

Allegato "A"

Quadro normativo generale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale della Provincia di Perugia 2026-2028 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 quantitativa 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 2026-2028 sono valutate anche alla luce delle modificazioni sopravvenute nel quadro normativo di riferimento, introdotte in particolare dalla legge di bilancio 2026 che riprende e proroga al 31 dicembre 2026 le modificazioni al quadro normativo già introdotte dalla Legge n.207 del 30/12/2024 (art. 1, comma 162 della L. n. 199 del 30/12/2025) 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, 2027 e 2028.

- le disposizioni di cui ai commi da 179 a 186 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n.232, si applicano fino al 31/12/2026 per i soggetti idonei al compimento dell'età di 63 anni e 5 mesi.
- le disposizioni di cui al secondo e terzo periodo del comma 165 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n.205, si applicano anche con riferimento ai soggetti che si trovano nelle condizioni ivi indicate nell'anno 2026.

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.

Il Dipartimento Funzione Pubblica e i principali Ministeri hanno emanato diverse circolari e direttive di riferimento in attuazione della legge n.69 del 9/5/2025 portando ad una estensione della stessa che viene confermata e non abrogata dalle disposizioni successive. La Legge di bilancio n.199 del 30 dicembre 2025 ha prorogato tali istituti per tutta la durata dell'anno 2026.

Tale norma ha trovato applicazione per una unità di personale come da deliberazione n.145/2025 a valere sull'anno 2026 e al momento non si rilevano ulteriori condizioni di applicabilità.

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). In materia, è intervenuta una nota tecnica del 27/10/2025 emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica che ribadisce quanto suddetto in materia di trattenimento e chiarisce la sua effettiva applicazione economica.

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.

La Legge di bilancio n.199/2025 ha ribadito e confermato quanto anticipato dalla Legge n.207/2024 in materia di trattenimento in servizio e tutoraggio. In particolare, le disposizioni di cui sopra confermano la facoltà per le amministrazioni pubbliche di trattenere i dipendenti fino ai 70 anni, rafforzando il vincolo delle finalità di tutoraggio e affiancamento ai neo assunti.

In relazione alla specificità dell'organizzazione della Provincia di Perugia e data la consistenza dell'organico presente, nel precedente piano si era ritenuto che dette valutazioni dovessero 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.

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

In questa fase di redazione del piano 2026/2028 e tenuto conto delle risultanze riferite al nuovo budget assunzionale, si è sottoposta ad ulteriore verifica l'applicazione delle norme suindicate con riferimento al personale non dirigenziale che cesserà dal servizio nel corso dell'anno 2026 e 2027.

Con la citata nota della Direzione Generale in data 10/3/2026, prot.n.355, si è richiesto ai dirigenti di esprimere, tra l'altro, l'eventuale esigenza di valutare, in applicazione dell'art. 1, comma 165 della Legge 30 dicembre 2024, n. 207, il trattenimento in servizio di dipendenti prossimi al collocamento a riposo di cui si ritiene necessario continuare ad avvalersi. E' pervenuta un'unica richiesta in questo senso da parte del Dirigente del Servizio Stazione Appaltante, riferita al dipendente Mancini Roberto in considerazione delle competenze specialistiche maturate dal dipendente nell'ambito delle procedure di affidamento e contrattualistica pubblica, della necessità di assicurare il trasferimento delle conoscenze operative al personale di recente inserimento e dell'assenza di figure professionali immediatamente sostitutive.

Stante il rispetto del limite del 10% del budget assunzionale si ritiene poter accogliere tale richiesta per il periodo dall'1/11/2026 al 30/4/2027 (6 mesi).

- 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. 43 del 11 dicembre 2025 è stata approvata la "Nota di aggiornamento del Documento Unico di programmazione 2026-2028";
- con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 50 del 17 dicembre 2025, è stato approvato " il Bilancio di previsione per il triennio 2026-2028 e relativi allegati";
- con la deliberazione del Presidente n.209 del 30/12/2025 si è provveduto all'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2026-2028;
- con deliberazione n.8 del 27/1/2026 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 2026-2028.

All'interno del PIAO, adottato con la deliberazione del Presidente della Provincia n.8/2026 sopracitata, è stato ricompreso il piano del fabbisogno di personale dell'Ente 2025/2027 adottato con i seguenti atti :

- con deliberazione n. 80 del 30/6/2025, per come modificata con la deliberazione n.99/2025, si è provveduto all'adozione del piano del fabbisogno di personale relativo al triennio 2025-2027 con relativo aggiornamento del PIAO - Sezione Organizzazione e Capitale umano;
- con deliberazione n.137 del 6/10/2025 ad oggi o "Deliberazioni n. 80 del 30/6/2025 e n. 99 del 21/7/2025 relative all'adozione del piano del fabbisogno di personale relativo al triennio 2025-2027- aggiornamento del PIAO - Sezione Organizzazione e Capitale umano" – Parziale modifica ed integrazione" si è provveduto a disporre che l'assunzione di n. 2 unità a tempo indeterminato pieno da inquadrare nel profilo di "Funzionario Contabile" – Area dei Funzionari e delle E.Q. del vigente CCNL, già prevista nel sopra citato piano mediante ricorso alle procedure concorsuali, fosse preceduta dalla procedura di mobilità volontaria ex art.30 del d.lgs 165/2001, mediante scorrimento della graduatoria di cui alla determinazione n. 2315 del 25/9/2025, già stabilita dall'Ente per la copertura di un posto del medesimo profilo professionale e area di inquadramento contrattuale;
- Con la proposta n. 2025/1262 si è preadottata un'ulteriore modifica ed integrazione al piano di cui alle delibere sopra indicate; sulla medesima proposta è stato acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti di cui al verbale n.24 del 23/12/2025. Con l'adozione del presente PIAO si adotta definitivamente tale ultima modifica.

– 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 2026/2028 di seguito si è proceduto alla determinazione delle facoltà assunzionali che fornirà le basi per l'integrazione del PIAO 2026/2028.

In questa fase di è dato corso all'applicazione del parere reso dalla Corte dei Conti dell'Umbria (deliberazione n.39/2026) su richiesta della Provincia di Perugia in merito alla possibile neutralizzazione del costo del personale relativo alle funzioni delegate dalla Regione dell'Umbria e rimborsato dalla medesima Regione. Tenuto conto che con la sottoscrizione dell'Accordo fra Regione Umbria e Provincia di Perugia del maggio 2023, nonché con il successivo accordo del 30 giugno 2025, si è provveduto alla definizione dei criteri relativi alla quantificazione degli oneri sostenuti per l'esercizio delle funzioni regionali ex art. 4, c. 2, legge regionale n. 10/2015, ai fini della definizione del budget assunzionale della Provincia di Perugia, la spesa di personale per l'anno 2025 da neutralizzare risulta pari ad € 2.024.477,69 al lordo degli oneri e delle spese non rientranti nel meccanismo di calcolo di cui al citato decreto 34/2019.

- CCNL Funzioni Locali 2022-2024

Il 23 febbraio 2026 è stato sottoscritto in via definitiva il nuovo CCNL Funzioni Locali 2022-2024. Il contratto in essere ha previsto significative novità soprattutto in materia di adeguamento salariale di cui all'art. 56 (con aumenti medi di circa 140 euro lordi mensili e l'erogazione degli arretrati una tantum), potenziamento della formazione (soprattutto in ambito informatico e delle nuove tecnologie) e nell'area dell'age management. Ha inoltre confermato le importanti novità del precedente contratto 2019-2021 in materia di nuova classificazione del personale non dirigenziale di cui all'art. 12 (rispettivamente: Area degli Operatori; Area degli Operatori esperti; Area degli Istruttori; Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione") e delle regolamentazioni sul lavoro agile (art.40) ribadendo e chiarendo modalità di accesso, esercizio ed equiparazione al lavoro svolto in presenza. Un maggiore focus sulla conciliazione vita-lavoro e un'attenzione specifica sul welfare e sulla flessibilità completano i propositi del contratto. L'Ente, in materia di lavoro agile, ha provveduto nel corso del 2025 ad implementare la dotazione tecnologica a disposizione del personale, al fine di garantire un corretto svolgimento della professione anche da remoto. Allo stesso tempo la formazione del personale è stata alla base dell'erogazione di corsi di formazione specifici, con adesione a iniziative comuni (progetto 40 ore) anche grazie al continuo aggiornamento della piattaforma unica per la raccolta e il monitoraggio degli obblighi di formazione del personale.

- Riqualificazione del personale dipendente

Il CCNL vigente per il personale non dirigenziale all'art. 15 14 che disapplica l'art. 15 del precedente contratto, 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 CCNL 2019-2021, come modificato dall'art. 12 del CCNL 2022-2024, prevede, fino al 31/12/2026, in aggiunta alla procedura a regime di cui al citato articolo 15 13,14, previo stanziamento da parte degli Enti di risorse 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.

Le procedure previste nel Piano 2025 sono state espletate e portate a termine nel corso del 2025, con integrale utilizzo delle risorse a ciò destinate dal CCNL.

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 applicazione del predetto articolo 13 del CCNL 2019-2021, come modificato dall'articolo 12 del CCNL 2022-2024, sono previste le procedure di progressione verticale in deroga di cui al seguente prospetto:

PROSPETTO PROG.NI PER PIANO	POSTI ANNO 2026 ESTERNO	DESTINATI ALLA MOBILITÀ	DISPONIBILI PER PROGRESSIONI VERTICALI	PROFILI MESSI A SELEZIONE PROGRESSIONE VERTICALE IN DEROGA
AF	6	0	3	N.2 Funzionario Amm.vo N.1 Istruttore per la manutenzione e la vigilanza stradale
AI	7	5	1	

Per l'anno 2026, tenuto conto del numero di assunzioni previste dall'esterno, al netto delle procedure di mobilità che non entrano nel conteggio ai fini del calcolo del 50% destinabile alla valorizzazione del personale interno, **non** si prevede il ricorso all'istituto della verticalizzazione ordinaria secondo quanto stabilito dall'articolo 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e dal Regolamento dell'Ente.

Per l'anno 2027 sono previste le procedure di progressione verticale ordinarie previste nel prospetto di seguito riportato:

PROSPETTO PROG.NI PER PIANO	POSTI ANNO 2027 ESTERNO	DESTINATI ALLA MOBILITÀ	DISPONIBILI PER PROGRESSIONI VERTICALI	PROFILI PROGRESSIONE VERTICALE ORDINARIA
AF	2	0	1	N.1 Funzionario tecnico
AI	1	1	0	

Nel corso del 2027, all'atto della verifica del budget assunzionale emergente dopo il consuntivo 2026, saranno verificati gli ulteriori spazi che potrebbero consentire tali verticalizzazioni.

Norme generali e contrattuali in materia di incremento delle risorse destinate alla contrattazione decentrata

L'art. 14, c. 1-bis, D.L. 14 marzo 2025, n. 25 dispone quanto segue :

“A decorrere dall'anno 2025, al fine di armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente, le regioni, le città metropolitane, le province e i comuni, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione, possono incrementare, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il Fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio fino al conseguimento di un'incidenza non superiore al 48 per cento delle somme destinate alla componente stabile del predetto Fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali. Ai fini del controllo della spesa, di cui al titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le predette amministrazioni indicano, in sede di rilevazione dei dati del conto annuale, la maggiore spesa sostenuta derivante dall'incremento delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale e la misura del rapporto percentuale conseguito in attuazione di quanto previsto dal presente comma. In caso di mancata rilevazione, in sede di conto annuale, dei dati previsti dal secondo periodo, fino alla regolarizzazione di tale adempimento è indisponibile per la contrattazione integrativa un importo pari al 25 per cento delle risorse incrementali” .

- Con nota operativa 175706 del 27/6/2025 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria dello Stato sono state fornite le indicazioni sull'applicazione dell'articolo 14, comma 1-bis, del decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 69 del 9 maggio 2025 “Disposizioni urgenti

in materia di reclutamento e funzionamento delle pubbliche amministrazioni”);

- la disposizione normativa si applica al trattamento accessorio del personale non dirigente delle regioni, città metropolitane, province e comuni;

Con la deliberazione del Presidente della Provincia di Perugia n.116 del 5/9/2025 si è provveduto ad applicare l'aumento di cui sopra per l'anno 2025 nella misura di € 100.000,00 oltre oneri.

Considerato che :

a) il valore della componente stabile del Fondo dell'anno 2026, come certificato dall'organo di revisione dell'ente, senza tenere conto delle eventuali decurtazioni da operare per recuperare eventuali somme indebitamente corrisposte in precedenza, al netto delle decurtazioni di cui all'art.23 comma 2 del Dlgs n.75/2017 (pari ad € 58.389,99), risulta pari ed € 2.184.846,81;

b) il fondo per gli incarichi di Elevata Qualificazione (ex Posizioni organizzative) previsto complessivamente per il 2026, comprensivo cioè anche della retribuzione di risultato risulta pari ad € 375.014,39;

c) le retribuzioni tabellari erogate nell'anno 2023 (quelle cioè di competenza 2023), che comprendono anche i differenziali di PEO ivi conglobati dal CCNL 16.11.2022, senza tenere conto dei differenziali stipendiali eventualmente attribuiti con decorrenza 1.1.2023, in vigore del nuovo sistema introdotto dall'ultimo contratto collettivo, risultano pari ad € 8.784.132,34;

d) il valore massimo della componente stabile del Fondo, maggiorata della quota destinata alla remunerazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, pari al 48% delle somme di cui alla lettera c) è pari ad € 4.216.383,52;

e) il valore massimo incrementale della componente fissa del fondo risulta pari ad € 1.656.522,72 (d-b-a);

Dato atto che le risorse incrementalі non sono soggette al limite complessivo del salario accessorio ex art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017, ma il loro utilizzo deve essere verificato alla luce del rispetto:

A) del limite di spesa calcolato ex D.M. 17 marzo 2020, trattandosi (anche) di spesa per il personale assunto a tempo indeterminato e dunque di utilizzo di spazi assunzionali disponibili;

B) del limite di spesa fissato dall'art. 1, cc. 557 e segg., L. n. 296/2006 come media del triennio 2011-2013 oppure, per gli enti sotto i 1.000 abitanti, come valore della spesa 2008;

Dato atto che dalla verifica delle suindicate condizioni, per come risultanti dagli schemi di calcolo agli atti della presente procedura, emerge che:

- l'incidenza della componente stabile del Fondo risorse decentrate per il personale non dirigenziale costituito per l'anno 2026, maggiorata degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, risulta inferiore al 48% della spesa sostenuta nel 2023 per stipendi tabellari;

- sebbene il limite massimo del 48% sia ben più elevato, ai fini del rispetto delle ulteriori limitazioni sopra citate e delle necessità organizzative e funzionali riferite all'utilizzo del budget assunzionale, l'incremento delle somme destinate alla componente stabile del Fondo risorse decentrate per il personale non dirigenziale non può superare l'importo di 50.000,00 € oltre oneri (calcolati come indicato nella già citata circolare al 27,40% più l'incremento delle somme riferite all'Inail) da suddividere in due annualità (€ 25.000,00 per l'anno 2026 ed € 25.000,00 per l'anno 2027);

Rilevato che :

- le risorse di parte variabile del Fondo, non rientrando nel calcolo dell'incidenza finalizzata all'incremento della componente stabile del citato Fondo, restano soggette a quanto previsto dall'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017, fatte salve le specifiche esclusioni dal predetto limite finanziario previste da disposizioni normative e dagli orientamenti della Corte dei conti e della stessa RGS;

- le risorse di parte variabile previste nel fondo per le risorse decentrate costituito per l'anno 2026 per la parte rientrante nei limiti di cui alla predetta norma sono state quantificate ed inserite nello schema già certificato dal Collegio dei revisori dei conti con verbale n.34 del 21/5/2026;

- la riduzione operata sul fondo della contrattazione decentrata ai fini del rispetto del limite di cui all'articolo 23 comma 2 del dlgs 75/2017 risulta pari ad € 58.389,99;

- in esecuzione della presente deliberazione si provvederà alla rideterminazione del fondo 2026 previa espressione del parere del Collegio dei Revisori dei Conti.

- 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) il fabbisogno di personale per la transizione digitale.

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 ».

La Provincia di Perugia, con l'aggiornamento 2025/2026 al Piano per la transizione digitale 2024-2026, ha inteso proseguire nel percorso di pianificazione della trasformazione digitale al proprio interno e rafforzare il proprio ruolo di "casa dei comuni", consolidando la sua funzione di supporto all'innovazione territoriale. Questo orientamento è in linea con i documenti di programmazione dell'Ente e con i precedenti piani per la transizione digitale della Provincia.

Il primo Piano per la Transizione Digitale della Provincia 2022 - 2024 è stato approvato con Deliberazione del Presidente n. 164 del 17 ottobre 2022, il secondo Piano per la Transizione Digitale 2023-2025 è stato approvato con Deliberazione del Presidente n. 305 del 18 dicembre 2023, il terzo Piano per la Transizione Digitale 2024-2026 è stato approvato con Deliberazione del Presidente n. 264 del 17 dicembre 2024.

Il quarto aggiornamento al Piano per la transizione digitale della Provincia non apporta modifiche sostanziali, perché recepisce le novità degli Aggiornamenti 2025 e 2026 del Piano triennale nazionale per l'informatica nella PA 2024-2026, che mantengono inalterata, l'impostazione complessiva del documento nazionale senza stravolgimenti.

Nel documento citato si aggiornano le azioni portate avanti dalla Provincia e si tiene conto in particolare delle novità relative agli Strumenti, che la Provincia già sta utilizzando per svolgere le proprie attività e raggiungere i propri obiettivi.

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, consentono di dare corso ad ulteriori assunzioni per tale specifica attività con riferimento ad una unità di personale con profilo specifico ed afferente all'Area degli Istruttori.

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 ha attivato un comando part time riferito ad una unità di personale cessata per assunzione presso altra P.A. all'unico fine di chiudere alcune procedure in sospeso. 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 2025 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 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 nota prot.n.14175 del 16/4/2026 il Commissario Straordinario Sisma ha comunicato alla Provincia di Perugia che è garantito per l'annualità 2026 lo stesso quantitativo complessivo di risorse del 2025 per la copertura del costo del personale assunto ai sensi dell'art. 50-bis, comma 1 del DL 189/2016 e delle economie del DPCM 09.10.2021 (Ordinanza PNC n.17/2022).

Con la predetta nota si è, pertanto, autorizzata la possibilità di prorogare per tutto l'anno 2026 il personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 50-bis, comma 1 del DL 189/2016 e delle economie del DPCM 09.10.2021, che risultava in servizio alla data del 31.12.2025.

I rapporti di lavoro a tempo determinato in essere nell'anno 2026 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 2026 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.”

Per l’anno 2026 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 2026, 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...”*

L’art. 1, comma 625 della legge di bilancio 199/2025 prevede che “Al fine di assicurare le professionalità necessarie alla ricostruzione, le regioni, gli enti locali, ivi comprese le unioni dei comuni ricompresi nei territori dei comuni di cui agli allegati 1, 2 e 2-bis del [decreto-legge 17 ottobre 2016, n. 189](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 15 dicembre 2016, n. 229](#), nonché gli Enti parco nazionali autorizzati alle assunzioni di personale a tempo determinato ai sensi dell'articolo 3, comma 1, ultimo periodo, del medesimo [decreto-legge n. 189 del 2016](#), 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, nei limiti di cui al comma 626, il personale non dirigenziale non di ruolo, reclutato a tempo determinato con procedure concorsuali o selettive e in servizio presso gli Uffici speciali per la ricostruzione o presso i suddetti enti alla data di entrata in vigore della presente legge e che abbia maturato almeno tre anni di servizio anche in posizioni contrattuali diverse” e inoltre, ex comma 626, “Ai fini di cui al comma 625, il requisito di tre anni di servizio deve essere maturato entro il 31 dicembre 2025, 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 gli enti di cui al comma 625”.

La legge di bilancio 199/2026 proroga al 31/12/2026 le misure previste dalla precedente legge di bilancio n.207 del 30/12/2024 previste fino al 31/12/2025 in materia di stabilizzazione del personale a tempo determinato riguardante la ricostruzione post sisma del 2016. Tuttavia per l’anno 2026 non sussistono le condizioni normative per ulteriori stabilizzazioni di detto personale

Infatti 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 :

LEPRI	ALESSIO	20250102	FUNZIONARIO TECNICO	02/01/2025	AF
-------	---------	----------	---------------------	------------	----

Dai dati sopra riportati si evince che non sono riscontrabili le condizioni per l’applicazione delle norme

sopra citate nonché delle 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.

- Obiettivo strategico delle risorse umane

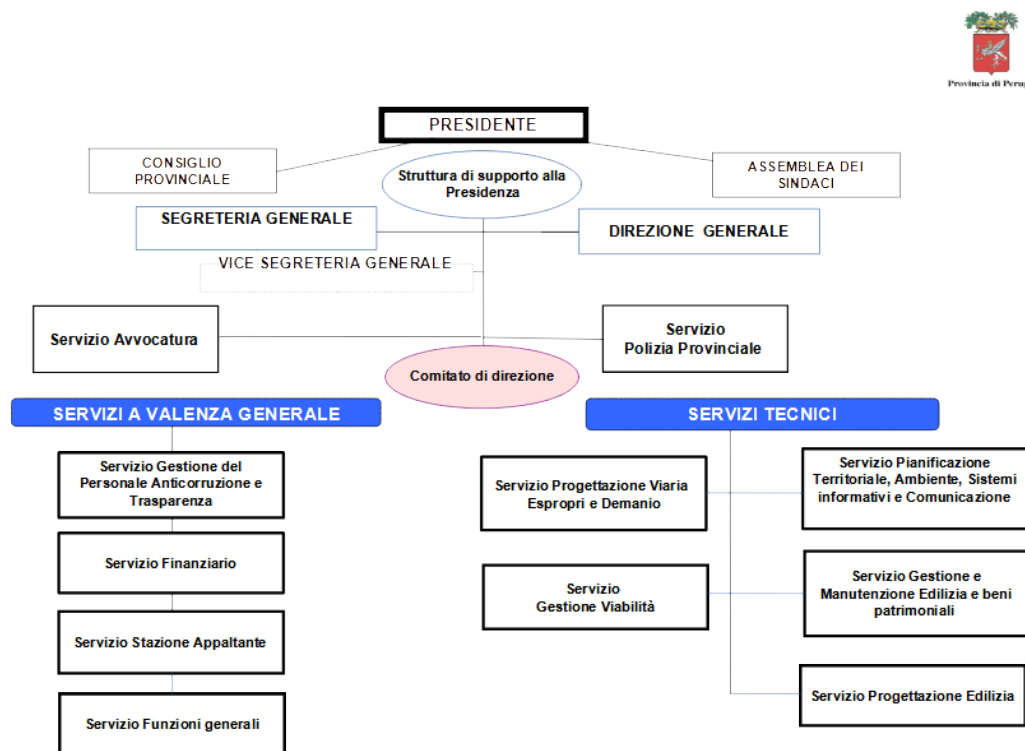
Il capitale umano è uno dei temi intorno al quale si gioca il futuro e le percezioni generali della nostra Pubblica Amministrazione: alle persone, infatti, è affidata la possibilità di successo di qualsiasi politica pubblica indirizzata a cittadini e imprese; le azioni sono pertanto incentrate su specifici 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 possano 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 e ss.mm.ii, in vigore dal 01 Gennaio 2023, si è adottata la nuova organizzazione dell'Ente. Con successiva deliberazione n.160 del 3/11/2025 l'organigramma generale dell'Ente, ed il relativo funzionigramma, è stato oggetto di ulteriore modifica e, con decorrenza dal 1/1/2026, risulta pertanto rideterminato, a livello macro, come segue :



In questa fase di programmazione, tenuto conto del prossimo pensionamento (prima parte dell'anno 2027) di una unità di personale dirigenziale che riveste un ruolo strategico in quanto responsabile della gestione del personale dell'Ente, Anticorruzione e Trasparenza è necessario valutare le scelte organizzative e le

connesse modalità di copertura di tale posizione.

A tale proposito non si prevede alcuna variazione strutturale a livello macro, ma una mobilità interna del personale dirigenziale in considerazione delle caratteristiche proprie del servizio che richiedono esperienza e conoscenza delle dinamiche interne dell'Ente. In quest'ottica si procederà ai sensi dell'articolo 20 del CCNL 16/7/2024 all'affiancamento di una unità dirigenziale di nuova assunzione per le attività del servizio che si renderà vacante a seguito di mobilità interna, con contestuale attribuzione di una posizione dirigenziale al valore minimo previsto dal CCNL del personale dirigenziale per tutto il periodo intrecorrente tra l'assunzione e la definitiva assegnazione della responsabilità della predetta struttura dirigenziale.

Quanto sopra tiene conto del divieto di duplicazione per il quale secondo i principi generali della Pubblica Amministrazione e della contrattazione, non è possibile corrispondere a due dirigenti lo stesso identico incarico con piene responsabilità gestionali (le posizioni dirigenziali sono uniche). In questa fase, pertanto, al neo dirigente sarà assegnato un incarico avente ad oggetto attività di supporto specialistico, coordinamento progettuale, affiancamento organizzativo e sviluppo delle procedure complesse in materia di contratti pubblici, in attesa che il dirigente precedente cessi dal proprio ruolo, con conseguente riparametrazione dell'indennità. Trattandosi di fattispecie non prevista nell'attuale stato di applicazione del sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali, per la tale posizione dirigenziale ad esaurimento può farsi riferimento alla definizione di staff "FASCIA 1" e contestualmente prevedere una retribuzione di posizione pari al minimo contrattuale.

La scelta di proporre l'introduzione di una nuova unità dirigenziale di contenuto giuridico amministrativo, specificatamente per il servizio SUA, trae motivazione anche da una valutazione di ordine generale sull'opportunità di garantire forme di rotazione del personale dirigenziale adibito a funzioni sensibili, quali appunto quelle della stazione appaltante. Il dirigente cui è affidata la responsabilità della predetta struttura è infatti assegnatario della stessa dal 1/3/2016. Sotto il profilo delle competenze specifiche, pur valutando nel complesso quelle proprie di altro personale dirigenziale amministrativo presente nell'Ente, l'esperienza maturata dall'attuale dirigente della SUA prima dell'assegnazione al Servizio Stazione Appaltante, estesa ad un arco temporale di circa 5 anni, è relativa al Servizio Studi Organizzazione e programmazione che ricomprendeva al suo interno, tra le altre, le funzioni di organizzazione generale dell'Ente oltreché quelle di pianificazione interna a supporto della Direzione Generale.

Inoltre, in un'ottica di programmazione a medio raggio, l'Ente dovrà valutare le modalità di copertura dell'ulteriore posizione dirigenziale che rimarrà scoperta nella prima parte dell'anno 2027 e che fa capo al Servizio Finanziario. L'importanza del ruolo dirigenziale del servizio finanziario richiede una valutazione attenta dei profili esperienziali, oltreché di quelli riferiti alle competenze. Per tale figura non sono presenti nell'organico dirigenziale figure in possesso di titoli ed esperienze congruenti con il ruolo da assumere, si ritiene opportuno verificare, nel corso della revisione della programmazione 2027, l'eventuale ricorso ad un contratto a tempo determinato ex art.110 del dlgs 267/2000 e l'utilizzo di professionalità interne già inserite nella struttura, in possesso, pertanto, di abilità ed esperienza oltreché di titoli e competenze adeguate.

Il personale è distribuito nei servizi previsti dall'organigramma vigente, alla data del 1/05/2026, secondo lo schema che segue :

ANALISI ORGANIZZATIVA
(dati al 1/05/2026)

PERSONALE DI RUOLO			
AREA CONTRATT.	TOT. PERS.	PART TIME	PERC.
Area degli Operatori Esperti	132	12	9,09
Area degli Istruttori	132	2	1,52
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	122	4	3,28
TOTALE	386	18	4,66

DIRIGENTI		
UOMINI	DONNE	TOTALE
9	2	11

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER RUOLO			
RUOLO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dirigenti	9	2	11
Alte Professionalità	2	2	4
Responsabili di Ufficio	19	18	37
Personale che non ricopre alcun incarico	227	118	345
TOTALE	257	140	397

PERSONALE DI RUOLO			
STRUTTURA	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIREZIONE GENERALE	4	2	6
SEGRETERIA GENERALE	1	1	2
SERVIZIO POLIZIA PROVINCIALE	16	4	20
SERVIZIO FUNZIONI GENERALI	17	13	30
SERVIZIO AVVOCATURA	0	8	8
SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	8	16	24
SERVIZIO FINANZIARIO	8	15	23
SERVIZIO STAZIONE APPALTANTE	4	8	12
SERVIZIO PROGETTAZIONE VIARIA ESPROPRI E DEMANIO	23	8	31
SERVIZIO GESTIONE E MANUTENZIONE EDILIZIA E BENI PATRIMONIALI	23	18	41
SERVIZIO PROGETTAZIONE EDILIZIA	13	14	27
SERVIZIO GESTIONE VIABILITA'	112	18	130
SERVIZIO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, AMBIENTE, SISTEMI INFORMATIVI E COMUNICAZIONE	19	13	32
TOTALE	248	138	386

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TEMPO PIENO-PART TIME				
STRUTTURA	TEMPO PIENO	PART TIME	TOT.	PERC. PART TIME
DIREZIONE GENERALE	5	1	6	0,06
SEGRETERIA GENERALE	2	0	2	0,00
SERVIZIO POLIZIA PROVINCIALE	20	0	20	0,00
SERVIZIO FUNZIONI GENERALI	27	3	30	0,90
SERVIZIO AVVOCATURA	8	0	8	0,00
SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	22	2	24	0,48
SERVIZIO FINANZIARIO	22	1	23	0,23
SERVIZIO STAZIONE APPALTANTE	11	1	12	0,12
SERVIZIO PROGETTAZIONE VIARIA ESPROPRI E DEMANIO	30	1	31	0,31
SERVIZIO GESTIONE E MANUTENZIONE EDILIZIA E BENI PATRIMONIALI	38	3	41	1,23
SERVIZIO PROGETTAZIONE EDILIZIA	25	2	27	0,54
SERVIZIO GESTIONE VIABILITA'	126	4	130	5,20
SERVIZIO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, AMBIENTE, SISTEMI INFORMATIVI E COMUNICAZIONE	32	0	32	0,00
TOTALE	368	18	386	4,66

PERSONALE PART TIME			
STRUTTURA	TOT. PERS.	PART TIME	PERC. PART TIME
DIREZIONE GENERALE	6	1	0,06
SERVIZIO FUNZIONI GENERALI	30	3	0,90
SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	24	2	0,48
SERVIZIO FINANZIARIO	23	1	0,23
SERVIZIO STAZIONE APPALTANTE	12	1	0,12
SERVIZIO PROGETTAZIONE VIARIA ESPROPRI E DEMANIO	31	1	0,31
SERVIZIO GESTIONE E MANUTENZIONE EDILIZIA E BENI PATRIMONIALI	41	3	1,23
SERVIZIO PROGETTAZIONE EDILIZIA	27	2	0,54
SERVIZIO GESTIONE VIABILITA'	130	4	5,20

AREA CONTRATTUALE	FASCE DI ETA'				TOT.
	< 30 anni	31 – 40 anni	41 – 50 anni	51-67 anni	
Area degli Operatori Esperti	1	8	28	95	132
Area degli Istruttori	1	5	33	93	132
Area dei Funzionari e delle Elevate qualificazioni	0	11	17	94	122
TOTALE	2	24	78	282	386

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI						
PROFILO PROFESS.	FASCE DI ETA'				TOT.	MEDIA ETA'
	< 30 anni	31 – 40 anni	41 – 50 anni	51-67 anni		
Agente Tecnico Stradale	1	5	15	44	65	53,56
Autista/Messo Notificatore	0	0	0	1	1	64
Centralinista	0	1	2	2	5	48,8
Operatore Amministrativo Esperto	0	2	3	23	28	55,67
Operatore Contabile Esperto	0	0	2	0	2	47,5
Operatore Esperto Servizi Ausiliari	0	0	2	12	14	57,71
Operatore Informatico Esperto	0	0	1	0	1	46
Operatore Tecnico Esperto	0	0	3	3	6	51,66
Operatore Tecnico Stradale Esperto	0	0	0	10	10	55,5

AREA DEGLI ISTRUTTORI						
PROFILO PROFESS.	FASCE DI ETA'				TOT.	MEDIA ETA'
	< 30 anni	31 – 40 anni	41 – 50 anni	51-67 anni		
Agente di Polizia Locale	0	0	7	10	17	52,7
Geometra	0	0	5	10	15	52,8
Geometra per la Viabilità	0	0	3	1	4	50
Istruttore Amministrativo	0	2	9	33	44	54,9
Istruttore Contabile	0	0	4	4	8	53,5
Istruttore Informatico	0	1	6	0	7	53,85
Istruttore per la Manutenzione e la Vigilanza Stradale	0	0	3	11	14	57,14
Istruttore Settore Informazione per i Rapporti con i Media	0	0	1	2	3	51,66
Istruttore Tecnico	1	1	0	8	10	54
Istruttore Tecnico Stradale	0	1	1	4	6	51,66
Istruttore Tecnologico	0	0	0	4	4	57,65

AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI						
PROFILO PROFESS.	FASCE DI ETA'				TOT.	MEDIA ETA'
	< 30 anni	31 – 40 anni	41 – 50 anni	51-67 anni		
Architetto	0	0	0	4	4	59
Avvocato	0	0	0	2	2	54
Comunicatore Pubblico	0	0	0	3	3	61,33
Funzionario Amministrativo	0	4	5	45	54	56,6
Funzionario Contabile	0	1	1	5	7	52,28
Funzionario di Polizia Locale	0	0	0	2	2	53,5
Funzionario Informatico	0	0	0	4	4	59,27
Funzionario Statistico	0	0	0	2	2	61
Funzionario Tecnico	0	5	6	17	28	50,53
Funzionario Tecnico Stradale	0	0	2	6	8	53,66
Ingegnere Civile	0	1	3	3	7	48
Ingegnere Impiantista	0	0	0	1	1	58

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	
STRUTTURA	UNITA'
DIREZIONE GENERALE	0
SEGRETERIA GENERALE	0
SERVIZIO POLIZIA PROVINCIALE	1
SERVIZIO AVVOCATURA	0
SERVIZIO FUNZIONI GENERALI	22
SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	5
SERVIZIO FINANZIARIO	5
SERVIZIO STAZIONE APPALTANTE	0
SERVIZIO PROGETTAZIONE VIARIA ESPROPRI E DEMANIO	6
SERVIZIO GESTIONE E MANUTENZIONE EDILIZIA E BENI PATRIMONIALI	8
SERVIZIO PROGETTAZIONE EDILIZIA	1
SERVIZIO GESTIONE VIABILITA'	82
SERVIZIO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, AMBIENTE, SISTEMI INFORMATIVI E COMUNICAZIONE	2
TOTALE	132

AREA DEGLI ISTRUTTORI	
STRUTTURA	UNITA'
DIREZIONE GENERALE	1
SEGRETERIA GENERALE	1
SERVIZIO POLIZIA PROVINCIALE	17
SERVIZIO AVVOCATURA	2
SERVIZIO FUNZIONI GENERALI	3
SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	8
SERVIZIO FINANZIARIO	10
SERVIZIO STAZIONE APPALTANTE	4
SERVIZIO PROGETTAZIONE VIARIA ESPROPRI E DEMANIO	12
SERVIZIO GESTIONE E MANUTENZIONE EDILIZIA E BENI PATRIMONIALI	16
SERVIZIO PROGETTAZIONE EDILIZIA	4
SERVIZIO GESTIONE VIABILITA'	35
SERVIZIO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, AMBIENTE, SISTEMI INFORMATIVI E COMUNICAZIONE	19
TOTALE	132

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	
STRUTTURA	UNITA'
DIREZIONE GENERALE	5
SEGRETERIA GENERALE	1
SERVIZIO POLIZIA PROVINCIALE	2
SERVIZIO AVVOCATURA	6
SERVIZIO FUNZIONI GENERALI	5
SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	11
SERVIZIO FINANZIARIO	8
SERVIZIO STAZIONE APPALTANTE	8
SERVIZIO PROGETTAZIONE VIARIA ESPROPRI E DEMANIO	13
SERVIZIO GESTIONE E MANUTENZIONE EDILIZIA E BENI PATRIMONIALI	17
SERVIZIO PROGETTAZIONE EDILIZIA	22
SERVIZIO GESTIONE VIABILITA'	13
SERVIZIO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, AMBIENTE, SISTEMI INFORMATIVI E COMUNICAZIONE	11
TOTALE	122

DIREZIONE GENERALE	
Area degli Istruttori	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Istruttore Amministrativo	1
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Funzionario Amministrativo	3
Funzionario Statistico	1
Funzionario Informatico	1

SEGRETERIA GENERALE	
Area degli Istruttori	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Istruttore Amministrativo	1
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Funzionario Amministrativo	1

SERVIZIO AVVOCATURA	
Area degli Istruttori	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Istruttore Amministrativo	2
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Avvocato	2
Funzionario Amministrativo	4

SERVIZIO POLIZIA PROVINCIALE	
Area degli Operatori Esperti	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Autista/Messo Notificatore	1
Area degli Istruttori	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Agente di Polizia Locale	17
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Funzionario di Polizia Locale	2

SERVIZIO FUNZIONI GENERALI	
Area degli Operatori Esperti	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Centralinista	5
Operatore Amministrativo Esperto	4
Operatore Esperto Servizi Ausiliari	13
Area degli Istruttori	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Istruttore Amministrativo	3
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Funzionario Amministrativo	5

SERVIZIO FINANZIARIO	
Area degli Operatori Esperti	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Operatore Amministrativo Esperto	2
Operatore Contabile Esperto	2
Operatore Tecnico Esperto	1
Area degli Istruttori	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Istruttore Amministrativo	1
Istruttore Contabile	8

Istruttore Tecnico	1
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Funzionario Amministrativo	3
Funzionario Contabile	5

SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE E ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	
Area degli Operatori Esperti	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Operatore Amministrativo Esperto	4
Operatore Esperto Servizi Ausiliari	1
Area degli Istruttori	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Istruttore Amministrativo	8
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Funzionario Amministrativo	8
Funzionario Contabile	2
Funzionario Statistico	1

SERVIZIO STAZIONE APPALTANTE	
Area degli Istruttori	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Istruttore Amministrativo	4
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Funzionario Amministrativo	8

SERVIZIO PROGETTAZIONE VIARIA ESPROPRI E DEMANIO	
Area degli Operatori Esperti	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Operatore Amministrativo Esperto	3
Operatore Tecnico Esperto	3
Area degli Istruttori	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Geometra	7
Istruttore Amministrativo	3
Istruttore Tecnico	2
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Funzionario Amministrativo	4
Funzionario Tecnico	6
Funzionario Tecnico Stradale	1

Ingegnere Civile	2
------------------	---

SERVIZIO GESTIONE E MANUTENZIONE EDILIZIA E BENI PATRIMONIALI	
Area degli Operatori Esperti	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Operatore Amministrativo Esperto	6
Operatore Tecnico Esperto	2
Area degli Istruttori	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Geometra	5
Istruttore Amministrativo	5
Istruttore Tecnico	2
Istruttore Tecnologico	4
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Funzionario Amministrativo	9
Funzionario Tecnico	7
Ingegnere Impiantista	1

SERVIZIO PROGETTAZIONE EDILIZIA	
Area degli Operatori Esperti	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Operatore Amministrativo Esperto	1
Area degli Istruttori	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Geometra	3
Istruttore Tecnico	1
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Architetto	3
Funzionario Amministrativo	4
Funzionario Tecnico	11
Ingegnere Civile	4

SERVIZIO GESTIONE VIABILITA'	
Area degli Operatori Esperti	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Agente Tecnico Stradale	65
Operatore Amministrativo Esperto	7
Operatore Tecnico Stradale Esperto	10
Area degli Istruttori	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Geometra per la Viabilità	4

Istruttore Amministrativo	10
Istruttore per la Manutenzione e la Vigilanza Stradale	14
Istruttore Tecnico	1
Istruttore Tecnico Stradale	6
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Funzionario Amministrativo	4
Funzionario Tecnico	1
Funzionario Tecnico Stradale	7
Ingegnere Civile	1

SERVIZIO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, AMBIENTE, SISTEMI INFORMATIVI E COMUNICAZIONE	
Area degli Operatori Esperti	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Operatore Amministrativo Esperto	1
Operatore Informatico Esperto	1
Area degli Istruttori	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Istruttore Amministrativo	6
Istruttore Informatico	7
Istruttore Settore Informazione per i Rapporti con i Media	3
Istruttore Tecnico	3
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	
PROFILO PROFESSIONALE	QUANTITA'
Architetto	1
Comunicatore Pubblico	3
Funzionario Amministrativo	1
Funzionario Informatico	3
Funzionario Tecnico	3

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 o maturato il requisito previsto per legge. Mentre per la programmazione dei pensionamenti 2027 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

	Media 2011/2013	
	2008 per enti non soggetti al patto	rendiconto 2025
Spese macroaggregato 101	41.577.644,46	€ 16.157.560,32
Spese macroaggregato 103	102.556,95	€ 73.937,08
Irap macroaggregato 102	2.606.766,68	€ 999.508,98
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo		€ 1.859.165,05
Altre spese: buoni pasto – iscr.albi	424.333,33	€ 156.266,10
Altre spese: equo indennizzo	1.053,98	
Altre spese: oneri da contenzioso		€ 10.072,22
Totale spese di personale (A)	44.712.355,40	€ 19.256.509,75
(-) Componenti escluse (B)	8.369.053,04	€ 3.695.716,11
(-) Maggior spesa per personale a tempo indet artt.4-5 DM 17.3.2020 (C)		
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B -C		€ 15.560.793,64
(ex art. 1, commi 557-quater, 562 legge n. 296/ 2006)	36.343.302,36	15.560.793,64

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 2026 – dati al 31/12/2025) 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.

Prospetto quote d'obbligo ex L. 68/1999 alla data del 31.12.2025	
N. Lavoratori - base computo art. 3 e art. 18	341
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)	26
N. Lavoratori categorie protette in servizio art. 3	5
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 10/3/2026, con nota prot.n.355, la Segreteria Generale, ai fini della predisposizione della bozza del "Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2026-2028" e del "Piano Annuale del Fabbisogno di Personale per l'anno 2026", 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 2026.

Assunzioni a tempo indeterminato previste nel triennio 2026/2028

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. 355/2026.

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);
 - operai specializzati (area operatori esperti) con particolare riferimento al servizio di gestione e manutenzione della viabilità provinciale e regionale
 - tecnici specializzati in paesaggio ed ambiente (architetti/ingegneri)

Complessivamente le richieste di nuove unità d'organico da parte dei dirigenti superano un milione e mezzo di euro.

Tenuto conto delle capacità assunzionali emergenti, si precisa che ove il Direttore 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 2026/2028, 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.

Dati delibera Piano 2026 giugno		
Assunzioni programmate diff.		272.831,60
Pensionamenti 2025 a regime :		-290.998,81
Pensionamenti 2026	ratei	-346.978,44
Maggiore spesa CCNL 23/2/2026		511.372,72
I.V.C. anticipata nel 2025 proiezione su base annua		-64.335,96
AUMENTO FONDO ART.14 DL 14/2025		75.152,50
AUMENTO FONDO ART.14 DL 14/2025 ANNO 2026		25.000,00
ONERI SU AUMENTO FONDO ART.14 DL 14/2025		7.675,00
Assunzioni 2026 pro quota		124.884,68
differenziale spesa anno 2026		314.603,29

La spesa di personale prevista per l'anno 2026 è pari ad € 20.331.614,04 quella a consuntivo per l'anno 2025, è pari ad € 18.444.220,26 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.

La spesa di personale prevista per l'anno 2027 e 2028 è pari a quella prevista per l'anno 2026 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.

* Il costo delle nuove assunzioni 2026 pro quota è calcolato considerando in media 2 mesi di servizio nell'annualità di assunzione (dec. 1/11/2026). La spesa di attuazione del piano, inoltre, è coperta dalle cessazioni di personale, inizialmente non considerate negli stanziamenti delle macro aggregati di personale 2026/2028. Il costo dell'ulteriore assunzione di n.2 Funzionari Amministrativi prevista nel piano 2025 le cui procedure sono ancora in fase di ultimazione è stata inserita nel prospetto sub allegato 1^a ai fini del calcolo della capacità assunzionale tra le poste di maggiore spesa derivante dalle assunzioni 2025 ed è evidenziata nel prospetto che precede insieme alle assunzioni operate nel corso dell'anno 2025.

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 2026/2028.

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.

Spesa attuazione piano:

PROFILO PROFESSIONALE	Area	N.POSTI 2026	PREVISIONE 2026	N.POSTI 2027	PREVISIONE 2027	N.POSTI 2028	PREVISIONE 2028
Funzionario tecnico	AF	3	106.810,05	2	71.206,70		
Istruttore tecnico (viabilità)	AI	2	65.972,61	0	0,00		
Istruttore tecnico (edilizia)	AI	1	32.803,14	0	0,00		
Istruttore amm.vo	AI	2	64.868,57				
Funzionario amministrativo	AF	3	105.609,02				
Agente Tecnico Stradale	OPE	8	234.745,41	2	58.686,35	2	58.686,35
Agente di Polizia Locale	AI	2	68.444,28				
Operatore Esperto (uscieri)	OP			2	57.704,25		
Istruttore informatico	AI			1	32.434,29		
totale non dirigenziale		21	679.253,08	7	220.031,59	2	58.686,35
DIRIGENTE AMM.VO		1	70.055,00				
DIRIGENTE CONTABILE				1	70.055,00		
totale generale		22	749.308,08	8	290.086,59	2	58.686,35

Ulteriore spesa a carico del budget assunzionale per progressioni verticali :

Anno 2026 – n.3 unità Area contrattuale Funzionari ed elevate qualificazioni
n.1 unità Area Contrattuale Istruttori

Anno 2027 – n.1 unità Area Contrattuale Funzionari ed elevate qualificazioni

n.4 Area AF 8.132,75
n.1 Area AI 3.507,11
11.639,87

Totale costo assunzioni e progressioni Piano 2026/2028 € 1.109.720,88

Modalità di acquisizione delle risorse umane

Il 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.

La norma prevede l'immissione in ruolo prioritaria dei dipendenti comandati, purché con almeno dodici mesi di assegnazione e valutazione della performance pienamente favorevole. La previsione mira a ridurre l'utilizzo

prolungato di forme di assegnazione temporanea, favorendo la stabilizzazione nei ruoli dell'amministrazione utilizzatrice. Allo stato attuale l'Ente non ha personale in comando presso i propri ruoli che potrebbe aspirare ad una stabilizzazione dei ruoli dell'Ente.

L'applicazione delle previsioni di cui al DL 14/2025 in tema di mobilità è obbligatoria a decorrere dal 2026 e si riferisce alla destinazione di almeno il 15% delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio finanziario alle procedure di mobilità volontaria, a condizione che il piano del fabbisogno preveda l'assunzione di almeno dieci unità. Il presente piano prevede assunzioni superiori a tale soglia e pertanto comporta l'obbligo di esperire procedure di mobilità per un budget complessivo pari ad € 167.340,00 per il triennio di riferimento.

Con l'adozione di modifiche ed integrazioni al PTFP 2025/2027 (adottate in fase di approvazione del PIAO 2026/2028) si è prevista la copertura di n.2 posti con il profilo di Funzionario Amministrativo, mediante avvio il ricorso 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.). Tali assunzioni, ricomprese nel budget assunzionale 2025, sono ancora in corso di svolgimento e dovrebbero concludersi entro luglio 2026.

Nel quadro complessivo delle modalità di assunzione occorre porre in rilievo l'iniziativa promossa dalla Provincia di Perugia finalizzata alla costituzione della C.U.S.I. (Centrale Unica Selezioni Idoneative) sfruttando le semplificazioni introdotte dall'art. 3-bis del D.L. n. 80/2021. L'iniziativa è stata presentata durante l'Assemblea dei Sindaci del 1° aprile 2026, sono state già raccolte le adesioni di alcuni Comuni della Provincia e sono stati definiti i principali profili professionali che si intendono selezionare.

La norma citata consente, infatti, di avviare selezioni uniche anche in assenza di un fabbisogno immediato, con lo scopo di creare un bacino di candidati già valutati, dal quale i Comuni, ma anche la Provincia di Perugia, possano attingere, mediante interpello ed esperimento di almeno una prova nei casi e con le modalità previste dalle norme vigenti, quando si presenti un'esigenza assunzionale concreta.

Le procedure idoneative, sulla base delle convergenti necessità riscontrate dai Comuni aderenti, saranno esperite, in via sperimentale, prevedendo selezioni per n. 5 profili professionali di maggiore interesse. Così indentificati :

- Funzionario Amministrativo (Area dei Funzionari e dell'E.Q.)
- Funzionario Tecnico (Area dei Funzionari e dell'E.Q.)
- Istruttore Amministrativo (Area degli Istruttori)
- Istruttore Tecnico (Area degli Istruttori)
- Agente di Polizia Locale (Area degli Istruttori)
- Istruttore Informatico (Area degli Istruttori).

Pertanto le assunzioni previste dal presente piano, qualora riferite ad uno o più dei profili professionali sopra indicati, saranno poste in essere mediante ricorso alle procedure semplificate di cui all' art. 3-bis del D.L. n. 80/2021, fatta eccezione per quelle figure che, nel rispetto delle norme sopraindicate, saranno destinate prioritariamente alle procedure di mobilità di cui all'art.30 del D.Lgs 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.

Piano delle assunzioni 2026/2028

Assunzioni previste nel piano 2025-2027 da portare a compimento o completate nel 2026

Sono confermate le assunzioni in via di definizione o definite per l'anno 2026 riferite all'assunzione di n.2 unità di Funzionario Amministrativo -Area dei Funzionari e delle E.Q. con procedura di mobilità ex art.30 del D.lgs 165/2001.

Nuove assunzioni 2026

- procedura di mobilità volontaria ex art.30 del d.lgs 165/2001 per la copertura di n.3 posti a tempo indeterminato pieno con il profilo professionale di "Istruttore tecnico" – Area degli Istruttori del vigente CCNL - di cui n.2 unità da inquadrare nel profilo di "Istruttore Tecnico Stradale" - In possesso del Diploma di scuola secondaria superiore di durata quinquennale di "Geometra" oppure diploma di "Perito Industriale" ;
– in subordine, qualora le procedure di mobilità diano esito negativo, procedura di utilizzo di graduatorie redatte in esito alle procedure idoneative di cui al D.L. n. 80/2021 che sono in fase di avvio, tra gli altri, per il profilo professionale richiesto;

- procedura di mobilità volontaria ex art.30 del d.lgs 165/2001 per la copertura di N.2 posti con profilo professionale di "Agente di Vigilanza" – Area degli Istruttori del vigente C.C.N.L. – mediante ricorso alla mobilità volontaria di personale in servizio a tempo indeterminato pieno presso altri Enti ed in possesso del profilo professionale richiesto o di profilo analogo. In subordine e qualora non disponibile mediante utilizzo di graduatorie di altri enti o graduatorie redatte in esito alle procedure idoneative di cui al D.L. n. 80/2021 che sono in fase di avvio, tra gli altri, per il profilo professionale richiesto;

- procedura di utilizzo graduatorie concorsuali altri Enti per l'assunzione a tempo indeterminato pieno di N.1 unità con profilo professionale di "Dirigente giuridico - amministrativo" o profilo analogo - Area dei Dirigenti del vigente C.C.N.L. L'unità dirigenziale di cui trattasi sarà inserita nell'ambito delle attività proprie della Stazione Unica Appaltante per l'esercizio delle correlate funzioni e responsabilità (procedure di evidenza pubblica e contratti). E' richiesto il possesso del diploma di laurea (DL) del vecchio ordinamento universitario in Giurisprudenza o Scienze politiche o titolo equipollente o laurea specialistica o magistrale (LS/LM) del nuovo ordinamento universitario equiparata ai sensi del decreto interministeriale 9 luglio 2009 e s.m.i;

- procedura di selezione pubblica per l'assunzione di n. 8 unità a tempo indeterminato pieno da inquadrare nel profilo di "Agente tecnico stradale" – Area degli operatori esperti del vigente CCNL - per l'esercizio delle funzioni di operatore esperto per la manutenzione stradale, in possesso dei seguenti requisiti :

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

- assunzioni da operare mediante ricorso alle procedure di cui all'art.3 bis del D.L. 80/2021 :

- b) n.2 unità a tempo indeterminato pieno con il profilo professionale di "Istruttore Amministrativo" – Area degli istruttori del vigente CCNL in possesso di diploma di scuola secondaria superiore di durata quinquennale;

- c) n.3 unità a tempo indeterminato pieno con il profilo professionale di "Funzionario tecnico" - Area dei Funzionari e delle E.Q. del vigente C.C.N.L. in possesso di laurea;

- d) n.3 unità a tempo indeterminato pieno con il profilo professionale di "Funzionario Amministrativo" - Area dei Funzionari e delle E.Q. del vigente C.C.N.L. in possesso di laurea;

Nuove assunzioni 2027

- procedura di cui all'articolo 35 comma 1 lett. b) del d.lgs 165/2001 per l'assunzione di n. 2 unità a tempo indeterminato pieno da inquadrare nel profilo di "Operatore per i servizi ausiliari" – Area degli operatori del vigente CCNL - 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) idoneità psico-fisica alla mansione di cui trattasi.

- assunzione di ulteriori n.2 unità mediante utilizzo della graduatoria redatta in esito alla procedura di selezione pubblica per l'assunzione di n. 8 unità a tempo indeterminato pieno da inquadrare nel profilo di "Agente tecnico stradale" – Area degli operatori esperti del vigente CCNL - per l'esercizio delle funzioni di operatore esperto per la manutenzione stradale, in possesso dei seguenti requisiti :

a) possesso della patente B, C e di tesserino per mezzi movimento terra;

b) possesso del seguente titolo di studio: Licenza della scuola dell'obbligo;

c) idoneità psico-fisica alla mansione di cui trattasi.

- assunzione di ulteriori n.2 unità a tempo indeterminato pieno con il profilo professionale di "Funzionario tecnico" - Area dei Funzionari e delle E.Q. del vigente C.C.N.L. mediante ricorso alla graduatoria redatta in esito alle procedure idoneative di cui all'art.3 bis del D.L. 80/2021.

- procedura di mobilità volontaria ex art.30 del d.lgs 165/2001 per l'assunzione di n.1 unità a tempo indeterminato pieno con il profilo professionale di "Istruttore Informatico" - Area degli Istruttori del vigente C.C.N.L. - in subordine qualora le procedure di mobilità diano esito negativo mediante ricorso alla graduatoria redatta in esito alle procedure idoneative di cui all'art.3 bis del D.L. 80/2021.

- assunzione ex art.110 del D.Lgs 267/2000 di una unità dirigenziale a tempo determinato per la copertura del posto di Dirigente del Servizio Finanziario, previa verifica dell'esistenza di professionalità interne ed in subordine mediante procedura selettiva pubblica.

Nuove assunzioni 2028

- assunzione di ulteriori n.2 unità mediante utilizzo della graduatoria redatta in esito alla procedura di selezione pubblica per l'assunzione di n. 8 unità a tempo indeterminato pieno da inquadrare nel profilo di "Agente tecnico stradale" – Area degli operatori esperti del vigente CCNL - per l'esercizio delle funzioni di operatore esperto per la manutenzione stradale, in possesso dei seguenti requisiti :

a) possesso della patente B, C e di tesserino per mezzi movimento terra;

b) possesso del seguente titolo di studio: Licenza della scuola dell'obbligo;

c) idoneità psico-fisica alla mansione di cui trattasi.

Disposizioni Finali

L'articolazione degli ulteriori profili professionali acquisibili nel periodo 2027/2028, 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 2025/2026 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	2025		Note :
Popolazione 31/12/2025	636188		Fonte : ISTAT 2025
Fascia DPCM	D	Art.3	
Valore soglia	19,70%		
Spesa di personale	18.444.220,26		Rendiconto 2025
Media entrate correnti	95.162.432,29		Rendiconto 2023/2024/2025
FCDE previsione	1.497.197,07		
Media per rapporto	93.665.235,22		
Rapporto spese personale/media entrate correnti	19,69%		

Correttivi spesa di personale anno 2025			
Convenzione Segreteria Generale	81.826,29		
Personale a tempo det.articolo 50 bis dl 189/2016 – C.d.C. n.63/2021/par	50.183,45		
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	seguenti – DPCM 28/3/2024 secondo semestre 2024	
Aumenti CCNL di competenza aa.pp. Impegnati nel 2025	0,00		
Incentivi per le funzioni tecniche	546.015,99		
Totale	776.691,73		
Applicazione neutralizzazione spese per funzioni delegate – PAR CC 39/2026 – AL NETTO IRAP E SPESE NON RICOMESE NEL 101	-1.899.193,09		
Calcolo dopo correttivi			
Spesa di personale	15.768.335,44		
Media entrate correnti	91.313.831,86		
FCDE previsione assestata 2025	1.497.197,07		
Media per rapporto	89.816.634,79		
Rapporto spese personale/media entrate correnti	17,56%		17.693.877,05

Composizione spesa per il personale triennio 2026/2028					
Spesa di personale 2025		15.768.335,44			
Assunzioni già programmate ed effettuate nel corso del 2025 rateo maggior costo non sostenuto nel 2025		237.628,59			
Pensionamenti 2025 a regime :		-290.998,81			
Pensionamenti e cessazioni 2026		-506.843,47			
Pensionamenti per sola età 2027		-357.129,19			
Pensionamenti per sola età 2028	RATEI	-277.269,59			
STIMA AUMENTI CCNL 2025-2027		1.346.603,78			
I.V.C. anticipata nel 2025 proiezione su base annua		-64.335,96			
Costo nuova assunzioni programmate per il 2026		70.406,02			
AUMENTO FONDO ART.14 DL 14/2025 ANNO 2025		75.152,50			
Maggiore spesa CCNL 23/2/2026		511.372,72			
AUMENTO FONDO ART.14 DL 14/2025 ANNO 2026		50.000,00			
ONERI SU AUMENTO FONDO ART.14 DL 14/2025		15.350,00			
Spese di personale a regime		16.578.272,03	VALORE SOGLIA	17.693.877,05	CAPACITA' ASS. NEL TRIENNIO 1.115.605,02

Verifica per mantenimento valore soglia 2026-2028				
Verifica mantenimento valore soglia 2026				
Spese di personale 2026-2028	16.578.272,03			
Media entrate correnti	91.313.831,86			
FCDE previsione 2023 assestato	1.497.197,07			
Media per rapporto	89.816.634,79			
Rapporto spese personale/media entrate correnti	18,46%		VALORE SOGLIA	17.693.877,05

Composizione spesa per il personale 2026		
Spesa di personale 2025		15.768.335,44
Assunzioni programmate diff.		272.831,60
Pensionamenti 2025 a regime :		-290.998,81
Pensionamenti 2026	ratei	-346.978,44
Aumento contrattuale 1,8% 2025+1,8 2026		664.078,58
Maggiore spesa CCNL 23/2/2026		511.372,72
I.V.C. anticipata nel 2025 proiezione su base annua		-64.335,96
AUMENTO FONDO ART.14 DL 14/2025		75.152,50
AUMENTO FONDO ART.14 DL 14/2025 ANNO 2026		25.000,00
ONERI SU AUMENTO FONDO ART.14 DL 14/2025		7.675,00
Assunzioni 2026 pro quota		124.884,68
	Totale	16.747.017,31

Composizione spesa per il personale 2027			19,62%
Spesa di personale 2026		16.747.017,31	
Pensionamenti 2026 a regime :		-159.865,03	
Pensionamenti 2027	ratei	-204.265,33	
Aumento contrattuale 1,8%2027		332.039,28	
Differenza assunzioni in corso 2026		35.203,01	
AUMENTO FONDO ART.14 DL 14/2025 ANNO 2026		25.000,00	
ONERI SU AUMENTO FONDO ART.14 DL 14/2025		7.675,00	
Spesa a regime assunzioni 2026		624.423,40	
Ulteriori assunzioni decorrenza 2027	rateo dal 1/3	217.564,94	
	Totale	17.624.792,58	
Composizione spesa per il personale 2028			19,68%
Spesa di personale 2026		17.624.792,58	
Pensionamenti 2027 a regime :		-152.863,86	
Pensionamenti 2028	ratei	-277.269,59	
Aumento contrattuale 1,9%		350.485,92	
Differenza costo assunzione 2027		72.521,65	
Nuove assunzioni anno 2028		58.686,35	
	Totale	17.676.353,05	

Riepilogo pensionamenti nel triennio :

Pensionamenti	2025	2026	2027	2028
RATEI	322.712,01	346.978,44	204.265,33	277.269,59
INTERO PER ANNO	613.710,81	506.843,47	357.129,19	509.792,75
DIFFERENZA PER ANNO	290.998,80	159.865,03	152.863,86	232.523,16

Calcolo applicazione art. 14, c. 1-bis, D.L. 14 marzo 2025, n. 25 e della nota operativa n. 175706 del 27/6/2025 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria dello Stato, ai fini dell'incremento del fondo complessivo per la contrattazione decentrata dell'anno 2026

	Sostenibilità finanziaria par.2.3 circolare RGS 175706 27/6/2025	
MAX CS+EQ	TAB/100*48	4.216.383,52
CS26	COMPONENTE STABILE ART.79 C.1 CCNL 16/11/2022	2.243.236,40
EQ26	Riduzione art.23 c.2 d.vo 75/2017	-58.389,99
	Remunerazione EQ ANNO 2025	375.014,39
RISORSE STANZIABILI	1.656.522,72	
	VERIFICA ARTICOLO 33 D.L.34/2019	
LS26	LIMITE DI SPESA PERSONALE	17.693.877,05
SP26	SPESA DI PERSONALE ANNO 2026	16.714.342,31
DCS26	INCREMENTO RISORSE STABILI DEL FONDO	25.000,00
OR	ONERI RIFLESSI 27,4 E STIMA IN AIL	7.675,00
		totale spesa 2026
		16.747.017,31
	VERIFICA ARTICOLO 33 D.L.34/2019	
LS27	LIMITE DI SPESA PERSONALE	17.693.877,05
SP27	SPESA DI PERSONALE ANNO 2027	17.592.117,58
DCS27	INCREMENTO RISORSE STABILI DEL FONDO	25.000,00
OR	ONERI RIFLESSI 27,4 E STIMA IN AIL	7.675,00
		totale spesa 2027
		17.624.792,58

Dotazione organica – Tabella Proiezione							
Personale a tempo indeterminato e comando							
	personale in servizio al 1/5/2026	Cessazioni 2026 dopo il 1-5-2026	Assunzioni piano 2026-2028	Cessazioni 2027	Cessazioni 2028	Dotazione Organica tempo indet. 2028	in comando o assegnazione funzionale da altro ente
AREA OPERATORI ESPERTI							
Agente Tecnico Stradale	65		12	1	1		
Autista/Messo Notificatore	1						
Centralinista	5						
Operatore Amministrativo Esperto	28						
Operatore Contabile Esperto	2						
Operatore Esperto della Comunicazione	1						
Operatore Esperto Servizi Ausiliari	14	1		1	1		
Operatore per i servizi Ausiliari			2				
Operatore Informatico Esperto	1						
Operatore Tecnico Esperto	6						1
Operatore Tecnico Stradale Esperto	9						
TOTALE	132	1	14	2	2	141	
AREA ISTRUTTORI							
Agente di Polizia Locale	17		2		1		
Geometra	15						
Geometra per la Viabilità	4						
Istruttore Amministrativo	44	1	2	1	1		
Istruttore Contabile	8						
Istruttore Informatico	7		1				
Istruttore per la Manutenzione e la Vigilanza	14						
Istruttore Settore Informazione per i Rapporti	3						
Istruttore Tecnico	10		1		1		
Istruttore Tecnico Stradale	6		2				
Istruttore Tecnologico	4						
TOTALE	132	1	8	1	3	135	
AREA FUNZIONARI ED E.Q.							
Architetto	4						
Avvocato	2						
Comunicatore Pubblico	3						
Funzionario Amministrativo**	54	4	5	3	9		
Funzionario Contabile	7						
Funzionario di Polizia	2						
Funzionario Informatico	4						
Funzionario Statistico	2						
Funzionario Tecnico	28		5		1		1
Funzionario Tecnico Stradale	8	1					
Ingegnere Civile	7						
Ingegnere Impiantista	1						
TOTALE	122	5	10	3	10	114	
Totale non dirigente	386					390	
DIRIGENTI							
Personale dirigente in servizio al 1-5-2026	11		2	2		11	
TOTALE GENERALE DOTAZIONE A REGIME	397	7	34	8	15	401	2

** due unità previste nel precedente piano e non ancora assunte