

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1. CONTENUTI E FINALITÀ

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale si configura quale atto di programmazione operativa adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo (Presidente della Provincia), coerentemente con gli altri atti di programmazione operativa 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.

L'art. 39, comma 1, della Legge 27.12.1997 n. 449 e l'art. 91, Comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 dispongono che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12/03/1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata della spesa del personale.

L'art. 91 del TUEL stabilisce espressamente che *“gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*.

L'art. 6 del D. Lgs 30.03.2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. 75/2017, ha ridefinito le finalità del **Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**, individuandole **nell'ottimizzazione dell'impiego delle risorse pubbliche disponibili e nel perseguimento di obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi** ai cittadini.

Il PTFP rappresenta inoltre il presupposto per le determinazioni relative all'avvio di procedura di reclutamento ai sensi dell'art. 35, comma 4, del D. Lgs. 165/2001.

La medesima norma precisa il contenuto del Piano, stabilendo per quel che interessa gli enti locali quanto segue:

- deve essere coerente con la **pianificazione pluriennale delle attività e della performance**;
- deve essere coerente con le **Linee di indirizzo** emanate ai sensi dell'art. 6-ter del medesimo D. Lgs. 30.03.2001, n. 165, (il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'08.05.2018, pubblicato in G.U.R.I. Serie Generale n.173 del 27.07.2018, aggiornate con Decreto interministeriale del 22.07.2022, pubblicato in G.U.R.I. Serie Generale n. 215 del 14.09.2022);
- deve indicare le **risorse finanziarie** destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa del personale in servizio e di quelle connesse alle **facoltà assunzionali** previste a legislazione vigente;
- in sede di definizione del piano, ciascuna amministrazione indica la consistenza della **dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione** in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo sopra richiamate, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;
- resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei **limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente**;

Il predetto art. 6 del D. Lgs. 165/2001 prevede inoltre che, qualora siano individuate **eccedenze di personale**, si applica l'art. 33 del medesimo testo unico e, quindi, le procedure finalizzate alla loro riduzione.

L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 prevede altresì che all'interno del piano le amministrazioni pubbliche **curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane** attraverso la **coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale** anche con riferimento alle unità di cui all'art. 35, comma 2 (assunzione delle **categorie protette** di cui alla Legge n. 68/1999 e del coniuge superstite e figli del personale delle Forze armate, delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata).

La programmazione dei fabbisogni del personale, pertanto, avviene a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa ed in coerenza con essa, tenuto conto della rimodulazione della dotazione organica, delle proposte dei Dirigenti, dell'attuale quadro legislativo in materia di reclutamento delle risorse umane, delle citate linee di indirizzo per la predisposizione del piano e della normativa in materia di **PIAO**, che, dal 2022, assorbe il piano triennale dei fabbisogni di personale.

3.3.2. INTEGRAZIONE NEL PIAO

Il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)** è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del D. L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 131/2021, per assicurare la qualità e la trasparenza dell'azione amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

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.

La commissione ARCONET ha chiarito, tramite una Faq dedicata pubblicata in data 16 febbraio 2023, le modifiche proposte al Principio Contabile della programmazione Allegato 4/1 al D.Lgs. 118/2011 e 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.

Il comma 2 dell'art. 6 precitato prevede che il PIAO definisca, tra l'altro, **compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale**, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne**, prevedendo, oltre alle **forme di reclutamento ordinario**, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle **progressioni di carriera** del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche

attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b) (cioè formative), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali.

In attuazione della predetta norma, con D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81, è stato previsto che il piano triennale dei fabbisogni del personale viene assorbito in **un'apposita sezione del PIAO**.

Con successivo Decreto interministeriale del 30 giugno 2022, n. 132, è stato adottato il “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione” il quale prevede, all'art. 4, la sezione definita “Organizzazione e Capitale umano” e, al suo interno, la sottosezione 3.3 del Piano triennale dei fabbisogni di personale, la quale a norma di detto decreto e del Piano tipo ad esso allegato, deve evidenziare:

- la **consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente** a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;
- la **capacità assunzionale** dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- la **programmazione delle cessazioni dal servizio**, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la **stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale** in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- eventuali **obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse**, ossia un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica;
- le **strategie di copertura del fabbisogno**, ove individuate;
- le **strategie di formazione** del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le **situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale**, in relazione alle esigenze funzionali.

L'adozione del PIAO e, con esso, del piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta **presupposto necessario per l'assunzione di nuovo personale**. La sua mancata adozione comporta, infatti, tra l'altro, il divieto di assunzioni di personale o di conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati (art. 6, comma 6, D. Lgs. 165/2001; art. 6, comma 7, D. L. n. 80/2021 convertito nella legge n. 131/2021; art. 10, comma 5. D. Lgs. 150/2009).

3.3.3. QUADRO NORMATIVO

L'art. 1, comma 844, della legge 205/2017 prevede, tra l'altro, che le Province delle Regioni a statuto ordinario definiscono un **piano di riassetto organizzativo** finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla Legge 7 aprile 2014, n. 56, ai fini del ripristino delle capacità assunzionali.

Benchè l'attuale assetto organizzativo della Provincia di Terni risenta necessariamente ancora degli effetti della normativa sui limiti e divieti assunzionali imposti tra il 2012 e il 2017, a partire dal 2020 la Provincia ha potuto lentamente e progressivamente incrementare la consistenza della dotazione organica per rispondere ai fabbisogni emersi, nel rispetto dei vincoli di spesa e di reclutamento.

Si ritiene opportuno evidenziare l'attuale quadro normativo sui vincoli di spesa e di reclutamento, per poi illustrare sinteticamente i fabbisogni alla base del PTFP, quindi scendere all'analisi della capacità assunzionale della Provincia di Terni e rappresentare infine il PTFP 2025-2027.

Si riportano di seguito i vincoli di spesa e di reclutamento ad oggi vigenti:

- ✓ la **legge n. 68 del 12.03.1999** impone obblighi assunzionali a tutela del diritto al lavoro dei disabili e di altre categorie protette;
- ✓ l'**art. 19, comma 8, della legge 28.12.2001, n. 448**, stabilisce che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 dell'aLegge n. 449/97;
- ✓ l'**art. 1, comma 557, della legge 27.12.2006 n. 296**, come modificato dall'art. 14, comma 7 del D. Lgs. n. 78 del 31.05.2010, convertito in L. n. 122/2010, nonché dell'art. 16 della L. n. 160/2016, impone agli enti locali l'obbligo di assicurare la riduzione delle spese di personale garantendo, tra l'altro, il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale;
- ✓ l'**art. 1, comma 557-quater, della medesima legge 27.12.2006, n. 296**, stabilisce che, ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione medesima (introdotta, appunto, con Decreto – Legge 24 giugno 2014, n. 90; quindi il triennio da considerare è il 2011-2012-2013);
- ✓ l'**art. 17 del D.L. n. 162 del 30/12/2019** ha esteso alle Province la disciplina in materia di capacità assunzionali già prevista per Regioni e Comuni dall'art. 33 del D. L. 30.04.2019 n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28.06.2019, n. 58; in particolare **il comma 1-bis del citato art. 33** stabilisce: *“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 di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. 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”;*

- ✓ **il D.M. 11.01.2022** ha dato attuazione all'art. 33, comma 1-bis, del decreto-legge n. 34 del 2019 nei seguenti termini:
 - l'art. 4, comma 1, individua i valori soglia del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
 - l'art. 4, comma 3. Stabilisce che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, le provincie e le città metropolitane che si collocano al di sotto del valore soglia, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 del personale complessiva rapportata alle entrate correnti non superiori ai valori soglia;
 - l'art. 5, comma 1, dispone che, in fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, le provincie e le città metropolitane di cui all'art. 4, comma 3, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024, 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 del personale complessiva rapportata alle entrate correnti non superiori ai valori soglia;
 - l'art. 7, comma 1, dispone che la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- ✓ la **Ragioneria Generale dello Stato**, con il **parere n. 39639/2021** ha chiarito che nel caso del regime limitativo delle assunzioni non basato sul turn over ma su criteri di sostenibilità finanziaria la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario;
- ✓ **l'art. 57, comma 3-septies, del D. L. n. 104 del 14.08.2020**, convertito con modificazioni dalla legge n. 126/2020, prevede che "A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente";
- ✓ **l'art. 1 del D.L. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021** ha previsto la possibilità per tutti gli enti locali coinvolti nell'attuazione dei progetti del PNRR di effettuare assunzioni a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione a valere sulle risorse del PNRR, con le modalità successivamente definite dalla circolare n. 4/2022 del RGS;
- ✓ **l'art. 1, comma 562, della legge n. 234 del 2021** ha abrogato le disposizioni di cui al comma 847 della legge 205/2017 che fissavano a carico delle Provincie per le assunzioni flessibili il limite del 25% della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009 e, contestualmente, ha soppresso il secondo periodo dell'articolo 33, comma 1-ter del D.L. n. 34/2019, convertito il L. n. 58/2019, che elevava tale limite al 50% della medesima spesa; pertanto, la spesa che la Provincia può sostenere per il

lavoro flessibile ammonta al 100% della spesa sostenuta, come previsto dall'art. 9, comma 27, del D.L. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010;

- ✓ il reclutamento del personale non può avvenire qualora l'Ente risulti strutturalmente deficitario o versi in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli **artt. 242 e 243 del D. Lgs. 267/2000**.

Si riportano di seguito le incombenze che devono essere adempiute prima dell'adozione del PTFP:

- ✓ ai sensi dell'**art. 1, comma 844 della Legge n. 205/2017** le Provincie devono adottare un piano di riassetto organizzativo;
- ✓ l'**art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001**, così come sostituito dall'art. 16 della L. 183/2011, prevede che le Pubbliche Amministrazioni hanno l'obbligo di effettuare annualmente la **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale** su base territoriale, per categoria o area, qualifica e profilo professionale, al fine della possibile ricollocazione del personale nell'ambito della stessa Amministrazione o presso altre P.A. o al fine dell'eventuale attivazione della mobilità collettiva;
- ✓ l'adozione del Piano triennale dei fabbisogni del personale presupposto inoltre:
 - l'adozione del **Piano delle Azioni Positive**, ai sensi dell'art. 48. Comma 1, del D.L. 198/2006;
 - l'adozione del **Piano delle Performance**, ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009;
 - il rispetto dei termini di approvazione del **Bilancio di previsione, del Rendiconto e del Bilancio consolidato e l'invio dei relativi dati alla banca delle amministrazioni pubbliche (BDAP)** ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 24.06.2016, n. 113;
 - il PTFP deve rispettare i *vincoli del pareggio di bilancio* secondo le previsioni degli art. 6 e 6-ter del Decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'art. 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017;
 - l'adozione del Piano triennale dei fabbisogni del personale presuppone l'attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti e l'adempimento alle richieste di certificazione da parte dei creditori interessati, ai sensi dell'art. 27 del D.L. 66/2014.

La Provincia di Terni ha puntualmente adempiuto a tali obblighi; con riferimento al Piano delle Azioni Positive e al Piano della Performance essi sono integrati nel presente PIAO e vengono quindi approvati con il medesimo atto.

3.3.4. RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31/12/2024

La tavola riproduce l'organico presente al 31.12.2024 (dato conto trimestrale 2024), 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 DI PERSONALE DELLA PROVINCIA DI TERNI		
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	PRESENTI AL 31.12.2024
AREA DEGLI OPERATORI	Operatore servizi ausiliari	4
	Totale	4
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Collaboratore tecnico manutentivo	16
	Collaboratore amministrativo contabile	11
	Collaboratore servizi generali e ausiliari	5
	Collaboratore servizi di supporto e sorveglianza	2
	Conduttore di macchine operatrici complesse	30
	Coordinatore di circolo- assistente di cantiere	1
	Autista	1
	Totale	66
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo contabile	19
	Istruttore tecnico	18
	Istruttore di vigilanza	5
	Totale	42
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Specialista in attività amministrative e contabili	19
	Specialista in attività tecniche	7
	Specialista della comunicazione pubblica	1
	Specialista di vigilanza	2
	Specialista informatico	2
	Avvocato	1
	Ingegnere	3
	Architetto	1
	Totale	36
	Totale presenti al 31/12/2024	148

3.3.5. FABBISOGNI DEL PERSONALE TRIENNIO 2025-2027

La programmazione dei fabbisogni deve svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari e in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria dell'Ente, in armonia con gli obiettivi generali che identificano le priorità strategiche dell'Ente e con gli obiettivi specifici individuati con cadenza triennale, rivisti annualmente in relazione alle mutazioni delle esigenze normative, organizzative e funzionali.

Si richiamano a tal riguardo le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche, emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con decreto del 08.05.2018, in base alle quali le amministrazioni, nell'ambito del proprio PTFP, fermo restando il rispetto dell'indicatore di spesa potenziale massima – che, per le regioni e gli enti territoriali sottoposti a tetti di spesa del personale, resta quello previsto dalla normativa vigente – possono procedere annualmente alla **rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale**, in base ai fabbisogni programmati, prevedendo la copertura dei posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e indicando nel medesimo piano, ai sensi dell'art. 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa del personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari, ossia “in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche”. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzione consentite, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge

Ciò detto, in data 26/04/2023, con deliberazione del Presidente nr. 45, come integrato con deliberazione del Presidente n. 134 del 28/11/2023, è stata approvata la “DEFINIZIONE DEGLI ASSETTI STRUTTURALI, ORGANIZZATIVI E FUNZIONALI DELL'ENTE” a cui hanno fatto seguito i provvedimenti, sotto specificati, dei direttori di area e del Segretario Generale relativi alla definizione della microorganizzazione:

- determinazione dirigenziale nr. 1024 del 30/12/2024 relativa all'area Tecnico-Patrimoniale;
- determinazione dirigenziale nr. 1027 del 30/12/2024 relativa alla Segreteria Generale;
- determinazione dirigenziale nr. 1029 del 30/12/2024 relativa al servizio Advocatura;
- determinazione dirigenziale nr. 1036 del 31/12/2024 relativa all'area Amministrativa-Economico-Finanziaria.

Ciò premesso si evidenzia che è intenzione di questa Amministrazione:

- sfruttare, per il triennio 2025/2027, gli spazi assunzionali finanziariamente sostenibili secondo quanto previsto dal D.M. 11/01/2022 tenendo conto delle esigenze delle singole aree per le quali i responsabili hanno reso dichiarazione di inesistenza di situazioni di eccedenza/sovrannumero (nota riepilogativa assunta al protocollo dell'Ente al nr. 2386 del 12/02/2025;

- gestire turn over al 100% come da stanziamenti già presenti nel bilancio dell'Ente relativo alle annualità 2025/2027 a mezzo di scorrimento delle graduatorie concorsuali dell'Ente, scorrimento di graduatorie concorsuali di altri Enti, indizione di procedure concorsuali e fatto salvo il rispetto della normativa vigente in materia di mobilità volontaria;
- attivare le procedure di progressione verticale in deroga previste dall'art. 13 di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019/2021 del 16 novembre 2022, in prosecuzione a quanto già avvenuto nel 2024.

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

a) VERIFICA DELL'ASSENZA DI POSIZIONI PROFESSIONALI IN SOVRANNUMERO

Con Delibera del Presidente n. 15 del 13/02/2025 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 nota riepilogativa del direttore dell'Area Amministrativa-Economico-Finanziaria prot.n. 2386 del 12/02/2025 che riassume quanto evidenziato dai responsabili delle aree e dei servizi.

b) ASSENZA DELLO STATO DI DEFICITARIETA' 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.

c) 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.

CESSAZIONI PROGRAMMATE DEL TRIENNIO 2025/2027

CESSAZIONI PROGRAMMATE NEL TRIENNIO			
ANNO	AREA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	NR.
2026	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	1
2026	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	1
2026	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	CONDUTTORE DI MACCHINE OPERATRICI COMPLESSE	1
2027	AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELVATE EQ	SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE	1
2027	AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELVATE EQ	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI	3

A fronte di tutte le cessazioni che interesseranno il triennio interessato dal presente piano del fabbisogno del personale (2025/2027), programmate e non, l'ente garantisce il turn-over al 100% la spesa per il quale è già stanziata nel bilancio di previsione 2025/2027 approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale nr. 31 del 20/12/2024.

ASSUNZIONI DI PERSONALE PREVISTE NEL TRIENNIO 2025/2027

ASSUNZIONI PROGRAMMATE NEL TRIENNIO 2025/2027			
ANNO	AREA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	NR.
2025	AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELVATE EQ	SPECIALISTA INFORMATICO	1
2025	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	3
2025	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	CONDUTTORE DI MACCHINE OPERATRICI COMPLESSE	1

Relativamente al programma delle assunzioni il costo relativo può essere riassunto come segue:

	SPECIALISTA INFORMATICO	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	NR.3 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	CONDUTTORE MACCHINE OPERATIVE COMPLESSE
TABELLARE	23.212,35	21.392,87	64.178,61	19.034,51
13a	1.934,36	1.782,74	5.348,22	1.586,21
TOTALE	25.146,71	23.175,61	69.526,83	20.620,72
ONERI	9.304,28	8.574,98	25.724,93	7.629,67
TOTALE COSTO ASSUNZIONE	34.451,00	31.750,58	95.251,75	28.250,39
COSTO 2025	11.483,67	10.583,53	31.750,58	9.416,80
COSTO 2026	34.451,00	31.750,58	95.251,75	28.250,39
COSTO 2027	34.451,00	31.750,58	95.251,75	28.250,39

Si prevede l'assunzione dello specialista informatico a far data dal 01/09/2025; il finanziamento della spesa, non finanziata nel bilancio di previsione 2025/2027 approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale nr. 31 del 20/12/2024, è stato assicurato per mezzo di apposita variazione.

L'assunzione avverrà, prioritariamente, attraverso l'espletamento di procedura concorsuale e il ricorso

alle graduatorie di altri Enti e sempre nel rispetto della normativa vigente al momento dell'indizione della procedura, in materia di mobilità volontaria.

Per le assunzioni dei nr. 3 Istruttori amministrativo/contabile e del nr. 1 conduttore macchine operatrici trattasi di turn-over collegato alle assunzioni che l'Ente ha effettuato, nel 2024, a seguito delle procedure concorsuali indette nel dicembre 2023; 4 dipendenti dell'Ente (3 istruttori amministrativo/contabile e 1 conduttore macchine operatrici) sono risultati idonei rispettivamente al concorso per assunzione a tempo indeterminato di "Specialista in attività amministrativo contabile" e di "Istruttore di vigilanza" e di conseguenza assunti dall'Ente.

Nel rispetto dell'art. 25 del CCNL 16/11/2022 i soggetti assunti in servizio a tempo indeterminato sono stati assoggettati al periodo di prova di 6 mesi durante il quale hanno esercitato il diritto alla conservazione del posto; decorso tale periodo di prova, senza che il soggetto abbia richiesto di rientrare nel posto conservato, l'Ente procederà alla loro sostituzione utilizzando l'istituto del turn-over.

Il costo del turn-over di cui al punto precedente è stato già previsto nel bilancio di previsione 2025/2027 approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale nr. 31 del 20/12/2024

PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA DI CUI ALL'ART. 13, COMMA 6, CCNL 16/11/2022.

L'art. 13, comma 6, del CCNL 16/11/2022 prevede che:

- co. 6 *"In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza".*
- co. 7 *"Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%: a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato; b) titolo di studio; c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.*
- co. 8 *"Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL".*

L'Ente, visto l'approssimarsi della scadenza del 31/12/2025, indicata dall'art. 13, comma 6, CCNL 16/11/2022 intende prevedere, per l'annualità 2025, un numero di progressioni verticali che consenta di sfruttare totalmente lo spazio indicato dal comma 8 del medesimo articolo e cioè lo 0,55% del monte salari 2018.

Di seguito si riporta una tabella che riepiloga le progressioni verticali art. 13, co. 6, del CCNL 16/11/2022 che l'Ente ha intenzione di prevedere nell'anno 2025:

COSTO PROGRESSIONI VERTICALI ART. 13, COMMA 6, CCNL 16/11/2022				
2024	DA ISTRUTTORE A FUNZIONARIO	Differenza Tabellare come da TAB. G CCNL 2022	Differenza indennità di comparto a carioc del bilancio come da TAB: D CCNL 22/01/2024	TOTALE COSTO
	COSTO UNITARIO	1.971,10	6,10	1.977,20
	COSTO 3 PV art. 13, co. 6	5.913,31	18,30	5.931,61

RESIDUANO	20.098,90 €
------------------	--------------------

2025	Differenza Tabellare come da TAB. G CCNL 2022	Differenza indennità di comparto a carioc del bilancio come da TAB: D CCNL 22/01/2024	TOTALE COSTO UNITARIO
DA ISTRUTTORE A FUNZIONARIO	1.971,10	6,10	1.977,20
DA OPERATORE ESPERTO A ISTRUTTORE	2.554,89	6,49	2.561,38

COSTO PER 6 PV DA ISTRUTTORE A FUNZIONARIO	11.863,22
COSTO PER 3 PV DA OPERATORE ESPERTO A ISTRUTTORE	7.684,14
	19.547,36

Si prevede la conclusione delle procedure di cui alle progressioni verticali art. 123, co. 6, del CCNL 16/11/2022 entro il 30/09/2025 per cui il costo delle 3 annualità interessate dal presente piano del fabbisogno è il seguente:

	TABELLARE (compresa 13a mensilità)	ONERI	COSTO TOTALE	COSTO ANNUI
2025	19.547,36	7.232,52	26.779,88	6.694,97
2026	19.547,36	7.232,52	26.779,88	26.779,88
2027	19.547,36	7.232,52	26.779,88	26.779,88

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 2024	Previsione 2025 (**)	Previsione 2026 (**)	Previsione 2027 (**)
Spese macroaggregato 101	13.681.691,86	6.066.414,25	6.971.428,34	6.913.095,57	6.913.095,57
Spese macroaggregato 103	143.097,66	21.609,38	58.000,00	58.000,00	58.000,00
Spese macroaggregato 102	809.140,71	333.814,42	398.249,74	392.636,39	402.684,10
Altre spese incluse	189.689,95				
Totale spese di personale (A)	14.823.620,18	6.421.838,05	7.427.678,09	7.363.731,96	7.373.779,66
(-) Componenti escluse (B)	2.684.317,13				
MAGGIOR Spesa assunzioni DM 11.01.2022, art. 7					
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	12.139.303,05	6.421.838,05	7.427.678,09	7.363.731,96	7.373.779,66
*Come da relazione al consuntivo 2014 dell'Organo di revisione					
** Per le annualità 2025-2026-2027 alle previsioni contenute nel bilancio 2025/2027 approvato con D.C. nr. 31 del 20/12/2024 sono stati sommati i costi per l'assunzione delle specialista amministrativo e delle 9 progressioni verticali in deroga					

Nella spesa del macroaggregato 101 sono stati sommati, 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 2025/2027, annualità 2025-2026-2027;
- COSTI PER NUOVE ASSUNZIONI, a regime dal 1 settembre 2025, in € 71.654,66/anno (comprehensive di Oneri ed IRAP), somma che comprende il costo di n. 9 progressioni tra le aree in deroga (art.13 del CCNL 16/11/2022) che si prevede vadano a regime a decorrere dal 1 ottobre 2025 e il costo relativo all'assunzione, a tempo indeterminato, di uno specialista informatico da assumere entro il 01/09/2025, a mezzo di indizione di procedure concorsuali, scorrimento di graduatorie concorsuali di altri Enti, e fatto salvo il rispetto della normativa vigente in materia di mobilità volontaria.

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. 29.

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, individua 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 dell'ultima annualità considerata.

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%.

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 2022 – massimo 22%
- Anno 2023 - massimo 24%
- Anno 2024 – massimo 25%

CALCOLO DEL VALORE SOGLIA (ultimo rendiconto approvato 2023)

Di seguito si riporta il calcolo del valore soglia derivante dall'ultimo rendiconto approvato, anno 2023.

ENTRATE	2021	2022	2023
TITOLO 1	18.988.923,01	15.033.101,19	15.592.656,00
TITOLO 2	4.667.186,47	18.969.579,25	18.327.962,38
TITOLO 3	881.056,10	1.291.937,28	1.328.706,90
	24.539.186,58	35.296.639,72	35.251.348,28

MEDIA ENTRATE	31.695.724,86
FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2023	191.153,45
	31.504.571,41

COSTO DEL PERSONALE 2023	
MACRO 101	5.726.652,71
FORMAZIONE	21.104,19
MISSIONI	4.500,27
	5.752.257,17

INDICE SOGLIA 2023	18,26
---------------------------	--------------

Proiezione indice soglia anno 2024 (al momento della redazione del presente Piano del fabbisogno del personale sono in corso le operazioni propedeutiche all'approvazione del rendiconto 2024)

ENTRATE	2022	2023	2024
TITOLO 1	15.033.101,19	15.592.656,00	18.088.665,89
TITOLO 2	18.969.579,25	18.327.962,38	18.976.563,78
TITOLO 3	1.291.937,28	1.328.706,90	1.323.847,57
	35.296.639,72	35.251.348,28	38.391.101,24

MEDIA ENTRATE	36.313.029,75
FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2024	204.411,97
	36.108.617,78

COSTO DEL PERSONALE 2023	
MACRO 101	6.066.414,25
FORMAZIONE	29.987,13
MISSIONI	2.453,38
	6.098.854,76

INDICE SOGLIA 2023	16,89
---------------------------	--------------

Si procede poi al calcolo dell'indice soglia con i dati inseriti nel bilancio di previsione 2025/2027 (i dati riportati nella tabella sono i dati di previsione delle entrate e delle spese per il triennio interessato)

ANNO 2025

ENTRATE	2023	2024	2025
TITOLO 1	15.592.656,00	18.088.665,89	16.919.000,00
TITOLO 2	18.327.962,38	18.976.563,78	18.255.472,44
TITOLO 3	1.328.706,90	1.323.847,57	1.287.465,63
	35.251.348,28	38.391.101,24	36.463.963,07

MEDIA ENTRATE	36.702.137,53
FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2025	781.939,45
	35.920.198,08

COSTO DEL PERSONALE 2025	
MACRO 101	6.953.745,19
ASSUNZIONE FUNZIONARIO INFORMATICO DAL 01/09/2025	11.483,67
PROGRESSIONI VERTICALI ART. 13 CO. 6 CCNL 16/11/2022	6.694,97
FORMAZIONE	45.000,00
MISSIONI	13.000,00
	7.029.923,83

INDICE SOGLIA 2025	19,57
--------------------	--------------

ANNO 2026

ENTRATE	2024	2025	2026
TITOLO 1	18.088.665,89	16.919.000,00	16.919.000,00
TITOLO 2	18.976.563,78	18.255.472,44	18.234.693,84
TITOLO 3	1.323.847,57	1.287.465,63	1.266.079,13
	38.391.101,24	36.463.963,07	36.421.798,97

MEDIA ENTRATE	37.092.287,76
FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2025	781.939,45
	36.310.348,31

COSTO DEL PERSONALE 2025	
MACRO 101	6.850.745,19
ASSUNZIONE FUNZIONARIO INFORMATICO DAL 01/09/2025	34.451,00
PROGRESSIONI VERITCALI ART. 13 CO. 6 CCNL 16/11/2022	26.779,88
FORMAZIONE	45.000,00
MISSIONI	13.000,00
	6.969.976,07

INDICE SOGLIA 2026	19,20
--------------------	--------------

ANNO 2027

ENTRATE	2025	2026	2027
TITOLO 1	16.919.000,00	16.919.000,00	16.919.000,00
TITOLO 2	18.255.472,44	18.234.693,84	18.234.662,92
TITOLO 3	1.287.465,63	1.266.079,13	1.266.079,13
	36.463.963,07	36.421.798,97	36.421.769,05

MEDIA ENTRATE	36.435.843,70
FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2025	
	781.939,45
	35.653.904,25

COSTO DEL PERSONALE 2025	
MACRO 101	6.850.745,19
ASSUNZIONE FUNZIONARIO INFORMATICO DAL 01/09/2025	34.451,00
PROGRESSIONI VERITCALI ART. 13 CO. 6 CCNL 16/11/2022	26.779,88
FORMAZIONE	45.000,00
MISSIONI	13.000,00
	6.969.976,07

INDICE SOGLIA 2027	19,55
---------------------------	--------------

COLLOCAMENTO MIRATO EX LEGGE 68/1999

In materia di inclusione lavorativa dei soggetti svantaggiati nel pubblico impiego, alla data del 31/12/2024, non si registrano scoperture rispetto alla quota d'obbligo prevista per i lavoratori disabili e appartenenti alle categorie protette – Ultima denuncia al 31/12/2024.

COLLOCAMENTO MIRATO EX LEGGE 68/1999 IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31/12/2023	
Nr. lavoratori provinciali e regionali in distacco - base computo art. 3 e art. 18	127
Quota riserva disabili art. 3	9
Quota riserva categorie protette art. 18	1
Nr. lavoratori disabili art. 3 in servizio	11
Nr. lavoratori categorie protette art. 18 in servizio	2
Rispetto quota disabili art. 3 nessuna copertura	-----
rispetto quota categorie protette nessuna copertura	-----

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

L'art. 1, comma 562, della legge 30.12.2021, nr. 234 (legge di bilancio 2022) ha abrogato il comma 847 della legge 27.12.2017, nr. 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. nr. 78/2010) fissato in € 64.761,76 (pari al 50% di € 129.523,52).

Nel bilancio di previsione 2025/2027 è stata prevista la spesa per 1 contratto a tempo determinato ex art. 90 TUEL, part-time per 18 ore settimanali, per 1 unità di personale area degli istruttori, profilo professionale "Collaboratore di staff alla Presidenza", per una spesa prevista di € 16.878,00/anno.

Infatti l'art. 90 del D.Lgs. 267/2000 Testo Unico degli Enti Locali (TUEL) stabilisce che il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (ROUS) può prevedere la costituzione di uffici posti alle dirette dipendenze del sindaco, del presidente della provincia, della giunta o degli assessori, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge, costituiti da dipendenti dell'ente, ovvero, salvo che per gli enti dissestati o strutturalmente deficitari, da collaboratori assunti con contratto a tempo determinato, i quali, se dipendenti da una pubblica amministrazione, sono collocati in aspettativa senza assegni; al personale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale degli enti locali, salvo quanto previsto dal comma 3 del medesimo articolo 90 del TUEL:

- il personale assunto ai sensi dell'art. 90 del TUEL non può svolgere attività gestionale, ma solo di supporto per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo attribuite al Presidente della Provincia;
- il vigente Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi della Provincia di Terni prevede, agli articoli 17bis e 17ter, che il Presidente possa dotarsi di personale di staff per il supporto alle proprie attività e senza compiti gestionali, e che a tal fine il Presidente debba indicare la relativa dotazione necessaria e a chi compete la gestione del rapporto di lavoro di tale personale.

In seguito all'elezione a Consigliere Regionale del Presidente della Provincia, Dott.ssa Laura Pernazza, ai sensi degli artt. 65 e 69 del TUEL, la stessa, dichiarata decaduta dalla carica di Sindaco di Amelia in data 28/12/2024, è automaticamente decaduta in pari data dalla carica di Presidente della Provincia

di Terni, ai sensi dell'art. 1, comma 65, della Legge 56/2014 e sostituita dal Vice Presidente della Provincia di Terni, nominato con decreto del Presidente n. 102 del 2/12/2024, che, alla data di predisposizione del presente Piano del Fabbisogno del Personale, svolge le funzioni vicarie di reggenza sino all'elezione del nuovo Presidente (data delle elezioni previste per il girone 30 marzo 2025).

Secondo il parere della I Sezione del Consiglio di Stato, 14 giugno 2001, n. 501/2001, ripreso nei pareri del Ministero dell'Interno del 19/7/2004, del 19/5/2006 e del 3/1/20218, si precisa che, a differenza delle fattispecie di sostituzione del Sindaco (fattispecie estensibile anche al Presidente di Provincia) da parte del Vice Sindaco per situazioni di mero impedimento temporaneo, in caso di vacanza della carica del titolare per dimissioni o decadenza, le funzioni vicarie del reggente sono connotate da poteri pieni, quindi con una configurazione non restrittiva dei poteri affidati al sostituto;

Il Vice Presidente reggente, con nota del 9/1/2025 prot. 407 inviata al Segretario Generale e al Direttore dell'Area Amministrativo-Economico-Finanziaria ha rappresentato “...l'urgente necessità di attivare una collaborazione di staff al sottoscritto, al fine di assicurare la massima funzionalità delle proprie attività, con particolare riferimento al supporto necessario per le attività di indirizzo e controllo attribuite dalla legge”, precisando che “la collaborazione di cui sopra dovrà concretizzarsi mediante l'assunzione di una unità lavorativa con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato (dalla data di stipula del contratto sino alla scadenza della reggenza) e parziale (50%, pari a 18 ore settimanali) da inquadrare nell'Area degli Istruttori – profilo di ‘Collaboratore di staff’ al Vice Presidente reggente” e che “l'individuazione della figura da assumere, all'esito delle necessarie procedure, sarà in capo al sottoscritto Vice Presidente reggente, cui funzionalmente dipenderà, come previsto dagli artt. 17bise 17ter del vigente ROUS dell'Ente, mentre la gestione del relativo rapporto di lavoro sarà in carico alla Segreteria Generale”.

A fronte di tale esigenza, con determinazione nr. 66 del 6 febbraio 2025, in seguito ad avviso pubblico per manifestazione di interesse, si è proceduto ad assumere a tempo determinato part -time al 50%, una unità di personale di staff al Vice Presidente Reggente.

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

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

Il Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2025/2027 terrà conto:

- a) nuove assunzioni: turn-over al 100% del personale che cesserà nel corso del triennio;
- b) nuove assunzioni: 1 unità inserita nell'area dei Funzionari ed elevate qualificazioni", profilo professionale "specialista informatico);
- c) per quanto riguarda i percorsi di valorizzazione delle risorse interne presenti, con riferimento alle procedure valutative di progressione tra le aree, di cui all'art. 13, comma 6, del CCNL 16/11/2022, anche tenendo conto che la norma contrattuale ne prevede il possibile svolgimento nel triennio 2023/2025, si prevedono, nell'annualità 2025:
 - nr. 6 "progressioni in deroga" con passaggio dall'Area degli Istruttori – profilo professionale Istruttore amministrativo contabile, all'area dei Funzionari ed EQ – profilo professionale "Specialista in attività amministrativo-contabili",
 - nr. 3 "progressioni in deroga" con passaggio dall'Area degli Operatori esperti – profilo professionale operatore amministrativo contabile, all'area degli Istruttori – profilo professionale "Istruttore amministrativo-contabile".

Di seguito si riporta la tabella riassuntiva relativa al triennio 2025/2027

PROGRESSIONI IN DEROGA ART. 13 - COMMA 6- CCNL 13/11/2022								
Nr. Unità	AREA CCNL 16/11/2022	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	ASSEGNAZIONE	COSTO 2025	COSTO 2026	COSTO 2027	
3	Area dei Funzionari ed EQ	Specialista in attività amministrative e contabili	Progressioni tra le aree di cui all'art. 13, co. 6, del CCNL 16/11/2022	Area Amministrativa Economico Finanziaria	2.031,58	8126,31	8126,31	Si valorizza la professionalità maturata all'interno del coordinamento delle attività amministrative e contabili dell'Area Amministrativa economico Finanziaria
3	Area dei Funzionari ed EQ	Specialista in attività amministrative e contabili	Progressioni tra le aree di cui all'art. 13, co. 6, del CCNL 16/11/2022	Area tecnico-patrimoniale	2.031,58	8126,31	8126,31	Si valorizza la professionalità maturata all'interno del coordinamento delle attività amministrative e contabili dell'Area Tecnico-Patrimoniale
2	Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo contabile	Progressioni tra le aree di cui all'art. 13, co. 6, del CCNL 16/11/2022	Area Amministrativa Economico Finanziaria	1.754,54	7.018,18	7.018,18	Si valorizza la professionalità maturata all'interno del coordinamento delle attività amministrative e contabili dell'Area Amministrativa economico Finanziaria
1	Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo contabile	Progressioni tra le aree di cui all'art. 13, co. 6, del CCNL 16/11/2022	Area tecnico-patrimoniale	877,27	3.509,09	3.509,09	Si valorizza la professionalità maturata all'interno del coordinamento delle attività amministrative e contabili dell'Area Tecnico-Patrimoniale
TOTALE SPESA COMPRENSIVA DI ONERI ED IRAP					6.694,97	26.779,89	26.779,89	

NUOVE ASSUNZIONI							
Nr. Unità	AREA CCNL 16/11/2022	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	ASSEGNAZIONE	COSTO 2025	COSTO 2026	COSTO 2027
1	Area dei Funzionari ed EQ	Specialista informatico	Indizione di concorso, utilizzo graduatorie altri Enti sempre nel rispetto della normativa vigente in materia di mobilità volontaria	Area Amministrativa Economico Finanziaria	11.483,67	34.451,00	34.451,00
TOTALE SPESA COMPRENSIVA DI ONERI ED IRAP					11.483,67	34.451,00	34.451,00

NUOVE ASSUNZIONI (TURN-OVER COLLEGATO AD ASSUNZIONI DA CONCORSO ANNO 2024)							
Nr. Unità	AREA CCNL 16/11/2022	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	ASSEGNAZIONE	COSTO 2025	COSTO 2026	COSTO 2027
2	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile	Utilizzo di graduatorie Provincia di Terni - Utilizzo di graduatorie di altri Ente- Indizione di concorso - sempre nel rispetto della normativa vigente in materia di mobilità volontaria	Area Amministrativa Economico Finanziaria	21.167,06	63.501,16	63.501,16
1	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile	Utilizzo di graduatorie Provincia di Terni - Utilizzo di graduatorie di altri Ente- Indizione di concorso - sempre nel rispetto della normativa vigente in materia di mobilità volontaria	Area tecnico-patrimoniale	10.583,53	31.750,58	31.750,58
1	Operatori esperti	Conduttore di macchine operatrici complesse	Utilizzo di graduatorie Provincia di Terni - Utilizzo di graduatorie di altri Ente- Indizione di concorso - sempre nel rispetto della normativa vigente in materia di mobilità volontaria	Area tecnico-patrimoniale	9.416,80	28.250,39	28.250,39
TOTALE SPESA COMPRENSIVA DI ONERI ED IRAP					41.167,39	123.502,13	123.502,13

TURN-OVER 2025/2027 DA CESSAZIONI PROGRAMMATE						
Nr. Unità	AREA CCNL 16/11/2022	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	ANNO	ASSEGNAZIONE	COSTO
1	Istruttori	Istruttore amministrativo- contabile	Utilizzo di graduatorie Provincia di Terni - Utilizzo di graduatorie di altri Ente- Indizione di concorso - sempre nel rispetto della normativa vigente in materia di mobilità volontaria	2026	Area Amministrativa Economico Finanziaria	29.308,23
1	Istruttori	Istruttore di vigilanza	Utilizzo di graduatorie Provincia di Terni - Utilizzo di graduatorie di altri Ente- Indizione di concorso - sempre nel rispetto della normativa vigente in materia di mobilità volontaria	2026	Polizia locale	29.308,23
1	Operatori esperti	Conduttore di macchine operatrici complesse	Utilizzo di graduatorie Provincia di Terni - Utilizzo di graduatorie di altri Ente- Indizione di concorso - sempre nel rispetto della normativa vigente in materia di mobilità volontaria	2026	Area tecnico- patrimoniale	26.077,28
1	Funzionari ed EQ	Specialista in attività tecniche	Utilizzo di graduatorie Provincia di Terni - Utilizzo di graduatorie di altri Ente- Indizione di concorso - sempre nel rispetto della normativa vigente in materia di mobilità volontaria	2027	Area tecnico- patrimoniale	31.800,92
3	Funzionari ed EQ	Specialista in attività amministrativo- contabili	Utilizzo di graduatorie Provincia di Terni - Utilizzo di graduatorie di altri Ente- Indizione di concorso - sempre nel rispetto della normativa vigente in materia di mobilità volontaria	2027	Area Amministrativa Economico Finanziaria	95.402,76
TOTALE SPESA COMPRENSIVA DI ONERI ED IRAP						211.897,42

DOTAZIONE ORGANICA

La tavola della dotazione organica rappresenta l'organico stimato alla data del 31/12/2025, al 31/12/2026 e al 31/12/2027 tenendo conto delle cessazioni programmate, del turn-over e delle assunzioni programmate.

PROFILO PROFESSIONALE	AREA	PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01/2025	CESSAZIONI 2025	ASSUNZIONI 2025	VERTICALIZZAZIONI ANNO 2025 ART. 13, CO. 6, CCNL 16/11/2022	PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01/2026	CESSAZIONI 2026	ASSUNZIONI 2026	PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01/2027	CESSAZIONI 2027	ASSUNZIONI 2027	DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2027
DIRIGENTE	DIR	2	0	0		2	0	0	2	0	0	2
TOTALE DIRIGENTI		2	0	0		2	0	0	2	0	0	2
SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI	Area dei Funzionari ed EQ	19	0	0	6	25	0	0	25	3	3	25
SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE	Area dei Funzionari ed EQ	7	0	0	0	7	0	0	7	1	1	7
SPECIALISTA DELLA COMUNICAZIONE PUBBLICA	Area dei Funzionari ed EQ	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1
SPECIALISTA DI VIGILANZA	Area dei Funzionari ed EQ	2	0	0	0	2	0	0	2	0	0	2
SPECIALISTA INFORMATICO	Area dei Funzionari ed EQ	2	0	0	0	2	0	0	2	0	0	2
AVVOCATO	Area dei Funzionari ed EQ	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1
INGEGNERE	Area dei Funzionari ed EQ	3	0	0	0	3	0	0	3	0	0	3
ARCHITETTO	Area dei Funzionari ed EQ	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1
TOTALE AREA FUNZIONARI ED EQ		36	0	0	6	42	0	0	42	4	4	42
ISTRUTTORE IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI	Area degli Istruttori	19	6	6	0	19	1	1	19	0	0	19
ISTRUTTORE TECNICO	Area degli Istruttori	18	0	0	0	18	0	0	18	0	0	18
ISTRUTTORE DI VIGILANZA	Area degli Istruttori	5	0	0	0	5	1	1	5	0	0	5
TOTALE AREA ISTRUTTORI		42	6	6	0	42	2	2	42	0	0	42
Collaboratore tecnico manutentivo	Area degli operatori esperti	16	0	0	1	17	0	0	17	0	0	17
Collaboratore amministrativo contabile	Area degli operatori esperti	11	3	0	0	8	0	0	8	0	0	8
Collaboratore servizi generali ed ausiliari	Area degli operatori esperti	5	0	0	0	5	0	0	5	0	0	5
Collaboratore servizi di supporto e sorveglianza	Area degli operatori esperti	2	0	0	0	2	0	0	2	0	0	2
Conduttore macchine operatrici complesse	Area degli operatori esperti	30	0	0	0	30	1	1	30	0	0	30
Autista	Area degli operatori esperti	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1
Coordinatore di circolo - Assistente di cantiere	Area degli operatori esperti	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1
TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI		66	3	0	0	64	1	1	64	0	0	64
Operatore servizi ausiliari	Area degli operatori	4	0	0	0	4	0	0	4	0	0	4
TOTALE AREA OPERATORI		4	0	0	0	4	0	0	4	0	0	4
DOTAZIONE ORGANICA		150	9	6	6	154	1		154	0	0	154