



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO 2025/2027)

Comune di Arezzo

modifiche alla Sezione 3.3 – G.C. n. 158/2025

3.3. Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

3.3.1 Attuale consistenza di personale

Il Comune di Arezzo, come già dettagliato nell'allegato C.1, ha complessivamente 547 dipendenti alla data del 1° gennaio 2025 (n. 2 cessazioni rispetto al 31.12.2024). Il numero è comprensivo delle assunzioni previste, con delibera n. 484 del 29 ottobre 2024, e già effettuate.

Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027 viene redatto tenendo conto delle cessazioni prevedibili, della stima dell'evoluzione dei fabbisogni in merito alle scelte strategiche, con l'attenzione a garantire la sostenibilità della relativa spesa e, a tale scopo, è costantemente monitorato.

3.3.2 Contesto normativo di riferimento

Normativa generale

- art. 39, comma 1, della Legge 27/12/1997 n. 449 e successive modifiche ed integrazioni, il quale prevede che: *'Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle Amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale'*;
- art. 91 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 il quale ribadisce che: *'Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale'*;
- art. 6 del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 il quale stabilisce *che allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter dello stesso decreto*;
- art. 33 del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 che stabilisce l'obbligo per le pubbliche Amministrazioni di rilevare situazioni di eccedenza di personale;
- art. 28 comma 1-bis del D.L. 22/06/2023 n. 75 convertito, con modificazioni, dalla L. 10/08/2023 n. 112, relativo alla riserva dei posti a favore, tra l'altro, dei dirigenti assunti a tempo determinato.

Normativa in materia di facoltà assunzionali

- art. 33 del D.L. 34/2019 (cd decreto crescita) come modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni,

dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, che prevede che i comuni possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

– D.P.C.M. 17/03/2020 pubblicato in data 27/04/2020, avente ad oggetto: *‘Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni’* adottato in attuazione del citato art. 33 del D.L. 34/2019 convertito nella legge 58/2019, che individuava le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti;

– successiva circolare 13/05/2020 pubblicata sulla G.U. 11/09/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

– art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006 (aggiunto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014), il quale stabilisce che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno *‘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’*, cioè al triennio 2011-2013.

– art. 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020 convertito in L. 126/2020 che esclude dal metodo di calcolo delle spese di personale le spese di personale finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti;

– parere n. 39639/2021 della Ragioneria Generale dello Stato, che ha chiarito che nel caso del regime limitativo delle assunzioni non basato sul turn over ma su criteri di sostenibilità finanziaria, come avviene per Regioni e Comuni, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario;

– art. 3 comma 5 del D.L. 22/04/23, n. 44, convertito con modificazioni dalla L. 21/06/2023 n. 74 che stabilisce: *Le regioni, le province, i comuni e le città metropolitane, fino al 31 dicembre 2026, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione, che sia*

stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che sia in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione.

3.3.3 Verifica del rispetto dei limiti

Nella redazione Piano Triennale dei fabbisogni di personale si prende atto che:

- la dotazione organica, come fissato nelle linee di indirizzo ministeriali 14.9.2022, per la pianificazione dei fabbisogni di personale, è costituita dalla dotazione organica del personale in servizio al netto dei dipendenti che cessano dal servizio ai quali vanno aggiunto il personale da assumere, così come dettagliato nel piano assunzionale;
- il piano triennale dei fabbisogni di personale è attuato nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- che è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile come previsto dall'art. 3, comma 3 ultimo periodo, del D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014.

In particolare il Comune di Arezzo:

- ha rispettato il principio del 'contenimento della spesa per il lavoro flessibile' in relazione a quanto previsto dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 convertito dalla L.122/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. 90/2014 convertito dalla L. 114/2014, disposizioni che costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano gli enti locali ed il cui mancato rispetto costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. La spesa di cui trattasi risulta conforme al vincolo suindicato come rappresentato nell'**Allegato C.4**;
- non ha rilevato situazioni di eccedenza di personale, in base all'art. 33, commi 1 e 2 del D. Lgs. 165/2001, a seguito della ricognizione annuale effettuata con il coinvolgimento dei Direttori delle strutture apicali;
- ha rispettato tutti i vincoli di finanza pubblica ed i relativi adempimenti come comunicato dalla Responsabile del Servizio finanziario;
- ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557-quater integrato dal comma 5-bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014, come di seguito rappresentato:

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027 – Comune di Arezzo

	2011 Rendiconto	2012 Rendiconto	2013 Rendiconto	MEDIA 2011/13
Spese intervento 01	26.749.987,12	25.223.642,33	23.975.607,74	25.316.412,40
Irap intervento 07	1.427.732,15	1.357.708,98	1.217.446,77	1.334.295,97
Spese intervento 03 - formazione, trasferte, mensa, cococo, interinali, operai forestali	326.917,09	304.763,64	234.579,11	288.753,28
Altre spese da specificare:				
Tit. 1 int. 2 Mensa (cap. 16201)	331.000,00	322.000,00	137.834,84	263.611,61
Speda elettorale (partita di giro)	57.760,90	-	112.306,50	56.689,13
Tit. 1 int. 5 - Istituz. Biblioteca	412.841,84	348.945,03	343.526,83	368.437,90
Totale spese personale (A)*	29.306.239,10	27.557.059,98	26.021.301,79	27.628.200,29
(-) Componenti escluse (B)**	4.439.028,79	3.987.302,63	4.109.293,73	4.178.541,72
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (ex Art. 1, comma 557, l.296/2006) (A- B)	24.867.210,31	23.569.757,35	21.912.008,06	23.449.658,57
				comma 557 media 2011/2013

piano finanziario	descrizione	2023 consuntivo	2024 Assest ottobre	2025 Previsione	2026 Previsione	2027 Previsione
1.01.01.02.002	acquisto buoni pasto	170.788,80	193.647,60	213.400,00	206.000,00	200.000,00
1.01 - parte	spese per operai forestali	188.000,00	188.000,00	188.000,00	188.000,00	188.000,00
1.01 - parte	lavoro dipendente resp. proc. servizio sviluppo organizzativo	22.255.802,83	23.545.721,00	23.338.443,06	23.242.604,22	23.062.604,22
Miss. 20 cap. 16911	accantonamento per rinnovi contrattuali		381.080,41	350.000,00	-	-
1.01	Tot. reddito lavoro dipendente	22.614.591,63	24.308.449,01	24.089.843,06	23.636.604,22	23.450.604,22
1.02.01.01	imposta regionale attività produttive (IRAP)	1.235.518,67	1.291.146,26	1.300.674,83	1.292.674,15	1.280.674,15
cap. 16110-16120-16210-13312	capitoli redditi assimilati	- 64.221,04	- 76.800,00	- 75.800,00	- 75.800,00	- 75.800,00
	IRAP netto	1.171.297,63	1.214.346,26	1.224.874,83	1.216.874,15	1.204.874,15
1.03.02.04.999	formazione del personale	90.994,03	135.000,00	135.000,00	135.000,00	135.000,00
1.03.02.02.001	Rimborso spese di viaggio e trasloco	24.400,00	33.000,00	29.100,00	34.500,00	34.500,00
	<i>Spesa personale Istituzione Biblioteca Città di Arezzo</i>	112.758,58	114.959,27	116.108,86	118.408,05	121.856,83
	<i>Tempo determinato / LSU Istituzione</i>	24.323,43	15.491,79	-	-	-

	<i>Biblioteca Città di Arezzo</i>					
	<i>Irap Istituzione Biblioteca Città di Arezzo</i>	8.896,03	15.634,48	15.790,82	16.103,51	16.572,55
	Totale Istituzione Biblioteca	145.978,04	146.085,54	131.899,69	134.511,56	138.429,38
	<i>interinali e co.co.co. Comune di Arezzo</i>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	spesa personale lorda	24.047.261,33	25.836.880,81	25.610.717,58	25.157.489,93	24.963.407,75
	somme escluse	4.894.440,44	6.022.123,65	6.004.859,93	5.998.534,81	5.999.129,81
	totale componenti assoggettate	19.152.820,89	19.814.757,16	19.605.857,65	19.158.955,12	18.964.277,94

- ha approvato nella seduta del 19.12.2024 con Delibera di Consiglio Comunale n. 121 il Documento Unico di Programmazione 2025 - 2027, sezione strategica e sezione operativa che, nel capitolo Sezione Operativa, definisce le Linee di indirizzo in materia di programmazione triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2025-2027 e le relative priorità, sottolineando la correlazione tra pianificazione strategica, programmazione operativa e politiche del personale;
- ha approvato nella seduta del 19.12.2024 con Delibera di Consiglio Comunale n. 122 il Bilancio di Previsione del Comune di Arezzo 2025-2027;
- ha approvato nella seduta del 7.01.2025 con Delibera di Giunta n. 1 il Piano Esecutivo di Gestione 2025 – 2027 (modificata con delibera n. 33/2025);
- ha approvato nella seduta del 25/02/2025 con Delibera di Giunta n. 80 il riaccertamento ordinario dei residui attivi e passivi al 31 dicembre 2024;
- ha approvato nella seduta del 23.04.2024 con Delibera di Giunta n. 42 il rendiconto della gestione esercizio 2023.

Sostenibilità Finanziaria

Viene verificata sulla base dei valori soglia indicati dal D.P.C.M. 17/03/2020.

Il Comune di Arezzo è collocato, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del citato decreto, nella fascia dei Comuni con popolazione compresa tra i 60.000 e 249.999 abitanti, per i quali il valore soglia di virtuosità del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 27,60%. Poiché la spesa di personale di riferimento alla data di approvazione del piano dei fabbisogni si riferisce all'ultimo rendiconto approvato, ovvero al rendiconto per l'anno 2023, il rapporto tra spese di personale e media delle entrate correnti relativamente agli anni 2021-2022-2023 è pari a 25,12% come risulta dalla tabella seguente:

	RENDICONTO 2021	RENDICONTO 2022	RENDICONTO 2023	TOTALE ENTRATE NEL TRIENNIO	MEDIA	valore
spesa di personale (prospetti comma 557)			22.751.530,44			
Avanzo accantonato applicato all'esercizio						
Indennità Una tantum 1,5%						
Risorse assunzione 12 agenti Pm per 6 mesi						
soggetti strutture e organismi partecipati/facenti capo all'ente senza estinz. P.I.						
Arretrati anni precedenti	Art 3 comma 4-ter DL 36/2022		0			
spesa pers. Netta			22.751.530,44		22.751.530,44	
TITOLO 1	69.918.739,37	68.238.334,98	70.954.044,98			

TITOLO 2	15.226.820,51	9.842.711,88	8.584.443,54			
TITOLO 3	14.694.141,52	20.855.145,43	19.880.244,41			
ENTRATE CORRENTI	99.839.701,40	98.936.192,29	99.418.732,93			
FCDE stanziato bilancio di previsione ultima annualità considerata (2022)	-8.837.027,40	-8.837.027,40	-8.837.027,40			
entrate nette				271.683.544,42	90.561.181,47	<u>25,12%</u>
				<u>limite per fascia demografica</u>		<u>27,60%</u>

Pertanto si può ritenere che il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti rispetto agli esercizi di riferimento colloca questa Amministrazione tra i comuni con un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa, in quanto il valore soglia stabilito dalla tabella 1 dell'art.4 del citato D.P.C.M. 17/03/2020 è il 27,60%.

Conseguentemente il secondo comma dell'art. 4, prevede che i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia, che per il Comune di Arezzo ammonta ad EURO 24.994.886,09

Pertanto l'incremento del Comune di Arezzo per l'anno 2025, secondo l'art. 5 che definisce, in base alle fasce demografiche, le percentuali di incremento annuale della spesa del personale registrata nel 2018, equivale al 16%, cioè il 16% di EURO 22.197.348,49, pari ad EURO 3.551.575,76. Ne consegue che, sommato il predetto incremento di EURO 3.551.575,76 alla spesa di personale del consuntivo 2023, il limite di spesa di personale per l'anno 2025 si attesta in EURO 25.748.924,25 che è superiore alla spesa definita come valore-soglia, sopra riportata.

Verificato, inoltre, che la spesa di personale prevista ad oggi nel bilancio 2025-2027 (macro- aggregato 101) approvato ammonta a:

- EURO 23.739.843,06 per l'esercizio 2025;
- EURO 23.636.604,22 per l'esercizio 2026;
- EURO 23.450.604,22 per l'esercizio 2027;

ed è quindi contenuta nei suddetti limiti, rispettando la compatibilità dell'incremento della spesa di personale con l'equilibrio di bilancio che consente pertanto di dichiarare rispettata la sostenibilità finanziaria della spesa di personale, come richiesto dalla normativa vigente richiamata in premessa.

Il costo dei rinnovi contrattuali 2019-2021 all'indennità di vacanza contrattuale si riflettono inevitabilmente sulle disponibilità di bilancio e sulla relativa sostenibilità finanziaria.

Per garantire l'equilibrio della gestione finanziaria e la sostenibilità della spesa di personale complessiva, il Piano del Fabbisogno viene previsto in questa fase sulla base delle cessazioni già intervenute e quelle definite per l'anno 2025 e verrà rimodulato in relazione alle cessazioni che intercorreranno e alle risorse via via disponibili tenendo conto dell'impatto effettivo dell'imminente rinnovo contrattuale 2022-24 e delle previsioni relative al successivo triennio 2026-2028.

Si impone quindi un costante monitoraggio del trend della spesa per garantire la copertura del turnover in misura adeguata in relazione alle esigenze che l'amministrazione pubblica è chiamata a fronteggiare.

3.3.4 Definizione dei Fabbisogni di personale dell'Ente – copertura turn over

Personale dei servizi

Tenuto conto della necessità di garantire in maniera efficiente l'erogazione dei servizi, è naturalmente necessario procedere ad integrare il piano delle assunzioni per l'anno 2025 prevedendo assunzioni di personale per le diverse aree di inquadramento e per le diverse strutture dell'ente.

A tal fine i Dirigenti hanno comunicato al Segretario Generale ed al Dirigente del Servizio personale il fabbisogno di personale delle loro strutture da reclutare entro dicembre 2025, basandosi per singolo profilo, sulle funzioni e attività da svolgere come definite nella sezione 2.2 del Piano e sulle capacità e competenze attese.

Il Servizio personale ha verificato tali richieste sulla base delle cessazioni e delle necessità espresse ed in coerenza con gli indirizzi contenuti nel DUP 2025-2027 e con gli obiettivi strategici dell'Ente, nel quadro dei vincoli assunzionali imposti dalla normativa vigente e delle risorse economiche stanziare.

Assunzioni a tempo indeterminato 2025 (già previste con Delibera G.C. 484/2024)					
N.	Area	Profilo	Servizio/Ufficio	Decorrenza	Modalità di reclutamento
2	Funzionari ed e.q.	Esperte opere e impianti	n. 1 Ufficio Edilizia n. 1 Servizio Progettazione Opere Pubbliche	20 aprile 2025	procedura di stabilizzazione
2	Istruttori	Tecnico edilizia e impianti	n. 1 Servizio Progettazione Opere Pubbliche n. 1 Progetto infrastrutture strategiche e manutenzione	26 aprile 2025	procedura di stabilizzazione
1	Istruttore	Tecnico edilizia e impianti	n. 1 Ufficio edilizia	15 settembre 2025	procedura di stabilizzazione
1	Istruttore	Tecnico dei servizi informativi	Ufficio gestione sistemi informativi	11 luglio 2025	procedura di stabilizzazione
1	Operatore esperto	Addetto esecutivo gestione e custodia infrastrutture	Servizio supporto governance innovazione politiche europee	17 marzo 2025	attivazione procedura concorsuale previo obbligo espletamento procedure ex art 24 bis e 30 D.lgs 165/2001

Integrazione assunzioni a tempo indeterminato 2025					
N.	Area	Profilo	Servizio/Ufficio	Decorrenza	Modalità di reclutamento
3	Istruttori	Educatore di asilo nido	Ufficio Servizi Educativi e Scolastici	da settembre	scorrimento graduatoria concorsuale
3	Istruttori	Agente di Polizia Municipale	Ufficio Comandante Polizia Municipale	da settembre	scorrimento graduatoria concorsuale

1	Operatore esperto	Addetto manutenzi one e logistica	Ufficio mobilità	maggio 2025	procedura di mobilità esterna volontaria
1	Operatore esperto	Addetto manutenzi one e logistica	Ufficio mobilità	4 aprile 2025	procedura di stabilizzazione
1	Operatore esperto	Addetto manutenzi one e logistica	Progetto infrastrutture strategiche e manutenzione	1° aprile 2025	procedura di stabilizzazione

Assunzioni a tempo determinato 2025 (già previste con Delibera G.C. 484/2024)

N.	Area	Profilo	Servizio/Ufficio	Modalità di reclutamento
3	tirocinanti	Tirocini formativi non curricolari retribuiti, ex Legge regionale n.32/2002 Testo unico in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro	Settore comunicazione Ufficio tributi Ufficio sport giovani e terzo settore	attivazione per 6 mesi con possibilità di proroga di ulteriore 6 mesi

Integrazione assunzioni a tempo determinato 2025 (già previste con Delibera G.C. 107/2025)

N.	Area	Profilo	Servizio/Ufficio	Decorrenza	Modalità di reclutamento
1	Istruttori	Insegnant e di religione	Ufficio servizi educativi e scolastici	Dal 1° novembre 2025 al 30 giugno 2026	In conformità a quanto prescritto dalla L. n.121 del 25/03/1985 e dal D.P.R. n.175 del 20/8/2012 verrà inoltrata specifica richiesta alla Curia di Arezzo che provvederà alla sua individuazione

2	Istruttori	Tecnico delle attività amministrative	Ufficio Servizi demografici e statistica	da marzo/aprile per 2 mesi (referendum)	Scorrimento graduatoria concorsuale
2	Istruttori	Tecnico delle attività amministrative	Ufficio Servizi demografici e statistica	da luglio/agosto per 2 mesi (elezioni regionali)	Scorrimento graduatoria concorsuale

Integrazione assunzioni a tempo determinato 2025 (Delibera G.C. n. 158/2025)

N.	Area	Profilo	Servizio/Ufficio	Decorrenza	Modalità di reclutamento
1	istruttore	Insegnante scuola infanzia	Ufficio servizi educativi e scolastici	Dal 24 marzo 2025 al 30 giugno 2025	scorrimento graduatoria concorsuale assunzione perfezionata con provvedimento n. 657/2025
6	Funzionari ed elevata qualificazione	1 amministrativo; 1 contabile; 1 psicologo; 3 educatori/pedagogisti	Comune di Arezzo quale ente capofila dell'ATS Zona Aretina	2025/2027	Individuate con procedure concorsuali indette e gestite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con contratto a t.d. per la durata di 3 anni (D.D. n. 40/2025 Ministero Lavoro e Politiche Sociali – Dip. Politiche sociali, del terzo settore e migrazione)

Assunzioni a tempo indeterminato 2026

N.	Area	Profilo	Servizio/Ufficio	Modalità di reclutamento
2	Funzionari ed elevata qualificazione	Esperte opere e impianti	Servizio Governo del Territorio	procedura di stabilizzazione

1	Funzionari ed e.q.	Esperte giuridico amministrativo	Ufficio servizi demografici	procedura di mobilità esterna volontaria
1	Funzionario e e.q.	Coordinatore P.M.	Ufficio Comandante Polizia Municipale	procedura di mobilità esterna volontaria ed in subordine attivazione procedura concorsuale
2	Istruttore	Educatore di asilo nido	Ufficio Servizi Educativi e Scolastici	scorrimento graduatoria concorsuale
2	Istruttore	Tecnico attività amministrative	Ufficio Sportello Polivalente, Protocollo e Archivio	procedura di mobilità esterna volontaria
1	Istruttore	Tecnico edilizia e impianti	Servizio Progettazione Opere Pubbliche	scorrimento graduatoria procedura interpello predisposta da questo Ente per medesima professionalità
1	Operatore esperto	Addetto esecutivo gestione e custodia infrastrutture	Ufficio Sportello Polivalente, Protocollo e Archivio	procedura di mobilità esterna volontaria

Assunzioni a tempo indeterminato 2027

Assunzioni a tempo indeterminato 2027				
N.	Area	Profilo	Servizio/Ufficio	Modalità di reclutamento
2	Funzionari ed e.q.	Esperte giuridico amministrativo	Progetto infrastrutture strategiche e manutenzione Ufficio consiglio comunale	procedura di mobilità esterna volontaria
2	Funzionario e e.q.	Coordinatore p.m.	Ufficio Comandante Polizia Municipale	scorrimento graduatoria concorsuale
2	Istruttore	Tecnico attività amministrative	Ufficio Sportello Polivalente, Protocollo e Archivio	procedura di mobilità esterna volontaria
2	Istruttore	Agente p.m.	Ufficio Comandante Polizia Municipale	scorrimento graduatoria concorsuale

1	istruttore	Tecnico attività amministrative	Ufficio cultura	procedura di mobilità esterna volontaria
1	istruttore	Tecnico attività amministrative	Centrale unica appalti	procedura di mobilità esterna volontaria

3.3.5 Strategia di copertura del fabbisogno del piano

Valorizzazione

In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D. Lgs. n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate all'interno del comune, prevedere, entro il termine fissato dal CCNL FL al 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C del CCNL FL, in deroga al possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno; progressioni finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del M.S. dell'anno 2018.

In particolare verranno attivate nel corso dell'anno 2025 procedure valutative finalizzate alla progressione tra aree per la copertura di complessive 40 posizioni di lavoro.

Le progressioni tra le Aree sono così dettagliate:

- n. 7 progressioni da area operatore a area istruttore profilo amministrativo;
- n.11 progressioni da area degli istruttori ad area dei funzionari e e.q. profilo amministrativo;
- n.12 progressioni da area degli istruttori ad area dei funzionari e e.q. profilo tecnico;
- n. 3 progressioni da area degli istruttori ad area dei funzionari e e.q. profilo coordinatore PM;
- n. 1 progressione da area degli istruttori ad area dei funzionari e e.q. profilo giornalista pubblico;
- n. 5 progressioni da area degli istruttori ad area dei funzionari e e.q. profilo educativo;
- n. 1 progressione da area degli istruttori ad area dei funzionari e e.q. profilo specialista della comunicazione istituzionale.

Modalità di reclutamento

Il Comune di Arezzo, in attuazione dell'obbligo imposto dall'art 30 co. 1 quater e 35 D. Lgs. 165/2001 pubblica i bandi di concorso, gli avvisi di selezione a tempo determinato e gli avvisi di mobilità nel portale unico di

reclutamento INPA e valuta, a seconda della tipologia di selezione da espletare, l'impiego delle tecniche digitali nello svolgimento delle varie fasi concorsuali.

Le modalità di cui l'Ente si può avvalere per reclutare le figure professionali previste nel PIAO sono le seguenti:

- Concorsi pubblici;
- Utilizzo di graduatorie vigenti relative a concorsi pubblici già espletati da parte del Comune di Arezzo;
- In mancanza di proprie graduatorie in corso di validità, utilizzo di graduatorie predisposte da altre pubbliche amministrazioni, in conformità ai criteri previsti nel regolamento adottato dall'ente in materia;
- Avvisi di mobilità tra enti, tenendo conto comunque che l'obbligo della mobilità tra Enti propedeutico all'indizione dei concorsi pubblici è tuttora sospeso fino al 31/12/2024;
- Utilizzo limitato dell'istituto del comando in considerazione anche delle disposizioni introdotte dal comma 1-quinquies dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001;
- Assunzione obbligatorie ex Legge 68/99;
- Procedure di stabilizzazione del personale assunto a tempo determinato ed in possesso dei requisiti previsti dalla legge;
- Avvisi di mobilità interna rivolti al personale già dipendente che consentano una migliore allocazione delle risorse umane, che contemperino le esigenze organizzative con le legittime aspirazioni del personale dipendente ad un cambiamento della posizione di lavoro che consenta l'acquisizione di nuove professionalità e permetta una migliore conciliazione vita/lavoro;
- Ricezione di domande spontanee (quindi non conseguenti ad un avviso di mobilità) di mobilità interna da parte di personale già dipendente;
- Destinazione del personale risultato fisicamente non idoneo (temporaneamente o definitivamente) alle mansioni proprie del profilo professionale a mansioni diverse che tengano conto delle inidoneità fisiche ma anche del soddisfacimento dei fabbisogni di personale;
- Convenzioni/accordi con altri Enti. Per rispondere alle esigenze di semplificazione organizzativa ed economicità delle procedure concorsuali, il Comune di Arezzo ha aderito alla convenzione stipulata nel 2022 con la Provincia di Arezzo. Questa adesione non pregiudica in ogni caso il ricorso all'utilizzo di graduatorie vigenti relative a concorsi pubblici già espletati da parte di altri Enti, previa sottoscrizione di convenzioni/accordi con il Comune di Arezzo.

Assunzioni a tempo determinato

Il Comune di Arezzo effettua assunzioni a tempo determinato per garantire l'apertura dei servizi, in occasione di assenze per esigenze temporanee, esigenze eccezionali, assenze con diritto alla conservazione del posto nonché per far fronte ad esigenze temporanee e straordinarie cui non è possibile far fronte con il solo personale a tempo indeterminato, legate a picchi di attività in determinati periodi, nonché in occasione di consultazioni elettorali.

Non sono previste nuove assunzioni a tempo determinato in base all'art. 110 del D. Lgs. 267/2000, di posizioni dirigenziali in dotazione organica e fuori dotazione organica.

Non sono previste in attuazione dell'art. 90 del D. Lgs. 267/2000, nuove figure di collaboratori del Sindaco e degli Amministratori, fuori dotazione organica, il cui contratto di lavoro ha durata pari a quella del mandato amministrativo.

Assunzioni a tempo determinato PNRR e altri Fondi

Il Comune di Arezzo ha previsto l'assunzione a tempo determinato di varie figure professionali, sia nell'ambito dei progetti di attuazione del PNRR, che altre tipologie di Fondi, la cui spesa è in deroga ai limiti imposti per il lavoro flessibile ed è etero-finanziata essendo contenuta nei quadri economici del progetto.

In particolare, al fine di favorire le azioni di incremento della capacità dell'Ambito territoriale sociale (ATS) Aretino, il Comune di Arezzo, quale Ente capofila, ha partecipato alla procedura del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali finalizzata ad ottenere finanziamenti nell'ambito del "PN Inclusione lotta alla povertà 2021 – 2027" per l'assunzione di n. 6 unità di personale a tempo determinato di profilo specialistico con contratto di lavoro a tempo determinato, con inquadramento nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente - Comparto Funzioni locali.

Il Ministero del Lavoro, con decreto del Direttore generale del Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migrazione, Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà n. 40 del 14.3.2025, ha approvato il riparto delle figure professionali in favore dei singoli ATS, assegnando all'ATS Zona Aretina le figure professionali richieste ovvero: n. 1 Funzionario amministrativo, n. 1 Funzionario contabile, n. 1 Funzionario Psicologo e n. 3 Funzionari Educatori/pedagogisti.

In attuazione di tale decreto, il Comune di Arezzo, quale Ente capofila dell'ATS zona Aretina, prevede l'assunzione delle figure professionali assegnate con il sopra citato decreto direttoriale n. 40 del 14.3.2025 che saranno individuate con procedure concorsuali indette e gestite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con contratto a tempo determinato, per la durata di 3 anni, previa verifica della copertura totale a carico del PN Inclusione e lotta alla povertà 2021 - 2027 di tutte le voci salariali, comprese quelle accessorie

e oneri contributivi e fiscali per l'intero triennio dell'assunzione e previa adozione di tutti gli atti propedeutici all'assunzione stessa.

Le spese di personale per le assunzioni previste dal provvedimento ministeriale n. 40/2025, essendo interamente finanziate da risorse provenienti dallo Stato, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste dalla normativa, e le risorse in entrata poste a copertura delle stesse, non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia previsto per questo Ente dal DM 17.3.2020 come previsto dall'art 57 comma 3 septies del DL 104/2020; tali spese sono del pari escluse dal limite del lavoro flessibile previsto dall'art. 9 comma 28 del DL 78/2010.

Infine si dà atto che, in base all'art. 6-ter, comma 5, del D. Lgs. 165/2001, il presente piano triennale dei fabbisogni di personale, già dettagliato nel paragrafo 3.3.4, verrà inviato entro 30 gg. a SICO.

[Elenco allegati al PIAO 2025/2027](#)

C) PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

C.4 Calcolo spesa TD 2009 assunzioni 2025/2026/2027 con modifiche