

### 3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale

Lo strumento della programmazione triennale dei fabbisogno è indispensabile per una corretta pianificazione delle politiche di valorizzazione e sviluppo del personale e del reclutamento di nuove risorse.

Secondo l'art. 39, comma 1, legge 449/1997, l'adozione del PTFP costituisce un preciso obbligo normativo finalizzato alle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse “per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio”, oltre a rappresentare il presupposto per le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento ai sensi dell'art. 35, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001.

Il PTFP si configura quale atto di programmazione adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, coerentemente con gli altri atti di programmazione dell'Ente, al fine di poter avviare le relative procedure di autorizzazione connesse con il reclutamento, in ragione delle esigenze e priorità generate dall'analisi organizzativa.

La programmazione dei fabbisogni di personale, pertanto, avviene sulla scorta dell'attività di programmazione complessivamente intesa ed in coerenza ad essa, pertanto tiene conto:

- della rideterminazione della dotazione organica sulla base dei fabbisogni di personale rilevati per gli anni 2024/2026;
- delle proposte formulate dai Dirigenti e della sostenibilità finanziaria;
- del Bilancio di Previsione 2024 – 2026 approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale nr.44 del 21/12/2023;
- del Documento Unico di Programmazione 2024 – 2026 e della sua nota di aggiornamento, approvati rispettivamente con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 30 del 23/10/2023 e n. 40 del 6/12/2023;
- delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018.

Considerato che l'art. 6 del D.L. 80/2021 ha individuato il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) quale strumento integrato di programmazione operativa contenente la programmazione triennale dei fabbisogni del personale; in merito a tale specifica programmazione, come chiarito dalla Commissione ARCONET nel corso della seduta del 18/01/2023, nell'aggiornamento del DUP 2024/2026 approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 40 del 6/12/2023 sono state quantificate le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni del personale entro i limiti di spesa e delle capacità assunzionali dell'Ente.

Per fare questo si è tenuto conto che la commissione ARCONET ha chiarito, altresì, tramite una Faq dedicata pubblicata in data 16 febbraio 2023, le modifiche proposte al Principio Contabile della programmazione Allegato 4/1 al D.Lgs. 118/2011e i criteri di coordinamento tra il DUP, il PIAO e il PEG.

Si è in particolare tenuto conto del fatto che le modifiche proposte al Principio contabile All. 4/1 al punto 8.2 "La Sezione Operativa (SeO)" sono finalizzate a slegare la puntuale programmazione delle risorse umane riferite ai programmi che l'ente intende realizzare "riducendo" il compito del DUP alla programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale, che deve essere quantificata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. Tale programmazione definita dal DUP costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito del PIAO;

Sulla base di quanto sopra, nonché degli indirizzi inseriti nel DUP 2024/2026, nella sua nota di aggiornamento, approvati rispettivamente con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 30 del 23/10/2023 e n. 40 del 6/12/2023, nonché della modifica al DUP 2024/2026 approvata con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 1 del 23/04/2024, immediatamente eseguibili, tenuto conto dei limiti assunzionali vigenti per la Provincia di Terni e delle capacità di bilancio, si prevedono le seguenti risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale:

- COSTI PER IL PERSONALE IN SERVIZIO, considerando il turnover al 100%, come da stanziamenti già presenti nel bilancio pluriennale 2024/2026, annualità 2024;
- COSTI PER NUOVE ASSUNZIONI, a regime dal 1 gennaio 2024, in € 278.256,07/anno (comprensivi di IRAP), così ripartite sulle strutture organizzative dell'Ente, definite come da deliberazioni del Presidente n. 45 del 26/04/2023, n. 147 del 18/12/2023;

	2024	2025	2026
AREA TECNICO - PATRIMONIALE	52.512,05	105.024,09	105.024,09
AREA AMMINISTRATIVA ECONOMICO - FINANZIARIA	68.421,70	104.044,95	104.044,95
SEGRETERIA GENERALE	104.044,95	104.044,95	104.044,95
POLIZIA PROVINCIALE	34.914,31	69.828,62	69.828,62
PROGRESSIONI TRA LE AREE	14.340,50	28.681,00	28.681,00
PROGRESSIONI TRA LE AREE IN DEROGA	4.022,57	8.045,13	8.045,13
<b>TOTALE</b>	<b>278.256,07</b>	<b>419.668,74</b>	<b>419.668,74</b>

Il costo del personale per l'anno 2024 comprende anche il costo di n.9 progressioni tra le aree, di cui all'art. 15 CCNL 16/11/2022 , e n. 3 progressioni tra le aree in deroga, di cui all'art. 13 del CCNL 16/11/2022, che si prevede vadano a regime a decorrere dal 1 luglio 2024; il costo è inoltre comprensivo della spesa relativa al personale assunto, entro il 31/12/2023, per mobilità o con l'utilizzo delle graduatorie di altri enti; le restanti assunzioni, quelle da attuarsi a seguito dell'espletamento delle procedure concorsuali, in corso alla data di predisposizione del presente documento, nel costo complessivo, sono considerate con decorrenza 1 luglio 2024.

## RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31.12.2023

La tavola riproduce l'organico presente al 31.12.2023 (dato conto trimestrale 2023), con evidenziati i profili professionali corrispondenti ai compiti ed alle attività necessari alla funzionalità dell'Ente, riferiti alla declaratoria professionale vigente. Alla data del 1°aprile 2023, l'Ente ha provveduto alla revisione dell'ordinamento professionale sulla base delle nuove declaratorie contenute nel CCNL sottoscritto in data 16.11.2022

### CONSISTENZA PERSONALE AL 31/12/2023

CONSISTENZA DI PERSONALE DELLA PROVINCIA DI TERNI		
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	PRESENTI AL 31.12.2023
AREA DEGLI OPERATORI	Operatore servizi ausiliari	4
	<b>Totale</b>	<b>4</b>
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Collaboratore tecnico manutentivo	19
	Collaboratore amministrativo contabile	15
	Collaboratore servizi generali e ausiliari	6
	Collaboratore servizi di supporto e sorveglianza	2
	Conduttore di macchine operatrici complesse	22
	Coordinatore di circolo- assistente di cantiere	5
	Autista	1
	<b>Totale</b>	<b>70</b>
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo contabile	16
	Istruttore tecnico	16
	Istruttore di vigilanza	3
	<b>Totale</b>	<b>35</b>
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Specialista in attività amministrative e contabili	12
	Specialista in attività tecniche	8
	Specialista della comunicazione pubblica	1
	Specialista di vigilanza	2
	Specialista informatico	2
	Avvocato	0
	Ingegnere	0
	Architetto	0
	<b>Totale</b>	<b>25</b>

134

La tavola rappresenta il dato aggregato della numerosità dei livelli di responsabilità complessivamente previsti all'interno dell'Ente, alla data del 31 dicembre 2023

## PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

### a) Quadro normativo di riferimento:

- artt. 89 e 91 del D.Lgs 18.8.2000, n. 267 (rideterminazione dotazione organica e assunzioni);
- artt. 6, 6-bis e 6-ter D.Lgs 30.3.2001, n. 165 (organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale);
- art. 33, commi 1 e 2, D.Lgs 30.3.2001, n. 165 (verifica assenza di posizioni professionali in sovrannumero);
- art.1, comma 557 e ss., Legge n. 296/2006 (rispetto del tetto di spesa di personale media triennio 2011-2013);
- art.9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 (assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto, nonché rispetto dei termini BDAP);
- art.9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008 (certificazione dei crediti piattaforma elettronica);
- art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 (limite della spesa per rapporti di lavoro flessibile nel limite di quella sostenuta nel 2009);
- legge 12 marzo 1999, n. 68 (diritto del lavoro dei disabili e altre categorie);
- art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 (disposizioni in materia di assunzione di personale a tempo indeterminato in base alla sostenibilità finanziaria);
- D.M. 11 gennaio 2022 (individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane);
- Art. 10, D.P.R. n. 132 del 30 giugno 2022 che - ai sensi dell'art. 6, comma 7 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 - assorbe gli adempimenti e le correlate sanzioni previste ex art. 48, D.Lgs 198/2006 (adozione piano triennale delle azioni positive) e art. 10, comma 5, D.Lgs n. 150/2009 (adozione piano triennale della performance).

### b) Limiti e vincoli spesa di personale

#### b1) Verifica dell'assenza di posizioni professionali in sovrannumero

Con Delibera del Presidente n. 28 del 3/04/2024 viene dato atto che, a seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo n. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, la Provincia di Terni non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente, come da note prot.n.4508 del 22/03/2024 e n. 4724 del 27/03/2024 rispettivamente del Direttore dell'Area Amministrativa Economico-Finanziaria e del Direttore dell'Area Tecnico Patrimoniale e n. 4509 del 22/03/2024 del Segretario Generale.

#### b2) Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto e rispetto dei termini

Il ricorso ad assunzioni di personale a qualunque titolo e con qualunque tipologia contrattuale è subordinato al rispetto del vincolo di finanza pubblica che coincide con gli equilibri ordinari di bilancio, disciplinati dall'armonizzazione contabile (D.Lgs n. 118/2011) e dal TUEL.

L'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, come modificato dall'art. 1, comma 904 della L. n. 145/2018 e dall'art. 3-ter, comma 1 del D.L. 80/2021, prevede il rispetto dei termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009.

### **b3) Vincoli ordinamentali in tema di assunzioni**

La corretta tenuta della piattaforma elettronica al fine della certificazione dei crediti ai sensi dell'art.9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008 costituisce condizione indispensabile per procedere ad assunzioni di personale.

Ai sensi dell'art.6-ter, comma 5 del D.Lgs n. 165/2001, infine, si prevede la trasmissione del Piano dei fabbisogni di personale al Dipartimento della funzione pubblica entro 30 giorni dall'adozione.

### **b4) Limite finanziario contenimento della spesa di personale**

La tavola TETTO DI SPESA DI PERSONALE rappresenta il rispetto del limite di spesa di personale art. 1, comma 557 e ss. Legge n. 296/2006.

	Media 2011/2013	Impegnato 2023	Previsione 2024**	Previsione 2025**	Previsione 2026**
	*				
Spese macroaggregato 101	13.681.691,86	5.725.652,71	6.289.407,63	6.289.407,63	6.289.407,63
Spese macroaggregato 103	143.097,66	25.604,46	53.000,00	53.000,00	53.000,00
Irapp macroaggregato 102	809.140,71	336.346,64	322.673,46	322.673,46	322.673,46
Altre spese incluse	189.689,95	323.296,57			
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>14.823.620,18</b>	<b>6.410.900,38</b>	<b>6.665.081,09</b>	<b>6.665.081,09</b>	<b>6.665.081,09</b>
(-) Componenti escluse (B)	2.684.317,13				
MAGGIOR spesa assunzioni DM 11.1.2022 - ART. 7					
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B</b>	<b>12.139.303,05</b>	<b>6.410.900,38</b>	<b>6.665.081,09</b>	<b>6.665.081,09</b>	<b>6.665.081,09</b>

\*Come da relazione al consuntivo 2014 dell'Organo di revisione

Nella spesa del macroaggregato 101 sono stati sommati, come da indirizzi inseriti nel DUP 2024/2026, tenuto conto dei limiti assunzionali vigenti per la Provincia di Terni e delle capacità di bilancio, le seguenti risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale:

COSTI PER IL PERSONALE IN SERVIZIO, considerando il turnover al 100%, come da stanziamenti già presenti nel bilancio pluriennale 2024/2026, annualità 2024;

COSTI PER NUOVE ASSUNZIONI, a regime dal 1 gennaio 2024, in € 278.256,07 (comprensive di IRAP) annui, comprendono anche il costo di n.9 progressioni tra le aree ( art.15 del CCNL 16/11/2022) e n.3 progressioni tra le aree in deroga ( art.13 del CCNL 16/11/2022) che si prevede vadano a regime a decorrere dal 1 luglio 2024; il costo è inoltre comprensivo della spesa relativa al personale assunto, entro il 31/12/2023, per mobilità o con l'utilizzo delle graduatorie di altri enti; le restanti assunzioni, quelle da attuarsi a seguito dell'espletamento delle procedure concorsuali, in corso alla data di predisposizione del presente documento, nel costo complessivo, sono considerate con decorrenza 1 luglio 2024.

L'art. 16 del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) dell'art. 1, comma 557 che stabiliva la graduale riduzione dell'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente. In base al comma 1 dell'art. 7 del D.M. 11 gennaio 2022, la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dalle previsioni sul principio di sostenibilità, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 27.12.2006, n. 296.

#### **b5) Il principio di sostenibilità finanziaria - spazi finanziari per assunzione di personale a tempo indeterminato**

In attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, è stato emanato il Decreto Interministeriale dell'11 gennaio 2022, pubblicato nella G.U. del 28 febbraio 2022, n. 49 che disciplina le assunzioni di personale a tempo indeterminato nelle Province e nelle città metropolitane (in vigore dal 16 marzo 2022). Il D.M. detta una nuova disciplina che si fonda sul principio di sostenibilità finanziaria che supera il concetto della "capacità assunzionale" basato sul principio del turn over di cui all'art. 3, comma 5-sexies del D.L. n. 90/2014. Vengono individuati i criteri per stabilire quando e in che misura le province possono assumere nuovo personale a tempo indeterminato a decorrere dal 1° gennaio 2022, nel rispetto delle tre condizioni seguenti: a) adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 4, comma 3); b) rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, asseverato dall'organo di revisione (art. 4, comma 3); c) rispetto dei valori soglia di massima spesa del personale, individuati per fascia demografica e determinati dal rapporto tra spesa complessiva del personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi (e al netto dell'IRAP), come rilevata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate orrenti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.

In fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, le province possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale consuntivata nel 2019 nelle seguenti misure: - anno 2024 – massimo 25%. La provincia di Terni rientra nella fascia a) relativa agli enti con meno di 250.000,00 abitanti, per la quale è previsto il rispetto del valore soglia nella misura del 20,80%.

La tavola SOSTENIBILITA' FINANZIARIA (fase nn. 1-3) rappresenta i valori economici, sulla base dei quali è verificato il rispetto del valore soglia, ai fini dell'incremento della spesa di personale a far data 1° gennaio 2023, tenuto conto dei dati come da rendiconto annualità 2023 in corso di approvazione.

#### **Individuazione dei valori soglia - Tavola della sostenibilità Finanziaria**

FASE 1		
Inserimento dati generali Ente		
	<b>Provincia di</b>	<b>TERNI</b>
	<b>POPOLAZIONE al 31/12/2022</b>	<b>217.183</b>
	<b>FASCIA</b>	<b>a</b>

Fase 2	Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)
Raffronto % Ente con % tabelle	a	-250.000	20,80%
	b	250000-349.999	19,10%
	c	350.000-449.999	19,10%
	d	450.000-699.999	19,70%
	e	7000+	13,90%
<b>ANNO 2024</b>			
Fase 3	<b>Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti</b>		
Obiettivo	SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023 (in coso di approvazione)		5.746.899,52
	Progressioni tra le aree in deroga (art. 13 CCNL 2019-2021)		4.022,57
	TOTALE spesa personale 2024		5.750.922,09
	ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	24.537.165,58	31.680.186,23
	ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	35.294.617,72	
	ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	35.208.775,40	
	<b>FCDE PREVISIONE ANNO 2024</b>	<b>204.411,97</b>	
	<b>Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE</b>	<b>31.475.774,26</b>	
	<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>	<b>18,28%</b>	
	non superare il rapporto tra spese di Personale ed Entrate correnti al netto del F.C.d.E.		<b>20,80%</b>
<b>Calcolo spazi assunzionali</b>			
	Media entrate correnti del triennio al netto del FCDE (2021-2023) x 20,80%	6.546.961,05	Limite spazio finanziario anno 2024 pari al 24% della spesa del Personale rendiconto 2019 6.285.252,64x25%

Spesa DI PERSONALE ANNO 2024	5.750.922,09	
<b>Spazi assunzionali</b>	<b>796.038,96</b>	<b>1.571.313,16</b>

**ANNO 2025**

Fase 3	<b>Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti</b>	
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023 (in coso di approvazione)		5.746.899,52
Progressioni tra le aree in deroga (art. 13 CCNL 2019-2021)		8.045,13
<b>TOTALE SPESA Personale 2025</b>		<b>5.754.944,65</b>
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	35.294.617,72	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	35.208.775,40	<b>35.492.046,75</b>
ENTRATE PREVISIONE ANNO 2024	35.972.747,12	
<b>FCDE PREVISIONE ANNO 2024</b>		<b>204.411,97</b>
<b>Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE</b>		<b>35.287.634,78</b>
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>		<b>16,31%</b>
Obiettivo	non superare il rapporto tra spese di Personale ed Entrate correnti al netto del F.C.d.E.	20,80%
	<b>Calcolo spazi assunzionali</b>	
	Media entrate correnti del triennio al netto del FCDE (2022-2024) x 20,80%	7.339.828,03
	Spesa DI PERSONALE ANNO 2025	5.754.944,65
	<b>Spazi assunzionali</b>	<b>1.584.883,38</b>
<b>ANNO 2026</b>		
Fase 3	<b>Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti</b>	
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023 (in coso di approvazione)		5.746.899,52

	Progressioni tra le aree in deroga (art. 13 CCNL 2019-2021)	8.045,13
	<b>TOTALE SPESA Personale 2026</b>	<b>5.754.944,65</b>
	ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	35.208.775,40
	ENTRATE PREVISIONE ANNO 2024	35.972.747,12
	ENTRATE PREVISIONE ANNO 2025	35.768.288,47
	<b>FCDE PREVISIONE ANNO 2024</b>	<b>204.411,97</b>
	<b>Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE</b>	<b>35.445.525,03</b>
	<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>	<b>16,24%</b>
<b>Obiettivo</b>	non superare il rapporto tra spese di Personale ed Entrate correnti al netto del F.C.d.E.	20,80%
	<b>Calcolo spazi assunzionali</b>	
	Media entrate correnti del triennio al netto del FCDE (2023-2026) x 20,80%	7.372.669,21
	Spesa DI PERSONALE ANNO 2026	5.754.944,65
	<b>Spazi assunzionali</b>	<b>1.617.724,56</b>

\*Gli indici per il 2024,2025 e il 2026 saranno soggetti a verifica dopo l'approvazione dei rendiconti 2023, 2024 e 2025.

L'art. 5 del D.M. 11 gennaio 2022, prevede per il successivo anno 2024 l'incremento della spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato registrata nell'anno 2019, nella misura del 25%.

La spesa massima potenziale di personale, secondo il principio di sostenibilità, potrà essere di:

€ 7.856.565,80 per l'anno 2024

### c) *Stima del trend delle cessazioni*

In attuazione della legge 7.4.2014, n. 56 di riforma delle province, le disposizioni di cui alla legge n. 190/2014 (art. 1, comma 421) hanno comportato la riduzione della dotazione organica vigente all'entrata in vigore della c.d. "Legge Delrio" nella misura del 50%.

Con la rimozione del divieto di assunzione introdotto dall'art. 16, comma 9, D.L. 95/2012 ad opera della legge di Bilancio 2018, n. 205/2017, si è provveduto al reclutamento di personale nel rispetto dei limiti assunzionali vigenti medio tempore.

La tavola ASSUNTI/CESSATI rappresenta i movimenti effettivi del personale, osservati nel periodo post attuazione riforma “Delrio”, ovvero dall’anno 2020 alla data del 31.12.2022.

Dipendenti presenti al 31/12/2019 n. 149

Assunti/Cessati	2020	2021	2022	2023
CESSATI	9	11	9	7
ASSUNTI	4*	3	8**+3***	8+2****

\*Di cui n. 1 Dirigente a tempo indeterminato e n. 1 dirigente a tempo determinato art.110 comma 1 D. Lgs. 267/2000.

\*\* di cui n. 3 assunzioni avviate nel 2021 e perfezionate nel 2022.

\*\*\* assunzioni avviate nel 2022 e perfezionate nel corso del 2023.

\*\*\*\* assunzioni avviate nel 2023 e perfezionate nel corso del 2024.

Alle assunzioni di cui sopra si aggiungono N. 8 unità previste nel 2023 che verranno assunte nelle more dell’espletamento dei concorsi, in fase di completamento.

La tavola CESSAZIONI PROGRAMMATE TRIENNIO 2024-2026 fotografa la stima di quelle programmate, sulla base delle dimissioni rassegnate dal personale dipendente, nonché sulla base della lettura delle disposizioni vigenti che dispongono, rispettivamente, l’obbligo e la facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro, previa ricostruzione del fascicolo previdenziale del dipendente:

- art. 12, legge n. 70/1975, che fissa a 65 anni il raggiungimento del limite ordinamentale anagrafico
- art .1 del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 14 recante “*Disposizioni per il ricambio generazionale nelle pubbliche amministrazioni*” che consente la facoltà per la pubblica amministrazione di risolvere il rapporto di lavoro dei dipendenti che raggiungono i requisiti a pensione c.d. “anticipata” (a normativa invariata); attualmente, il requisito è fissato in 43 anni e 1 mese per gli uomini e in 42 e 1 mese per le donne (compresa la finestra di 3 mesi introdotta a decorrere dal 1.1.2019);
- art. 14 del D.L. n. 4 del 28 gennaio 2019 “Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni” che consente l’opzione al dipendente di rassegnare le dimissioni con diritto alla pensione anticipata al raggiungimento di un’età anagrafica di almeno 62 anni di età e di un’anzianità contributiva minima di 38 anni alla data del 31.12.2021, c.d. “quota 100”, senza termini temporali;
- art. 1, comma 292, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 che riconosce il diritto al trattamento pensionistico nei confronti delle lavoratrici che entro il 31 dicembre 2022 hanno maturato un’anzianità contributiva pari o superiore a trentacinque anni e un’età anagrafica di almeno sessanta anni, ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di due anni, e che si trovano in situazioni di svantaggio;
- art. 1, comma 87, lettere a), b) e c), della legge 30 dicembre 2021, n. 234, recante “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024”che

modifica l'articolo 14 del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 predetto, in materia di pensione "quota100", riconosce il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento, entro il 31 dicembre 2022, di un'età anagrafica di almeno 64 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni (c.d. pensione "quota 102"), senza termini temporali ed in via sperimentale soltanto per l'anno 2023, ai sensi dell'art. 1, comma 283 della L. n. 197 del 29.12.2022, riconosce il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva minima di 41 anni, di seguito definita "pensione anticipata flessibile", senza termini temporali.

### **Cessazioni Programmate triennio 2024-2026**

AREA	Area Inquadramento	Profilo Professionale	2024		2025		2026	
			unità	Importo	unità	Importo	unità	Importo
Amm.va Economico - Finanziaria	Funzionari ed EQ	Specialista in attività amm.ve e contabili	1	33.982,63				
	Operaori Esperti	Coll. Servizi generali e ausiliari	2	56.369,05		-		
	Istruttori	Istr. Amm.vo Contabile	2	62.577,01		-	2	62.759,02
Tecnico- Patrimoniale	Operaori Esperti	Conduttore di macchine operatrici complesse					1	28.311,53
		Coord. Di circolo-assistente di cantiere	2	56.623,06				
			<b>7</b>	<b>209.551,75</b>	<b>0</b>	-	<b>3</b>	<b>91.070,55</b>

N.B.:

il tasso Inail applicato è del 4,75 per mille+1% per gli amministrativi, del 15,58 per mille +1% personale ausiliario e del 27,07 per mille + 1% per i tecnici 12.07 per mille + 1% per la polizza provinciale.

Il costo è stato determinato considerando la spesa delle componenti fisse e continuative per la posizione economica iniziale compresa nuova IIVC dal 01/01/2024..

I valori economici espressi nella predetta tavola si riferiscono alle componenti di spesa previste dall'art.

2, comma 1, lett. a) del D.M. 11.1.2022.

#### **d) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni**

Il capitale umano è il tema chiave per il futuro del Paese e della nostra Pubblica Amministrazione: è sulle persone, infatti, che si gioca il successo di qualsiasi politica pubblica indirizzata a cittadini e imprese, attraverso specifici percorsi di reclutamento, formazione, valorizzazione, organizzazione del lavoro e responsabilità, con l'unica finalità di creare Valore Pubblico.

Le profonde trasformazioni del lavoro, i processi di innovazione, la sempre maggiore interdipendenza tra la PA e i cittadini richiedono agilità culturale, capacità di adattamento e di assecondare le trasformazioni e una continua riqualificazione delle persone.

Numerose sono le sfide che la Provincia di Terni è chiamata ad affrontare in questo periodo di fermento e di cambiamento, come individuate nella sezione 2 del presente documento, coerentemente con il Documento unico di programmazione.

E' indubbio, pertanto, che una efficace azione di selezione e reclutamento delle risorse umane consentirà all'Ente di vincere tali sfide e di garantire, altresì, adeguate azioni di formazione, crescita e valorizzazione del capitale umano.

È in corso un dibattito parlamentare per riformulare la *governance* dell'Ente, volto a rafforzare il ruolo delle Province quale ente di area vasta, a livello intermedio tra la Regione e i Comuni per garantire i servizi di competenza sul territorio, prevedendo l'elezione diretta degli organi di governo.

La macro struttura, approvata con delibera del Presidente della Provincia n. 45 del 26/04/2023 integrata dalla delibera del Presidente n.134 del 28/11/2023.

Ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies del D.L. 14.8.2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 13.10.2020, n. 126, a decorrere dall'entrata in vigore del D.M. 11.1.2022 (16.3.2022) le spese di personale riferite alle nuove assunzioni, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa e le corrispondenti entrate, non rilevano ai fini del rispetto del valore soglia di cui al punto b5).

Il programma di reclutamento delle risorse umane della Provincia di Terni, nel corso del triennio 2024-2026, mira a superare le logiche sostitutive dirette per lo più a mantenere le strutture organizzative ingessate e ancorate alla propria storicità, per cogliere le opportunità di rinnovamento dettate dal nuovo contesto socio-economico, anche in relazione agli obiettivi del PNRR, in cui opera l'Ente.

Coerentemente con le linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione e pubblicate nella G.U. n. 215 del 14.9.2022, il fabbisogno è esposto focalizzando i profili professionali necessari, inaderenza all'impianto di classificazione contrattuale vigente.

## OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE E STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Il Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2024/2026, in particolare per l'annualità 2024 terra conto:

- 1) Nuove assunzioni: turn-over del personale che cesserà nel corso del triennio.
- 2) Per quanto riguarda i percorsi di valorizzazione delle risorse interne presenti con procedure di progressioni tra le aree di cui all'art. 15 del CCNL del 16/11/2022, viene apportata una modifica a quanto previsto nel piano triennale delle assunzioni, approvato con delibera del Presidente n.147 del 18/12/2023, la progressione prevista per l'area dei Funzionari ed EQ – specialista in attività amministrative e contabili -assegnata all'Area Tecnica sarà trasformata in Specialista in attività Tecniche, questo non comporterà nessun incremento di spesa;
- 3) Con riferimento alle procedure valutative di progressione tra le aree, di cui all'art. 13 CCNL “Funzioni Locali” 16.11.2022, in seguito ai necessari approfondimenti – anche sotto il profilo della sostenibilità finanziaria - ai chiarimenti in materia, anche tenendo conto del fatto che la norma contrattuale ne prevede il possibile svolgimento nel triennio 2023/2025, si prevedono n. 3 “progressioni in deroga” con passaggio di area: dall'Area Istruttori- profilo istruttore amm.vo contabile all' Area Funzionari ed EQ-profilo Specialista in attività amm.ve e contabili da destinare n. 2 progressioni all'Area Tecnico Patrimoniale e n. 1 progressione all'Area Amm.va Economico Finanziaria.

La spesa annua complessiva di cui al punto 3) è pari ad € 8.045,13 risulta quindi rispettato il limite di cui all'art.13, comma 8 del CCNL 16/11/2022 “*Le progressioni di cui al comma 6...omissis.....sono finanziate...omissis...in misura non superiore allo 0,55% del m.s., relativo al personale destinatario del presente CCNL*” Nell' Ente il monte salari, esclusa la dirigenza, determinato sommando la Tab. 12 e la Tabella 13 del Conto annuale 2018 è pari ad € 4.685.141,00 per cui lo 0,55% è pari a € 25.768,28.

Viene di seguito riportata la Tabella riassuntiva

N.unità	Area CCNL 16/11/2022	Profilo professionale	Modalità di reclutamento	Anno	Assegnazione	Costo	
1	Area dei Funzionari Ed EQ	Specialista in attività amministrative e contabili	Progressione tra le aree art. 13 CCNL 16/11/2022	2024	Area Amministrativa Economico-Finanziaria	2.681,71	Si valorizza la professionalità maturata all'interno nel coordinamento delle attività amministrative e contabili dell'Area Amm.va EC.- Finanz.
2	Area dei Funzionari Ed EQ	Specialista in attività amministrative e contabili	Progressione tra le aree art. 13 CCNL 16/11/2022	2024	Area Tecnico Patrimoniale	5.363,42	Si valorizza la professionalità maturata all'interno nel coordinamento delle attività tecniche e ammi.ve , contabili dell'Area Tecnico Patrimoniale

<b>Totale spesa al netto 3 dell'Irap</b>					<b>8.045,13</b>	
Turn-over						
N.unità	Area CCNL 16/11/2022	Profilo professionale	Modalità di reclutamento	Anno	Assegnazione	Costo
1	Fuzionari ed EQ	Specialista in att. Amm.ve e contabili	Utilizzo graduatorie Provincia di Terni	2024	Area Amm.va Economico - Finanziaria	33.981,39
3	Area degli operatori esperti	Conduttore macchine operatrici complesse	Utilizzo graduatorie Provincia di Terni	2024	Area Tecnico Patrimoniale	84.930,78
2	Area degli istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	Utilizzo graduatorie Provincia di Terni	2024	Area Amm.va Economico - Finanziaria	62.574,53
6	<b>Totale 2024 al netto dell'Irap</b>			2024		<b>181.486,70</b>
1	Area degli istruttori	Istruttore amministrativo Contabile	Utilizzo graduatorie Provincia di Terni/ Concorso	2026	Area Amm.va Economico - Finanziaria	31.287,26
1	Area degli istruttori	Istruttore di vigilanza	Utilizzo graduatorie Provincia di Terni/ Concorso	2026	Area Amm.va Economico - Finanziaria	31.469,26
1	Area degli operatori esperti	Conduttore macchine operatrici complesse	Utilizzo graduatorie Provincia di Terni/ Concorso	2026	Area Tecnico Patrimoniale	28.310,26
3	<b>Totale 2026 al netto dell'Irap</b>			<b>TOTALE</b>		<b>91.066,79</b>

(Il costo è stato determinato considerando la spesa delle componenti fisse e continuative per la posizione economica iniziale comprese la nuova IVC al 01/01/2024.

I valori economici espressi nella predetta tavola si riferiscono alle componenti di spesa previste dall'art. 2, comma 1, lett. a) del D.M. 11.1.2022, al netto dell'IRAP.

In materia di inclusione lavorativa dei soggetti svantaggiati nel pubblico impiego, alla data del 31/12/2023 non si sono registrate scoperture rispetto alla quota d'obbligo prevista per i lavoratori disabili e appartenenti alle categorie protette - Ultima Denuncia Disabili al 31/12/2023:

### COLLOCAMENTO MIRATO EX LEGGE 68/1999 PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31.12.2023

N. Lavoratori provinciali e regionali in distacco – base computo art. 3 e art. 18	116
Quota riserva disabili art. 3	8

Quota riserva categorie protette art. 18	1
N. Lavoratori disabili in servizio art. 3	11
N. Lavoratori categorie protette in servizio art. 18	2
Rispetto quota disabili art. 3 nessuna scopertura	-----
Rispetto quota categorie protette art. 18 nessuna scopertura	-----

L'art. 1, comma 562 della legge 30.12.2021, n. 234 (legge di bilancio) ha abrogato il comma 847 della legge 27.12.2017, n. 205, che disponeva l'obbligo per le province di ricorrere al personale a tempo determinato nel limite del 25% della spesa sostenuta a tale titolo nel 2009.

A decorrere dal 1 gennaio 2022 la provincia di Terni può assumere personale a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile nel limite di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 (art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010) fissato in Euro 64.761,76 (pari al 50% di € 129.523,52)

Nel 2024 la spesa programmata a tale titolo, per il mantenimento di numero due contratti ai sensi dell'art. 90 D.Lgs.267/2000, come previsto dall'ordinamento degli Uffici e dei Servizi adottato dall'Ente, è così dettagliata:

- N. 1 categoria D- Istruttore direttivo Amministrativo part-time 18 ore settimanali. Spesa annua € 18.331,00
- N. 1 categoria C – Istruttore amministrativo part-time 18 ore settimanali. Spesa annua € 16.878,00

Per un totale annuo di € 35.209,00

Il ricorso al personale assunto a tempo determinato nel corso del triennio oggetto di programmazione avverrà nel rispetto delle prescrizioni contenute nell'art. 36, D. Lgs. 165/2001 e, quindi, soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale o per ragioni sostitutive del personale assente.

La tavola DOTAZIONE ORGANICA rappresenta l'organico stimato alla data del 31.12.2024 al 31.12.2025 al 31.12.2026 sulla base delle cessazioni, del turn –over e delle assunzioni programmate.

**Sviluppo della dotazione Organica 2023-2025 comprensiva delle progressioni tra le aree ai sensi dell'art.15 del CCNL 16/11/2022**

**Sviluppo Dotazione Organica anni 2024-2026**

Profilo Professionale	AREA	Personale al 01/01/2024 con verticalizzazioni art.15 CCNL 16/11/22	cessazioni 2024	Assunzioni 2024	Verticalizzazioni anno 2024 art.13 ccnl 16/11/22	Personale in servizio al 31/12/2024	Cessazioni 2025	Assunzioni 2025	Dotazione organica al 31/12/2025	Cessazioni 2026	Assunzioni 2026	Dotazione organica al 31/12/2026
DIRIGENTE*	DIR	2	1	1		2			2			2
Profilo Professionale		2	1	1		2	0	0	2	0	0	2
<i>Specialista in attività amministrative e contabili</i>	Area dei Funzionari ed EQ	16	1	1		16			16			16
<i>Specialista in attività tecniche</i>	Area dei Funzionari ed EQ	8				8			8			8
<i>Specialista della comunicazione pubblica</i>	Area dei Funzionari ed EQ	1				1			1			1
<i>Specialista di vigilanza</i>	Area dei Funzionari ed EQ	2				2			2			2
<i>Specialista informatico</i>	Area dei Funzionari ed EQ	2				2			2			2
Avvocato	Area dei Funzionari ed EQ	1				1			1			1
Ingegnere	Area dei Funzionari ed EQ	0				0			0			0
Architetto	Area dei Funzionari ed EQ	0				0			0			0
<b>PARZIALE AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>		<b>34</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>37</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>37</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>37</b>
<i>Istruttore in attività amministrative e contabili</i>	Area degli istruttori	19	2	2		19			19	1	1	19
<i>Istruttore tecnico</i>	Area degli istruttori	20				20			20			20
<i>Istruttore di vigilanza</i>	Area degli istruttori	5				5			5	1	1	5

<b>PARZIALE AREA DEGLI ISTRUTTORI</b>		<b>39</b>	<b>2</b>	<b>2</b>		<b>36</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>36</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>36</b>
<i>Collaboratore tecnico manutentivo</i>	Area degli Operatori Esperti	21	1	3		23			23			23
<i>Collaboratore amministrativo contabile</i>	Area degli Operatori Esperti	15				15	1	2	16			16
<i>Collaboratore servizi generali e ausiliari</i>	Area degli Operatori Esperti	6	2			4	1		3			3
<i>Collaboratore servizi di supporto e sorveglianza</i>	Area degli Operatori Esperti	2				2			2			2
<i>Conduttore di macchine operatrici complesse</i>	Area degli Operatori Esperti	22				22			22	1	1	22
<i>Autista</i>	Area degli Operatori Esperti	1				1			1			1
<i>Coordinatore del Circolo - Assistente di cantiere</i>	Area degli Operatori Esperti	2	1			1			1			1
<b>PARZIALE AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI</b>		<b>69</b>	<b>4</b>	<b>3</b>		<b>68</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>68</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>68</b>
<i>Operatore servizi ausiliari</i>	Area degli Operatori	4				4			4			4
<b>PARZIALE AREA DEGLI OPERATORI</b>		<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>TOTALE</b>	*	<b>148</b>	<b>8</b>	<b>7</b>		<b>147</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>147</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>147</b>

Nell'anno 2023 sono comprese le assunzioni (concorso) e le progressioni tra le aree (art.15 CCNL 16/11/22) previste nelle DP n. 45 e n.147 del 2023, che verranno completate nel 2024

Nell' anno 2024 l'Area dei Funzionari ed Eq comprende anche n. 3 progressioni tra le aree "in deroga" art. 13 del CCNL 16/11/2022

Il presente piano del fabbisogno 2024-2026 è oggetto di informazione alla RSU e alle O.O.S.S., nel rispetto della normativa in materia di relazioni sindacali.

Il piano è inoltre oggetto di parere espresso dal collegio dei Revisori dei Conti.