



## IL PRESIDENTE

PROVINCIA DI TERNI

DELIB. N° 71 DEL 01/08/2022

# PROVINCIA DI TERNI

DELIBERA DEL PRESIDENTE N° 71 DEL 01/08/2022

Tit.4.3.3

### IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE

L'anno 2022 il giorno 01 del mese di Agosto alle ore 12:00, in Terni, nella sede dell'Amministrazione Provinciale, il Presidente Dott.ssa Laura Pernazza con l'assistenza del il Segretario Generale Dott. Paolo Ricciarelli delibera sul seguente argomento

**OGGETTO:** INTEGRAZIONE PER MERO ERRORE MATERIALE DELLA DELIBERA PRESIDENZIALE NR. 62 DEL 18 LUGLIO 2022 DI APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022 – 2024. RICOGNIZIONE ECCEDENZE DI PERSONALE E PIANO DELLE ASSUNZIONI PER L'ANNO 2022. CONSEGUENTE RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA.

### IL PRESIDENTE

Premesso che con delibera presidenziale nr. 62 del 18 luglio 2022 la Provincia di Terni approva il Piano del fabbisogno di personale per le annualità 2022/2024, effettua la ricognizione delle eccedenze di personale, approva il piano delle assunzioni 2022 con la conseguente rideterminazione della dotazione organica;

Verificato che per mero errore materiale al momento dell'inserimento nel sistema SICRAWEB degli allegati alla delibera 62/2022, non è stato inserito l'allegato nr. 1 - Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024, parte integrante e sostanziale dell'atto approvato;

Dato atto che occorre procedere all'integrazione degli allegati alla delibera 62/2022 con l'inserimento dell'allegato mancante;

Visto il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;

Visto lo Statuto dell'Ente;

Visto il D.Lgs. 267 del 18.08.2000;

Visto il D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, Parte II, relativo all'ordinamento finanziario e contabile degli Enti Locali;

DELIBERA

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.

Delibera Presidente n.71 del 01/08/2022. documento firmato digitalmente da Paolo Ricciarelli, LAURA PERNAZZA.

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.



## IL PRESIDENTE

PROVINCIA DI TERNI

DELIB. N° 71 DEL 01/08/2022

---

1. Di integrare gli allegati, parti integranti e sostanziale della delibera 62/2022 con l'allegato nr. 1 – Piano del fabbisogno di personale 2022/2024, che, per mero errore materiale al momento dell'inserimento degli stessi nel sistema SICREWEB, non era stato inserito.
2. Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile in relazione all'urgenza, ai sensi dell'art 134, c. 4, D.Lgs 267/2000.

Il Presidente  
Dott.ssa Laura Pernazza

Il Segretario Generale  
Dott. Paolo Ricciarelli



## IL PRESIDENTE

PROVINCIA DI TERNI

---

### PROVINCIA DI TERNI

Proposta di delibera del Presidente n° 78

Oggetto:INTEGRAZIONE PER MERO ERRORE MATERIALE DELLA DELIBERA PRESIDENZIALE NR. 62 DEL 18 LUGLIO 2022 DI APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022 – 2024. RICOGNIZIONE ECCEDENZE DI PERSONALE E PIANO DELLE ASSUNZIONI PER L'ANNO 2022. CONSEGUENTE RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA.

#### PARERE TECNICO

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. Nr. 267 del 18 agosto 2000 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di delibera.

Terni, li 01/08/2022

IL DIRETTORE  
FINOCCHIO STEFANIA



# **PIANO DEL FABBISOGNO 2022-2024**

**Provincia di Terni**

**Delibera del Presidente n. 62 del 18.07.2022**

# INDICE

1 – Premessa .....	pag. 3
2 – Struttura organizzativa .....	pag. 4
2.1 – Organigramma Funzionale .....	pag. 4
2.2 – Contesto di riferimento in base al quale programmare le azioni in materia di risorse umane .....	pag. 4
2.3 – Limiti e vincoli spesa di personale .....	pag. 5
2.4 – Il principio di sostenibilità finanziaria – spazi finanziari per assunzione di personale a tempo indeterminato .....	pag. 6
2.5 – Cessazioni programmate .....	pag. 8
2.6 – Progressioni verticali ex art. 24 D.lgs. n. 150/2009 e regime transitorio .....	pag. 10
2.7 – Interventi a favore delle categorie protette .....	pag. 11
2.8 – Piano assunzioni 2022 – 2024 .....	pag. 11
3. Verifica della sostenibilità finanziaria nel triennio .....	pag. 12
4. PERSONALE A TEMPO DETERMINATO .....	pag. 12
DISPOSIZIONI FINALI	

## **ALLEGATI:**

- A) Organigramma al 31/03/2022
- B) Cessazioni Programmate
- C) Piano assunzioni 2023-2024
- D) Sviluppo dotazione organica 2022-2024

Tavole “Sostenibilità Finanziaria” anni 2020-2021-2022-2023-2024-2025

Tavola Rispetto del limite art.5 DM 11/01/2022

# PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022 – 2024

## AGGIORNAMENTO

### **1 - PREMESSA**

Con l'articolo 6, comma 5 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni della legge 06/08/2021, n. 113 è stato introdotto il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Il PIAO è volto a garantire nella Pubblica Amministrazione la massima semplificazione, sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione, garantire la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi.

Il nuovo documento di programmazione in corso di definizione assorbirà gli attuali atti di pianificazione relativi alla performance, alle azioni positive, alla prevenzione della corruzione, al lavoro agile, ai fabbisogni di personale, piano di formazione, nonché il piano esecutivo di gestione.

Nelle more dell'approvazione definitiva da parte del Governo del PIAO, la Provincia di Terni adotta il presente atto di programmazione in aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) di cui alla Delibera Presidenziale n.46 del 06/05/2021

Lo strumento della programmazione triennale dei fabbisogni è indispensabile per una corretta pianificazione delle politiche 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 generale dall'analisi organizzativa.

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

- della rideterminazione della dotazione organica nell'accezione intesa di personale in servizio e assumibili sulla base dei fabbisogni di personale rilevati nel corso del 2021;
- delle proposte rilevate nel corso di riunioni tecniche dai Dirigenti di Area;
- del Piano Triennale della Performance 2022 – 2024, approvato con Delibera del Presidente n. ....;
- del Bilancio di Previsione 2022 – 2024, approvato con delibera del Consiglio Provinciale nr.14 del 11 maggio 2022 e dei relativi allegati,
- del Documento Unico di Programmazione 2022 – 2024 e relativi allegati, approvato con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 12 del 12 maggio 2022;
- dell'attuale quadro legislativo in materia di reclutamento di risorse umane;

- delle linee di indirizzo per le predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte della amministrazioni pubbliche, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 6 ter, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27 luglio 2018;

## 2 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

### 2.1 – ORGANIGRAMMA FUNZIONALE

L'organigramma funzionale rappresenta la struttura dell'Ente, suddivisa in aree omogenee in base a ciascun ambito di attività e servizi attribuiti alla Provincia di Terni, nonché l'assegnazione del personale dipendente.

Tale rappresentazione, aggiornata alla data del 1° marzo 2022, raffigura il livello gerarchico e di responsabilità di ciascuna direzione (Area) e servizi. **ALLEGATO A - Organigramma al 31/03/2022.**

### 2.2 – CONTESTO DI RIFERIMENTO IN BASE AL QUALE PROGRAMMARE LE AZIONI IN MATERIA DI RISORSE UMANE

In attuazione della legge 7 aprile 2014, nr. 56 di riforma delle Provincie, le disposizioni di cui alla legge nr. 190/2014 (art. 1, comma 421) hanno comportato la riduzione della dotazione organica vigente 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, nr. 205/2017, si è provveduto al reclutamento di personale nel rispetto dei limiti assunzionali vigente medio tempore.

La tabella che segue mostra l'evoluzione della dotazione organica, in valore assoluto e distinta per categoria di appartenenza.

EVOLUZIONE DOTAZIONE ORGANICA						
	CATEGORIA A	CATEGORIA B	CATEGORIA C	CATEGORIA D	DIRIGENTI	TOTALE DIPENDENTI
2014	5	134	81	117	3	340
2015	5	109	53	60	3	230
2016	5	104	46	49	3	207
2017	5	101	42	43	3	194
2018	5	90	37	26	3	161
2019	4	85	35	23	2	149
2020	4	79	33	24	3	143
2021	4	79	32	20	3	138

#### Quadro normativo di riferimento:

- artt. 89 e 91 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 (rideterminazione dotazione organica e assunzioni);
- art. 6, 6-bis e 6-ter D.L.gs. 30/03/2001, n. 165 (organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale) che prevede come in relazione alla propria organizzazione ed in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance ciascun ente elabora

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.

Delibera Presidente n.71 del 01/08/2022. documento firmato digitalmente da Paolo Ricciarelli, LAURA PERNAZZA.

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

un piano triennale dei fabbisogni di personale nel quale viene indicata la consistenza della dotazione organica tenendo conto delle linee guida successivamente approvate con Decreto del Dipartimento della funzione pubblica del 8.5.2018 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.7.2018;

- art. 33, commi 1 e 2, D.Lgs. 30/03/2001, 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. 48 D.Lgs. 198/2006 (adozione piano triennale della azioni positive);
- art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008 (certificazione dei crediti piattaforma elettronica);
- art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009 (adozione piano triennale della performance);
- art. 9, comma 28 del D.L. 31/05/2010, n. 78 (limite della spesa per rapporti di lavoro flessibile nel limite di quella sostenuta nel 2009);
- art. 22, D.Lgs. n. 75/2017 (progressioni verticali nel limite del 30% dei posti programmati sino al 31/12/2022);
- dall'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001;
- legge 12/03/1999, n. 68 (diritto del lavoro dei disabili e altre categorie);
- art. 33 del D.L. 30/04/2019, n. 34 (disposizioni in materia di assunzione di personale a tempo indeterminato in base alla sostenibilità finanziaria).

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

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.

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, come tutte le Province del territorio nazionale, è chiamata ad affrontare in questo periodo di fermento e di cambiamento in coerenza con il Documento unico di programmazione approvato con deliberazione del C.P. nr. 13 del 11 maggio 2022.

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.

## 2.3 – LIMITI E VINCOLI SPESA DI PERSONALE

### *a) Verifica dell'assenza di posizioni professionali in soprannumero*

A norma del combinato disposto degli artt. 6, comma 1 e 33 del D.lgs. n. 165/2001, le amministrazioni pubbliche, in sede di determinazione della dotazione organica in coerenza con il fabbisogno di personale devono obbligatoriamente effettuare la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente. L'inosservanza di detto obbligo comporta l'impossibilità di procedere all'instaurazione dei rapporti di lavoro con qualunque tipologia contrattuale, con la sanzione della nullità degli eventuali atti posti in essere.

Il Direttore dell'Area Economico- Finanziaria, con nota del 17/02/2022, previa valutazione della situazione finanziaria dell'Ente, ha provveduto a richiedere ai direttori di Area di effettuare una ricognizione della dotazione organica dell'Ente e del personale assegnato. I direttori di area con note prot.nn.3399,3400 e 3401 del 21/03/2022 hanno comunicato che la ricognizione non ha evidenziato situazioni di eccedenza.

Le relative dichiarazioni sono conservate agli atti dell'ente.

### *b) 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 Legge 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 Legge 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.

Altro presupposto indispensabile è costituito dall'adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive e pari opportunità ai sensi dell'art. 48, D.Lgs. 198/2006, che per il triennio 2022-2024 è stato approvato in data 21/04/2022 con Delibera Presidenziale n.37.

L'art. 10, comma 5, D.Lgs. n.150/2009 per procedere ad assunzioni di personale, prevede l'adozione del Piano della Performance, che per il triennio 2022 – 2024 è stato adottato con delibera Presidenziale n. ....

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 del Dipartimento della funzione pubblica entro 30 giorni dall'adozione.

d) *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. 196/2006 per l'annualità 2021.

	<b>Media 2011/2013</b>	<b>Rendiconto 2021 (in corso di approvazione)</b>
<b>TETTO DI SPESA DI PERSONALE ART. 1, COMMI 557 E SS. LEGGE N. 296/2006</b>	<b>2008 per enti non soggetti al patto (ipotesi che non interessa la Provincia)</b>	
Spesa macroaggregato 101		5.591.726,67
Spesa macroaggregato 103		45.779,69
Irap macroaggregato 102		264.143,24
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo		0,00
Altre spese: da specificare.....		0,00
Altre spese: da specificare.....		0,00
Altre spese: da specificare.....		0,00
<b>Totale spese di personale (A)</b>		<b>5.901.649,60</b>
(-) Componenti escluse (B)		0,00
(-) Altre componenti escluse:		0,00
di cui rinnovi contrattuali		0,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B		5.901.649,60

Il tetto di spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557 e ss. Legge 296/2006 per il triennio 2022 – 2024 sarà rispettato in considerazione dei seguenti elementi:

1. la spesa di personale quantifica nel rendiconto 2021 in corso di approvazione si contrarrà per effetto delle cessazioni ad oggi programmate nel triennio di complessive n.10 unità;
2. i futuri incrementi di spesa derivanti dall'applicazione dei rinnovi contrattuali sono considerate componenti escluse;
3. la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato è esclusa dal suddetto computo per espressa previsione ai sensi dell'art. 7 D.M. 11.1.2022.

## **2.4 – IL PRINCIPIO DI SOSTENIBILITA' FINANZIARIA – SPAZI FINANZIARI PER ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**

In attuazione all'art. 33 del D.L. n. 34/2019, è stato emanato il Decreto Interministeriale dell'11/01/2022, pubblicato nella G.U. del 28/02/2022, n. 49 che disciplina le assunzioni di personale a tempo indeterminato nelle Province e nelle città metropolitane (entrata in vigore 16/03/2022).

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 di 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, per la Provincia al momento della redazione del presente documento è quello relativo all'esercizio 2020) e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.

L'art. 7 del predetto Decreto specifica che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dall'attuazione dello stesso, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557-quater, Legge 296/2006. L'art. 16 del D.L. 24 giugno, 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 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%.

La provincia di Terni rientra nella fascia a) relativa agli enti con meno di 250.000 abitanti, per la quale è previsto il rispetto del valore soglia nella misura del **20,8%**.

Le allegate Tavole di **SOSTENIBILITA' FINANZIARIA** anni **2020-2021-2022-2023-2024-2025, ALLEGATO** , rappresentano i valori economici, sulla base dei quali verificare il rispetto del valore soglia, ai fini dell'incremento della spesa di personale a far data 1° gennaio 2022, tenuto conto che, al momento della redazione del presente documento l'ultimo rendiconto approvato è quello relativo all'esercizio 2020 e che è in corso l'iter di approvazione del rendiconto per l'esercizio 2021.

In coerenza con il principio di "sostenibilità finanziaria" che evoca il rispetto degli obiettivi di spesa da garantire nel tempo, in chiave prospettica per assicurare stabili equilibri di bilancio, la Tavola anno 2025 rappresenta il rispetto del valore soglia con i valori economici riferiti al triennio, sulla base del rendiconto anno 2021, in corso di approvazione.

#### **Valori soglia e percentuali di incremento del personale:**

Art. 4 comma 1: per la Provincia di Terni valore soglia 20,80%: **il rapporto fra la spesa del personale** al lordo degli oneri riflessi (e al netto dell'Irap), come rilevata nell'ultimo rendiconto approvato **e la media delle entrate correnti relative** agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, **per l'anno 2020** è di: **22,83%**;

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. 11/01/2022 le province in cui il rapporto fra la spesa del personale e le entrate correnti, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica devono adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia e la Provincia di Terni effettuerà assunzioni a patto che nel 2025 l'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti sia pari o inferiore al 20,80%.

Il miglioramento del rapporto può essere ottenuto sia intervenendo sulle entrate correnti che sulla spesa del personale, ed entro il 2025 la provincia di Terni convergerà gradualmente verso la soglia del 20,80%, come dimostrato nelle tavole di sostenibilità finanziaria allegate al presente piano;

L'art. 5 del D.M. 11/01/2022, prevede che per gli anni 2022, 2023 e 2024 l'incremento della spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato registrata nell'anno 2019, potrà essere pari alla misura, rispettivamente del 22%, 24% e al 25%.

<b>Limite spazio finanziario anno 2022 pari 22% della spesa di personale rendiconto anno 2019 rendicontata per € 6.285.252,64</b>	
6.285.252,64 x 22%	1.382.755,58

<b>Limite spazio finanziario anno 2023 pari 24% della spesa di personale rendiconto anno 2019</b>	<b>Limite spazio finanziario anno 2024 pari 25% della spesa di personale rendiconto anno 2019</b>
6.285.252,64 x 24%	1.508.460,63
	6.285.252,64 x 25%
	1.571.313,16

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

- € 7.668.008,22 per l'anno 2022;
- € 7.793.713,27 per l'anno 2023;
- € 7.856.565,80 per l'anno 2024.

## 2.5 – CESSAZIONI PROGRAMMATE - ALLEGATO B

La tavola CESSAZIONI PROGRAMMATE TRIENNIO 2022 – 2024 fotografa le cessazioni già verificatesi e 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 11/08/2014, 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 anni e 1 mese per le donne (compresa la finestra di 3 mesi introdotta a decorrere dal 01.01.2019);
- art. 14 del D.L. n. 4 del 28/01/2019 *“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 94, della legge 30/12/2021, n. 234 che ha prorogato i termini per la maturazione dei requisiti richiesti per l'accesso alla pensione anticipata c.d. opzione

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.

Delibera Presidente n.71 del 01/08/2022. documento firmato digitalmente da Paolo Ricciarelli, LAURA PERNAZZA.

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

donna (35 anni di contributi e 58 anni di età al 31.12.2021) di cui all'articolo 16 del D.L. 28/01/2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28/03/2019, n. 26;

- art. 1, comma 87, lettere a), b) e c), della legge 30/12/2021, 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. 28/01/2019, n. 4 predetto, in materia di pensione "quota 100", riconosce il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento, entro il 31/12/2022, 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.

CESSAZIONI PROGRAMMATE TRIENNIO 2022 - 2024								
Area	C.T.	PROFILO PROFESSIONALE	2022		2023		2024	
			n. unità	Importo annuo	n. unità	Importo annuo	n. unità	Importo annuo
Economico - finanziaria	B	Collaboratore amministrativo	1	25.599,56	1	25.597,71		
	D	Istruttore direttivo amm.vo-contabile	2	67.087,87				
Tecnica Patrimoniale	B	Agente Tecnico			1	25.271,56		
Giuridica	B	Collaboratore amministrativo	1	25.505,05				
	B	Esecutore ausiliario/Centralinista	2	51.406,16			1	25.603,36
		DIRIGENTE	1	58.179,89				

I valori economici espressi nella predetta tavola si riferiscono alle componenti di spesa previste dall'art.2, comma 1, lett.a) del D.M. 11.01.2022.

## 2.6 – PROGRESSIONI VERTICALI EX ART. 24 D.LGS N. 150/2009 E REGIME TRANSITORIO

Ai sensi dell'articolo 22, comma 15, del decreto legislativo n. 75/2017, gli Enti locali hanno facoltà di **attivare, fino al 31 dicembre 2022, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo**, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, nel limite del **30%** di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come **nuove assunzioni** consentite per la relativa area o categoria.

Le progressioni verticali, che nella riforma Madia (decreto legislativo n. 75/2017) sono quelle previste nel piano triennale del fabbisogno del personale e riferite alla relativa area o categoria, nella riforma Brunetta (decreto-legge n. 80/2021) **sono ampliate nei limiti del 50% dei posti che l'Ente locale intende coprire mediante accesso dall'esterno e di cui viene prevista l'assunzione** (non dotazione organica), dove la percentuale non viene **rapportata al piano delle assunzioni delle singole categorie, ma al totale di quelle programmate**, senza il calcolo di tale tetto all'interno delle singole aree o categorie, da coprire non per concorso pubblico con riserva di posti, bensì con mediante procedura riservata e qualificata "comparativa", in deroga alla regola costituzionale del concorso pubblico di cui all'articolo 97 della Costituzione.

A valere sulla capacità assunzionale, l'art. 22, comma 15 del D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017, modificato dall'art. 1, comma 1-ter dal D.L. del 30/12/2019, n. 162 su citato, prevede per il triennio 2020 – 2022 la possibilità di attivare procedure selettive per la progressione tra le

categorie riservate al personale di ruolo nel limite del 30% dei posti previsti nei piani di fabbisogno come nuove assunzioni, nei limiti assunzionali determinati ai sensi della normativa richiamata.

L'attivazione di dette selezioni determina la riduzione della percentuale di riserva dei posti destinati al personale interno ai fini della progressione verticale di cui agli artt. 52 D.Lgs. n. 165/2001 e art. 22 sopra richiamato.

L'art. 3 del citato D.L. n. 80/2021 ha iscritto la disciplina delle progressioni economiche e di carriera, rinviando la definizione degli istituti alla contrattazione collettiva, secondo i seguenti principi:

- definizione di un'ulteriore categoria per l'inquadramento del personale di "elevata qualificazione";
- individuazione dei criteri della progressione all'interno della categoria, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività in funzione dell'attività svolta e dei risultati raggiunti;
- individuazione dei criteri della progressione verticale che deve avvenire tramite una procedura comparativa, basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza dei provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli e competenze professionali, ovvero di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti, nel limite del 50% delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno;
- definizione di nuovi inquadramenti professionali, anche in deroga ai titoli di studio previsti per l'accesso alla categoria dall'esterno.

Nelle more della sottoscrizione del CCNL per il triennio 2019 – 2021, in recepimento delle predette innovazioni normative, nell'annualità 2022 si prevede il ricorso all'istituto della verticalizzazione secondo quanto stabilito dall'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001 vigente che prevede la procedura comparativa:

**DETERMINAZIONE POSTI DI PROGRESSIONE VERTICALE ART.52 COMMA 1bis, D.LGS. N. 165/2000 - DISPONIBILI ANNO 2022**

<b>Categoria giuridica</b>	<b>Posizioni previste 2022</b>	<b>Posizioni previste dall'esterno 2022</b>	<b>Totale verticalizzazioni possibili 2020-2022 50%</b>	<b>Totale verticalizzazioni previste 2022</b>
Categoria B	0	0	0	0
Categoria B3	0	0	0	0
Categoria C	8	4	5	5
Categoria D	7	4	2	2
<b>TOTALE</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>7</b>

## 2.7 – INTERVENTI A FAVORE DELLE CATEGORIE PROTETTE

Alla data del 31/12/2021 non si sono registrate scoperture rispetto alla quota d'obbligo prevista per i lavoratori disabili e appartenenti alle categorie protette – Ultima Denuncia Disabili al 31/12/2021:

<b>COLLOCAMENTO MIRATO EX LEGGE 68/1999 PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31.12.2021</b>	
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	10
N. Lavoratori categorie protette in servizio art. 18	3
Rispetto quota disabili art. 3 nessuna scoperta	-----
Rispetto quota categorie protette art. 18 nessuna scoperta	-----

## 2.8 – PIANO ASSUNZIONI 2022 – 2024

Il programma di reclutamento delle risorse umane della Provincia di Terni nel corso del 2022, in particolare, si può definire ambizioso, in quanto supera le vecchie logiche sostitutive per dirigersi verso quelle di opportunità e di rinnovamento che il nuovo contesto socio-economico richiede alla Pubblica Amministrazione.

Sulla scorta di quanto sopra illustrato e dei dati ad oggi disponibili, con la riserva di rinviare a successivo atto di macro-organizzazione, la programmazione assuntiva vera e propria della Provincia di Terni per il triennio 2022/2024, per poter rispettare il vincolo della sostenibilità finanziaria e, nell'ambito di un più ampio progetto di razionalizzazione della struttura organizzativa stessa, con lo scopo principale di conseguire risparmi di spesa, tiene conto della soppressione dalla dotazione organica dell'Ente di una figura dirigenziale; uno dei tre dirigenti a tutt'oggi in servizio cessa la propria attività lavorativa per anzianità contributiva alla data del 2 ottobre 2022.

La scelta in discorso è coerente con quanto disposto dall'art. 91, comma 1 del TUEL (Decreto Legislativo n. 267/2000), secondo cui:

- 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 lavoratori disabili, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

Come è noto, la determinazione delle dotazioni organiche complessive degli uffici pubblici, afferendo alle linee fondamentali di organizzazione dell'ente, è rimessa – sulla base di principi generali fissati dalla legge – a ciascuna amministrazione pubblica, che vi provvede mediante atti organizzativi complessivamente ispirati a criteri di funzionalità, flessibilità, trasparenza ed imparzialità, idonei a tradurre e compendiare, in una prospettiva programmatica, i principi costituzionali di buon andamento ed imparzialità di cui all'art. 97 della Costituzione e a perseguire la complessiva efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 241/1990.

La decisione di ridefinire e riorganizzare la propria pianta organica si basa su una valutazione comparativa delle complessive esigenze di copertura degli organici da attuare, nell'ottica di un più razionale impiego delle risorse umane, tenuto conto degli obiettivi programmatici individuati e degli interessi da soddisfare, sempre nel rispetto dei vincoli di bilancio e dell'equilibrio finanziario.

Il capitale umano è il tema chiave per il futuro del Paese e della 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. 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.

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

E' per le motivazioni di cui sopra che l'Ente ha deciso di investire in acquisizione di personale "giovane" e "motivato" in possesso, di norma, di percorsi formativi elevati in grado di contribuire ad innovare ed agevolare la reingegnerizzazione dei processi e delle attività dell'Ente, in funzione di un generale efficientamento dello stesso.

Coerentemente con gli atti di programmazione adottati si rende necessario procedere al reclutamento di nuove risorse umane, per le motivazioni specificate nelle tavole PIANO ASSUNZIONI 2022, 2023 e 2024.

La presente programmazione è redatta sulla base delle informazioni giuridiche acquisite alla data del 01/03/2022.

Il personale cessato per mobilità volontaria esterna autorizzata nel corso del triennio 2022/2024 può essere sostituito senza necessità di ulteriori atti di programmazione dei fabbisogni, previa valutazione dell'effettiva necessità.

## **ALLEGATO C - PIANO ASSUNZIONI 2022 – 2024**

### **3. VERIFICA DELLA SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA NEL TRIENNIO**

Il Piano del fabbisogno di personale della Provincia di Terni è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti di bilancio di previsione 2022 – 2024.

Le tavole Verifica Sostenibilità Finanziaria Triennio 2022-2024 e 2025 rappresentano a livello previsionale la sostenibilità della spesa del personale delle assunzioni programmate, riferita alle componenti di cui all'art.2, comma1, lett.a) D.M.

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

### **4. PERSONALE A TEMPO DETERMINATO**

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.....

Nel 2022 la spesa programmata a tale titolo, per l'attivazione di n. due contratti art. 90 D. Lgs.267/2000, come previsto dall'ordinamento dei Servizi e degli Uffici adottato dall'Ente:

- N. 1 categoria D- Istruttore direttivo Amministrativo part-time 24 ore settimanali per un periodo di 6 mesi . Spesa annua €....
- N. 1 categoria C – istruttore amministrativo part-time 18 ore settimanali per un periodo di 6 mesi. Spesa annua €.....

Per un totale annuo di €...

In generale, 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. N.165/2001 e, quindi, soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale o per ragioni sostitutive del personale assente; le figure previste nel presente piano del fabbisogno devono essere assunte nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 90 del D. Lgs. 267/2000 che prevede l'istituzione di "Uffici di supporto agli organi di direzione politica" dell'Ente, posti alle dirette dipendenze del Presidente della Provincia, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo attribuite allo stesso.

Nell'attività di assistenza ai Comuni e per cogliere le possibili opportunità derivanti dal PNRR, in attuazione dei principi previsti dal D.L. 80/2021, sono possibili reclutamenti di personale a tempo determinato, previa individuazione degli ambiti prioritari di intervento e di interesse della Provincia e dei Comuni del territorio, quali quello della digitalizzazione, dell'ambiente e dell'efficientamento energetico, del turismo e delle correlate iniziative di promozione culturale. L'Ente sta lavorando con l'obiettivo di stimare il numero di unità a tempo determinato da inserire nell'organico e rientranti nelle opportunità previste dal PNRR. Infatti, i soggetti attuatori del PNRR possono assumere a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità al fine di consentire l'attuazione dei progetti PNRR per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non oltre la durata del progetto e comunque entro il 31 dicembre 2026.

Tali assunzioni godono di un regime agevolato, in quanto la spesa di personale che grava sulle voci di costo del quadro economico del progetto:

- a) è effettuata in deroga al limite del lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, D.L.78/2010 e alla dotazione organica;
- b) non rileva ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della Legge 296/2006;
- c) non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019;
- d) rientra in un budget extra aggiuntivo determinato dalla media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti al netto del FCDE, moltiplicata per la percentuale dello 0.3% (tabella dettata delle percentuali previste nel decreto n. 152/2021).

Le deroghe di cui alle lett. b) e c) operano anche in regime di utilizzo a tempo parziale del dipendente ex art. 14 CCNL "Regioni ed autonomie locali" del 22/01/2004.

## **DISPOSIZIONI FINALI**

L'attuazione del presente programma del fabbisogno 2022 – 2024 sarà subordinato al parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti.

Verrà data anche informazione alla RSU e le organizzazioni sindacali territoriali, nel rispetto della normativa in materia di relazioni sindacali.