

## Allegato "A"

### Quadro normativo generale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale della Provincia di Perugia 2025-2027 è predisposto, ai sensi degli art. 6 e 6 -ter del D.lgs. 165/2001, in conformità alle indicazioni contenute nelle Linee di indirizzo di cui al DM 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, così come aggiornate e integrate dalle linee di indirizzo di cui al DM 22 luglio 2022 (GU n. 215 del 14/09/2022) del Ministro per la Pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, e ai sensi dell'art. 4 del Regolamento di cui al Decreto ministeriale n. 132 del 30 giugno 2022, (Gazzetta Ufficiale 209 del 7/9/2022).

La programmazione delle politiche assunzionali delineata nel presente piano si sviluppa dall'analisi quali quantitative del contesto organizzativo e dall'individuazione del fabbisogno di risorse umane, sia sotto il profilo quantitativo che sotto il profilo delle professionalità necessarie ad assicurare il presidio delle funzioni istituzionali, nel quadro degli obiettivi di governo e fermo restando il rispetto degli equilibri di bilancio e dei vincoli di finanza pubblica a legislazione vigente.

Il piano, sulla scorta del quadro complessivo delle politiche attuate e di quelle da completare, individua le linee programmatiche tenendo conto del relativo impatto sia dal punto di vista delle risorse finanziarie disponibili, con riferimento agli stanziamenti di bilancio, alle capacità assunzionali e ai tetti di spesa a normativa vigente, sia sotto il profilo della dinamica del contesto organizzativo, perseguendo gli obiettivi di valore pubblico, di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Le previsioni del piano 2025-2027 sono valutate anche alla luce delle modificazioni sopravvenute nel quadro normativo di riferimento, introdotte in particolare dalla legge di bilancio 2025 (art. 1, commi 162-165, della L. n. 207 del 30/12/2024), in considerazione dell'impatto sulla dinamica del turn over del personale per il periodo di riferimento e sul correlato ridimensionamento dei risparmi di spesa da destinare alle politiche assunzionali.

La normativa sopra richiamata infatti modifica il sistema di trattenimento in servizio e di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, prevedendo dal 01/01/2025 quanto segue:

- elevazione del limite ordinamentale, in presenza di diritto alla pensione anticipata, da 65 a 67 anni di età, allineandolo pertanto a quello già previsto per la pensione di vecchiaia (art.1, comma 162);
- abrogazione dell'obbligo per la pubblica amministrazione di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro al raggiungimento dell'età ordinamentale con maturato diritto all'assegno pensionistico (art.1, comma 163);
- abrogazione della facoltà per la pubblica amministrazione di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro qualora il dipendente abbia maturato i requisiti di accesso alla pensione anticipata di cui alla legge Fornero (41 anni e 10 mesi per le donne e 42 anni e 10 mesi per gli uomini) anche prima del raggiungimento dell'età ordinamentale (art.1 comma 164). Tale facoltà non era stata comunque esercitata dall'Ente.

Le norme suindicate impongono quindi una verifica circa i possibili impatti sulla sostenibilità finanziaria delle politiche assunzionali in particolare con riferimento alla riduzione delle cessazioni stimate per gli anni 2026 e 2027.

Il successivo decreto legge 14/3/2025, n.25, convertito in legge 69 del 9/5/2025, al comma 11 dell'articolo 12 ha previsto che Fermo restando quanto previsto dall'articolo 11 del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 ottobre 2023, n. 137, limitatamente agli anni 2025 e 2026, con decisione motivata con riferimento alle esigenze organizzative, le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono risolvere, con un preavviso di *almeno* sei mesi, il rapporto di lavoro relativamente al personale in possesso di un'età anagrafica ridotta al massimo di due anni rispetto a quella prevista dall'articolo 24, comma 6, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, condizione che il

personale interessato abbia maturato i requisiti per il diritto a pensione di cui al comma 10 dello stesso articolo 24 e per la relativa prima decorrenza utile, e in ogni caso nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del quindici per cento dei soggetti in possesso congiuntamente dei predetti requisiti anagrafici e contributivi nei predetti anni.

Ai fini dell'applicazione di tale disposizione si è in attesa di indicazioni di dettaglio da parte dei Ministeri competenti e pertanto sarà oggetto di valutazione con eventuale successivo atto.

### *TRATTENIMENTO IN SERVIZIO*

La Legge di bilancio n.207/2024 ha altresì previsto l'introduzione della facoltà per la pubblica amministrazione di trattenere in servizio fino al settantesimo anno di età, con il consenso dell'interessato, il personale in possesso di specifiche competenze da trasferire ai dipendenti neoassunti per lo svolgimento di attività di tutoraggio e di affiancamento o volte a garantire l'assolvimento di esigenze organizzative non diversamente assolvibili.

Detta facoltà è esercitabile nel limite del 10% degli spazi assunzionali (art.1, comma 165).

Al riguardo sono state emanate dal Ministro per la pubblica Amministrazione le "Indicazioni applicative del ricorso al trattenimento in servizio di cui all'articolo 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, n. 207" ove viene chiarito in relazione alla misura in oggetto quanto segue:

- non attribuisce al lavoratore alcun diritto o automatismo al trattenimento in servizio e non ipotizza, in alcun modo, la presentazione, da parte sua, di richieste/istanze in tal senso;
- attribuisce esclusivamente alla parte "datoriale" il potere di individuare il personale di cui ritiene necessario il trattenimento in servizio;
- stabilisce che le esigenze organizzative possono essere quelle di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e quelle riconducibili ad esigenze funzionali non diversamente assolvibili, da intendersi come espletabili solamente dal personale individuato;
- condiziona la possibilità di trattenimento alla valutazione del merito.

Nel senso che non potranno essere trattenuti in servizio dipendenti che non abbiano conseguito una valutazione della performance ottima o eccellente (o giudizio corrispondente secondo il rispettivo ordinamento);

- condiziona il trattenimento al consenso dell'interessato.

Si evidenzia che il trattenimento opera senza soluzione di continuità tra l'ultimo giorno di servizio del dipendente disponibile e la sua prosecuzione dell'attività lavorativa; quindi, è esclusa qualsiasi ipotesi di richiamo in servizio successivo alla cessazione dal servizio.

Le suddette indicazioni applicative del Ministro per la pubblica Amministrazione chiariscono inoltre che ai fini della eventuale applicazione del trattenimento in servizio le Pubbliche Amministrazioni (nella figura del Vertice amministrativo secondo il rispettivo ordinamento), devono, preventivamente negli atti della programmazione dei fabbisogni di personale (PIAO), valutare: - la sussistenza e la "dimensione" delle esigenze funzionali sopra indicate (sempre entro il limite massimo del 10% delle risorse assunzionali sopra indicato); - la durata di tale esigenza (non è prevista una durata minima ma una durata commisurata alle specifiche esigenze rilevate).

Solo all'esito di tale valutazione, senza dover esperire preventiva procedura di interpello, può essere individuato il personale cui chiedere la disponibilità per il trattenimento in servizio.

In merito alle indicazioni fornite dalla Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione con particolare riferimento all'apprezzamento delle esigenze organizzative deve trattarsi di esigenze afferenti attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e/o riconducibili ad esigenze funzionali non diversamente assolvibili, da intendersi come espletabili solamente dal personale individuato.

In relazione alla specificità dell'organizzazione della Provincia di Perugia e data la consistenza dell'organico presente, si ritiene che dette valutazioni debbano essere eventualmente riferite alle esigenze afferenti i ruoli organizzativi della dirigenza, in considerazione che per quanto riguarda il personale delle Aree professionali non possono ravvisarsi, sotto il profilo quali-quantitativo, funzioni non altrimenti assolvibili, anche in considerazione dei piani assunzionali già attuati e dell'inserimento progressivo del personale neo assunto.

Peraltro, tenuto conto del ridotto budget assunzionale non si ritengono sussistenti al momento le condizioni per l'applicazione di tale specifica norma.

Per il personale dirigenziale fino al 2027 non sono previste cessazioni per raggiungimento dei limiti d'età.

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

Introdotta 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. 40 del 12 dicembre 2024 è stata approvata la "Nota di aggiornamento del Documento Unico di programmazione 2025-2027";
- con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 49 del 23 dicembre 2024, è stato approvato " il Bilancio di previsione per il triennio 2025-2027 e relativi allegati";
- con la deliberazione del Presidente n.371 del 31/12/2024 si è provveduto all'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2025-2027;
- con deliberazione n.8 del 28/1/2025 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 2025-2027;

All'interno del PIAO, adottato con la deliberazione del Presidente della Provincia n.8/2025 sopracitata, è stato ricompreso il piano del fabbisogno di personale dell'Ente 2024/2026 adottato con i seguenti atti :

- n.54 del 13/5/2024 con la quale è stato adottato il Piano del fabbisogno di personale 2024/2026 ad integrazione del Piano integrato di attività e organizzazione adottato in data 12/2/2024;
- n.82 del 21/6/2024 con cui si è adottata l'integrazione al piano del fabbisogno di personale relativo al triennio 2024-2026
- n.104 del 7/8/2024 con la quale si è adottata ulteriore integrazione al piano del fabbisogno di personale relativo al triennio 2024-2026 con la previsione dei posti da ricoprire mediante attivazione delle procedure di progressione di cui all'articolo 13 del CCNL 2019/2021 per come risultanti nella medesima deliberazione;
- n.166 del 30/10/2024 ad oggetto " Integrazione al piano del fabbisogno di personale relativo al triennio 2024-2026 adottato con deliberazione n.54/2024 e s.m.i. e conseguente aggiornamento del PIAO - Sezione Organizzazione e Capitale umano – Adozione.

Nella fase di approvazione del PIAO si è dato, altresì, atto che il nuovo piano del fabbisogno di personale per gli anni 2025/2027 sarebbe stato adottato dopo l'approvazione del bilancio consuntivo anno 2024 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 è 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 2025/2027 di seguito si è proceduto alla determinazione delle facoltà assunzionali che fornirà le basi per l'integrazione del PIAO 2025/2027.

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

Il 16 novembre 2022 è stato sottoscritto in via definitiva il nuovo CCNL Funzioni Locali 2019 – 2021 e allo stato attuale non sono stati sottoscritti ulteriori contratti nazionali. 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 con deliberazione del Presidente della Provincia n. 79 del 21/06/2024 ad oggetto "Definizione nuovi profili professionali da attribuire al personale dipendente dell'Ente" ha provveduto ad individuare i nuovi profili professionali dell'Ente, nel rispetto dell'art. 12 del CCNL e in attuazione della tabella B del CCNL 16 novembre 2022, inseriti nei relativi Ambiti di attività, come da allegato "A" alla citata deliberazione.

L'individuazione dei nuovi profili professionali, operata previo confronto sindacale chiusosi con apposito verbale dell'11/6/2024, è stata effettuata con riferimento ad insiemi omogenei di competenze ed attività e nell'ottica di quel processo di semplificazione e snellimento dei ruoli che il nuovo Contratto Nazionale di Lavoro ha introdotto, mentre l'inserimento dei predetti profili in Ambiti di attività ha seguito la logica della

caratterizzazione data dalla peculiarità delle funzioni e tale da delineare un progressivo percorso di sviluppo dei profili verso ruoli di sempre maggiore complessità.

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

Il CCNL vigente per il personale non dirigenziale 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, previo stanziamento da parte degli Enti di risorse contrattuali aggiuntive, 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. 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.

Le procedure previste nel Piano 2024 sono state espletate e portate a termine nel corso del 2025, con integrale utilizzo delle risorse a ciò destinate dal CCNL pertanto, in virtù, delle norme soprarichiamate, l'inquadramento nell'area superiore dei dipendenti vincitori non produce conseguenze sulle disponibilità del budget assunzionale di cui al presente atto.

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).

#### **- Fabbisogno di personale specifico per la transizione digitale e per assicurare la sicurezza informatica**

L'articolo 12 del decreto-legge 25/2025, convertito in legge n.69 del 9/5/2025, modifica l'articolo 6, comma 2, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, introducendo l'obbligo per le amministrazioni di definire, all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Nello specifico l'articolo 6, comma 2, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, dopo la lettera c) dispone che il PIAO preveda :

c -bis ) in relazione alle caratteristiche e finalità di ciascuna amministrazione, il fabbisogno di personale per la realizzazione della transizione digitale e per l'innovazione tecnologica, con particolare riguardo all'intelligenza artificiale, alla sicurezza informatica e alla gestione dei big data ».

Visto e richiamato Piano Triennale per la Transizione Digitale della Provincia di Perugia Anni 2024-2026 approvato con Delibera del Presidente n. 264 del 17 dicembre 2024 all'interno del quale si da conto che :

- nella Provincia di Perugia il ruolo di RTD è stato assegnato, con Decreto del Presidente n. 19 del 31 gennaio 2023, al dirigente del Servizio Pianificazione Territoriale, Ambiente, Sistemi Informativi e Comunicazione e che il dirigente per lo svolgimento delle proprie funzioni di RTD, si avvale del personale e delle competenze presenti negli uffici del proprio Servizio:

#### **Ufficio Analisi e Progettazione Piattaforme Gestionali e Servizi**

competenze e attività: amministrazione-trasparente/organizzazione/articolazione-uffici/ufficio-analisi-

progettazione-piattaforme-gestionali-servizi

#### **Ufficio Comunicazione, Informazione e Transizione Digitale**

competenze e attività: amministrazione-trasparente/.../ufficio-comunicazione-informazione-transizione-digitale

#### **Ufficio Gestione Infrastrutture Digitali**

competenze e attività: amministrazione-trasparente/.../ufficio-gestione-infrastrutture-digitali

Tenuto conto altresì che oltre alle unità presenti nelle strutture sopra citate anche in altri Servizi dell'Ente sono presenti Uffici e Alte Professionalità che si occupano di innovazione digitale in specifici ambiti di competenza:

**Alta Professionalità Sviluppo Piattaforme per la digitalizzazione dei contratti pubblici e delle opere (BIM compliance)** competenze e attività: amministrazione-trasparente/.../ap-sviluppo-piattaforme-digitalizzazione-contratti-pubblici-delle-opere-bim-compliance

#### **Alta Professionalità Statistica**

Ai fini della determinazione del fabbisogno di personale per tale specifica attività è necessario dare conto che nel corso dell'anno 2024 si è proceduto all'assunzione di n.1 Istruttore Informatico – Area degli Istruttori - e che nell'anno 2025 si è portata a conclusione la procedura per l'assunzione di una ulteriore unità con il profilo professionale di "Funzionario Informatico" – Area del Funzionari e delle E.Q.

Le possibilità assunzionali calcolate con riferimento alle norme vigenti, in relazione alle necessità emergenti nei vari servizi dell'Ente, non consentono di dare corso ad ulteriori assunzioni per tale specifica attività.

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

Con riferimento alle esigenze di personale in comando, si richiama l'art. 30, comma 1 – quinquies, del D.lgs. 165/2001 laddove è stabilito che "Per il personale non dirigenziale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, delle autorità amministrative indipendenti e dei soggetti di cui all'articolo 70, comma 4, i comandi o distacchi sono consentiti esclusivamente nel limite del 25 per cento dei posti non coperti all'esito delle procedure di mobilità di cui al presente articolo. La disposizione di cui al primo periodo non si applica ai comandi o distacchi obbligatori, previsti da disposizioni di legge, ivi inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse, nonché ai comandi presso le sedi territoriali dei ministeri, o presso le Unioni di comuni per i Comuni che ne fanno parte".

Al momento l'Ente non ha attivato comandi presso le proprie strutture, mentre risulta attiva una posizione di assegnazione funzionale con oneri a carico dell'Ente distaccante.

Procedure di comando potranno essere attivate su richiesta dei dirigenti competenti e con il raccordo funzionale del Segretario Generale o della Direzione Generale, ove nominata, fermo restando che la spesa per l'attivazione dei comandi nell'Ente non superi complessivamente la spesa sostenuta a tale titolo nell'anno 2024 o comunque previa verifica in ordine alla compatibilità della stessa con il rispetto dei limiti imposti dalle norme in materia assunzionale.

#### **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 delle 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 ordinanza n.2 del 23/7/2024 il Vice Commissario del Governo per la ricostruzione sisma 2016 ha disposto la ripartizione delle risorse 2024, 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 **155.821,33** euro.

I rapporti di lavoro a tempo determinato in essere nell'anno 2024 e/o attivati ex novo 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. La spesa di personale considerata ai fini del calcolo del budget assunzionale per il triennio 2025/2027 non prevede la copertura dell'incarico di direttore generale mediante ricorso a contratto a tempo determinato con soggetto esterno. 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 2025 e seguenti, fino al termine del mandato del Presidente, ricomprende il costo relativo all'assunzione a tempo determinato delle unità sopra indicate.

Nella deliberazione di approvazione del PTFP 2024/2026 si era previsto che "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."

Con la deliberazione n. 166 del 30/10/2024, tenuto conto delle esigenze espresse dai servizi tecnici e delle pressanti scadenze connesse ai vari interventi di competenza, si era disposto di procedere all'assunzione a tempo determinato di n.3 unità di "Funzionario Tecnico" - Area dei Funzionari e delle E.Q. per un periodo di massimo due anni (tenuto conto che il bilancio approvato alla data di adozione dell'atto citato prevedeva il relativo stanziamento fino al 31/12/2026) mediante :

- Ricorso alle graduatorie approvate da altri enti secondo le norme generali e regolamentari vigenti e qualora la ricerca non dia gli esiti attesi mediante pubblicazione di apposito avviso pubblico, aperto anche ad eventuali posizioni part time al 50% in considerazione della generale difficoltà a reperire personale tecnico specializzato.

Il ricorso alle graduatorie di altri Enti ha dato esito limitato all'assunzione di n.1 unità che ha preso servizio a tempo determinato in data 2/1/2025.

Per l'anno 2025 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, è rideterminato in € 1.623.100,24 ma ai fini degli effetti del valore soglia finanziario occorre considerare nel suo complesso la spesa di personale a regime e pertanto per l'anno 2025, salvo eventuale successiva revisione, non potrà darsi corso ad eventuali ulteriori assunzioni a tempo determinato rispetto a quelle già in essere se non per quanto finanziato con le risorse per la ricostruzione post sismica.

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

L'art. 57, comma 3, del DL 104/2020 e s. m. e i., prevede che "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 pre-detti 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..."

Il personale assunto a tempo determinato ai fini della ricostruzione post sisma in servizio presso l'Ente al 1/1/2025 è individuato come segue :

Cognome	Nome	Matricola	Data Assunzione	% Pres. servizio	Profilo Professionale
LEPRI	ALESSIO	03380	20250102	100	FUNZIONARIO TECNICO
ROSI CAPPELLANI	GAIA	03376	20221003	100	FUNZIONARIO TECNICO

Dati dati sopra riportati si evince che per nessuno dei dipendenti sopra indicati sono riscontrabili le condizioni per l'applicazione delle norme di cui al l'art. 57, comma 3, del DL 104/2020 e s. m. e i. riferite alla maturazione del triennio di servizio al 31/12/2023.

Tuttavia le disposizioni speciali contenute nel citato DL n. 44/2023 alle Regioni Lazio, Abruzzo, Marche e Umbria consentono la stabilizzazione del personale precario non dirigenziale, che sia stato assunto con procedure concorsuali *conformi ai principi di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165* e che maturi i requisiti del triennio di esperienza di cui all'art. 3, comma 5, entro il 31 dicembre 2026.

Di seguito si riporta l'art 3, comma 5 e 5-ter, del DL 44 del 22/04/2023: "5. *Le regioni, le province, i comuni e le città metropolitane, fino al 31 dicembre 2026, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione, che sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all' articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 , e che sia in possesso dei requisiti di cui all' articolo 20, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 .*

*Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione.*

" 5-ter *Fino al 31 dicembre 2026, le regioni Abruzzo, Lazio, Marche e Umbria, interessate dagli eventi sismici verificatisi a far data dal 6 aprile 2009, possono prevedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica e in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei concorsi pubblici per il reclutamento di personale dirigenziale, una riserva di posti non superiore al 50 per cento da destinare al personale che abbia maturato con pieno merito almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso gli Uffici speciali per la ricostruzione di cui all'articolo 3 del decreto-legge 17 ottobre 2016, n. 189, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 dicembre 2016, n. 229, e di cui all'articolo 67-ter del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134, e che sia stato assunto a tempo determinato previo esperimento di procedure selettive e comparative a evidenza pubblica. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione. I bandi di concorso*



*di cui al presente comma prevedono lo svolgimento delle prove di cui all'articolo 28, comma 1-ter, quarto periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001. Per il personale non dirigenziale si applicano i criteri e le procedure di cui al comma 5 del presente articolo, comunque assicurando il rispetto del principio dell'accesso dall'esterno, nel corso del triennio di programmazione, in misura non inferiore al 50 per cento dei posti dei fabbisogni”*

*Si evidenzia che nel contingente di personale sopra riportato soltanto per n. 1 unità si riscontra la maturazione del requisito di anzianità per la stabilizzazione ai sensi dell'art 3, comma 5 e 5-ter, del DL 44 del 22/04/2023, nel 2025 e pertanto per detta unità si potrà procedere nel 2025, secondo le modalità che saranno previste nella disciplina per la procedura di reclutamento speciale ex art. 44, comma 5 e 5-ter, del D.L. n. 44/2023 da adottarsi con separato atto.*

Per quanto attiene il rispetto del principio costituzionale dell'adeguato accesso dall'esterno si evidenzia che, nel quadro delle assunzioni da concorsi pubblici a tempo indeterminato esperiti dalla Provincia o da altri Enti mediante utilizzo delle relative graduatorie, sono ricomprese per l'anno 2024 per n. 11 unità di personale dell'area dei funzionari e n. 4 unità di personale dell'area degli Istruttori, mentre nel 2025 sono previste ulteriori n. 2 assunzioni a tempo indeterminato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata mediante concorso.

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

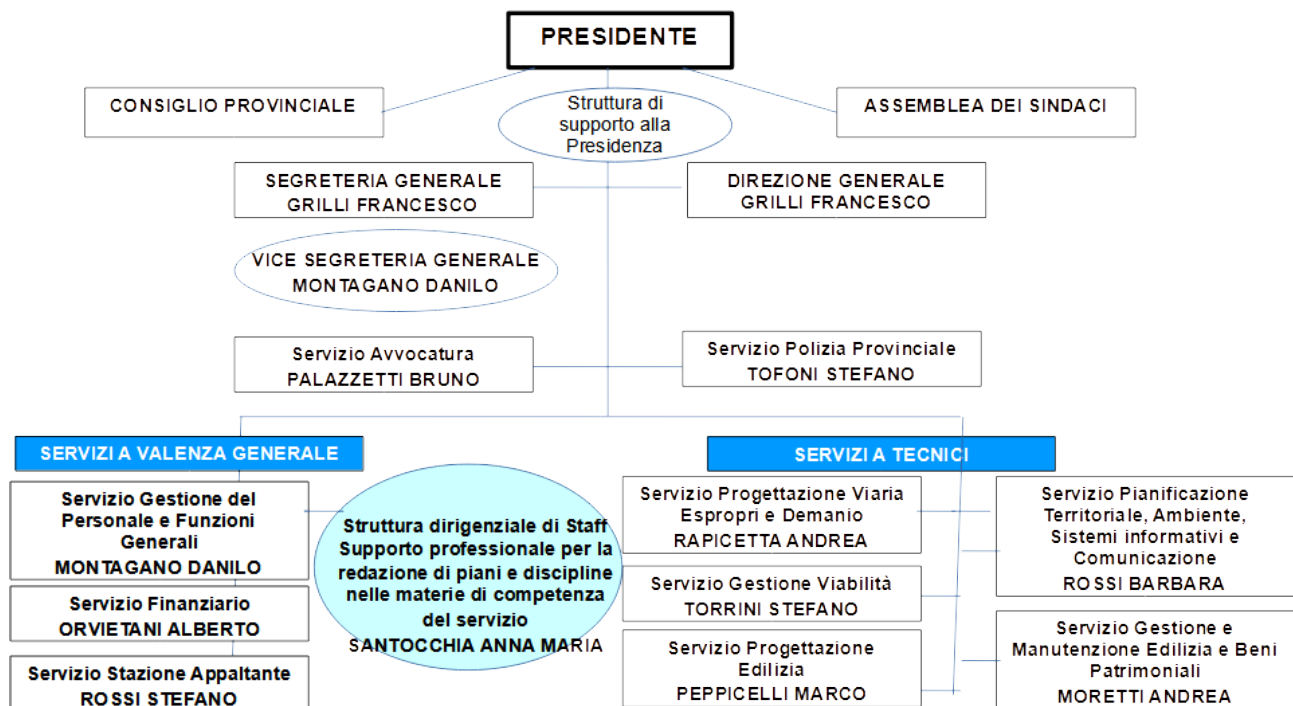
Il capitale umano è uno dei temi intorno al quale si gioca il futuro e la percezione generale della nostra Pubblica Amministrazione: alle persone, infatti, è affidata la possibilità di successo di qualsiasi politica pubblica indirizzata a cittadini e imprese; le azioni sono pertanto incentrate su specifici 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 adottata la nuova organizzazione dell'Ente. A seguito dell'adozione dell'ultimo atto riorganizzativo adottato con deliberazione del Presidente n. 53 del 13.05.2024, avente ad oggetto: "Adozione parziale modifica all'organigramma e al funzionigramma dell'Ente" l'organizzazione macro, alla data attuale, è definita come segue:



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

### ANALISI ORGANIZZATIVA (dati al 06.05.2025)

PERSONALE DI RUOLO			
AREA CONTRATT.	UOMINI	DONNE	TOTALE
Area degli Operatori Esperti (ex Cat. B)	112	25	137
Area degli Istruttori (Ex Cat. C)	85	55	140
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (Ex Cat. D)	61	63	124
<b>TOTALE</b>	<b>258</b>	<b>143</b>	<b>401</b>

DIRIGENTI		
UOMINI	DONNE	TOTALE
9	2	11

### DATI DEL PERSONALE

PERSONALE DI RUOLO			
STRUTTURA	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIREZIONE GENERALE	4	2	6

SEGRETERIA GENERALE	2	1	3
SERVIZIO POLIZIA PROVINCIALE	17	5	22
SERVIZIO AVVOCATURA	0	8	8
SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE E FUNZIONI GENERALI	23	27	50
SERVIZIO FINANZIARIO	7	16	23
SERVIZIO STAZIONE APPALTANTE	5	9	14
SERVIZIO PROGETTAZIONE VIARIA ESPROPRI E DEMANIO	23	10	33
SERVIZIO GESTIONE E MANUTENZIONE EDILIZIA E BENI PATRIMONIALI	25	19	44
SERVIZIO PROGETTAZIONE EDILIZIA	13	13	26
SERVIZIO GESTIONE VIABILITA'	118	20	138
SERVIZIO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, AMBIENTE, SISTEMI INFORMATIVI E COMUNICAZIONE	21	13	34
<b>TOTALE</b>	<b>258</b>	<b>143</b>	<b>401</b>

<b>DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE (TEMPO PIENO E PART TIME)</b>			
<b>TEMPO PIENO</b>			
<b>STRUTTURA</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
DIREZIONE GENERALE	3	2	5
SEGRETERIA GENERALE	2	1	3
SERVIZIO POLIZIA PROVINCIALE	17	5	22
SERVIZIO AVVOCATURA	0	8	8
SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE E FUNZIONI GENERALI	22	24	46
SERVIZIO FINANZIARIO	7	14	21
SERVIZIO STAZIONE APPALTANTE	5	7	12
SERVIZIO PROGETTAZIONE VIARIA ESPROPRI E DEMANIO	23	9	32
SERVIZIO GESTIONE E MANUTENZIONE EDILIZIA E BENI PATRIMONIALI	22	18	40
SERVIZIO PROGETTAZIONE EDILIZIA	12	13	25
SERVIZIO GESTIONE VIABILITA'	114	20	134
SERVIZIO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, AMBIENTE, SISTEMI INFORMATIVI E COMUNICAZIONE	19	13	32
<b>TOTALE</b>	<b>246</b>	<b>134</b>	<b>380</b>

<b>PART TIME</b>			
<b>STRUTTURA</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
DIREZIONE GENERALE	1	0	1
SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE E FUNZIONI GENERALI	1	3	4
SERVIZIO FINANZIARIO	0	2	2
SERVIZIO STAZIONE APPALTANTE	0	2	2
SERVIZIO PROGETTAZIONE VIARIA ESPROPRI E DEMANIO	0	1	1
SERVIZIO GESTIONE E MANUTENZIONE EDILIZIA E BENI PATRIMONIALI	3	1	4
SERVIZIO PROGETTAZIONE EDILIZIA	1	0	1
SERVIZIO GESTIONE VIABILITA'	4	0	4
SERVIZIO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, AMBIENTE, SISTEMI INFORMATIVI E COMUNICAZIONE	2	0	2
<b>TOTALE</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>21</b>

<b>TELELAVORO</b>			
<b>STRUTTURA</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE E FUNZIONI GENERALI	2	0	2
SERVIZIO PROGETTAZIONE VIARIA ESPROPRI E DEMANIO	1	0	1
SERVIZIO GESTIONE VIABILITA'	1	0	1
SERVIZIO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, AMBIENTE, SISTEMI INFORMATIVI E COMUNICAZIONE	1	0	1
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>

<b>TEMPO DETERMINATO</b>			
<b>STRUTTURA</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
PRESIDENZA (Personale assunto ai sensi dell'art. 90 d.lgs. n. 267/2000)	0	3	3
SERVIZIO PROGETTAZIONE EDILIZIA	1	1	2
SERVIZIO GESTIONE E MANUTENZIONE EDILIZIA E BENI PATRIMONIALI (Assegnazione funzionale)	1	0	1
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>

## PROFILI PROFESSIONALI

<b>Profili Professionali - Area degli Operatori Esperti</b>	
(ex Categ. B-B3)	
<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>UNITA'</b>
Agente Tecnico Stradale	66
Autista/Messo Notificatore	1
Centralinista	5
Operatore Amministrativo Esperto	30
Operatore Contabile Esperto	2
Operatore Esperto Servizi Ausiliari	14
Operatore Informatico Esperto	1
Operatore Tecnico Esperto	6
Operatore Tecnico Stradale Esperto	12
<b>TOTALE</b>	<b>137</b>

<b>Profili Professionali - Area degli Istruttori</b>	
(ex Categ.C)	
<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>UNITA'</b>
Agente di Polizia Locale	19
Geometra	15
Geometra per la Viabilità	4
Istruttore Amministrativo	46
Istruttore Contabile	8
Istruttore Informatico	7
Istruttore per la Manutenzione e la Vigilanza Stradale	15
Istruttore Settore Informazione per i Rapporti con i Media	3
Istruttore Tecnico	13
Istruttore Tecnico Stradale	6
Istruttore Tecnologico	4
<b>TOTALE</b>	<b>140</b>

<b>Profili Professionali - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</b>	
(ex Categ.D-D3)	
<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>UNITA'</b>

Architetto	4
Avvocato	2
Comunicatore Pubblico	3
Funzionario Amministrativo	58
Funzionario Contabile	5
Funzionario di Polizia	2
Funzionario Informatico	4
Funzionario Statistico	2
Funzionario Tecnico	27
Funzionario Tecnico Stradale	9
Ingegnere Civile	7
Ingegnere Impiantista	1
<b>TOTALE</b>	<b>124</b>

<b>AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI</b>	
<b>STRUTTURA</b>	<b>UNITA'</b>
DIREZIONE GENERALE	0
SEGRETERIA GENERALE	0
SERVIZIO POLIZIA PROVINCIALE	1
SERVIZIO AVVOCATURA	0
SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE E FUNZIONI GENERALI	27
SERVIZIO FINANZIARIO	5
SERVIZIO STAZIONE APPALTANTE	1
SERVIZIO PROGETTAZIONE VIARIA ESPROPRI E DEMANIO	6
SERVIZIO GESTIONE E MANUTENZIONE EDILIZIA E BENI PATRIMONIALI	8
SERVIZIO PROGETTAZIONE EDILIZIA	1
SERVIZIO GESTIONE VIABILITA'	86
SERVIZIO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, AMBIENTE, SISTEMI INFORMATIVI E COMUNICAZIONE	2
<b>TOTALE</b>	<b>137</b>

<b>AREA DEGLI ISTRUTTORI</b>	
<b>STRUTTURA</b>	<b>UNITA'</b>
DIREZIONE GENERALE	5
SEGRETERIA GENERALE	2
SERVIZIO POLIZIA PROVINCIALE	2
SERVIZIO AVVOCATURA	6
SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE E FUNZIONI GENERALI	13
SERVIZIO FINANZIARIO	8
SERVIZIO STAZIONE APPALTANTE	8
SERVIZIO PROGETTAZIONE VIARIA ESPROPRI E DEMANIO	15
SERVIZIO GESTIONE E MANUTENZIONE EDILIZIA E BENI PATRIMONIALI	19
SERVIZIO PROGETTAZIONE EDILIZIA	21
SERVIZIO GESTIONE VIABILITA'	14
SERVIZIO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, AMBIENTE, SISTEMI INFORMATIVI E COMUNICAZIONE	11
<b>TOTALE</b>	<b>124</b>

<b>AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>	
<b>STRUTTURA</b>	<b>UNITA'</b>
DIREZIONE GENERALE	5
SEGRETERIA GENERALE	2
SERVIZIO POLIZIA PROVINCIALE	2
SERVIZIO AVVOCATURA	6
SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE E FUNZIONI GENERALI	13
SERVIZIO FINANZIARIO	8
SERVIZIO STAZIONE APPALTANTE	8
SERVIZIO PROGETTAZIONE VIARIA ESPROPRI E DEMANIO	15
SERVIZIO GESTIONE E MANUTENZIONE EDILIZIA E BENI PATRIMONIALI	19
SERVIZIO PROGETTAZIONE EDILIZIA	21
SERVIZIO GESTIONE VIABILITA'	14
SERVIZIO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE,	11



AMBIENTE, SISTEMI INFORMATIVI E COMUNICAZIONE	
<b>TOTALE</b>	<b>124</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, 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

Spesa di personale	Media 2011/2013 2008 per enti non soggetti al patto	Rendiconto 2024
Spese macroaggregato 101	41.577.644,46	16.254.362,87
Spese macroaggregato 103	102.556,95	176.258,55
Irap macroaggregato 102	2.606.766,68	1.004.763,81
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo		2.059.116,04
Altre spese: Buoni pasto – rimb.iscriz.albi	424.333,33	123.281,80
Altre spese: equo indennizzo	1.053,98	0
Altre spese: oneri da contenzioso.		14211,15
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>44.712.355,40</b>	<b>19.631.994,22</b>
(-) Componenti escluse (B)	8.369.053,04	4.196.123,66
(-) Altre componenti escluse: di cui rinnovi contrattuali		
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B</b> (ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562	<b>36.343.302,36</b>	<b>15.435.870,56</b>

### 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 2025 – dati al 31/12/2024) 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 31.12.2024</b>	
N. Lavoratori - base computo art. 3 e art. 18	345
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)	28
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 16/4/2025, con nota prot.n.452, la Segreteria Generale, ai fini della predisposizione della bozza del "Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2025-2027" e del "Piano Annuale del Fabbisogno di Personale per l'anno 2025", 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 2025.

## **Assunzioni a tempo indeterminato previste nel triennio 2025/2027**

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;
- 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 o per le quali si renda necessaria una dotazione minima tesa ad assicurare le prestazioni di base;
- 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, in questa fase, tenderà ad utilizzare parzialmente la capacità assunzionale, al fine di verificare le condizioni per l'applicazione dell'incremento del fondo per le risorse decentrate previsto dall'art. 14 comma 1-bis del Decreto PA, fatti salvi i vincoli derivanti dalle previsioni di bilancio e sulla base di quanto sarà previsto dalla circolare della RGS in corso di emanazione.

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. 452/2025.

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:
  - ingegnere impiantista (per progettazione impianti) (area Funzionari);
  - istruttori tecnici (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 un milione di euro.

Tenuto conto delle capacità assunzionali emergenti, si precisa che ove il Direttore Generale, se nominato, o il Segretario 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 2025/2027, 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, previa adozione di apposito atto di indirizzo della Presidente in merito alle modalità di reperimento della risorsa.

### 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:

Pensionamenti 2024 a regime :		-414.566,29
Pensionamenti 2025	<b>ratei</b>	-305.877,87
Nuove assunzioni 2024 PROGRAMMATE – RATEO NON PAGATO NEL 2024	*	818.327,55
Minor costo direttore generale		-100.000,00
Costo nuove assunzioni programmate	<b>ratei</b>	<b>95.855,61</b>
Residuo budget assunzionale da destinare		<b>100.000,00</b>
maggiore spesa anno 2025		<b>193.739,00</b>

\* il calcolo del costo delle assunzioni programmate è stato operato con riferimento alle decorrenze delle procedure già concluse e delle decorrenze previste per le procedure ancora in corso.

La spesa di personale prevista per l'anno 2025 è pari ad € 19.631.994,22 quella a consuntivo per l'anno 2024 è pari ad € 19.933.766,42 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 :

\* Il costo delle nuove assunzioni è calcolato considerando in media 6 mesi di servizio nell'annualità di assunzione (dec. 1/7/2025). La spesa di attuazione del piano, inoltre, è coperta dalle cessazioni di personale, inizialmente non considerate negli stanziamenti delle macro aggregati di personale 2025/2027.

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 2025/2027.

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)

L'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, ha previsto che 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.

Il Decreto legge DECRETO-LEGGE 27 dicembre 2024, n. 202 “Disposizioni urgenti in materia di termini normativi.” all'articolo 1, comma 10 bis, ha previsto che : **“All'articolo 3, comma 8, della legge 19 giugno 2019, n. 56, le parole: “fino al 31 dicembre 2024” sono sostituite dalle seguenti: “fino al 31 dicembre 2025”**

Il successivo decreto legge n.14 del 25/3/2025 ha apportato modifiche all'articolo 30, sostituendo il comma 2-bis prevedendo che le amministrazioni, ad eccezione della Presidenza del Consiglio dei ministri, destinano alle procedure di mobilità di cui al citato articolo, una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando, appartenenti alla stessa area funzionale e con esclusione del personale comandato presso gli uffici di diretta collaborazione o equiparati, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio da almeno dodici mesi e che abbia conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole. Le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle predette procedure sono destinate ai concorsi. In caso di mancata attivazione delle procedure di mobilità entro l'anno di riferimento, le facoltà assunzionali autorizzate per l'anno successivo sono ridotte del 15 per cento, con conseguente adeguamento della dotazione organica, e i comandi in essere presso l'amministrazione cessano allo scadere del termine di sei mesi dall'avvio delle procedure concorsuali e non possono essere riattivati per diciotto mesi, nemmeno per il personale diverso da quello cessato.

L'applicazione di tale nuova disciplina sarà obbligatoria solo a decorrere dal 2026, tenuto conto che il D.L. n. 202/2024, come convertito con modificazioni dalla L. 21 febbraio 2025, n. 15, ha prorogato di un ulteriore anno (31/12/2025) la deroga agli obblighi in materia di mobilità volontaria propedeutica alle assunzioni. Tale interpretazione è confermata dalla lettura coordinata e sistematica delle norme ed in particolare dalla lettura dell'articolo 3, comma 2 del decreto in commento in cui, per l'anno 2025, è prevista una fase transitoria per l'applicazione della nuova disciplina della mobilità de qua.

In ogni caso per la copertura del posto di Funzionario Contabile già previsto dal precedente piano, prima di avviare la procedura concorsuale per la copertura di n.2 posti dello stesso profilo previsti nel piano 2025, si darà corso alle procedure di cui all'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n.165/2001 in considerazione dell'esigenza di provvedere con maggiore celerità alla copertura del posto rimasto scoperto e della contestuale necessità di acquisire una risorsa con esperienza professionale già maturata nell'ambito specifico di attività (adempimenti connessi alla gestione economico finanziaria del personale – stipendi – denunce contributive etc.).

Allo stato attuale l'Ente non ha personale in comando presso i propri ruoli .

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.

Per l'unica stabilizzazione possibile si procederà secondo le modalità che saranno previste nella disciplina per la procedura di reclutamento speciale ex art. 44, comma 5 e 5-ter, del D.L. n. 44/2023 da adottarsi con separato atto.

## **Piano delle assunzioni 2025/2027**

### Assunzioni previste nel piano 2024-2026 da portare a compimento o completate nel 2025

Sono confermate le assunzioni in via di definizione o definite nell'anno 2025 e già previste per l'anno 2024 per come riportate nel presente allegato.

- assunzione a tempo indeterminato pieno di **N.1 unità** con profilo professionale di "Funzionario Contabile" Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni del vigente C.C.N.L. – Le procedure esperite nell'anno 2024 e riferite all'utilizzo di graduatorie di altri Enti non hanno dato esito positivo, pertanto tale posizione sarà ricoperta mediante procedura di mobilità, data l'urgenza di provvedere ed in considerazione della necessità di acquisire un'unità in possesso di maturata esperienza nell'ambito della gestione economico finanziaria del personale (trattamento fiscale del rapporto di lavoro dipendente e assimilato nell'ente locale, trattamento previdenziale, contributivo ed assicurativo obbligatorio dei rapporti di lavoro dipendente e assimilati negli enti locali, adempimenti contributivi, fiscali, assistenziali mensili e annuali)

- **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. – **Assunzione operata con decorrenza 5/5/2025;**

### Nuove assunzioni 2025

- procedura di utilizzo graduatoria redatta dall'Ente in esito alla procedura di mobilità indette con Det. Dir. nn. 2784/2024 e smi per l'assunzione a tempo indeterminato pieno di personale con il profilo professionale di "Istruttore Amministrativo - Area degli Istruttori del vigente C.C.N.L. - per l'ulteriore assunzione di **N.2 unità con il medesimo profilo professionale di "Istruttore Amministrativo"** – 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;

- procedura di stabilizzazione secondo le modalità che saranno previste nella disciplina per la procedura di reclutamento speciale ex art. 44, comma 5 e 5-ter, del D.L. n. 44/2023 da adottarsi con separato atto, per **n.1 unità con il profilo professionale di "Funzionario Tecnico" – Area dei Funzionari e delle E.Q. -**

- procedura 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 idraulico**, 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 idraulico o con maturata esperienza, almeno triennale, nell'esercizio dell'attività di idraulico; d) idoneità psico-fisica alla mansione di cui trattasi;

- procedura concorsuale pubblica per l'assunzione di **n.2 unità a tempo indeterminato pieno da inquadrare nel profilo professionale di "Funzionario Contabile"** – ex Categoria D ora Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni del vigente CCNL per le esigenze del Servizio Finanziario dell'Ente

Per tale profilo sarà previsto il seguente titolo di studio :

- possesso di Laurea Triennale di cui al D.M.509/99 o al DM 270/2004 in una delle seguenti classi:

DM 509/1999 - Classe 17 Scienze dell'economia e della gestione aziendale e Classe 28 Scienze economiche

DM 270/2004 - L-18 Scienze dell'economia e della gestione aziendale L-33 Scienze economiche

**Oppure** Possesso di un diploma di laurea conseguito ai sensi della normativa previgente al D.M. 509/1999 (cd. "vecchio ordinamento"): Diploma di laurea in Economia e Commercio

**Oppure** Possesso delle seguenti lauree specialistiche (D.M. 509/99) 64/S Scienze dell'economia - 84/S Scienze economico-aziendali

**Oppure** Possesso delle seguenti Lauree magistrali (D.M. 270/04) LM-56 Scienze dell'economia LM-77 Scienze economico-aziendali

Ovvero : ulteriori titoli ad essi equiparati ai sensi del DM 9/7/2009 e titoli equipollenti riconosciuti tali da leggi e specifici Decreti Ministeriali. Nel caso di titoli equipollenti /equiparati a quelli indicati nel bando sarà cura del candidato dimostrare l'equipollenza/equiparazione mediante indicazione del provvedimento normativo che la sancisce.

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

Per l'anno 2025, tenuto anche conto che sono state esperite procedure di progressione in deroga nell'anno 2024 per n.33 unità, in recepimento delle innovazioni normative introdotte con il CCNL 2019/2021 **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 destinare all'inserimento di nuove unità di personale la maggior parte del budget assunzionale disponibile al fine di reintegrare le carenze, in termini numerici, espresse dai Dirigenti dei Servizi dell'Ente e si riservarsi di verificare la possibilità di dare applicazione dell' art 14 comma 1 bis del DL 25/2025, convertito con modifiche nella legge 69 del 09/05/2025.

### **Quadro riepilogativo dei costi**

FIGURE PROFESSIONALI	N.	costo
ISTRUTTORE AMM.VO cat.c	2	62.377,86
OPERAIO SPECIALIZZATO cat.b – Idraulico	1	27.797,04
FUNZIONARIO CONTABILE cat.d	2	67.690,88
FUNZIONARIO TECNICO- STABILIZZAZIONE PERSONALE PRECARIO	1	33.845,44
	6	191.711,22

Il costo dell'ulteriore assunzione di n.1 Funzionario prevista nel piano 2024 le cui procedure sono ancora in fase di attivazione è stata inserita nel prospetto sub allegato 1<sup>a</sup> ai fini del calcolo della capacità assunzionale tra le poste di maggiore spesa derivante dalle assunzioni 2024.

### **Disposizioni Finali**

L'articolazione dei profili professionali acquisibili nel periodo 2026/2027, 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.



## 1 a) – Determinazione capacità assunzionale

Anno	2024		Note :		
Popolazione 31/12/2024	639224		Fonte : ISTAT 2023		
Fascia DPCM	D				
Valore soglia	19,70%				
Spesa di personale	18.387.502,55		Rendiconto 2024		
Media entrate correnti	99.206.495,12		Rendiconto 2022/2023/2024		
FCDE previsione	3.823.631,92				
Media per rapporto	95.382.863,20				
Rapporto spese personale/media entrate correnti	19,28%				
CAPACITA' ASSUNZIONALE				18.790.424,05	
<b>Correttivi spesa di personale anno 2024</b>					
Convenzione Segreteria Generale	75.585,34	Convenzione per lo svolgimento in forma associata delle funzioni di segreteria generale - Assunzione accertamenti	D.M. 21 ottobre 2020, per cui, in presenza di convenzioni di segreteria tra enti, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa;		
Personale a tempo det.articolo 50 bis dl 189/2016 – C.d.C. n.63/2021/par	24.793,04				
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.	98.666,00	DPCM 9/10/2021 – finanziamento anno 2023 e seguenti – DPCM 28/3/2024 secondo semestre 2024	Art 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020, a decorrere dall'anno 2021, le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, 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.		
Aumenti CCNL 16/11/2022 di competenza del 2019-2021	145.934,91				
Incentivi per le funzioni tecniche	388.186,65				
Totale	733.165,94				
<b>Calcolo dopo correttivi</b>					
Spesa di personale	17.654.336,61		Consuntivo 2024 meno correttivi		
Media entrate correnti	98.619.264,09		Rendiconto 2022/2023/2024 meno correttivi		(senza aumenti 2019/2020)
FCDE assestato 2024	3.823.631,92				
Media per rapporto	94.795.632,17				
Rapporto spese personale/media entrate correnti	18,62%			18.674.739,54	Valore della spesa di personale per rispetto
<b>Verifica per mantenimento valore soglia 2025-2027</b>					
<b>Verifica mantenimento valore soglia 2025</b>					
Spese di personale 2025	18.633.591,75				
Media entrate correnti	98.619.264,09		2022/2023/2024		
FCDE previsione 2023 assestato	3.823.631,92				
Media per rapporto	94.795.632,17				
Rapporto spese personale/media entrate correnti	19,66%		VALORE SOGLIA	18.674.739,54	

Composizione spesa per il personale triennio 2025/2027					
Spesa di personale 2024		17.654.336,61	Rendiconto 2024 meno correttivi		
Assunzioni già programmate ed effettuate nel corso del 2024 rateo maggior costo non sostenuto nel 2024		818.327,55	compreso n.1 funz.contabile previsto nel 2024 – da assumere		
Pensionamenti 2024 a regime :		-414.566,29	(pari al totale risp meno il risparmio già contab 2024)		
Pensionamenti 2025		-555.333,88			
Pensionamenti per sola età 2026		-186.136,72			
Pensionamenti per sola età 2027		-334.411,66			
Aumenti CCNL 2022/2024 – 6% M.S.		978.736,24			
Aumenti CCNL stima anni 2025-2027 -1% 2025		833.357,03			
Minor costo per direttore generale interno		-100.000,00			
I.V.C. anticipata nel 2024		-382.048,47			
Spese di personale a regime		18.312.260,41	VALORE SOGLIA	18.674.739,54	CAPACITA' ASS. NEL TRIENNIO
					362.479,13
Composizione spesa per il personale 2025			OBIETTIVO PERCENTUALE	19,66%	
Spesa di personale 2024		17.654.336,61			
Pensionamenti 2024 a regime :		-414.566,29			
Pensionamenti 2025	ratei	-305.877,87			
Nuove assunzioni 2023/2024 PROGRAMMATE – RATEO NON PAGATO NEL 2024		818.327,55	proiezione spesa annuale assunzioni operate nel corso del 2024		
Aumenti CCNL 2022/2024 - 6%		978.736,24	6% monte salari 2023		
Aumento CCNL 2025 – CALCOLO SOLO PER IVC 1%		188.828,37			
I.V.C. anticipata nel 2024		-382.048,47			
Minor costo per direttore generale interno		-100.000,00			
Costo nuove assunzioni da programmare	RATEO ANNO 2025 – 6 MESI	95.855,61			
Residuo budget assunzionale da destinare		100.000,00			
	Totale	18.633.591,75			

## Riepilogo pensionamenti

CESSAZIONI 2025						
data cessazione	ratei	Profilo Professionale	% Pres servizio	Totale generale	rateo risp. 2025	ratei pagati
01/04/25	9	ISTRUTTORE AMM.VO DIR.VO	100	33.792,71	25.344,53	3,00
01/05/25	8	ISTRUTTORE TECNICO DIR.VO	100	34.274,35	22.849,57	4,00
01/12/25	1	ISTRUTTORE AMM.VO	100	31.144,24	2.595,35	11,00
01/04/25	9	ISTRUTTORE AMM.VO DIR.VO	100	33.792,71	25.344,53	3,00
01/12/25	1	ISTRUTTORE AMM.VO DIR.VO – EX ANAS	100	34.240,56	2.853,38	11,00
01/09/25	4	ASSISTENTE AMM.VO	100	33.792,71	11.264,24	8,00
01/02/25	11	DIRIGENTE		58.060,55	53.222,17	1
01/01/25	12	CENTRALINISTA	100	27.830,49	27.830,49	0
30/12/24	12	AGENTE TECNICO	100	27.753,62	27.753,62	0,00
04/12/24	12	MANUT E VIG.STRADALE	100	32.625,48	32.625,48	0,00
01/01/25	12	ISTRUTTORE TECNICO DIR.VO	100	34.274,35	34.274,35	0,00
01/11/25	2	ISTRUTTORE TECNICO	100	31.368,83	5.228,14	10,00
01/12/25	1	OPERATORE TECNICO STRADALE ESPERTO	100	27.753,62	2.312,80	11,00
01/05/25	8	AGENTE TECNICO STRADALE	100	27.753,62	18.502,41	4,00
30/12/15	0	AGENTE TECNICO STRADALE	100	27.753,62	0,00	12,00
30/12/25	0		100	31.368,83	0,00	12,00
01/07/25	6	AGENTE TECNICO STRADALE	100	27.753,62	13.876,81	6,00
				<b>555.333,88</b>	<b>305.877,87</b>	<b>96,00</b>

CESSAZIONI 2026							
data cessazione	ratei	Profilo Professionale	% Pres servizio	contatore	Totale generale	rateo risp. 2026	ratei pagati
01/02/26	11	ISTRUTTORE AMM.VO	100	1	31.140,39	28.545,36	1,00
01/11/26	2	ISTRUTTORE AMM.VO	100	1	31.140,39	5.190,07	10,00
01/08/26	5	ESECUTORE AMM.VO	100	1	27.782,44	11.576,02	7,00
01/08/26	5	ISTRUTTORE AMM.VO	100	1	31.140,39	12.975,16	7,00
01/03/26	10	ISTRUTTORE AMM.VO	100	1	31.140,39	25.950,33	2,00
01/02/26	11	FUNZIONARIO CONTABILE	100	1	33.792,71	30.976,65	1,00
				<b>4,00</b>	<b>186.136,72</b>	<b>115.213,58</b>	<b>28,00</b>

CESSAZIONI 2027						
data cessazione	ratei	Profilo Professionale	% Pres servizio	Totale generale	rateo risp. 2027	ratei pagati
01/10/27	3	FUNZIONARIO AMM.VO	100	33.792,71	8.448,18	9,00
01/01/27	12	FUNZIONARIO AMM.VO	100	34.274,35	34.274,35	0,00
01/06/27	7	ISTRUTTORE AMM.VO	100	31.140,39	18.165,23	5,00
01/10/27	3	FUNZIONARIO AMM.VO	100	33.792,71	8.448,18	9,00
01/01/27	7	FUNZIONARIO AMM.VO	100	33.792,71	19.712,41	5,00
01/10/27	3	DIRIGENTE		62.955,74	15.738,94	9
01/10/27	3	DIRIGENTE		62.955,74	15.738,94	9
01/10/27	12	OPERATORE SERVIZI AUSILIARI	100	27.830,49	27.830,49	0
01/07/27	6	AGENTE TECNICO	50	13.876,81	6.938,40	6,00
				<b>334.411,66</b>	<b>155.295,12</b>	<b>52,00</b>

Dotazione organica – Tabella Proiezione						
Personale a tempo indeterminato e comando						
	personale in servizio al 31/12/24	Cessazioni 2025	Assunzioni piano 2025	Dotazione Organica tempo indet. Al 2025	stabilizzazioni previste 2025	In comando o assegnazione funzionale da altro ente
<b>AREA OPERATORI ESPERTI</b>						
Agente Tecnico Stradale	68	4				
Autista/Messo Notificatore	1					
Centralinista	5	1				
Operatore Amministrativo Esperto	36					
Operatore Contabile Esperto	6					
Operatore Esperto della Comunicazione	1					
Operatore Esperto Servizi Ausiliari	15					
Operatore Informatico Esperto	3					
Operatore Tecnico Esperto	6		1			1
Operatore Tecnico Stradale Esperto	17	1				
<b>TOTALE</b>	<b>158</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>153</b>		
<b>AREA ISTRUTTORI</b>						
Agente di Polizia Locale	19					
Geometra	18					
Geometra per la Viabilità	7					
Istruttore Amministrativo	44	1	2			
Istruttore Contabile	4					
Istruttore Informatico	5					
Istruttore per la Manutenzione e la Vigilanz	10	2				
Istruttore Settore Informazione per i Rappo	2					
Istruttore Tecnico	14	1				
Istruttore Tecnico Stradale	5					
Istruttore Tecnologico	5					
<b>TOTALE</b>	<b>133</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>131</b>		
<b>AREA FUNZIONARI ED E.Q.</b>						
Architetto	4					
Avvocato	2					
Comunicatore Pubblico	3					
Funzionario Amministrativo	55	4				
Funzionario Contabile	5		3			
Funzionario di Polizia	1					
Funzionario Informatico	4					
Funzionario Statistico	2					
Funzionario Tecnico	21				1	
Funzionario Tecnico Stradale	8	2				
Ingegnere Civile	7					
Ingegnere Impiantista	1					
<b>TOTALE</b>	<b>113</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>110</b>		
<b>Totale non dirigente</b>	<b>404</b>			<b>394</b>		
<b>DIRIGENTI</b>						
Personale dirigente in servizio al 1/1/2025	12	1				
<b>TOTALE GENERALE DOTAZIONE A REGIME</b>	<b>416</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>405</b>	<b>406</b>	<b>1</b>