori disabili in servizio art. 3	11	Scopertura quota disabili	0
Quota riserva categorie protette art. 18	2	n. lavoratori categorie protette in servizio art. 18	2	Scopertura quota categorie protette	0

[La legge n. 68/1999 prevede l’obbligo di provvedere all’assunzione nel termine di 60 giorni dalla scoperta. E’ fondamentale, per un’azione corretta, trasparente ed imparziale delle forme di reclutamento che l’Ente individui secondo il proprio fabbisogno di personale i posti da coprire con la quota d’obbligo dettagliandolo nell’Area di appartenenza].

RISERVE

Dato atto che ad oggi non sussistono scoperture delle quote d’obbligo di cui alla L. n. 68/1999, nell’ambito delle procedure selettive per l’assunzione di personale verrà data attuazione alle normative speciali in materia di riserve, con particolare riferimento a quelle a favore dei militari volontari oggi disciplinate nel D. Lgs. n. 66/2010, art. 1014, cc. 3 e 4, ed art. 678, cc. 3 e 9.

ATTESTAZIONI IN MERITO AL RISPETTO DEI VINCOLI E LIMITI PREVISTI DALL'ORDINAMENTO NELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE E NELLA DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA:

Con nota prot. n.20721 del 12/05/2026, il Segretario generale/Direttore generale ha attestato:

- il rispetto dei termini previsti per l’approvazione del bilancio consolidato e per l’invio dei relativi dati alla BDAP (bilancio consolidato anno 2024);
- che non sussistono nell’ente situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- che la complessiva spesa necessaria a finanziare le operazioni finalizzate a far fronte al fabbisogno stabile di personale 2026/2028 di cui al piano di fabbisogno proposto risulta compatibile con il vincolo di “sostenibilità finanziaria” della spesa di personale, in quanto non superiore al valore soglia del 19,10%, corrispondente alla fascia demografica in cui rientra la Provincia di Pesaro e Urbino, come da specifico quadro dimostrativo che sotto si riporta:

ANNO	LIMITE MASSIMO SPESA PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO NEL TRIENNIO	COSTO COMPLESSIVO AL NETTO DI IRAP	SPESA DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO - ANNO 2025	MISURA MASSIMA DI INCREMENTO DI SPESA (SPESA MASSIMA – SPESA ULTIMO RENDICONTO)	UTILIZZO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE AGGIUNTIVA DI CUI ALL'ART. 33, c. 1-bis, del D.L. n. 34/2019: SPESA ULTIMO RENDICONTO – COSTO COMPLESSIVO AL NETTO DI IRAP	CAPACITA' RESIDUA
2026	10.411.168,08	10.133.655,96	9.465.635,88	945.532,20	668.020,08	277.512,12
2027	10.411.168,08	10.150.808,71	9.465.635,88	945.532,20	685.172,83	260.359,37
2028	10.411.168,08	10.083.502,48	9.465.635,88	945.532,20	617.866,60	327.665,60

Con nota prot. n. 3451 del 28/01/2026, il Dirigente del Servizio 5 ha attestato che la spesa di personale nell’ultimo bilancio di previsione approvato non supera il tetto di cui all’art. 1, c. 557 ss. della L. n. 296/2006, rappresentato dalla spesa media del triennio 2011-2013, come da seguente quadro dimostrativo:

ANNO	2026	2027	2028
TOTALE SPESA DI PERSONALE 2026/2028 (come da certificazione allegata al bilancio 2026/2028, approvato con Deliberazione C.P. n. 48 del 17/12/25).	9.712.343,85	9.759.478,05	9.660.678,05
LIMITE DI SPESA DI CUI ALL'ART. 1,	21.757.537,28	21.757.537,28	21.757.537,28

C. 557, L. n. 296/2006 (media triennio 2011/2013)			
---	--	--	--

Con nota prot. n. 20772 del 12/05/2026 la Dirigente del Servizio 7 ha attestato:

- che l'ente non si trova in stato di deficitarietà strutturale o dissesto ex artt. 242 e 243 D. Lgs. n. 267/2000;
- che l'ente ha rispettato gli equilibri di bilancio e i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2025;
- il mantenimento dell'equilibrio di bilancio pluriennale anche a seguito dell'attuazione del piano di fabbisogno proposto;
- la coerenza della programmazione di personale 2026/2028 e della complessiva dotazione organica dell'ente espressa in termini finanziari con gli altri strumenti programmatori dell'ente e, in particolare, con il bilancio di previsione 2026/2028 e relativi stanziamenti;
- il rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione 2026/2028, del rendiconto 2025 nonché per l'invio dei relativi dati alla banca dati BDPA;
- il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica.
- che la complessiva spesa necessaria a finanziare le operazioni finalizzate a far fronte al fabbisogno stabile di personale di cui al piano di fabbisogno proposto è già ricompresa – con riferimento a ciascuna annualità di competenza – nei capitoli di spesa destinati al personale a tempo indeterminato, di cui al bilancio di previsione 2026/2028, approvato dal Consiglio Provinciale con deliberazione n. 48 del 17/12/25.

Il Collegio dei Revisori nell'allegato verbale n. 13, acquisito al protocollo al n. 21756 del 18/05/2026, ha espresso parere favorevole alla proposta di modifica del Programma triennale del fabbisogno di personale 2026/2028. Ha asseverato che la programmazione aggiornata rispetta il principio di sostenibilità della spesa del personale e l'equilibrio pluriennale di bilancio di cui all'art. 33, c. 1-bis, del D.L. n. 34/2019.

La programmazione del fabbisogno di personale è soggetta, ai sensi dell'art. 4, c. 5, del CCNL del 23/02/2026, alla relazione sindacale dell'Informazione (adempimento effettuato in data 14/05/2026, con nota prot. 21026) seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa.

Rispetto dei vincoli ordinamentali in tema di assunzioni:

Ai sensi dell'art. 6, c. 7, D.L. n. 80/2021, la mancata adozione del PIAO comporta l'applicazione delle sanzioni previste per la mancata adozione del piano triennale delle azioni positive (art. 48, D. Lgs. n. 198/2006) e per la mancata adozione del piano triennale della performance (art. 10, c. 5, D. Lgs. n. 150/2009), tra le quali rientra l'impossibilità di effettuare assunzioni.

Il PIAO 2026/2028, con allegati la Programmazione del fabbisogno di personale, il Piano della Performance (art. 10, c. 5, D. Lgs. n. 150/2009) ed il Piano delle Azioni Positive (art. 48, D. Lgs. n. 198/2006) è stato approvato con DPG n. 55 del 30/01/2026 ed è stato oggetto di variazione con DPG n. 107 del 17/04/2026.

Come previsto dall'art. 6-ter, c. 5, del D. Lgs. n. 165/2001, i contenuti del PTFP sono stati trasmessi – entro 30 giorni dalla loro adozione – al Dipartimento della Funzione Pubblica mediante pubblicazione nel portale piao.gov, nonché alla Ragioneria dello Stato, come indicato nella circolare RGS n. 32 del 03/07/2024., in esecuzione di quanto previsto dall'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001.

Allo stesso modo, si procederà alla trasmissione, entro il predetto termine, al Dipartimento della Funzione Pubblica, della presente modifica del PTFP.