

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

(Sezione 4. del PIAO 2024-2026 approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n.5/2024)

4.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

La normativa di riferimento

Occorre innanzitutto richiamare quanto previsto dall'art. 6 comma 1 del D. Lgs 165/2001 secondo il quale le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, del medesimo decreto adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti. Il comma 2 dello stesso art. 6 dispone 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. Nell'ambito di detto piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane.

In secondo luogo occorre richiamare l'art. 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 (convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113) che introduce il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) quale documento unico di programmazione e *governance* che assorbe molti dei piani previsti dalla normativa, tra i quali il Piano Triennale di Fabbisogno di Personale e il Piano della Performance (che nel caso dell'Istituto coincide con il Piano Attuativo annuale) e che deve essere approvato entro il 31 gennaio di ogni anno. Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente. Il DPR 24 giugno 2022 n. 81, adottato ai sensi dell'art. 6 comma 5 del DL n. 80/2021, all'art. 1, sopprime, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, gli adempimenti di cui al citato art. 6 commi 1 e 4 del D. Lgs 165/2001.

Si richiamano inoltre:

- il CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2022, ed in particolare il Capo I "Nuovo sistema di classificazione" ed il Capo II "Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione" dello stesso, che introduce un nuovo sistema di classificazione del personale, nell'ambito del quale individua le posizioni di elevata qualificazione, caratterizzate da elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative;
- le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle Amministrazioni Pubbliche" definite con decreto, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022, del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze.

Si richiama, in conclusione, quanto avvalorato anche dagli specifici pareri legali acquisiti dall'Ente sulla questione, che le Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (A.S.P.), in generale, e l'Istituto degli Innocenti in particolare, non possano essere configurati come enti pubblici economici. Infatti, ciò che rileva ai fini della qualificazione di un ente pubblico come economico non è tanto la gestione secondo criteri di economicità - giacché oramai tutti gli enti pubblici hanno sostanzialmente tale obbligo - quanto un'organizzazione imprenditoriale finalizzata ad una gestione concorrenziale e cioè "sul mercato". Nelle A.S.P. e, in particolare, nell'Istituto degli Innocenti tale connotazione non è riscontrabile, perché l'Istituto svolge le proprie attività prevalenti con altri enti pubblici (Stato,

Regioni, Comuni etc.) sia per effetto di accordi di collaborazione in ambiti non propriamente qualificabili come "di mercato" sia in ossequio a norme espresse attributive di specifiche funzioni.

Pertanto, anche il presente Piano è stato definito, in analogia a quelli precedenti, sulla base del fatto che l'Istituto degli Innocenti rientra, a tutti gli effetti, nel novero delle amministrazioni pubbliche di cui dell'art. 2 del D. Lgs. n. 165/2001, ancorché con la specifica peculiarità di non essere, da un lato, soggetto al patto di stabilità interno in quanto non inserito nell'elenco ISTAT delle pubbliche amministrazioni ai fini del bilancio consolidato dello Stato e, dall'altro, di non essere soggetto, per quanto qui rileva, ai generali limiti di spesa per il personale e agli ordinari vincoli assunzionali, in base alla speciale norma derogatoria di cui all'art. 18, comma 2bis, del D.L. 25 giugno 2008 n.112 convertito nella legge 6 agosto 2008, n. 133.

Assetto organizzativo dell'Istituto degli Innocenti di Firenze.

L'attuale assetto organizzativo, attuato dal 1 gennaio 2024, è stato definito con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 34 del 26 giugno 2023 ed è stato poi aggiornato con delibera n. 43 del 2 ottobre 2023.

Il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 e il suo stato di attuazione.

Il presente piano, relativo al periodo 2024-2026, aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni precedentemente adotta con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5/2024 che ha approvato il PIAO 2024-2026 e con esso il fabbisogno di personale 2024-2026 e il piano assunzionale 2024-2026 (cfr la sottosezione 4.3 del PIAO 2024-2026).

Si riportano di seguito, per maggiore semplicità di lettura, sia la tabella del fabbisogno di personale del PIAO 2024-2026 sia la tabella di sintesi del piano assunzionale 2024-2026

Situazione di partenza: il fabbisogno di personale del PIAO 2024-2026 (delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5/2024)

Si riporta di seguito la tabella relativa al fabbisogno complessivo di personale del PIAO 2024-2026.

N. unità	T.I/T.D.	Nuovo sistema di classificazione CCNL 2019-2021	Profilo da declaratorie all. A CCNL 2019-2021	Assegnazione	Di cui da coprire
1	T. D.	Dirigente	-	Direttore Generale	-
1	T.D.	Dirigente	-	Direttore Area Educazione, Accoglienza e Attività Culturali	-
1	T.D.	Dirigente	-	Direttore dell'Area Affari Generali, Patrimonio e Risorse Umane	-
2	1 T. I.	Dirigente	-	1 Direttore dell'Area Documentazione, Ricerca e Formazione 1 Direttore dell'Area Affari Generali, Patrimonio e Risorse Umane	2 T.I. (di cui 1 dal 2025)
14	T.I.	Funzionari - elevata qualificazione/Ruoli gestionali o di coordinamento	Specialista in attività amministrative e contabili	2 Servizio Contabilità e Bilancio 1 Servizio Affari generali e gare 2 Servizio Risorse Umane 1 Segreteria Generale, Sistemi IT e Comunicazione 2 Staff dell'Area Documentazione Ricerca e Formazione 1 staff della Direzione Generale 1 Servizio Progettazione, Sviluppo e attività internazionali 3 in aspettativa non retribuita 1 staff dell'Area Educazione, Accoglienza e Attività Culturali	3 T.I (di cui uno da luglio 2024)
5	T.I.		Specialista in attività culturali	2 Servizio Documentazione 3 Servizio Archivio, Museo e attività culturali	4 T.I. (di cui 2 dal 2025)
30	T.I.		Ricercatori	1 CF attività per le famiglie 3 Servizio Documentazione	

				<p>11 Servizio Ricerca e Monitoraggio</p> <p>8 Servizio Formazione</p> <p>3 staff dell'Area Documentazione, Ricerca e Formazione</p> <p>3 Servizio Progettazione, sviluppo e attività internazionali</p> <p>1 Servizi educativi e Comunità di accoglienza</p>	
1	T.I.		Architetto	1 Servizio Patrimonio, Infrastrutture e servizi tecnici	
2	T.I.		Project manager	2 Servizio Formazione	
1	T.I.		Specialista informatico	1 Servizio Segreteria Generale, Sistemi IT e Comunicazione	1 T.I.
2	T.I.		Geometra	2 Servizio Patrimonio, Infrastrutture e servizi tecnici	
6	T.I.		Educatore (profilo in esaurimento)	<p>4 Servizio Servizi Educativi e comunità di accoglienza</p> <p>1 staff dell'Area Educazione Accoglienza e attività culturali</p> <p>1 CF Attività per le famiglie</p>	
21	T.I.	Istruttori/ Ruoli tecnici o di supporto	Istruttore amministrativo contabile	<p>1 Servizio Affari Generali e Gare</p> <p>1 Servizio Patrimonio e servizi tecnici</p> <p>3 staff dell'Area Affari Generali, Patrimonio e Risorse Umane</p> <p>1 Servizio Risorse Umane</p> <p>2 staff dell'Area Educazione, Accoglienza e Attività Culturali</p> <p>2 Servizio Archivio, Museo e Attività Culturali</p> <p>2 Servizio Servizi Educativi e Comunità di Accoglienza</p>	4 T. I.

				2 Servizio Segreteria generale, Sistemi IT e Comunicazione 3 Servizio Contabilità e Bilancio 3 Staff dell' Area Documentazione Ricerca e Formazione 1 Servizio Formazione (fino al 2025)	
1	T.I.		Istruttore informatico	1 Servizio Segreteria Generale, Sistemi IT e Comunicazione	
5		Operatori esperti/Ruoli tecnici o di supporto	Collaboratore amministrativo	3 Servizio Contabilità e Bilancio 1 Servizio Segreteria Generale, Sistemi IT e Comunicazione 1 Servizio Formazione	
11 (10 dal 2025)	T.I.		Collaboratore servizi di supporto	2 Servizio Affari generali e Gare 1 Servizio Segreteria Generale, Sistemi IT e Comunicazione 6 Servizio Servizi Educativi e Comunità di Accoglienza (5 dal 2025) 1 Servizio Documentazione 1 Servizio Formazione	

Per un totale di 103 posti disponibili di cui 94 in servizio al momento della redazione del piano (91 considerando le tre unità in aspettativa).

Piano assunzionale 2024-2026 (delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5/20243)

n.	Area (CCNL 2019-2021)	Profilo (Allegato A - declaratorie CCNL 2019-2021)	Assegnazione	Assunzioni richieste		Tipologia di contratto		Anno presunto di reclutamento	Modalità di reclutamento
				Full time	Part time	Tempo ind.	Tempo det.		
4	Istruttori	istuttori amministrativo contabili	3 Area Affari Generali, Patrimonio e Risorse Umane - 1 Servizio Risorse Umane, 1 staff di Area e 1 Servizio Patrimonio, Infrastrutture e	X		X		2024/2025	Reclutamento dall'esterno: concorso pubblico, utilizzo di graduatorie

			Servizi Tecnici 1 - Area Educazione, Accoglienza e Attività culturali - Servizio Servizi educativi e Comunità di Accoglienza						proprie o di altri enti, mobilità, procedure di stabilizzazione, procedure di cui all'art. 52 c. 1-bis del D. Lgs 165/2001, procedure di cui all'art. 13 c. 6 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021.
4	Funzionari	4 Specialista in attività culturali - 2 documentalisti, 1 bibliotecario e 1 curatore museale	2 Area Documentazione Ricerca e Formazione - Servizio Documentazione (di cui uno dal 2025 per cessazione per pensionamento) 2 Area Educazione e Accoglienza - Servizio Archivio, Museo e attività culturali (di cui uno dal 2025 per cessazione per pensionamento)	X	X (curatore e museale)	X		2025/2026	
3	Funzionari	specialista in attività amministrative e contabili	1 Area Area Affari Generali, Patrimonio e Risorse Umane - Servizio Risorse Umane (dal 1 luglio 2024 per cessazione per pensionamento) 1 Area Documentazione, Ricerca e Formazione - staff di Area 1 Area Educazione, Accoglienza e attività culturali - Staff di Area	X		X		2024	
1	Funzionari	Specialista informatico	Direzione Generale - Servizio Segreteria Generali, Sistemi IT e Comunicazione	X		X		2024	
1	Dirigenti	-	Direttore Area Affari Generali, Patrimonio e Risorse Umane	X		X		2024	
1	Dirigenti	-	Direttore Area Documentazione Ricerca e Formazione (dal 2025 per cessazione per pensionamento)	X		X		2025	

Il turn over: i movimenti che hanno interessato il personale successivamente alla delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5/2024.

Lo stato di attuazione del piano assunzionale 2023-2025 – le assunzioni

Successivamente all'adozione del PIAO 2024-2026, avvenuto con delibera n. 5/2024 del 29 gennaio 2024, sono state effettuate le seguenti assunzioni in attuazione del relativo piano assunzionale 2024-2026:

- 1 unità di personale di Area “Funzionari e dell’Elevata Qualificazione” e profilo professionale “specialista informatico” tramite trasferimento da altro ente per mobilità volontaria ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 con decorrenza 2 aprile 2024;
- 1 unità di personale di Area “Istruttori” e profilo professionale “istruttore amministrativo

contabile”per cambio di profilo con decorrenza 1 maggio 2024;

- 3 unità di personale di Area “Funzionari e dell’Elevata Qualificazione” con profilo professionale “specialista in attività amministrative e contabili” in seguito allo svolgimento della procedura comparativa per le progressioni tra Aree ex art. 52 comma 1 bis del D. Lgs 165/2001 con decorrenza 1 giugno 2024 (per due unità) e 1 luglio 2024 (per la rimanente).

Di seguito la tabella riepilogativa sullo stato di attuazione del piano assunzionale 2024-2026 con riferimento all’annualità 2024.

Piano assunzionale 2024-2026 (approvato con delibera 5/2024)				
	<i>procedura terminata</i>		<i>procedura in corso</i>	<i>procedura da avviare</i>
	<i>con assunzione</i>	<i>senza assunzione</i>		
3 Funzionari specialisti in attività amministrative e contabili	X			
4 istruttori amministrativo contabili	X (per una unità)			X (per 3 unità)
1 Funzionario Specialista informatico	X			
1 Dirigente (Area Affari Generali, Patrimonio e Risorse umane)				X

Le cessazioni

Successivamente all’approvazione del PIAO 2024-2026 con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 29 gennaio 2024, si sono registrati i seguenti movimenti in uscita del personale:

- trasferimento presso altro Ente per scorrimento di graduatoria di una unità di personale di Area “Funzionari ed EQ”, profilo professionale “ricercatore” (assegnato al Servizio Formazione) con decorrenza 4 marzo 2024;
- trasferimento presso altro Ente per scorrimento di graduatoria di una unità di personale di Area “istruttori”, profilo professionale “istruttore amministrativo contabile” (assegnato al Servizio Contabilità e Bilancio) con decorrenza 17 giugno 2024.

Si sono inoltre liberate, per le movimentazioni sopra descritte, le seguenti posizioni:

- un posto da “Educatore” in seguito al cambio di profilo (Servizio Servizi Educativi e Comunità di Accoglienza);
- un posto da “istruttore amministrativo contabile” in seguito ad un decesso (Servizio Servizi Educativi e Comunità di Accoglienza);

- tre posti da “istruttore amministrativo contabile” in seguito alla progressione tra aree (due nello staff dell’Area Documentazione, Ricerca e Formazione e una nello staff dell’Area Educazione, Accoglienza e Attività Culturali);

Nel triennio di riferimento del presente piano, si confermano, per quanto ad oggi noto, le seguenti cessazioni per pensionamento, già note nel momento della redazione del PIAO approvato con delibera n. 5/2024:

- con decorrenza 1 luglio 2024, una unità di personale di Area “Funzionari ed EQ”, profilo professionale “Specialista in attività amministrative e contabili” (assegnato al Servizio Risorse Umane);
- nel corso del 2025: un Dirigente (Direttore dell’Area Documentazione, Ricerca e Formazione); una unità di Area “Istruttori”, profilo professionale istruttore amministrativo contabile (assegnato al Servizio Formazione); una unità di Area “Operatori” (assegnato al Servizio Servizi educativi e comunità di accoglienza);
- nel corso del 2026: una unità di Area “Funzionari ed EQ”, profilo professionale “Specialista in attività culturali - documentalista” (assegnato al Servizio Archivio, Museo e attività culturali); una unità di Area “Funzionari ed EQ”, profilo professionale Specialista in attività culturali – bibliotecario” (assegnato al Servizio Documentazione)

La previsione di cui sopra, laddove non risultino disponibili informazioni puntuali concernenti l’anzianità contributiva, si basa sulla lettura comparata dell’art. 12 della legge 70/1975, che fissa a 65 anni il raggiungimento del limite ordinamentale anagrafico, con l’art. 1 del decreto legge n. 90/2014 (convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114), recante “Disposizioni per il ricambio generazionale nelle pubbliche amministrazioni”. Pertanto, tali previsioni, potrebbero subire fisiologiche variazioni in merito alla loro distribuzione temporale.

L’aggiornamento del Piano Triennale di Fabbisogno di personale 2024-2026 approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione 5/2024

Il presente aggiornamento, seppur a breve distanza dall’approvazione del PIAO 2024-2026, con il relativo fabbisogno di personale, si rende necessario sia per il *turn over*, che ha interessato posizioni già valutate come posizioni da consolidare, sia per la sottoscrizione, ex art. 15 comma 1 della L. 241/1990, avvenuta lo scorso febbraio, dell’importante Accordo triennale con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per la realizzazione delle azioni indicate nel “Piano di lavoro per le attività di accompagnamento specialistico al rafforzamento metodologico e organizzativo dei soggetti beneficiari delle risorse del PN Inclusion e lotta alla povertà, destinate all’attuazione della Garanzia europea per l’infanzia”, Accordo che, per i volumi e la specificità impatta in modo rilevante sulle attività dell’Ente.

L’approvazione del bilancio preventivo economico annuale 2024, del bilancio preventivo economico pluriennale 2024-2026 e dei budget di Area per il triennio 2024-2026, avvenuta nel febbraio 2024, richiede inoltre una riprogrammazione delle risorse umane con l’obiettivo di contemperare le capacità assunzionali dell’Ente con le esigenze di rinnovare l’apparato aziendale in una dimensione di riorganizzazione e assunzione di profili professionali che assicurino e garantiscano le funzioni di supporto, al momento indebolite dai movimenti del personale descritti nei precedenti paragrafi, ma anche con l’obiettivo di abbassare l’età media del personale dell’Ente (al 31 dicembre 2023 oltre il 30% del personale aveva superato i 50 anni), senza trascurare la valorizzazione delle risorse già presenti al suo interno. A questo ultimo proposito si conferma il percorso intrapreso dal 2023 con le organizzazioni sindacali, finalizzato all’individuazione delle migliori modalità per una valorizzazione

del personale, con particolare riferimento alla possibilità offerta dall'art. 13 comma 6 del CCNL 2019-2021 (cd progressione tra le aree in deroga) applicabile soltanto fino al 31 dicembre 2025, percorso che tiene necessariamente in considerazione le valutazioni circa il fatto che i profili di ruolo ad oggi mancanti, ma necessari per accompagnare l'evoluzione dell'Ente, possano coniugarsi, in maniera virtuosa, con la crescita e la valorizzazione professionale dei dipendenti ad oggi in servizio.

L'oggetto dell'Accordo e il *turn over* sopra descritto (che, come detto, riguarda soprattutto l'Area degli "Istruttori" con un totale di 8 posizioni vacanti corrispondenti a circa il 30% del totale delle posizioni previste dall'attuale fabbisogno) conferma la necessità di rafforzare principalmente i processi di supporto nei ruoli tecnici. Nello specifico dell'Accordo, il corretto adempimento degli obblighi da esso discendenti, ha richiesto una nuova valutazione delle professionalità necessarie, con particolare riferimento ai compiti di direzione e coordinamento scientifico ed organizzativo delle attività che sono a carico dell'Istituto e alle attività di rendicontazione.

Relativamente alla direzione e coordinamento delle attività dell'Accordo, si rileva la necessità di una figura di livello dirigenziale a tempo determinato alla quale affidare detti compiti di direzione e coordinamento scientifico ed organizzativo. Si tratta di una posizione per la cui copertura sono necessarie competenze di alta specializzazione a cui corrispondono responsabilità di natura tecnico specialistiche (ex art. 70 comma 1 lett. c del CCNL Area delle Funzioni Locali per la dirigenza, sottoscritto il 17 dicembre 2020;) per la cui individuazione è possibile procedere sulla base delle previsioni dell'art. 19 del Regolamento di Organizzazione, come da approfondimenti giuridici, amministrativi e contabili effettuati dai competenti uffici. Gli stessi approfondimenti hanno evidenziato la possibilità di non inserire detta posizione nel piano fabbisogno in quanto non si tratta di una posizione al vertice di una macro struttura dell'organizzazione dell'Ente bensì di un costo direttamente correlato e coperto dall'Accordo.

Per quanto riguarda le attività rendicontative, che, negli ultimi anni, hanno assunto una sempre maggiore centralità per l'Ente (a partire dalla modifica all'art. 1 comma 215 della L. 27 dicembre 2017, n. 205 ad opera della legge di bilancio 2024) spesso appesantendo la gestione dei processi amministrativi, si ritiene che le competenze necessarie ricadano nell'ambito del profilo professionale dell'istruttore amministrativo contabile, un profilo che si ritiene possa rispondere ad esigenze più strategiche e meno contingenti.

In relazione agli altri ambiti di intervento dell'Ente, in coerenza con le considerazioni sopra riportate (la generale esigenza di rafforzare i ruoli di supporto), tenuto conto della riorganizzazione dei servizi educativi intesa nel suo complesso (ovvero considerando anche le attività rivolte alle famiglie), si ritiene opportuno eliminare il posto di Area "Istruttori", e profilo professionale "educatore", reso vacante per il cambio profilo dell'unità che lo copriva. Ed infine, per quanto riguarda le attività di ricerca e documentazione, il consistente ridimensionamento dei volumi e delle tipologie di attività nell'ambito del Centro Nazionale di documentazione e analisi per l'infanzia e l'adolescenza determinato dalla legge di bilancio 2024 per il prossimo triennio, induce, in via prudenziale, alla eliminazione, in questa fase, della posizione di ricercatore resa libera dalla dimissione di una dipendente.

In conclusione, rispetto al piano assunzionale 2024-2026, approvato con delibera n. 5/2024, si riconfermano i 4 funzionari specialisti in attività culturali e si rimodulano le richieste per i ruoli tecnici di supporto (profili di istruttore amministrativo contabile), superando una logica di mera sostituzione delle cessazioni e adottando una prospettiva inter-funzionale nella definizione dei profili mancanti. In questo modo, la stessa organizzazione assume una struttura agile, in grado di adattare le proprie professionalità e competenze ai mutevoli fabbisogni degli utenti, identificando i profili di ruolo di cui l'amministrazione ha bisogno.

Il piano assunzionale aggiornato viene proposto, nella tabella che segue, secondo il modello disegnato

dalle “Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”, definite dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, per una maggiore evidenza circa le aree da presidiare. Le posizioni vengono riportate con l'indicazione delle aree professionali previste dal nuovo CCNL Funzioni Locali; dei profili individuati sulla base delle specifiche professionali indicate nell'allegato A-declaratorie e della collocazione nei Servizi/Aree in cui è articolato l'Ente.

Il Dirigente competente in materia di personale è autorizzato a procedere ad assunzioni di personale a tempo determinato per esigenze di carattere temporaneo o eccezionale, per il periodo strettamente necessario al fabbisogno dei servizi e nei limiti delle risorse finanziarie appositamente stanziare nel bilancio.

	RUOLI OPERATIVI- AREA OPERATORI	RUOLI TECNICI/DI SUP- PORTO – AREA OPERATORI ESPERTI /AREA ISTRUTTORI	RUOLI GESTIONALI/DI COORDINAMENTO - AREA FUNZIONARI	RUOLI PROFESSIONALI/MANAGERIALI -AREA DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
PROCESSI CARATTERIZZANTI	PROFILI DI RUOLO			
Regolazione di settore				
Pianificazione, programmazione e progettazione di politiche, attività e servizi				
Gestione delle attività /erogazione di servizi			4 specialisti in attività culturali* (2 documentalisti Servizio Documentazione – 1 curatore museale e 1 bibliotecario Servizio Archivio, Museo e attività culturali)	
PROCESSI DI SUPPORTO	PROFILI DI RUOLO			
Gestione delle risorse economiche		1 istruttore amministrativo contabile (Servizio Contabilità e Bilancio)		
Gestione delle risorse umane				
Processi di approvvigionamento		4 istruttori - istruttori amministrativo contabili (1 Servizio Patrimonio, Infrastrutture e servizi tecnici* – 2 staff di Area Affari Generali, Patrimonio e Risorse Umane*- 1 staff Area Documentazione, Ricerca e Formazione)		
Processi relativi ai servizi ausiliari				

Fabbisogno di personale 2024-2026

Il fabbisogno di personale 2024-2026 aggiornato viene riportato nella seguente tabella di sintesi costruita avendo a riferimento il modello proposto dalle linee di indirizzo in modo da avere un quadro complessivo ed immediato delle attività presidiate.

N. unità	T.I/T.D.	Nuovo sistema di classificazione CCNL 2019-2021	Profilo da declaratorie all. A CCNL 2019-2021	Assegnazione	di cui da coprire
1	T. D.	Dirigente	-	Direttore Generale	-
1	T.D.	Dirigente	-	Direttore Area Educazione, Accoglienza e Attività Culturali	-
1	T.I.	Dirigente	-	Direttore dell'Area Affari Generali, Patrimonio e Risorse Umane	-
1	T. I	Dirigente	-	Direttore dell'Area Documentazione, Ricerca e Formazione	dal 2025
14	T.I.	Funzionari - elevata qualificazione/Ruoli gestionali o di coordinamento	Specialista in attività amministrative e contabili	2 Servizio Contabilità e Bilancio 1 Servizio Affari generali e gare 2 Servizio Risorse Umane 1 Segreteria Generale, Sistemi IT e Comunicazione 2 Staff dell'Area Documentazione Ricerca e Formazione 1 staff della Direzione Generale 1 Servizio Progettazione, Sviluppo e attività internazionali 3 in aspettativa non retribuita 1 staff dell'Area Educazione, Accoglienza e Attività Culturali	
5	T.I.		Specialista in attività culturali	2 Servizio Documentazione 3 Servizio Archivio, Museo e attività culturali	4 T.I. (di cui 2 dal 2025)

29	T.I.		Ricercatori	1 CF attività per le famiglie 3 Servizio Documentazione 11 Servizio Ricerca e Monitoraggio 7 Servizio Formazione 3 staff dell'Area Documentazione, Ricerca e Formazione 3 Servizio Progettazione, sviluppo e attività internazionali 1 Servizi educativi e Comunità di accoglienza	
1	T.I.		Architetto	1 Servizio Patrimonio, Infrastrutture e servizi tecnici	
2	T.I.		Project manager	2 Servizio Formazione	
1	T.I.		Specialista informatico	1 Servizio Segreteria Generale, Sistemi IT e Comunicazione	
2	T.I.		Geometra	2 Servizio Patrimonio, Infrastrutture e servizi tecnici	
5	T.I.		Educatore (profilo in esaurimento)	4 Servizio Servizi Educativi e Comunità di accoglienza 1 CF Attività per le famiglie	
18	T.I.	Istruttori/ Ruoli tecnici o di supporto	Istruttore amministrativo contabile	1 Servizio Affari Generali e Gare 1 Servizio Patrimonio e servizi tecnici 3 staff dell'Area Affari Generali, Patrimonio e Risorse Umane 2 staff dell'Area Educazione, Accoglienza e Attività Culturali 2 Servizio Archivio, Museo e Attività Culturali 1 Servizio Servizi Educativi e Comunità di Accoglienza 2 Servizio Segreteria generale, Sistemi IT e	5 T. I.

				Comunicazione 3 Servizio Contabilità e Bilancio 2 Staff dell'Area Documentazione Ricerca e Formazione 1 Servizio Formazione (fino al 2025)	
1	T.I.		Istruttore informatico	1 Servizio Segreteria Generale, Sistemi IT e Comunicazione	
5		Operatori esperti/Ruoli tecnici o di supporto	Collaboratore amministrativo	3 Servizio Contabilità e Bilancio 1 Servizio Segreteria Generale, Sistemi IT e Comunicazione 1 Servizio Formazione	
11 (10 dal 2025)	T.I.		Collaboratore servizi di supporto	2 Servizio Affari generali e Gare 1 Servizio Segreteria Generale, Sistemi IT e Comunicazione 6 Servizio Servizi Educativi e Comunità di Accoglienza (5 dal 2025) 1 Servizio Documentazione 1 Servizio Formazione	

Tabella riepilogativa per profili professionali ed Aree di appartenenza secondo la classificazione del CCNL 2019-2021:

N.	PROFILO PROFESSIONALE	AREA	TIPOLOGIA CONTRATTO	TOTALE
1	Architetto	FEQ	T.I.	52
2	Project manager	FEQ	T.I.	
1	Specialista informatico	FEQ	T.I.	
29	Ricercatori	FEQ	T.I.	
5	Specialisti in attività culturali	FEQ	T.I.	
14	Specialisti in attività amministrative e contabili	FEQ	T.I.	
2	Geometri	IS	T.I.	26
5	Educatori	IS	T.I.	
18	Istruttori amministrativo contabili	IS	T.I.	
1	Istruttore informatico	IS	T.I.	

5	Collaboratori amministrativi	OE	T.I.	16
11	Collaboratori servizi di supporto	OE		
TOTALE				94
4 Dirigenti				98

Piano assunzionale 2024-2026

A seguire la tabella di sintesi del piano assunzionale 2024-2026 aggiornato, con l'indicazione della struttura organizzativa di assegnazione.

n.	Area (CCNL 2019-2021)	Profilo (Allegato A - declaratorie CCNL 2019-2021)	Assegnazione	Assunzioni richieste		Tipologia di contratto		Anno presunto di reclutamento	Modalità di reclutamento
				Full time	Part time	Tempo ind.	Tempo det.		
5	Istruttori	Istruttori amministrativo contabili	3 Area Affari Generali, Patrimonio e Risorse Umane – 2 staff di Area e 1 Servizio Patrimonio, Infrastrutture e Servizi Tecnici 1 Area Documentazione, Ricerca e Formazione – staff di Area 1 Direzione Generale – Servizio Contabilità e Bilancio	X		X		2024/2025	Reclutamento dall'esterno: concorso pubblico, utilizzo di graduatorie proprie o di altri enti, mobilità, procedure di stabilizzazione, procedure di cui all'art. 52 c. 1-bis del D. Lgs 165/2001, procedure di cui all'art. 13 c. 6 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021.
4	Funzionari	4 Specialista in attività culturali – 2 documentalisti, 1 bibliotecario e 1 curatore museale	2 Area Documentazione Ricerca e Formazione – Servizio Documentazione (di cui uno dal 2025 per cessazione per pensionamento) 2 Area Educazione e Accoglienza – Servizio Archivio, Museo e attività culturali (di cui uno dal 2025 per cessazione per pensionamento)	X	X (curatore e museale)	X		2025/2026	
1	Dirigente	-	Direttore Area Affari Generali, Patrimonio e Risorse Umane	X		X		2024	
1	Dirigente	-	Direttore Area Documentazione Ricerca e Formazione (dal 2025 per cessazione per pensionamento)	X		X		2025	

In conclusione si dà atto che, a causa di alcune cessazioni, l'Ente deve assumere una unità di personale appartenente alle categorie protette ex art. 18, comma 2 della L. 68/1999 e una unità di personale appartenenti alle categorie ex art. 1 della medesima L. 68/1999.

Sostenibilità economica

Secondo le verifiche effettuate dal competente Servizio e riportate nella relazione recante "Sostenibilità economica delle spese di personale desumibili dalle richieste di fabbisogni del

personale per il triennio 2024-2026, aggiornamento 2024, ai fini dell'aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026", agli atti del prot. n. 4224 del 16/05/2024, il presente fabbisogno risulta sostenibile (la relazione rileva uno scostamento positivo di 65.804 euro).

In conclusione, si dà atto che, in osservanza di quanto previsto dall'art. 6 comma 3 del D. Lgs. 165/2001, la suddetta rimodulazione è stata effettuata nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della consistenza del personale di cui alla relazione citata agli atti del prot. n. 4224/2024, che attesta la sostenibilità economica delle spese di personale.