

## **Allegato "A"**

### **Quadro normativo generale**

Il Quadro delle norme di riferimento a monte della verifica delle disposizioni che definiscono capacità assunzionali, vincoli e limiti, è riferito principalmente all'art. 6 del D.Lgs 30.3.2001 n. 165 s.m.i., che prevede come in relazione alla propria organizzazione ed in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance ciascun ente elabora un Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, nel quale viene indicata la consistenza della dotazione organica, tenendo conto delle linee guida successivamente approvate con Decreto del Dipartimento della funzione pubblica del 8.5.2018 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.7.2018.

Tra le principali novità introdotte da quest'ultimo troviamo il progressivo superamento del concetto di "dotazione organica" e l'introduzione di un nuovo modello di reclutamento dinamico basato sui fabbisogni con l'obiettivo di reclutare le professionalità che davvero sono utili al miglioramento dei servizi. Nel corso del 2018 sono poi state emanate, in attuazione dell'art. 6- ter (introdotto dal richiamato decreto legislativo 75/2017), le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" formalizzate con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. n. 173 del 27/7/2018.

Successivamente sono state emanate le Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche – pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022 le quali, per gli enti locali, forniscono alcuni elementi di principio che tendono a favorire, con la necessaria gradualità, un cambio di paradigma, coniugando la programmazione dei fabbisogni di personale con un modello organizzativo volto a non concludere la descrizione del profilo all'assolvimento delle mansioni previste dalla posizione di lavoro che i dipendenti ricoprono al momento di ingresso nel pubblico impiego, bensì a riconoscerne e accompagnarne l'evoluzione, verso una caratterizzazione fondata sulla specificità dei saperi e delle competenze;

Le Linee di indirizzo prevedono che il Piano, oltre a garantire il rispetto dei vincoli finanziari vigenti, deve garantire anche la coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria dell'ente e con il ciclo della performance, quindi con le priorità strategiche dell'ente e con gli obiettivi individuati nel triennio.

Le Linee di indirizzo del 2018 hanno esplicitato ulteriormente il superamento del precedente concetto di dotazione organica chiarendo che la stessa è da intendersi come un mero "valore finanziario". Essa pertanto "individua la spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno.....fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente". In concreto quindi "la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali...non può essere superiore... per le amministrazioni quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge".

### **- Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO**

Introdotto dall'art. 6 del D.L. 9.6.2021 n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" convertito nella Legge 6.8.2021 n. 113, prevede un'apposita sezione dedicata alla strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo.

In data 30 giugno 2022 è stato adottato il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione";

Per gli Enti Locali si applica la previsione dell'art. 8, comma 2, del DM n. 132/2022, secondo cui "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine (per l'adozione del PIAO), è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci."

L'ente :

- con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 43 del 28 novembre 2023 è stato approvata la "Nota di aggiornamento del Documento Unico di programmazione 2024-2026";
- con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 46 del 18 dicembre 2023, è stato approvato " il Bilancio di previsione per il triennio 2024-2026";
- con deliberazione n.15 del 12/2/2024 è stato adottato, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026;

All'interno del PIAO adottato con la deliberazione 15/2024 è stato ricompreso il piano del fabbisogno di personale dell'Ente 2022/2024 con il relativo stato di attuazione, dando contestualmente atto che l'adozione del nuovo piano del fabbisogno di personale per gli anni 2024/2026 sarebbe stato possibile dopo l'approvazione del bilancio consuntivo anno 2023 che permette la verifica dei parametri necessari alla definizione del nuovo budget assunzionale dell'Ente.

#### **– Decreto Ministeriale di attuazione dell'art. 33, comma 1-bis del D.L. 30.4.2019 n. 34 "Valori soglia".**

L'art. 33, comma 1-bis del D.L. 30.4.2019 n. 34, riporta disposizioni in materia di facoltà assunzionali per le province e città metropolitane analoghe a quelle previste per regioni e comuni dal medesimo DL 34. Viene stabilito che le Province e le Città Metropolitane possano procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per il personale non superiore ad un determinato "VALORE SOGLIA", che è definito con decreto ministeriale, in funzione di parametri demografici e finanziari legati alle entrate.

Infatti, l'art 17 del Decreto Legge 30.12.2019 n. 162 (Decreto Milleproroghe) convertito in Legge n.8 del 28.02.2020 che integra l'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, dopo il comma 1 ha inserito il seguente comma 1-bis: «A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le Province e le Città Metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, 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...omissis... Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore ai cento per cento. 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. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Conseguentemente e' stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28 febbraio 2022 il decreto interministeriale dell'11 gennaio 2022, attuativo dell'articolo 33, comma 1 bis, del decreto legge n. 34/2019, che definisce la disciplina in materia di assunzione di personale nelle Province e nelle Città metropolitane in base alla sostenibilità finanziaria.

In sette articoli, il testo individua, sulla base di predeterminati parametri finanziari, le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale per la realizzazione di assunzioni a tempo indeterminato.

La determinazione del budget assunzionale è pertanto condizionata dalla verifica dei parametri di cui alle citate norme calcolati sui dati a consuntivo; per la programmazione 2024/2026 di seguito si è proceduto alla determinazione delle facoltà assunzionali che fornirà le basi per la successiva integrazione al PIAO 2024/2026 contenente, altresì, le indicazioni relative alle figure professionali da assumere.

#### **– CCNL Funzioni Locali 2019-2021**

Il 16 novembre 2022 è stato sottoscritto in via definitiva il nuovo CCNL Funzioni Locali 2019 – 2021. L'attuale contratto collettivo nazionale ha previsto un nuovo sistema di classificazione del personale, l'art. 12 comma 1 dispone, infatti, che "Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente: Area degli Operatori; Area degli Operatori esperti; Area degli Istruttori; Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione".

L'Ente sta, quindi, procedendo al riesame dei profili professionali attribuiti nell'ottica di favorire la loro congruenza con le attività svolte in un'ottica di generale semplificazione che prevede la confluenza dei profili in ambiti omogenei di attività.

#### **- Riqualificazione del personale dipendente**

Il nuovo CCNL del comparto all'art. 15, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, disciplina le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa che tenga conto degli elementi indicati al comma 1 del suddetto articolo (valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni, possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti).

L'articolo 13 del citato CCNL prevede, in aggiunta alla procedura a regime di cui al citato articolo 15, quanto segue:

"6. 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 ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.

7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di

destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6..."

Le progressioni di cui al comma 6, sono finanziate anche 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, relativo al personale destinatario del presente CCNL.

Le risorse da destinare alle progressioni di cui all'articolo 13 risultano pertanto quantificate per la Provincia di Perugia in € 78.118,66. Il Piano adottato per il triennio 2022/2024 ne ha rinviato l'attuazione alla definizione dei criteri oggetto di confronto sindacale che risultano ancora non definite alla data di adozione del presente piano.

L'art. 13, comma 8 del CCNL prevede, inoltre, che le risorse in questione siano integralmente destinate alle progressioni verticali speciali poste in essere nella fase di prima applicazione dei nuovi ordinamenti (dal 1° aprile 2023 al 31 dicembre 2025).

Trattandosi in tale ultimo caso di norma di rango contrattuale con finanziamento a carico delle risorse destinate all'aumento contrattuale, l'Aran con proprio parere in data 28/3/2023 ha precisato: "Il CCNL del 16 novembre 2022 ha tracciato una distinzione molto netta tra le due diverse tipologie di procedure di progressione verticale:

- procedure "ordinarie", la cui disciplina, ancorché richiamata nei contratti (si veda art. 15, comma 1 del richiamato CCNL), trae origine unicamente dalla legge (considerata anche la riserva di legge in materia);

- procedure "speciali", temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è invece prevista nel CCNL (si veda art. 13 commi 6, 7, 8), con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e con rinvio a regolazioni di maggior dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti, previo confronto sindacale.

....omissis.."

Con la novella introdotta dall'art. 3 del D.L. 80/2019 – articolo, tra l'altro, rubricato "Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito" – è stato conferito uno specifico mandato alla contrattazione nazionale di disciplinare, in sede di revisione degli ordinamenti professionali, sistemi di valorizzazione del personale in servizio, anche in deroga al titolo di studio richiesto dall'esterno, sulla base di criteri volti alla valorizzazione dell'esperienza e della professionalità maturata ed effettivamente utilizzata dall'amministrazione. Di tutta evidenza, in tale disposizione, la finalità di valorizzazione del personale interno.

Il legislatore ha non solo dato mandato alla contrattazione collettiva di disciplinare "speciali procedure di valorizzazione del personale", ma ha anche reso possibile lo stanziamento di apposite risorse finanziarie finalizzate a sostenerne l'applicazione. Si tratta delle risorse di cui all'art. 1, comma 612, della Legge n.234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022).

In un orientamento condiviso con Dipartimento della Funzione pubblica e Ministero dell'economia e delle finanze, si sostiene che le risorse stanziare ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) - in una misura non superiore allo 0,55% del m.s. 2018 - possano essere integralmente destinate a progressioni verticali effettuate con procedura speciale.

Sulla base delle richiamate discipline, gli enti hanno dunque la possibilità di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del

m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale. Se gli Enti decidono in tal senso, tutte o parte delle predette risorse sono destinate a progressioni verticali speciali della fase transitoria. È il caso di ribadire che tali risorse possono essere previste in forza di una disposizione di contratto collettivo nazionale e, quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto.

Ovviamente, gli enti continuano ad avere la possibilità di stanziare, in coerenza con i propri fabbisogni, anche le ordinarie risorse assunzionali, sussistendone le condizioni (in particolare per quanto concerne il rispetto dei parametri di sostenibilità finanziaria).

In tal caso, essi operano, tuttavia, nell'ambito delle previsioni di legge che regolano le assunzioni di personale. Dovranno, pertanto, garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno di cui è pianificata la copertura (cioè nella misura minima del 50% dei posti da coprire, finanziati con ordinarie risorse assunzionali).

In conclusione:

- se gli enti decidono di stanziare risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13;
- se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse).

#### **- Altre norme di riferimento**

Le altre norme di riferimento per la definizione del piano assunzionale sono:

- ➔ Legge 27.12.2017 n. 205 - comma 846 "Il comma 9 dell'articolo 16 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, le lettere da c) a g) del comma 420 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e il comma 5 dell'articolo 22 del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, sono abrogati.";
- ➔ Art. 14-bis, comma 1, lett. a) e b) del DL 4/2019 convertito in legge 26/2019: tale articolo ha disposto la modifica del comma 5 e l'introduzione dei commi 5-sexies e 5-septies all'art. 3 del DL 90/2014 - 5-septies: "I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi";
- ➔ L'art. 3 comma 8 della Legge 19.6.2019 n. 56 come modificato dall'art. 1, comma 14-ter del DL 9.6.2021 n. 80, convertito in Legge 6.8.2021 n. 113, che prevede disposizioni in materia di mobilità preventiva all'espletamento dei concorsi: "Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.";
- ➔ L'art. 17 del DL 30.12.2019 n. 162 c.d. "Milleproroghe" convertito con modificazioni nella L. 28.2.2020, n. 8 (d'ora in poi DL 162/2019) ha inserito all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, dopo il comma 1, il comma 1-bis: "Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30

marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267"; 1-ter. L'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, è abrogato.

### **In sintesi:**

- il comma 1 dell'art. 17 introduce i commi 1-bis e 1-ter all'art. 33 del DL 30.4.2019 n. 34 convertito con modificazione nella L 28.6.2019 n. 58. Il comma 1-bis prevede disposizioni in materia di facoltà assunzionali per le province e città metropolitane analoghe a quelle previste per regioni e comuni dal medesimo DL 34.

- il comma 1-ter, con il primo periodo va ad abrogare il comma 421 dell'art 1 della Legge 190/2014, che prevedeva la rideterminazione della dotazione organica delle Province al 50% della spesa per personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 56/2014 (per le province montane la riduzione della spesa ammontava al 30%).

- il comma 1-bis dell'art. 17 introduce la possibilità di procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura di posti nel PTFP, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'art. 91 del D.lgs. 267/2000.

- Le graduatorie approvate dall'anno 2020 saranno valide per un periodo di due anni dalla loro approvazione. Invero, in seguito alla novella dell'art. 35, comma 5-ter, del D. Lgs. N. 165/2001 ad opera dell'art. 1, comma 149, della L. n. 160/2020, e sulla base delle interpretazioni fornite dalle Corti dei Conti, il precedente termine triennale di validità è stato, quindi, sostituito dall'attuale termine biennale.

- Il decreto-legge n. 44/2023 aveva limitato in modo sostanziale la possibilità di costituzione e di scorrimento delle graduatorie, limitandole numericamente al solo 20% dei posti messi a concorso con la possibilità di utilizzo esclusivamente nelle ipotesi di cessazione dei vincitori. Con l'art. 28 del D.L. n. 75/2023, si è però stabilito che il limite del 20% non si applica, tra l'altro, a tutte le procedure concorsuali bandite dagli enti locali o da enti o agenzie da questi controllati o partecipati che prevedano un numero di posti messi a concorso non superiore a venti unità;

Inoltre, continuerà ad essere possibile utilizzarle, anche mediante convenzionamento tra enti, non solo in caso di rinuncia all'assunzione dei vincitori di concorso o in caso di dimissioni intervenute entro 6 mesi dall'assunzione, ma per tutte le esigenze assunzionali che si dovessero manifestare durante la vigenza delle graduatorie medesime.

Riguardo alla decorrenza temporale, il comma 2 dell'articolo 28-ter specifica che i limiti, numerico e di scorrimento, si applicano ai concorsi pubblici banditi successivamente all'entrata in vigore della legge di conversione del D.L. n. 75/2023.

***Il comma 562 della Legge 234/2021*** "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024", introdotto anch'esso in sede referente, abroga la disposizione del comma 847 dell'articolo 1 della legge n. 205/2017 (legge di bilancio per il 2018), in base alla quale le province delle regioni a statuto ordinario possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 25 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 nonché la disposizione del secondo periodo dell'art. 33, comma 1-ter del D.L. n. 34/2019, secondo cui le province possono avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (primo periodo).

La disposizione in esame prescrive, peraltro, che la spesa di personale effettuata dalle Province e dalle Città Metropolitane per le assunzioni a tempo determinato per l'attuazione dei progetti previsti nel PNRR, a valere sulle maggiori risorse finanziarie derivanti dalla applicazione delle suddette abrogazioni: a) non rilevi ai fini del valore soglia di cui all'art. 33, comma 1-bis del dl 34/2019, per le assunzioni di personale a tempo indeterminato (che, in riferimento ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non può essere superiore alla

percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione); b) non rilevi ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, di cui all'art. 1, commi 557 e 562 della, l.296/2006, nella riduzione delle spese di personale, con riferimento sia agli enti sottoposti al patto di stabilità interno (che sarebbero tenuti a garantire il contenimento *della dinamica retributiva e occupazionale*) che agli enti non sottoposti a tale patto (*i quali non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008*). *Le assunzioni effettuate per le finalità del PNRR sono comunque subordinate all'asseverazione, da parte dell'organo di revisione contabile, del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio.*

## **I comandi di personale presso l'Ente**

Allo stato attuale è attivo solo l'assegnazione funzionale di una unità di personale con oneri a carico dell'Ente distaccante.

Ulteriori procedure di comando potranno essere attivate su richiesta dei dirigenti competenti e con il raccordo funzionale della Direzione Generale fermo restando che la spesa per l'attivazione dei comandi nell'Ente non superi complessivamente quella impegnata a tale fine nel 2023.

## **Assunzioni a tempo determinato**

Allo stato attuale risultano essere state operate le seguenti assunzioni a tempo determinato:

- assunzioni a tempo determinato per la ricostruzione post sismica, tali assunzioni per effetto del combinato disposto del comma 3-sexies dell'articolo 50 bis del decreto legge n. 189/2016 e s.m.i. e dell'articolo 3 comma 1 del medesimo decreto sono operate in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31/05/2001, n. 78 e s.m.i. e di cui all'articolo 1 commi 557 e 562 della Legge 27/12/2016 n. 296. Le suindicate assunzioni sono state prorogate e riarticolate nei profili professionali necessari e sono comunque definite nel rispetto del limite annuo di finanziamento concesso dall'USR.

Con decreto n.4 del 26/6/2023 il Vice Commissario del Governo per la ricostruzione sisma 2016 ha disposto la ripartizione delle risorse 2023, per assunzioni a tempo determinato per effetto dell'art. 50-bis del D.L. 189/2016 e delle economie derivanti dal Dpcm 09.10.2021 (in attuazione dell'Ordinanza PNC n.17/2022) attribuendo alla Provincia una somma pari a **289.408,00** euro.

Con successiva nota prot.n.40864 del 4/12/2023 l'Ufficio Speciale per la ricostruzione ha comunicato quanto segue :

- lo schema del disegno di legge di bilancio per l'anno 2024, prevede all'art. 72, comma 10 (che modifica l'art. 1, comma 990, della legge 30 dicembre 2018 n. 145) la disposizione di proroga, fino al 31 dicembre 2024, della gestione straordinaria affidata al Commissario per il sisma 2016 e il finanziamento anche per l'anno 2024 delle misure dell'art.50-bis del decreto-legge n. 189 del 2016 per le assunzioni di personale a tempo determinato in oggetto.

- Nelle more dell'adozione dei provvedimenti di ripartizione delle risorse da parte del Commissario Straordinario Sisma 2016 e del Vice-Commissario Straordinario per l'Umbria, si autorizza la possibilità di ricorrere al personale attualmente assunto a tempo

determinato ai sensi dell'art. 50-bis, comma 1, del DL 189/2016 provvedendo a prorogare gli incarichi per un periodo di 6 mesi e, comunque, fino all'emanazione dell'Ordinanza del Commissario che disciplinerà le risorse per l'anno 2024, solo ed esclusivamente per le unità che soddisfano le seguenti condizioni:

1) che si tratti di soggetti ricompresi nel limite finanziario autorizzato con Decreto del Vice Commissario straordinario n. 4 del 26.06.2023.

2) che si tratti di soggetti non interessati dai processi di stabilizzazione per i quali non sarà più possibile una reintegrazione dei fondi da parte dell'USR ma la spesa farà carico direttamente al Ministero dell'Economia.

I rapporti di lavoro a tempo determinato in essere nell'anno 2023 prorogati al momento fino al 30 giugno 2024, rientrano nello stanziamento come sopra rideterminato.

Le ulteriori assunzioni a tempo determinato già operate dall'Ente e ricomprese nei limiti di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2010, riguardano n. 3 unità di personale ai sensi dell'articolo 90 del d.lgs 267/2000 e la Direzione Generale. L'attribuzione dell'incarico di Portavoce del Presidente trattandosi non di assunzione a tempo determinato ma di contratto di lavoro autonomo di natura professionale (art. 7 Legge n. 150/2000) non si ritiene rientrante nei limiti sopra indicati.

Lo stanziamento per il tempo determinato riferito all'anno 2024 e seguenti, fino al termine del mandato del Presidente, ricomprende il costo relativo all'assunzione a tempo determinato delle unità sopra indicate.

Tenuto conto dello stanziamento residuo di risorse per il personale a tempo determinato, così come previsto nel bilancio di previsione 2024/2026, potrà darsi luogo ad ulteriori assunzioni a tempo determinato sulla base delle esigenze delle strutture dell'Ente, per come rilevate dalla Direzione Generale, ove nominata, o dal Segretario Generale, con le procedure previste dai regolamenti adottati dall'Ente e secondo quanto previsto per tale specifico istituto dalle norme vigenti.

Ai fini degli effetti del valore soglia è stata considerata in fase di calcolo delle capacità assunzionali la differenza tra la spesa per il personale a tempo determinato sostenuta, con fondi propri dell'Ente, nel 2023 e quella maggiore prevista nel 2024 e seguenti.

Per l'anno 2024 il budget destinabile alle assunzioni a tempo determinato, per come rideterminato a seguito dell'entrata in vigore del decreto legge n.162/2019, convertito con legge 28/2/2020 n.8, e per effetto del comma 562 della Legge 234/2021, (per le assunzioni a tempo determinato non può superarsi il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009), è rideterminato in **€ 1.623.100,24**.

### **Procedure di stabilizzazione del personale a tempo determinato – quadro normativo e dati di riferimento**

L'articolo 57 del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con legge 13 ottobre 2020, n. 126, da ultimo novellato dall'articolo 3, comma 2 bis, del decreto legge 11 gennaio 2023, n.3, convertito, con modificazioni, dalla legge 10 marzo 2023, n.21, ha previsto la possibilità di stabilizzare il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato in servizio presso gli Uffici speciali per la ricostruzione e presso gli enti locali dei crateri dei sismi del 2002, 2009, 2012 e 2016. Nello specifico, il comma 3 dell'articolo 57 del citato decreto legge 104/2020, come modificato dall'art. 16-bis del D.l. 132/2023, convertito dalla L. 170/2023, dispone quanto segue: «3. Al fine di assicurare le professionalità necessarie alla ricostruzione, le regioni, gli enti locali, ivi comprese le unioni dei comuni ricompresi nei crateri del sisma del 2002, del sisma del 2009, del sisma

del 2012 e del sisma del 2016, nonché gli Enti parco nazionali autorizzati alle assunzioni di personale a tempo determinato ai sensi dell'articolo 3, comma 1, ultimo periodo, del decreto-legge 17 ottobre 2016, n. 189, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 dicembre 2016, n. 229, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono assumere a tempo indeterminato il personale non dirigenziale non di ruolo, reclutato a tempo determinato con procedure concorsuali o selettive ed in servizio presso gli Uffici speciali per la ricostruzione o presso i suddetti enti alla data di entrata in vigore della presente disposizione, che abbia maturato almeno tre anni di servizio nei predetti Uffici, anche in posizioni contrattuali diverse. A tal fine il requisito di tre anni di servizio può essere maturato entro il 31 dicembre 2023, anche computando i periodi di servizio svolti a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte presso amministrazioni diverse da quella che procede all'assunzione, purché comprese tra gli Uffici speciali per la ricostruzione e i predetti enti. Al personale con contratti di lavoro a tempo determinato che abbia svolto presso gli enti di cui al periodo precedente, alla data del 31 dicembre 2022, un'attività lavorativa di almeno tre anni, anche non continuativi, nei precedenti otto anni è riservata una quota non superiore al 50 per cento dei posti disponibili nell'ambito dei concorsi pubblici banditi dai predetti enti. Per tali procedure concorsuali, i relativi bandi prevedono altresì l'adeguata valorizzazione dell'esperienza lavorativa maturata presso i predetti enti con contratti di somministrazione e lavoro".

In ausilio ai processi di stabilizzazione, il successivo comma 3-bis prevede la possibilità di accedere al fondo appositamente costituito presso il Ministero dell'economia e delle finanze e finalizzato al concorso agli oneri derivanti da tali assunzioni attraverso la presentazione di apposita istanza. La L. 30 dicembre 2023, n. 213 (con l'art. 1, comma 426) ha peraltro disposto che a decorrere dall'anno 2024, il suddetto fondo sia incrementato di 15 milioni di euro.

Risultano non ancora avviate le procedure riferite alle assunzioni previste per l'anno 2023 relative alla stabilizzazione di n.2 unità di personale in servizio a tempo determinato in applicazione dell'articolo 57, commi 3 e 3 bis del decreto legge 14/8/2020, n.104, in possesso dei requisiti previsti, con il profilo professionale di "Ingegnere Civile" – Area dei Funzioni e delle elevate qualificazioni del vigente CCNL del Comparto Funzioni Locali.

Tali assunzioni, in base al disposto del comma 3-septies del DL 104/2020 nel testo coordinato con la relativa legge di conversione 13 ottobre 2020, n. 126, a decorrere dall'anno 2021, in quanto finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n.34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.

Non sono allo stato attuale intervenute comunicazioni che consentono di verificare se il predetto finanziamento è stato attribuito e in quale misura, pertanto si procederà a considerare, nel presente piano, le suddette stabilizzazioni neutre rispetto al budget assunzionale disponibile, fatte salve eventuali successive determinazioni.

Allo stato attuale, al di fuori delle procedure di stabilizzazione già previste con il Piano 2022/2024, per l'anno 2024 non sussistono le condizioni per ulteriori procedure di stabilizzazione a carico dei suddetti fondi ministeriali.

### **- Obiettivo strategico delle risorse umane**

Il capitale umano è uno dei temi intorno al quale si gioca il futuro e la percezione generale della nostra Pubblica Amministrazione: alle persone, infatti, è affidata la possibilità di

successo di qualsiasi politica pubblica indirizzata a cittadini e imprese; le azioni sono pertanto incentrate su specifici percorsi di reclutamento, formazione, valorizzazione, organizzazione del lavoro e responsabilità.

La pubblica amministrazione ha subito negli anni delle profonde trasformazioni attraverso l'innovazione dei processi, la sempre maggiore interdipendenza tra la PA e i cittadini: tali condizioni richiedono agilità culturale, capacità di adattamento e di assecondare le trasformazioni nonché una continua riqualificazione delle persone.

Nell'ottica sopra descritta è di assoluta rilevanza che si avvii un processo di ricambio generazionale e di inserimento e sviluppo di nuove competenze, e che tali attività possono essere realizzate, oltre che con percorsi di riqualificazione e formazione del personale in servizio, con una efficace azione di selezione e reclutamento delle risorse umane che consentirà all'Ente di vincere tali sfide di questo tempo e di garantire, altresì, adeguate azioni di formazione, crescita e valorizzazione del capitale umano

## **Analisi organizzativa**

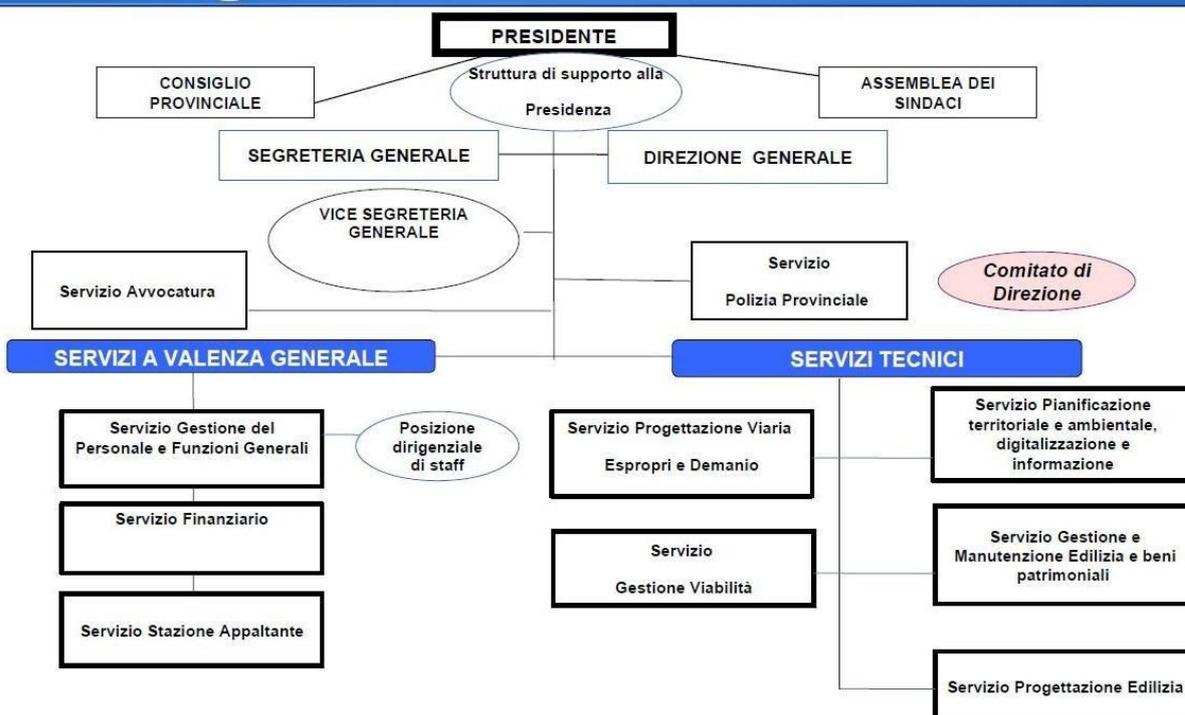
Con Deliberazione del Presidente della Provincia n. 249 del 22.12.2022 in vigore dal 01 Gennaio 2023, si è adotta la nuova organizzazione dell'Ente che ha previsto:

La riorganizzazione ha previsto, all'interno dei Servizi tecnici, la redistribuzione di alcune funzioni: in sintesi si è previsto l'accorpamento di quelle inerenti alla gestione e manutenzione del patrimonio dell'ente e con quelle relative agli edifici scolastici; l'istituzione di un nuovo servizio deputato alla progettazione degli interventi in materia di edilizia scolastica e patrimoniale; la previsione di un servizio deputato alla pianificazione territoriale e alla transizione digitale; l'accorpamento delle funzioni prima previste in capo al Servizio Affari Istituzionali con quelle attribuite al Servizio Gestione del Personale e Funzioni Generali; la creazione di una struttura di staff al predetto servizio per lo studio e l'analisi di alcune materie specifiche.

Con successiva deliberazione n.209 dell'1/9/2023, dopo l'attribuzione dell'incarico di Direttore Generale, si è provveduto a riallocare l'Ufficio Controlli interni e gestione ciclo della performance all'interno della Direzione Generale.

Pertanto alla data attuale l'organizzazione macro è definita come segue:

# Macrorganizzazione



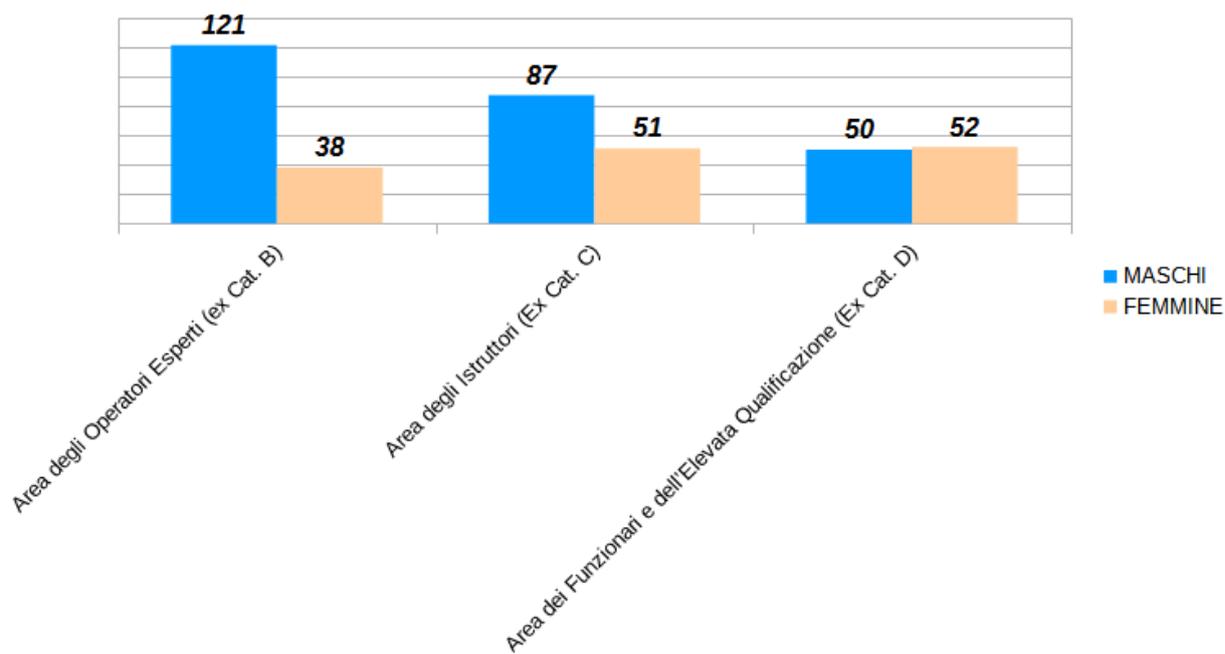
Il personale è distribuito nei servizi sopra individuati secondo lo schema che segue :

PERSONALE DI RUOLO			
	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
Area degli Operatori Esperti (ex Cat. B)	121	38	159
Area degli Istruttori (Ex Cat. C)	87	51	138
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (Ex Cat. D)	50	52	102
<b>TOTALE</b>	<b>258</b>	<b>141</b>	<b>399</b>

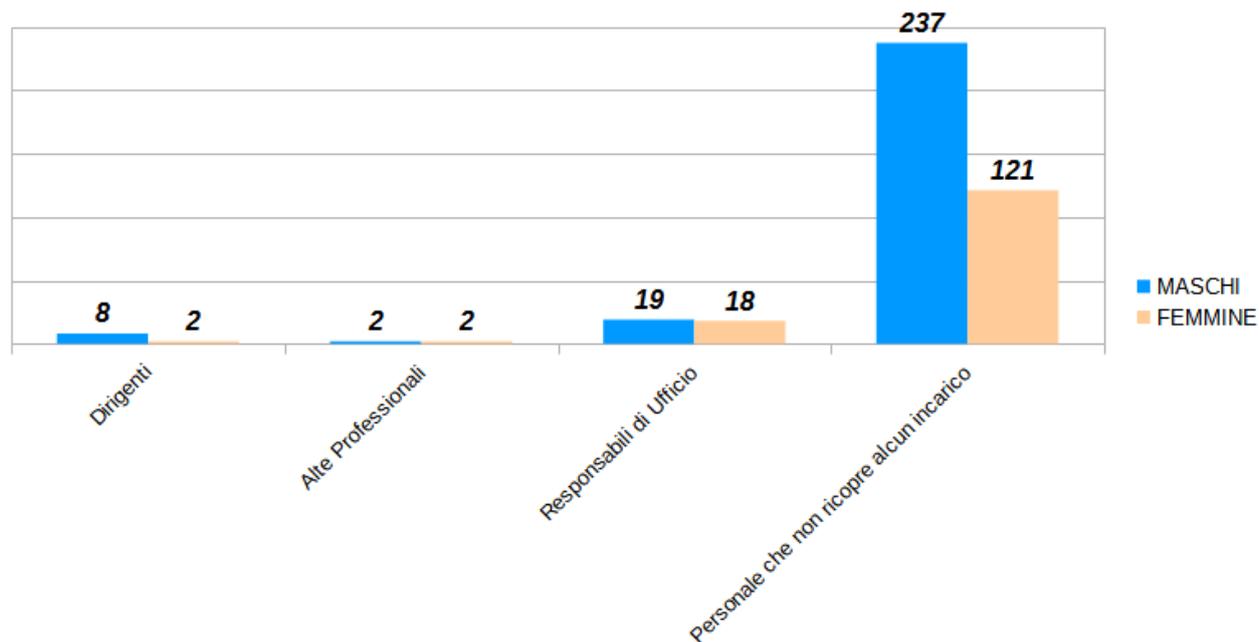
DIRIGENTI		
MASCHI	FEMMINE	TOTALE
8	2	10

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER RUOLO			
	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
Dirigenti	8	2	10
Alte Professionali	2	2	4
Responsabili di Ufficio	19	18	37
Personale che non ricopre alcun incarico	237	121	358
<b>TOTALE</b>	<b>266</b>	<b>143</b>	<b>409</b>

### DATI GENERALI



### DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER RUOLO E GENERE



<b>PERSONALE DI RUOLO</b>			
<b>STRUTTURA</b>	<b>MASCHI</b>	<b>FEMMINE</b>	<b>TOTALE</b>
DIREZIONE GENERALE	3	2	5
SEGRETERIA GENERALE	1	1	2
SERVIZIO POLIZIA PROVINCIALE	16	3	19
SERVIZIO AVVOCATURA	0	8	8
SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE E FUNZIONI GENERALI	27	33	60
SERVIZIO FINANZIARIO	7	15	22
SERVIZIO STAZIONE APPALTANTE	6	7	13
SERVIZIO PROGETTAZIONE VIARIA ESPROPRI E DEMANIO	22	11	33
SERVIZIO GESTIONE E MANUTENZIONE EDILIZIA E BENI PATRIMONIALI	26	19	45
SERVIZIO PROGETTAZIONE EDILIZIA	12	9	21
SERVIZIO GESTIONE VIABILITA'	120	19	139
SERVIZIO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, AMBIENTE, SISTEMI INFORMATIVI E COMUNICAZIONE	18	14	32
<b>TOTALE</b>	<b>258</b>	<b>141</b>	<b>399</b>

**DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE (TEMPO PIENO E PART TIME)  
TEMPO PIENO**

<b>STRUTTURA</b>	<b>MASCHI</b>	<b>FEMMINE</b>	<b>TOTALE</b>
DIREZIONE GENERALE	2	2	4
SEGRETERIA GENERALE	1	1	2
SERVIZIO POLIZIA PROVINCIALE	16	3	19
SERVIZIO AVVOCATURA	0	8	8
SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE E FUNZIONI GENERALI	25	30	55
SERVIZIO FINANZIARIO	7	13	20
SERVIZIO STAZIONE APPALTANTE	6	6	12
SERVIZIO PROGETTAZIONE VIARIA ESPROPRI E DEMANIO	22	10	32
SERVIZIO GESTIONE E MANUTENZIONE EDILIZIA E BENI PATRIMONIALI	22	18	40
SERVIZIO PROGETTAZIONE EDILIZIA	10	9	19
SERVIZIO GESTIONE VIABILITA'	117	19	136
SERVIZIO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, AMBIENTE, SISTEMI INFORMATIVI E COMUNICAZIONE	17	14	31
<b>TOTALE</b>	<b>245</b>	<b>133</b>	<b>378</b>

**PART TIME**

<b>STRUTTURA</b>	<b>MASCHI</b>	<b>FEMMINE</b>	<b>TOTALE</b>
DIREZIONE GENERALE	1	0	1
SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE E FUNZIONI GENERALI	2	3	5
SERVIZIO FINANZIARIO	0	2	2
SERVIZIO STAZIONE APPALTANTE	0	1	1

<b>SERVIZIO PROGETTAZIONE VIARIA ESPROPRI E DEMANIO</b>	0	1	1
<b>SERVIZIO GESTIONE E MANUTENZIONE EDILIZIA E BENI PATRIMONIALI</b>	4	1	5
<b>SERVIZIO PROGETTAZIONE EDILIZIA</b>	2	0	2
<b>SERVIZIO GESTIONE VIABILITA'</b>	3	0	3
<b>SERVIZIO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, AMBIENTE, SISTEMI INFORMATIVI E COMUNICAZIONE</b>	1	0	1
<b>TOTALE</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>21</b>

#### DISTRIBUZIONE AREE CONTRATTUALI

<b>AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI</b>	
<b>STRUTTURA</b>	<b>UNITA'</b>
<b>DIREZIONE GENERALE</b>	<b>1</b>
<b>SEGRETERIA GENERALE</b>	<b>1</b>
<b>SERVIZIO POLIZIA PROVINCIALE</b>	
<b>SERVIZIO AVVOCATURA</b>	
<b>SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE E FUNZIONI GENERALI</b>	<b>33</b>
<b>SERVIZIO FINANZIARIO</b>	<b>9</b>
<b>SERVIZIO STAZIONE APPALTANTE</b>	<b>1</b>
<b>SERVIZIO PROGETTAZIONE VIARIA ESPROPRI E DEMANIO</b>	<b>10</b>
<b>SERVIZIO GESTIONE E MANUTENZIONE EDILIZIA E BENI PATRIMONIALI</b>	<b>8</b>
<b>SERVIZIO PROGETTAZIONE EDILIZIA</b>	<b>1</b>
<b>SERVIZIO GESTIONE VIABILITA'</b>	<b>91</b>
<b>SERVIZIO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, AMBIENTE, SISTEMI INFORMATIVI E COMUNICAZIONE</b>	<b>4</b>
<b>TOTALE</b>	<b>159</b>

<b>AREA DEGLI ISTRUTTORI</b>	
<b>STRUTTURA</b>	<b>UNITA'</b>
<b>DIREZIONE GENERALE</b>	<b>1</b>
<b>SEGRETERIA GENERALE</b>	
<b>SERVIZIO POLIZIA PROVINCIALE</b>	<b>18</b>

<b>SERVIZIO AVVOCATURA</b>	<b>4</b>
<b>SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE E FUNZIONI GENERALI</b>	<b>11</b>
<b>SERVIZIO FINANZIARIO</b>	<b>5</b>
<b>SERVIZIO STAZIONE APPALTANTE</b>	<b>5</b>
<b>SERVIZIO PROGETTAZIONE VIARIA ESPROPRI E DEMANIO</b>	<b>14</b>
<b>SERVIZIO GESTIONE E MANUTENZIONE EDILIZIA E BENI PATRIMONIALI</b>	<b>19</b>
<b>SERVIZIO PROGETTAZIONE EDILIZIA</b>	<b>6</b>
<b>SERVIZIO GESTIONE VIABILITA'</b>	<b>36</b>
<b>SERVIZIO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, AMBIENTE, SISTEMI INFORMATIVI E COMUNICAZIONE</b>	<b>19</b>
<b>TOTALE</b>	<b>138</b>

<b>AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>	
<b>STRUTTURA</b>	<b>UNITA'</b>
<b>DIREZIONE GENERALE</b>	<b>3</b>
<b>SEGRETERIA GENERALE</b>	<b>1</b>
<b>SERVIZIO POLIZIA PROVINCIALE</b>	<b>1</b>
<b>SERVIZIO AVVOCATURA</b>	<b>4</b>
<b>SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE E FUNZIONI GENERALI</b>	<b>16</b>
<b>SERVIZIO FINANZIARIO</b>	<b>8</b>
<b>SERVIZIO STAZIONE APPALTANTE</b>	<b>7</b>
<b>SERVIZIO PROGETTAZIONE VIARIA ESPROPRI E DEMANIO</b>	<b>9</b>
<b>SERVIZIO GESTIONE E MANUTENZIONE EDILIZIA E BENI PATRIMONIALI</b>	<b>18</b>
<b>SERVIZIO PROGETTAZIONE EDILIZIA</b>	<b>14</b>
<b>SERVIZIO GESTIONE VIABILITA'</b>	<b>12</b>
<b>SERVIZIO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, AMBIENTE, SISTEMI INFORMATIVI E COMUNICAZIONE</b>	<b>9</b>
<b>TOTALE</b>	<b>102</b>

## **Determinazione della capacità assunzionale**

Il calcolo della capacità assunzionale derivante dall'applicazione delle norme citate in premessa è riportato nell'allegato "1-a".

Per quanto riguarda le ipotesi di cessazione del personale si è tenuto conto dei pensionamenti per i quali i dipendenti hanno già presentato domanda di pensione a vario titolo, tra cui anche i pensionamenti derivanti anticipati, così come risultanti alla data odierna e solo per i quei dipendenti, che in forza delle norme vigenti, hanno già inoltrato la relativa domanda. Mentre per la programmazione dei pensionamenti 2025 e seguenti si è tenuto conto del requisito relativo al raggiungimento dell'età massima e di quello ordinamentale.

## **Prospetto di verifica del rispetto del limite di cui al comma 557 dell'articolo 1 della Legge 296/2006 – dati a consuntivo**

<b>Spesa di personale</b>	<b>Media 2011/2013 2008 per enti non soggetti al patto</b>	<b>Rendiconto 2023</b>
Spese macroaggregato 101	41.577.644,46	15.730.934,60
Spese macroaggregato 103	102.556,95	956.016,12
Irap macroaggregato 102	2.606.766,68	65.502,44
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo		1.801.933,73
Altre spese: Buoni pasto – rimb.iscriz.albi	424.333,33	127765,9
Altre spese: equo indennizzo	1.053,98	0
Altre spese: oneri da contenzioso.		3480,76
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>44.712.355,40</b>	<b>18.685.633,55</b>
(-) Componenti escluse (B)	8.369.053,04	3.820.555,70
(-) Altre componenti escluse: di cui rinnovi contrattuali		
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B</b>	<b>36.343.302,36</b>	<b>14.865.077,85</b>
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562		

## **Le assunzioni del triennio 2024-2026 di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68.**

In materia di inclusione lavorativa dei soggetti svantaggiati nel pubblico impiego con il D.Lgs n. 75/2017 sono state introdotte alcune novità a favore della disabilità.

Gli artt. 39, 39 bis e 39 ter del T.U.P.I. sancisce l'obbligo di assunzioni a favore dei disabili in attuazione delle legge n. 68/1999; istituisce la Consulta Nazionale con compiti di programmazione di progetti di inserimento di inserimento dei soggetti svantaggiati, di proposta e di controllo; prevede la nomina all'interno delle pubbliche amministrazioni con più di 200 dipendenti di un responsabile dei processi di inserimento mirato; prevede un monitoraggio costante sull'applicazione della legge n. 68/1999.

Con Decreto N° 52 del 28/08/2019 ad oggetto: Nomina Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'art. 39 ter del D.Lgs. 165/2001 è stato conferito al dott. Danilo Montagano, Dirigente del Servizio Gestione del Personale funzioni generali, l'incarico di Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, cui sono attribuiti i compiti di cui all'art. 39-ter del D.Lgs. 165/2001 fino al 30.04.2022.

In base ai conteggi aggiornati (prospetto informativo Gennaio 2024 – dati al 31/12/2023) sul numero disabili da computarsi ai fini della copertura della quota d’obbligo, di cui all’art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, la quota di riserva disabili è totalmente coperta e non si rilevano, allo stato, scoperture, ma al contrario eccedenze rispetto a quanto stabilito dalla Legge citata.

<b>Prospetto quote d’obbligo ex L. 68/1999 alla data del 31.12.2023</b>	
N. Lavoratori - base computo art. 3 e art. 18	344
Quota riserva disabili art. 1	24
Quota riserva categorie protette art. 18	3
N. Lavoratori disabili in servizio art. 1 (compresi centralinisti non vedenti legge 113/85)	32
N. Lavoratori categorie protette in servizio art. 3	6
Rispetto quota disabili	Presenti in misura eccedente
Rispetto quota categorie protette	Presenti in misura eccedente

#### **Ricognizione annuale del fabbisogno di personale e degli eventuali esuberi a norma artt. 6 e 33 del D. LGS. n. 165/2001**

A norma del combinato disposto degli artt. 6, 1° comma, e 33 del D. Lgs. n. 165/2001, le amministrazioni pubbliche, in sede di determinazione della dotazione organica in coerenza con il fabbisogno di personale devono obbligatoriamente effettuare la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell’Ente.

L’inosservanza di detto obbligo comporta l’impossibilità di procedere all’instaurazione dei rapporti di lavoro con qualunque tipologia contrattuale, con la sanzione della nullità degli eventuali atti posti in essere.

Con deliberazione n.30/2019, in sede di adozione del piano di riassetto organizzativo e adozione del programma triennale del fabbisogno di personale, si è dato atto che in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria, non vi sono, per il personale dirigenziale e non, eccedenze o situazioni di sovrannumero che rendano necessaria l’attuazione delle procedure di mobilità collettiva ex art.33 del D.L.gs n.165/2001.

In data 22/1/2024, con nota prot.n.102, la Direzione Generale, ai fini della predisposizione della bozza del “Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2024-2026” e del “Piano Annuale del Fabbisogno di Personale per l’anno 2024”, ha provveduto a richiedere ai dirigenti dell’Ente, di avanzare la proposta di propria competenza contenente il personale, corredato dei relativi profili professionali, di cui si necessita al fine di conseguire gli obiettivi gestionali ed assicurare i compiti istituzionali della struttura. Si è inoltre richiesto ai dirigenti di dare conto dell’assenza di personale in eccedenza (vuoi per ragioni funzionali o finanziarie) e/o in sovrannumero e di formulare proposte, sulla base delle esigenze funzionali dei servizi diretti, in merito ai processi di riqualificazione del personale mediante l’istituto delle progressioni in deroga

Secondo quanto accertato presso i dirigenti dell’Ente le condizioni di assenza di eccedenze o situazioni di sovrannumero sono confermate anche per l’anno 2024.

## **Assunzioni a tempo indeterminato previste nel triennio 2024/2026**

Tenuto conto di quanto sopra evidenziato il quadro delle assunzioni sarà formulato sulla base dei fabbisogni rilevati dai dirigenti dell'Ente, anche a fronte delle cessazioni verificatesi e previste nonché sulla scorta dei principi di cui delle citate Linee di Indirizzo, come di seguito riportati:

- individuare e assicurare la disponibilità delle professionalità infungibili;
- tenere in considerazione le nuove professioni e le competenze professionali innovative;
- privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali dell'ente, con particolare riferimento ai profili amministrativi e a quelli tecnici limitatamente alle funzioni strutturali non affidabili all'esterno.
- sviluppare il ruolo dell'Ente quale "casa dei comuni", prevedendo le professionalità necessarie a fungere da snodo di una vera e propria "rete di supporto gestionale ai comuni", con riferimento alle funzioni caratterizzate da maggiori potenzialità nell'operare a livello di area vasta: stazione unica appaltante per gli enti locali del territorio, progettazione ed esecuzione delle opere pubbliche per conto degli stessi, informatica, reclutamento e formazione professionale dei dipendenti, programmazione finanziaria, manutenzione della rete viaria;
- acquisire i profili e le competenze necessarie a rafforzare le potenzialità dell'Ente sia nelle fasi di programmazione, progettazione e controllo delle attività e degli interventi, privilegiandoli rispetto a quelli meramente esecutivi, sia nella realizzazione di progetti strategici e innovativi per l'Ente e per il territorio;

Il piano del fabbisogno tenderà ad utilizzare l'intera capacità assunzionale, fatti salvi i vincoli derivanti dalle previsioni di bilancio.

A corollario di quanto sopra occorre annotare che l'articolo 16, comma 1, lettera a-bis, del d.lgs. 165/2001, dispone che i dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, "propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4".

La circolare della Funzione Pubblica "ritiene fondamentale, anche sotto questo aspetto, il ruolo determinante e propulsivo che può essere svolto dalla dirigenza apicale nella gestione manageriale delle risorse e soprattutto nella capacità di centrare il reale fabbisogno professionale, sul piano quantitativo e qualitativo. La dirigenza tutta, e quella apicale in particolare, deve perseguire l'obiettivo di realizzare un'amministrazione moderna che, in ragione del limitato ricambio generazionale, sia capace di pianificare il reclutamento non secondo criteri meramente sostitutivi, di vacanze da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, nonché con le presenti linee di indirizzo."

In merito si è provveduto a valutare le richieste di assunzione presentate dai dirigenti dell'Ente in risposta alla citata nota prot.n.102 del 22/1/2024.

La ricognizione effettuata dai Dirigenti ha confermato che:

- a) sussiste l'esigenza, già evidenziata negli anni precedenti e ulteriormente aggravata dai pensionamenti intervenuti e che interverranno nei prossimi mesi, di integrare le dotazioni di personale con l'inserimento di nuove risorse professionali sinteticamente di seguito indicate.
- b) tutti i servizi hanno inoltrato richiesta di integrazione di personale amministrativo dell'area contrattuale degli Istruttori e dei Funzionari
- c) I servizi tecnici, in aggiunta al personale amministrativo, hanno manifestato la necessità di integrare l'organico con le seguenti figure:
  - ingegneri civili (area Funzionari);
  - ingegnere impiantista (per progettazione impianti) (area Funzionari);
  - geometra (area istruttori);
  - periti industriali (area istruttori);

- programmatore (area funzionari e istruttori)
- operai specializzati (area operatori esperti)
- tecnici specializzati in paesaggio ed ambiente (architetti/ingegneri)

Complessivamente le richieste di nuove unità d'organico da parte dei dirigenti superano i 2 milioni di euro.

Tenuto conto delle capacità assunzionali emergenti, si precisa che ove il Direttore Generale lo reputi necessario per una più rapida risposta alle esigenze operative dell'Ente, alla copertura dei posti previsti dal piano si potrà temporaneamente far fronte mediante l'istituto del comando oneroso.

Il personale che cessa per mobilità volontaria esterna autorizzata nel corso del triennio 2024/2026, il personale già in servizio presso l'Ente che cessa a seguito di utilizzo delle graduatorie concorsuali (ad esempio per inquadramento in area superiore in quanto collocato utilmente nelle graduatorie approvate) o che è stato previsto nel piano assunzionale e cessa per dimissioni volontarie, vista la conseguente correlata riduzione della spesa a regime, può essere sostituito, senza necessità di ulteriori atti di programmazione dei fabbisogni, mediante scorrimento di graduatorie approvate dall'Ente. Qualora le graduatorie dell'Ente non siano più disponibili si procederà previa adozione di apposito atto di indirizzo della Presidente in merito alle modalità di reperimento della risorsa.

Qualora, inoltre, all'esito delle procedure di scorrimento delle graduatorie dell'Ente non fosse possibile individuare il numero dei candidati previsti nel piano si procederà mediante ricorso a graduatorie approvate da altri Enti per il medesimo profilo in applicazione del regolamento vigente in materia nell'Ente, o mediante attivazione di procedure di mobilità volontaria, previa adozione di apposito atto di indirizzo da parte della Presidenza.

### **Verifica della coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio**

Si è, poi preceduto alla verifica di coerenza tra la spesa prevedibile per esercizio finanziario conseguente all'attuazione del piano del fabbisogno, al netto delle cessazioni previste, con gli stanziamenti previsti a bilancio, come risulta dal prospetto seguente.

Spesa attuazione piano:

La spesa di personale prevista per l'anno 2024 è pari ad € 21.869.249,99 quella a consuntivo per l'anno 2023 è pari ad € 18.685.633,55 pertanto con riferimento agli stanziamenti di bilancio si verifica che sussistono le condizioni di sostenibilità e di coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio.

Ai fini della verifica di coerenza tra la spesa prevedibile per esercizio finanziario, conseguente alla determinazione del budget assunzionale ed al netto delle cessazioni previste, con gli stanziamenti previsti a bilancio, fa emergere quanto indicato nel prospetto seguente.

<b>Pensionamenti 2023 a regime :</b>		<b>-471.039,50</b>
<b>Pensionamenti 2024</b>	<b>ratei</b>	<b>-198.293,01</b>
<b>Nuove assunzioni 2023/2024 PROGRAMMATE – RATEO NON PAGATO NEL 2023</b>		<b>665.307,58</b>
<b>Maggior costo assunzioni a tempo det</b>		<b>150.430,20</b>
<b>Costo nuove assunzioni da programmi</b>	<b>Rateo</b>	<b>305.735,28</b>
<b>maggiore spesa anno 2024</b>		<b>452.140,55</b>

\* Il costo delle nuove assunzioni è calcolato considerando in media 6 mesi di servizio nell'annualità di assunzione (dec. 1/7/2024) per le assunzioni operate mediante utilizzo delle graduatorie vigenti e per 4 mesi (dec. 1/9/2024) per le assunzioni che prevedono procedure diverse. Tale costo è considerato per un intero anno nelle annualità successive; la spesa di attuazione del piano, inoltre, è coperta dalle cessazioni di personale, inizialmente non considerate negli stanziamenti delle macro aggregati di personale 2024/2026.

Il Piano del fabbisogno di personale della Provincia di Perugia è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti di bilancio di previsione 2024/2026.

Il rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti verranno ulteriormente verificati prima di procedere alle previste assunzioni.

Si segnala poi che il numero di dipendenti conseguente all'attuazione del piano risulta ampiamente coerente con il parametro fissato dal ministero dell'interno con il decreto 10 aprile 2017 "Individuazione dei rapporti medi dipendenti - popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017-2019".

Infatti a fronte di un parametro pari a 822 abitanti per dipendente la dotazione di personale dell'Ente dovrebbe essere pari a 646.710 (numero abitanti provincia di Perugia) diviso 822 da cui risulta un valore pari a 786 dipendenti.

### **Modalità di acquisizione delle risorse umane**

La Legge di Bilancio 2019, n. 145 del 30/12/2018, all'art.1, commi da 360 a 365, ha previsto

L'acquisizione del personale dall'esterno individuato nel presente fabbisogno è soggetto alla comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed alla struttura regionale ai fini della assegnazione del personale in disponibilità (articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001)

In applicazione dell'articolo 3, comma 8, della legge n. 56/2019 "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo" in vigore dal 7/7/2019, al fine di ridurre i tempi per la copertura dei posti messi a concorso, fino al 31 dicembre 2024 non si dà luogo al previo svolgimento delle procedure di cui all'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n.165/2001.

L'Ente si avvarrà, altresì, dell'istituto della mobilità interna del personale per assicurare la più efficiente organizzazione e gestione delle risorse, sulla base delle esigenze manifestate dai Dirigenti, anche in relazione agli obiettivi definiti annualmente nel piano della performance. In relazione alle figure professionali richieste dai dirigenti potranno essere pubblicati appositi avvisi di mobilità interna, al fine di garantire la massima trasparenza e per valutare al meglio le professionalità esistenti.

In particolare per l'acquisizione dall'esterno delle unità con il profilo di "Agente tecnico", data l'urgenza di provvedere, si è ritenuto di dover prevedere, per una parte delle unità da assumere, il ricorso alle procedure di mobilità che possono garantire maggiore celerità ed un inserimento nei ruoli organici in tempi più brevi.

## **Piano delle assunzioni 2024/2026**

Sono confermate le assunzioni in via di definizione già previste per l'anno 2024 per come riportate nel presente allegato.

### **Assunzioni a tempo indeterminato previste dal piano 2023/2025 per l'anno 2023 e seguenti ancora da effettuare:**

- n. 1 unità a tempo indeterminato pieno con profilo professionale di "Istruttore tecnico" - Cat. C ora Area degli Istruttori - mediante scorrimento della graduatoria approvata dall'Ente in esito allo svolgimento del relativo concorso pubblico - unità assunta nel 2023 e cessata per dimissioni volontarie nei primi mesi del 2024 e non avente diritto al periodo di conservazione del posto. In caso di indisponibilità di candidati idonei nella graduatoria approvata dall'Ente si procederà mediante utilizzo di graduatorie di altri enti o, in subordine, mediante avviso di mobilità volontaria;

- stabilizzazione di n.2 unità di personale in servizio a tempo determinato in applicazione dell'articolo 57, commi 3 e 3 bis del decreto legge 14/8/2020, n.104, in possesso dei requisiti previsti, con il profilo professionale di "Ingegnere Civile" - Area dei Funzioni e delle elevate qualificazioni del vigente CCNL del Comparto Funzioni Locali;

### **Nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2024:**

#### **Mediante utilizzo delle graduatorie approvate dall'Ente in esito allo svolgimento del relativo concorso pubblico :**

- **n. 2 unità** a tempo indeterminato pieno con profilo professionale di "Istruttore amministrativo" - Cat. C del C.C.N.L. - ora Area degli Istruttori;

- **n. 6 unità** a tempo indeterminato pieno da inquadrare nel profilo professionale di "Istruttore tecnico direttivo" - Categoria D del CCNL - ora Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni ;

- **n. 3 unità** a tempo indeterminato pieno da inquadrare nel profilo professionale di "Istruttore amministrativo direttivo" - Categoria D del CCNL - ora Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni;

#### **Assunzioni a tempo indeterminato anno 2024 con procedure diverse dallo scorrimento delle graduatorie concorsuali approvate dall'Ente**

- **procedura di utilizzo graduatoria redatta dall'Ente in esito alle procedure di mobilità effettuate** per l'assunzione a tempo indeterminato pieno di n.1 unità con il profilo professionale di "Agente di Vigilanza - Area degli Istruttori del vigente C.C.N.L. - per l'ulteriore assunzione di **N.2 unità** con il medesimo profilo professionale di "Agente di Vigilanza" - in subordine e qualora non disponibili, procedura di utilizzo di graduatorie di altri enti redatte in esito a procedure concorsuali per il profilo professionale richiesto o profilo analogo e fermo restando il possesso dei requisiti previsti per il riconoscimento della qualifica di agente di p.s.;

- **procedura di utilizzo graduatorie concorsuali altri Enti** per l'assunzione a tempo indeterminato pieno di **N.1 unità** con profilo professionale di "Istruttore direttivo contabile" - Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni del vigente C.C.N.L. - qualora non disponibili, in subordine, procedura di mobilità volontaria di personale in servizio a tempo indeterminato pieno presso altri Enti, in possesso del profilo professionale richiesto, o di profilo analogo;

- **procedura di utilizzo graduatorie concorsuali altri Enti** per l'assunzione a tempo indeterminato pieno di **N.1 unità** con profilo professionale di "Programmatore" o profilo analogo – Area degli Istruttori del vigente C.C.N.L. – qualora non disponibili, in subordine, procedura di mobilità volontaria di personale in servizio a tempo indeterminato pieno presso altri Enti, in possesso del profilo professionale richiesto, o di profilo analogo;

- **procedura di utilizzo graduatorie concorsuali altri Enti** per l'assunzione a tempo indeterminato pieno di **N.1 unità** con profilo professionale di "Funzionario Informatico" o profilo analogo – Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni del vigente C.C.N.L. – qualora non disponibili, in subordine, procedura concorsuale pubblica;

- **ricorso alle procedure di cui all'articolo 35 comma 1 lett. b) del d.lgs 165/2001** per l'assunzione di n. **3 unità** a tempo indeterminato pieno da inquadrare nel profilo di "Agente Tecnico" – area degli operatori esperti del vigente CCNL - per l'esercizio delle funzioni di manutenzione stradale, in possesso dei seguenti requisiti :

- a) possesso della patente B, C e di tesserino per mezzi movimento terra;
- b) essere in possesso del seguente titolo di studio: Licenza della scuola dell'obbligo;
- c) idoneità psico-fisica alla mansione di cui trattasi;

- **procedura di mobilità volontaria** di personale in servizio presso altro Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per **n.2 unità con il profilo professionale di "Agente Tecnico"** in possesso dei seguenti requisiti:

- possesso della patente B, C e di tesserino per mezzi movimento terra

- inquadramento presso l'Ente di appartenenza nel profilo professionale di "Agente Tecnico" o in profilo equivalente;

- **ricorso alle procedure di cui all'articolo 35 comma 1 lett. b) del d.lgs 165/2001** per l'assunzione di n. **1 unità** a tempo indeterminato pieno da inquadrare nel profilo di "Collaboratore Tecnico" – Area degli operatori esperti del vigente CCNL - per l'esercizio delle funzioni di elettricista, in possesso dei seguenti requisiti :

- a) possesso della patente B;
- b) essere in possesso del seguente titolo di studio: Licenza della scuola dell'obbligo;
- c) essere in possesso della qualifica di elettricista;
- d) idoneità psico-fisica alla mansione di cui trattasi;

- **ricorso alle procedure di cui all'articolo 35 comma 1 lett. b) del d.lgs 165/2001** per l'assunzione di n. **1 unità** a tempo indeterminato pieno da inquadrare nel profilo di "Collaboratore Tecnico" – Area degli operatori esperti del vigente CCNL - per l'esercizio delle funzioni di addetto alla diagnostica, alla manutenzione e alla riparazione di veicoli a motore, in possesso dei seguenti requisiti :

- a) possesso della patente B;
- b) essere in possesso del seguente titolo di studio: Licenza della scuola dell'obbligo;
- c) essere in possesso della qualifica di operatore addetto alla diagnostica, alla manutenzione e alla riparazione di veicoli a motore o qualifiche equivalenti;
- d) idoneità psico-fisica alla mansione di cui trattasi.

Essendo ancora in corso le procedure per la definizione dei nuovi profili professionali e dei relativi ambiti di attività si dà atto che la trasposizione nei nuovi profili del personale neo assunto avverrà secondo quanto verrà stabilito per il personale di ruolo dell'Ente. Qualora la definizione delle procedure di reinquadramento e approvazione dei nuovi profili professionali intervenisse prima dell'avvio delle procedure previste dal presente piano, per i profili diversi da quelli previsti in copertura mediante utilizzo delle graduatorie vigenti nell'Ente, si procederà secondo la tabella di corrispondenza approvata dalla Provincia in sede di definizione degli ambiti.

## **Procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo**

Nelle more dell'implementazione del CCNL per il triennio 2019-2021, in recepimento delle innovazioni normative introdotte con le norme citate in premessa, nell'annualità 2024 **non** si prevede il ricorso all'istituto della verticalizzazione secondo quanto stabilito dall'articolo 52 del d.lgs 165/2001 vigente e dal Regolamento dell'Ente adottato, in virtù del fatto che si ritiene prioritario adire alle graduatorie concorsuali vigenti che, sulla base delle norme intervenute, avranno validità fino al luglio 2024 e destinare all'inserimento di nuove unità di personale tutto il budget assunzionale disponibile al fine di reintegrare le carenze, in termini numerici, espresse dai Dirigenti dei Servizi dell'Ente.

Invece con successivo atto si darà corso, mediante utilizzo delle risorse previste dall'articolo 13 del vigente CCNL del 16/11/2022, ed in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, a progressioni tra aree mediante procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C allegata al medesimo CCNL.

I criteri per l'effettuazione delle predette procedure saranno definiti, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree contrattuali di destinazione e previo confronto sindacale.

Le progressioni di cui trattasi sono finanziate esclusivamente 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, relativo al personale destinatario del presente CCNL.

### **Quadro riepilogativo dei costi**

PROFILO PROFESSIONALE	ex cat.inq.	Area nuovo ccnl	Unità 2024	costo
Programmatore	C	Istruttori	1	30.163,04
Operatore tecnico esperto – Elettricista	B3	Operatori esperti	1	27.313,03
Operatore tecnico esperto-Meccanico	B3	Operatori esperti	1	26.835,96
Istruttore amm.vo	C	Istruttori	2	60.326,07
Istruttore Tecnico direttivo	D	Funzionari ed E.Q.	6	198.120,34
Funzionario Informatico	D	Funzionari ed E.Q.	1	32.732,14
Funzionario Contabile	D	Funzionari ed E.Q.	1	32.732,14
Istruttore Direttivo Amministrativo	D	Funzionari ed E.Q.	3	98.196,43
Agente tecnico	B3	Operatori esperti	5	136.565,17
Agente di vigilanza	C	Istruttori	2	63.933,40
<b>totali</b>			<b>23,00</b>	<b>706.917,73</b>

### **Disposizioni Finali**

L'articolazione dei profili professionali acquisibili nel periodo 2025/2026, nel rispetto del budget di cui al presente atto e/o di quello eventualmente emergente, sarà adottata con

ulteriore successivo atto. Le assunzioni previste nella programmazione 2024 e confermate con il presente atto sono comunque subordinate alle verifiche di sostenibilità e compatibilità pluriennale di competenza del Servizio Finanziario.

## Allegato "1-a"- Determinazione della capacità assunzionale

Anno	2023		Note :
Popolazione 31/12/2021	640482		Fonte : ISTAT
Fascia DPCM	D		
Valore soglia	19,70%		
Spesa di personale	17.400.503,99		Rendiconto 2023
Media entrate correnti	97.806.475,73		Rendiconto 2020/2021/2022
FCDE previsione	4.798.269,61		
Media per rapporto	93.008.206,12		
Rapporto spese personale/media entrate correnti	18,71%		
CAPACITA' ASSUNZIONALE			18.322.616,61
<b>Correttivi spesa di personale anno 2023</b>			
Convenzione Segreteria Generale	71.250,00	lo svolgimento in forma associata delle funzioni di segreteria generale - Assunzione accertamenti	
Personale a tempo det.articolo 50 bis dl 189/2016 – C.d.C. n.63/2021/par	212.765,79		corretto con residui
Compensi recuperati da terzi avvocatura	36.299,01		
stabilizzazione del personale impiegato presso i comuni dei crateri sismici ai sensi dell'art. 57, comma 3, del D.L. n. 104/2020 a valere su risorse statali.	40.000,00		DPCM 9/10/2021 – finanziamento anno 2023
Incentivi per le funzioni tecniche	328.221,85		
Totale	688.536,65		

<b>Calcolo dopo correttivi</b>		
Spesa di personale	16.711.967,34	
Media entrate correnti	97.117.939,08	
FCDE assestato 2020	4.798.269,61	
Media per rapporto	<b>92.319.669,47</b>	
<b>Rapporto spese personale/media entrate correnti</b>	<b>18,10%</b>	
<b>Verifica per rientro valore soglia 2025</b>		
<b>Verifica rientro 2025</b>		
Spese di personale 2025	17.306.479,95	
Media entrate correnti	97.117.939,08	
FCDE previsione 2023 assestato	4.798.269,61	
Media per rapporto	<b>92.319.669,47</b>	
<b>Rapporto spese personale/media entrate correnti</b>	<b>18,75%</b>	

<b>Composizione spesa per il personale triennio</b>		
Spesa di personale 2023		16.711.967,34
Assunzioni già programmate ed effettuate nel corso del 2023 rateo maggior costo non sostenuto nel 2023		665.307,58
Pensionamenti 2023 a regime :		-471.039,50
Pensionamenti 2024		-422.216,45
Pensionamenti per sola età 2025		-347.690,79
Pensionamenti per sola età 2026		0,00
<b>Aumenti CCNL stima</b>		<b>1.006.112,73</b>
<b>Maggior costo assunzioni a tempo det</b>		<b>164.039,04</b>
<b>Spese di personale a regime</b>		<b>17.306.479,95</b>

<b>Composizione spesa per il personale 2024</b>			<b>OBIETTIVO PERCENTUALE</b>	<b>19,68%</b>
Spesa di personale 2023		16.711.967,34		
Pensionamenti 2023 a regime :		-471.039,50		
Pensionamenti 2024	<b>ratei</b>	-198.293,01		
Nuove assunzioni 2023/2024 PROGRAMMATE – RATEO NON PAGATO NEL 2023		665.307,58	proiezione spesa annuale assunzioni operate nel corso del 2023	
Aumenti CCNL stima		1.006.112,73	5,78 monte salari 2022	
Maggior costo assunzioni a tempo det		150.430,20		
Costo nuove assunzioni programmate	<b>ratei</b>	<b>305.735,28</b>	(Budget disponibile corretto per rispetto percentuale - calcolo differenziato per tipologia assunzioni)	
	<b>Totale</b>	<b>18.170.220,62</b>		
<b>Composizione spesa per il personale 2025</b>			<b>OBIETTIVO PERCENTUALE</b>	<b>19,70%</b>
Spesa di personale 2024		18.170.220,62		
Assunzioni già programmate diff.		416.131,51		
Pensionamenti 2024 a regime :		-223.923,44	223923,44	
Pensionamenti 2025	<b>ratei</b>	-189.062,65		
Maggior costo ass. T.D. rispetto al 2024		13.608,84		
	<b>Totale</b>	<b>18.186.974,88</b>		
<b>Composizione spesa per il personale 2026</b>			<b>OBIETTIVO PERCENTUALE</b>	<b>19,44%</b>
Spesa di personale 2025		18.186.974,88		
Assunzioni già programmate diff.		0,00		
Pensionamenti 2025 a regime :		-158.628,14		
Pensionamenti 2026	<b>ratei</b>	-79.619,95		
	<b>Totale</b>	<b>17.948.726,79</b>		

Prospetti cessazioni :

CESSAZIONI 2023											
data cessazione	ratei	Cat	peo	Profilo Professionale	% Pres servizio	Totale costo	inail	Totale generale	rateo risp.2023	ratei pagati	ratei pagati 2023 somme
01/08/23	5	D1	D50	ISTRUTTORE AMM.VO DIR.VO	100	33.056,15	375,24	33.431,39	13.929,75	7,00	19.501,65
31/08/23	5	B3	B40	COLLABORATORE AMM.VO	100	28.456,68	322,68	28.779,37	11.991,40	7,00	16.787,96
01/02/23	11	D1	D40	ISTRUTTORE AMM.VO DIR.VO	100	33.056,15	375,24	33.431,39	30.645,45	1,00	2.785,95
01/10/23	3	C1	C3	ISTRUTTORE VIGILANZA	100	32.078,86	644,72	32.723,58	8.180,90	9,00	24.542,69
01/10/23	3	D1	D3	ISTRUTTORE AMM.VO DIR.VO	100	33.056,15	375,24	33.431,39	8.357,85	9,00	25.073,55
01/02/23	11	C1	C5	ISTRUTTORE AMM.VO	100	30.418,39	345,17	30.763,56	28.199,93	1,00	2.563,63
01/05/23	8	C1	C4	Istruttore per la manutenzione e la vigilanza stradale	100	30.418,39	611,62	31.030,01	20.686,68	4,00	10.343,34
01/07/23	6	C1	C5	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	100	32.078,86	644,72	32.723,58	16.361,79	6,00	16.361,79
01/03/23	9	B3	B7	AGENTE TECNICO	100	28.456,68	571,77	29.028,45	21.771,34	3,00	7.257,11
22/02/23	10	B3	B40	AGENTE TECNICO	100	28.456,68	571,77	29.028,45	24.190,38	2,00	4.838,08
01/08/23	5	C1	C2	ISTRUTTORE AMM.VO	100	30.418,39	611,62	31.030,01	12.929,17	7,00	18.100,84
01/11/23	2	D1	D6	ISTRUTTORE AMM.VO DIR.VO	100	33.056,15	375,24	33.431,39	5.571,90	10,00	27.859,50
01/07/23	6	C1	C4	Istruttore per la manutenzione e la vigilanza stradale	100	30.418,39	611,62	31.030,01	15.515,01	6,00	15.515,01
01/09/23	4	B3	B7	AGENTE TECNICO	100	28.456,68	571,77	29.028,45	9.676,15	8,00	19.352,30
01/05/23	8	C1	C2	ISTRUTTORE AMM.VO	100	30.418,39	345,17	30.763,56	20.509,04	4,00	10.254,52
31/05/23	7	C1	C2	ISTRUTTORE AMM.VO	100	30.418,39	345,17	30.763,56	17.945,41	5,00	12.818,15
01/12/23	1	D1	D6	ISTRUTTORE AMM.VO DIR.VO	100	33.056,15	375,24	33.431,39	2.785,95	11,00	30.645,45
31/05/23	7	B3		AGENTE TECNICO	100	28.456,68	571,77	29.028,45	16.933,26	5,00	12.095,19
30/12/23	0	D3	D7	ASSISTENTE AMM.VO	100	33.056,15	375,24	33.431,39	0,00	12,00	33.431,39
30/12/23	0	C1	C5	AGENTE DI VIGILANZA	100	32.078,86	644,72	32.723,58	0,00	12,00	32.723,58
31/12/23	0	B3	B5	AGENTE TECNICO	100	28.456,68	571,77	29.028,45	0,00	12,00	29.028,45
31/12/23	0	C1	C4	ISTRIT.PER LA MANUTENZIONE E VIGI.STRADALE	100	31.660,21	636,38	32.296,59	0,00	12,00	32.296,59
31/12/23	0	D1	D4	ISTRUTTORE AMM.VO DIR.VO	100	33.056,15	375,24	33.431,39	0,00	12,00	33.431,39
30/12/23	0	D1	D4	ISTRUTTO AMM.VO DIR	100	33.056,15	375,24	33.431,39	0,00	12,00	33.431,39
						<b>745.596,45</b>	<b>11.624,41</b>	<b>757.220,86</b>	<b>286.181,36</b>	<b>177,00</b>	<b>471.039,50</b>

CESSAZIONI 2024									
ratei	Cat	peo	Profilo Professionale	% Pres servizio	contatore	Totale costo	inail	Totale generale	rateo risp.2024
3	C1	C3	ISTRUTTORE AMM.VO	100	1	29.920,87	379,60	30.300,47	7.575,12
1	B1	B3	OPERATORE AUSILIARIO	100	1	26.686,50	338,51	27.025,01	2.252,08
6	D1	D6	ISTRUTTORE AMM.VO DIR.VO	100	1	32.492,75	412,31	32.905,06	16.452,53
7	B1	B4	ESECUTORE AMM.VO	100	1	26.686,50	338,51	27.025,01	15.764,59
11	B3	B7	AGENTE TECNICO	100	1	28.029,72	355,48	28.385,20	26.019,77
5	D1	D5	ISTRUTTORE TEC.DIR.VO	100	1	32.492,75	412,31	32.905,06	13.710,44
5	C1	C2	ISTRUTTORE TECNICO	100	1	29.920,87	599,06	30.519,93	12.716,64
2	C1	c6	ISTRUTTORE AMM.VO	100	1	29.920,87	379,60	30.300,47	5.050,08
11	B3	B6	COLLABORATORE TECNICO	100	1	28.029,72	599,87	28.629,59	26.243,79
1	D3	D6	ASSISTENTE AMM.VO	100	1	32.492,75	412,31	32.905,06	2.742,09
8	C1	C3O	AGENTE DI VIGILANZA	100	1	31.581,34	632,16	32.213,50	21.475,67
9	C1	C1	ISTRUTTORE AMM.VO	100	1	29.920,87	379,60	30.300,47	22.725,36
9	B1	B2	OPERATORE AUSILIARIO	100	1	26.686,50	338,51	27.025,01	20.268,76
2	C1		VIG.STRADALE	100	1	31.152,96	623,62	31.776,58	5.296,10
						<b>416.014,98</b>	<b>6.201,47</b>	<b>422.216,45</b>	<b>198.293,01</b>

CESSAZIONI 2025														
Cat	Profilo Professionale	% Pres servizio	contatore	PAGA BASE ANNUA - 13 mens	Indennità ex 5^ ed ex 8^ AL 31/7 - VOCE Z914	Indennità per differenziale IIS annua - 13 mens - VOCE Z914	TOTALE CONTRIBUTI SU IMPONIBILE AL 26,68	IMPONIBILE AL 23,80	TOTALE CONTRIBUTI	TOTALE IMPONIBILE IRAP	Totale costo	inail	Totale generale	rateo risp.2025
D1	ISTRUTTORE AMM.VO DIR.VO	100	1	25.146,68	0,00	0,00	6.709,13	14,14	6.723,27	26.332,88	33.056,15	421,33	33.477,48	25.108,11
D1	ISTRUTTORE TECNICO DIR.VO	100	1	25.172,68	0	0,00	6.716,07	14,14	6.730,21	26.358,88	33.089,09	869,84	33.958,93	22.639,29
C1	ISTRUTTORE AMM.VO	100	1	23.175,62	0	0,00	6.183,26	12,40	6.195,65	24.222,74	30.418,39	387,56	30.805,95	2.567,16
D1	ISTRUTTORE AMM.VO DIR.VO	100	1	25.146,68	0	0,00	6.709,13	14,14	6.723,27	26.332,88	33.056,15	421,33	33.477,48	27.897,90
D1	ISTRUTTORE AMM.VO DIR.VO - EX ANAS	100	11	25.146,68	0	0,00	6.709,13	14,14	6.723,27	26.332,88	33.056,15	868,99	33.925,14	2.827,09
D3	ASSISTENTE AMM.VO	100	1	25.146,68		0,00	6.709,13	14,14	6.723,27	26.332,88	33.056,15	421,33	33.477,48	11.159,16
DIR			1	45.260,80		0,00	12.075,58	0,00	12.075,58	45.260,80	57.336,38	724,17	58.060,55	53.222,17
B3	CENTRALINISTA	100	1	21.745,62	4,61	59,93	5.817,72	10,65	5.828,37	22.704,23	28.532,60	363,27	28.895,87	
C1	ISTRUTTORE AMM.VO	100	1	23.175,62	0	0,00	6.183,26	12,40	6.195,65	24.222,74	30.418,39	387,56	30.805,95	28.238,79
C1	ISTRUTTORE AMM.VO	100	1	23.175,62	0	0,00	6.183,26	12,40	6.195,65	24.222,74	30.418,39	387,56	30.805,95	15.402,98
				<b>20,00</b>							<b>342.437,85</b>	<b>5.252,94</b>	<b>347.690,79</b>	<b>189.062,65</b>

Dotazione organica – Tabella Proiezione						
Personale a tempo indeterminato e comando						
	personal e in servizio al 5/2/24	Cessazi oni 2024 dopo 5/2/20 24	Assunzion i prog.anno 2024	Dotazione Organica tempo indet. 31/12/24	stabilizzazi oni previste 2023 da operare con fondi ministeriali	In comando da altro ente
<b>AREA OPERATORI ESPERTI</b>						
CANTONIERE (EX ANAS)	1					
CONDUTTORE OPERATORE MECCANICO	1					
ESECUTORE AMMINISTRATIVO	20	1				
ESECUTORE TECNICO	1					
OPERATORE AUSILIARIO	9	2				
OPERATORE TECNICO	0					
TELEFONISTA NON VEDENTE	2					
AGENTE TECNICO	68	1	5			
CENTRALINISTA	3					
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	19					
COLLABORATORE CONTABILE	7					
COLLABORATORE DISEGNATORE TECNICO	1					
COLLABORATORE INFORMATICO	7					
COLLABORATORE TECNICO	17	1	2			1
AUTISTA MESSO NOTIFICATORE	1					
OPERATORE GRAFICO MULTIMEDIALE	2					
<b>TOTALE</b>	<b>159</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>161</b>		
<b>AREA ISTRUTTORI</b>						
AGENTE DI VIGILANZA C1	5	1	2			
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO CONTABILE (EX ANAS)	1					
ASSISTENTE TECNICO (EX ANAS)	2					
GEOMETRA	27					
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	38	3	2			
ISTRUTTORE CONTABILE	5					
ISTRUTTORE DI VIGILANZA	14					
ISTRUTTORE DI VIGILANZA (MARESCIALLO ORDINARIO)	2					
ISTRUTTORE ESPERTO IN MATERIA AMBIENTALE	1					
ISTRUTTORE PER LA MANUTENZIONE E LA VIGILANZA STRADALE	13	1				
ISTRUTTORE TECNICO	15	1				
ISTRUTTORE TECNICO MANUTENTIVO	1					
ISTRUTTORE TECNOLOGICO	6					
PROGRAMMATORE	3		1			
TECNICO DELLA COMUNICAZIONE PUBBLICA	4					
TECNICO FAUNISTICO	1					
<b>TOTALE</b>	<b>138</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>137</b>		
<b>AREA FUNZIONARI ED E.Q.</b>						
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	9	1				
ASSISTENTE ESPERTO ANALISI STATISTICHE	1					
ANALISTA SISTEMI INFORMATIVI	1					
ARCHITETTO	4					
COMUNICATORE PUBBLICO	7					
COORDINATORE COMPENSORIO	2					
INGEGNERE - CIVILE	5				2	
INGEGNERE IMPIANTISTA	1					
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO DIRETTIVO	38	1	3			
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO DIRETTIVO CON INDIRIZZO GIURIDICO	2					
ISTRUTTORE CONTABILE DIRETTIVO	6		1			
ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA	1					
ISTRUTTORE DIRETTIVO ESPERTO ANALISI STATISTICHE	1					
ISTRUTTORE ESPERTO IN POLITICHE COMUNITARIE E PROGRAMMAZIONE NEGOZIATA	1					
ISTRUTTORE TECNICO DIRETTIVO	20	1	6			
PROGRAMMATORE DI SISTEMA	2		1			
TECNICO SPECIALIZZATO (EX ANAS)	1					
<b>TOTALE</b>	<b>102</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>110</b>		
<b>Totale non dirigente</b>	<b>399</b>		<b>23</b>	<b>408</b>		
<b>DIRIGENTI</b>						
Personale dirigente in servizio al 1/1/2024	10					
Dal 2/4/2024	11			11		
Dirigente - comandante						
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>410</b>	<b>14</b>	<b>23</b>	<b>419</b>	<b>2</b>	<b>1</b>