

# PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

**2021 – 2023**

## PERMESSA GENERALE

Il Piano triennale del fabbisogno di personale è uno dei principali atti di programmazione posti in capo alle pp.aa, disciplinato dall'art. 6 del D.L.gs n. 165/2001 il quale prevede che le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici in conformità al piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Il 27/07/2018 sono state pubblicate in Gazzetta Ufficiale le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche.

Il Piano triennale del fabbisogno di personale, quindi:

- ✓ è uno strumento di programmazione dell'Ente;
- ✓ è il presupposto per procedere a nuove assunzioni;
- ✓ è soggetto ad aggiornamento;
- ✓ ridefinisce la dotazione organica dell'Ente.

## INDICE

1. Contesto di riferimento
2. Situazione del personale
3. Dotazione organica
4. Spesa del personale
5. Capacità assunzionale Provincia di TERNI
6. Piano Fabbisogni 2021 – 2023
7. Modalità di acquisizione del personale
8. Assunzioni obbligatorie L. 68/99
9. Copertura finanziaria
10. Spesa potenziale anni 2020-2021-2022
11. Disposizioni finali

ALLEGATI:

- A. Rapporto spesa del personale su entrate correnti
- B. Budget assunzionale
- C. Piano occupazionale 2021-2023
- D. Sviluppo dotazione organica 2021-2023
- E. Elenchi personale cessato prepensionamento- FUNZIONI

## **1. CONTESTO DI RIFERIMENTO**

### **Considerato quanto già indicato nel piano triennale del fabbisogno 2020-2022 approvato co delibera....**

Si rammentano le seguenti disposizioni in materia di programmazione del fabbisogno di personale delle pubbliche amministrazioni:

- l'art. 39 della Legge n. 449/1997, che stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;
- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000, che dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 19, comma 8 della Legge 448/2001 quale prevede 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 e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, prevede che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale deve essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività

e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

- le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, pubblicate in Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 173 del 27 Luglio 2018 ed in vigore dalla medesima data;
  - i recenti provvedimenti normativi che hanno modificato il sistema contabile degli enti locali al fine di armonizzare i sistemi contabili (D.Lgs. n.118 del 2011, D.Lgs. n. 126/2014) hanno introdotto un nuovo strumento di programmazione, il Documento Unico di programmazione (DUP), che costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione ed al cui interno, tra l'altro, deve essere contenuta la programmazione in materia di fabbisogno di personale;
  - l'art. 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001, che stabilisce che le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla "funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità";
  - l'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 che prevede che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del piano triennale dei fabbisogni di personale approvato ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001;
  - l'art. 67, comma 5, lett. A) del CCNL 21/05/2018 che prevede la possibilità di destinare alla componente stabile apposite risorse in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici;
- che la legge 7 aprile 2014, n. 56, recante "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni" ha previsto una radicale trasformazione delle Province, quali enti di area vasta, con riferimento all'autonomia

statutaria ed alle funzioni ad esse attribuite e che, in particolare, i commi 85, 86, 87, 88 e 89 dell'art. 1 delineano l'assetto relativo alle funzioni fondamentali, prevedendo un percorso istituzionale concertato tra le istituzioni della Repubblica;

- che il percorso di riassetto delle province italiane, a seguito della mancata adozione delle norme costituzionali che ne avrebbe ridisegnato la collocazione nell'ambito della complessiva configurazione della Repubblica, ha subito un arresto che può dare luogo a soluzioni diverse rispetto a quelle fin qui prospettate nell'ambito del processo di riordino e, al momento, non prevedibili;
- L'articolo 1, commi da 844 a 847, delle Legge n. 205/2017 (Legge di Bilancio 2018), così come modificato dalla Legge di Bilancio n. 145 del 30/12/2018, ha previsto il ripristino delle facoltà assunzionali delle Province, dopo anni di blocchi, con le seguenti condizioni:
- 844: "Ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e 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."
- 845: "A decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui comma 844 e di un contingente di personale complessivamente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica relativamente alle figure ad altro contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in

contrattualistica pubblica e in appalti pubblici, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25 per cento. E' consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. Nell'anno 2018, le città metropolitane possono procedere, nei termini previsti dal presente comma, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel rispetto dei limiti di spesa definiti in applicazione del citato articolo, comma 421, della legge n. 190 del 2014."\*

*\*comma così modificato dall'art.1, comma 889, l. 30 dicembre 2018 n. 145, a decorrere dal 1 gennaio 2019.*

- 846: Il comma 9 dell'articolo 16 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, le lettere da c) a g) del comma 420 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e il comma 5 dell'articolo 22 del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, sono abrogati."
- 847: Le province delle regioni a statuto ordinario possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 25 per cento della spesa sostenute per le stesse finalità nell'anno 2009".
- L'articolo 14 bis, del DL. N.4 del 28 gennaio 2019 che apporta delle modifiche all'art.3 del DL 24 giugno 2014, n.90 convertito, con modificazioni, dalla Ln. 114 del 11 agosto 2014:
- Comma 1 lett. a) al comma 5, quinto periodo, le parole: "tre anni" sono sostituite dalle seguenti: "cinque anni" e le parole: "al triennio precedente" sono sostituite dalle seguenti "al quinquennio precedente";

- Comma 1 lettera b)..... “ Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell’anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.”

Ad innovare sostanzialmente il quadro normativo è intervenuto il DL n. 162/2019, convertito dalla legge n. 8 /2020, che introduce rilevanti novità in materia di assunzione di personale per le Province e Città metropolitane, prevedendo che “ a decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.”;

INOLTRE:

**Il D.L. 162 del 30 dicembre 2019 art.17,comma 1, ....“L'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e' abrogato. Fermo restando quanto previsto dal comma 1-bis, le province possono avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalita' nell'anno 2009.».”**

Le disposizioni di cui sopra prevedono che con decreto del Ministro della 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, siano 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;

la facoltà di assunzione , secondo la nuova disciplina, per tali tipologie di enti è, dunque, così come si desume dal dettato normativo, sottoposta alla condizione dell'emanazione di un D.P.C.M. ( non ancora emanato ) con cui saranno individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi ai valori medi 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.

Viene, dunque, applicata alle Province una disciplina analoga a quella prevista per i Comuni dall'art. 34 del D.L 34/2019, ma a differenza di quest'ultimi gli enti di "area vasta" non potranno procedere ad assunzioni, secondo il nuovo regime, in mancanza dell'emanazione del relativo D.P.C.M., previsto dall'art.1 bis del sopra richiamato decreto legge, che stabilirà, altresì, la decorrenza del nuovo regime assunzionale.

**Dall'organica analisi dell'attuale quadro normativo di riferimento, dunque, nelle more dell'emanazione del predetto D.P.C.M., deve ritenersi applicabile per le Province e le Città metropolitane il pregresso e limitato regime in tema di potestà assunzionale.**

**INOLTRE:**

La circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 13/5/2020, pubblicata in G.U. l'11/9/2020, relativa al decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, che nel disciplinare gli effetti della nuova disciplina in materia di mobilità, chiarisce che le amministrazioni di altri comparti, nonché' le province e le città metropolitane, che acquisiranno personale in mobilità da comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali;

## **2. SITUAZIONE DEL PERSONALE**

Il personale della Provincia di Terni ha subito, a seguito del processo di riordino delle funzioni provinciali previsto dalla Legge n. 56/2014 e dalla conseguente Legge n. 190/2014, una drastica riduzione numerica, che di seguito viene rappresentata:

	PERSONALE IN SERVIZIO AL 08/04/2014	PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2019	PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2020 Tempo indeterminato	DIFFERENZA UNITA' 2014-2020
DIPENDENTI	343	147	140	203
DIRIGENTI	4*	2	3**	
Totale	347	149	143	203

\*di cui uno in aspettativa, il cui posto è stato soppresso.

La riduzione del personale, in forza del processo di ricollocazione previsto dagli art. 1, commi 421 e seg. della Legge n. 190/2014, è stata determinata da prepensionamenti del personale avvenuti nel biennio 2015 – 2016, da processi di mobilità volontaria esterna ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001 di dipendenti, dal trasferimento di funzioni alla Regione Umbria.

Nell'anno 2020 si è provveduto all'assunzione, in seguito all'autorizzazione da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali di cui all'art.155 del D.Lgs.267/2000, di un Dirigente Tecnico dal 21/12//2020 e di un Istruttore direttivo amministrativo Cat. D dal 29/12/2020.

\*\*Nel corso del 2020 è stato conferito un incarico a tempo determinato Dirigente Finanziario art.110, comma 1, D.Lgs.267/2000 con decorrenza 21/09/2020 e di durata tre anni e un incarico Dirigenziale art. 110, comma 2, D.Lgs.267/2000 con decorrenza 01/10/2020 e di durata un anno, ma cessato il 20/12/2020 per rinuncia da parte dell'interessato.

L'art. 1, commi 85 e seguenti, della legge n. 56/2014 ha individuato le seguenti funzioni fondamentali per le Province:

- a) pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;
- b) pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;
- c) programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale;
- d) raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;
- e) gestione dell'edilizia scolastica;
- f) controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

Si rappresenta di seguito il personale in servizio all'01/01/2021 diviso per Area:

CATEGORIA	IN SERVIZIO AL 01/01/2021
-----------	------------------------------

DIR	3
D3	9
D1	15
C1	33
B3	39
B1	40
A	4
	143

AREA FINANZIARIA PATRIMONIALE	
-------------------------------------	--

DIR	1 (DT incarico art. 110, comma1, D.Lgs 267/2000)
D3	3
D1	4
C1	5
B3	4
B1	5
TOTALE	22

AREA GIURIDICA -TECNICA	
DIR	1
D3	3
D1	7
C1	12
B3	2
B1	14
A	4
TOTALE	43
AREA TECNICA	
DIR	1
D3	3
D1	4
C1	16
B3	33
B1	21
TOTALE	78

### **3. DOTAZIONE ORGANICA**

Le Linee di indirizzo ministeriali per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, entrate in vigore il 27/07/2018, prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, richiedendo una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici.

Mentre per le amministrazioni centrali la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, per gli enti locali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.

Tuttavia, se per le regioni e per gli altri enti territoriali, tale limite è rappresentato dall'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, ovvero dalla media della spesa di personale sostenuta per nel triennio 2011/2013, per le Province, interessate dal processo di riordino di cui alla Legge n. 56/2014 e dalla successiva Legge di Bilancio n. 190/2014, il limite era rappresentato dalla dotazione organica rideterminata ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

**Tale limite così determinato non esiste più in quanto il D.L. 162 del 30 dicembre 2019 art.17 comma 1, ha previsto che "L'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e' abrogato. Fermo restando quanto previsto dal comma 1-bis, le province possono avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalita' nell'anno 2009.»."**

Nel corso del 2017, l'Ente ha operato assunzioni a tempo determinato per la ricostruzione post sismica, per effetto del combinato disposto del comma 3-sexies dell'articolo 50 bis del decreto legge n.189/2016 e s.m.i. e dell'articolo 3 comma 1 del medesimo decreto tali assunzioni sono operate in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo

9, comma 28, del decreto legge 31/205/2001, n.78 e s.m.i. e di cui all'articolo 1 commi 557 e 562 delle Legge 27/12/2016 n.296. Le suindicate assunzioni sono state prorogate, ai sensi delle norme vigenti in materia, e si riferiscono a n.2 di cui 1 unità con il profilo di "Istruttore direttivo tecnico" - cat.D (cessato il 31/03/2021) e n.1 unità con il profilo d "Esperto Protezione Civile" - cat. D (cessato il 31/03/2021).

#### **4. SPESA DEL PERSONALE**

Di seguito viene rappresentato il valore finanziario della dotazione organica di cui alla Legge n. 56/2016, calcolata tenendo conto da consuntivo 2019, ultimo consuntivo approvato:

- Comprende il trattamento economico fondamentale, compreso il personale comandato presso altro Ente (n. 1 unità di personale presso l'ufficio Straordinario per la ricostruzione post sisma 2016), il trattamento economico accessorio, buoni pasto, missioni e formazione, escluso il costo gli incentivi per la progettazione;
- n. 1 unità cat. C part.time volontario perc. 83,33%(integrazione 100%)
- Non comprende la spesa relativa al personale finanziato con le risorse per la ricostruzione sismica messe a disposizione dall'Ufficio Speciale per la Ricostruzione (n. 2 unità assunti a TD sopra indicati cessati il 31-03-2021)

La spesa del Personale è comprensiva degli aumenti del nuovo CCNL - Come indicato dalla Ragioneria generale dello stato - Ispettorato per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico, che rispondendo alle richieste dell'UPI, ritiene che gli aumenti disposti dal nuovo contratto CCNL del 21/05/2018 devono essere considerati come "non incidenti con le previsioni" dettate dalla citata disposizione comma 421 della L. n. 190/2014, mentre rimane valido quanto previsto dal comma 845 dalla L. n. 205/2017.

N. DIP.in servizio al 31/12/2019	Macro aggregato	TOTALE	
149	1	6.266.307,27	
	2 (IRAP)	€ 347.458,15	
	3 (formazione e missioni)	€ 18.945,37	
	N. 1 Unità part.time volontario	5.034,00	
	SPESA DEL PERSONALE	6.637.744,79	

## **5. CAPACITA' ASSUNZIONALE PROVINCIA DI TERNI**

**Nelle more dell'approvazione di specifico DPCM che estende alle province e città metropolitane le disposizioni dell'art.33 del D.L. n. 34/2019, così come previsto dall'art.17 del D.L. n.162/2019.**

Come già esposto l'art. 1, commi 844 e 845, della Legge di Bilancio 2018, ha previsto, dopo anni di blocchi assunzionali, il ripristino delle capacità assunzionali delle Province, definendo le seguenti condizioni:

**1. Definizione di un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56.**

Tale piano è stato adottato dalla Provincia di Terni con deliberazione del Consiglio Provinciale n.23 del 12/07/2019;

**2. Verifica del rapporto tra spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, ed entrate correnti relative ai titoli I, II e III.**

“A decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui comma 844 e di un contingente di personale complessivamente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica relativamente alle figure ad altro contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25 per cento. E' consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. Nell'anno 2018, le città metropolitane possono procedere, nei termini previsti dal presente comma, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel rispetto dei limiti di spesa definiti in applicazione del citato articolo, comma 421, della legge n. 190 del 2014.” \*

*\*comma così modificato dall'art.1, comma 889, l. 30 dicembre 2018 n. 145, a decorrere dal 1 gennaio 2019.*

**Inoltre:**

- 3.** L'articolo 14 bis, del DL. N.4 del 28 gennaio 2019 che apporta delle modifiche all'art.3 del DL 24 giugno 2014, n.90 convertito, con modificazioni, dalla Ln. 114 del 11 agosto 2014:

Comma 1 lett. a) al comma 5, quinto periodo, le parole: "tre anni" sono sostituite dalle seguenti: "cinque anni" e le parole: "al triennio precedente" sono sostituite dalle seguenti "al quinquennio precedente";

Comma 1 lettera b).... " Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over."

- 4.** Con deliberazione n. 123/2019/PAR REPUBBLICA ITALIANA Corte dei Conti sezione di controllo per la Regione Siciliana, rispondendo ad un quesito di un Comune, si è espressa come segue ...." *Deve, innanzitutto, premettersi che la stessa circolare n. 4/2014 del Ministero per la semplificazione riduzione di quest'ultima deve derivare una diminuzione strutturale della spesa del personale "ne e la pubblica amministrazione, al punto 6 " Vincoli da rispettare in caso di ricorso al prepensionamento", dispone che " le amministrazioni che dichiarano eccedenza di personale non possono ripristinare i posti soppressi nella dotazione organica. Dalla riduzione di quest'ultima deve derivare una diminuzione strutturale della*

*spesa del personale". Per quanto riguarda il periodo successivo della stessa circolare ("i prepensionamenti non possono essere conteggiati nell'immediato come risparmi utili ai fini del calcolo del budget da destinare a eventuali assunzioni") era in precedenza già intervenuto l'art.14, comma7, di D.L. n.95 del 6 luglio 2012, convertito dalla legge n.214/2011, non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over.*

*Conseguentemente, soltanto con riferimento al personale oggetto di prepensionamento che ha, ad oggi, raggiunto i requisiti per il collocamento ordinario in pensione, i risparmi di spesa possono essere conteggiati per l'effettuazione di nuove assunzioni, fermo restando il rispetto di tutti gli altri vincoli e limiti di legge vigenti."*

5. Parere UPI del 25/03/2021..." **Le Province possono calcolare la percentuale delle capacità assunzionali considerando utili le cessazioni derivanti da pensionamenti ordinari dei dipendenti adibiti a funzioni fondamentali, escludendo il personale allocato sulle funzioni non fondamentali, trasferite o delegate. In aggiunta alle cessazioni derivanti dagli ordinari pensionamenti è possibile conteggiare tra le cessazioni utili anche quelle del personale prepensionato solo alla data in cui si ha diritto al pensionamento ordinario."**

Tenuto conto di quanto sopra e come verrà riportato di seguito per la Provincia di Terni il rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti nel 2019 supera il 20%, come risulta dal prospetto **ALLEGATO A)** pertanto è possibile utilizzare il 25% della spesa relativa al personale cessato. (Budget assunzionale).

#### **A. BUDGET ASSUNZIONALE**

I risparmi delle cessazioni è stato calcolato:

**1) cessazione del personale per il triennio 2021-2023** -si è tenuto conto dei pensionamenti già programmati, per i quali i dipendenti hanno già presentato domanda di pensione e dei possibili pensionamenti ai sensi della Legge Fornero art. 24 D.L. n. 201/2011.

**2) Resti assunzionali** – per il periodo 2017-2020.

**3) Prepensionamenti** - in aggiunta alle cessazioni derivanti dagli ordinari pensionamenti e dai resti, tra le cessazioni utili sono state conteggiate anche quelle del personale prepensionato solo alla data in cui avrebbe avuto diritto al pensionamento ordinario (deliberazione n. 123/2019/PAR REPUBBLICA ITALIANA Corte dei Conti sezione di controllo per la Regione Siciliana e Parere UPI del 25/03/2021). **ALLEGATO E)**

Non si è tenuto conto dei possibili pensionamenti derivanti dalla c.d. “quota 100” introdotta dalla Legge di Bilancio n. 145 del 30/12/2018, se non per i quei dipendenti, che in forza della predetta legge, hanno già inoltrato domanda di pensione.

Non si è tenuto conto delle cessazioni derivanti da mobilità volontaria ai sensi dell’art.30 D.lgs. 165/2001.

**Il costo della cessazione è stato calcolato considerando il nuovo costo derivante dal CCNL 2016-2018, a regime nel 2019, anche per cessazioni degli anni precedenti. Il costo tiene conto solo del tabellare fisso, posizione economica iniziale, indennità vacanza contrattuale, indennità di comparto a carico bilancio e elemento perequativo, comprensivo degli oneri riflessi. Il costo non tiene conto delle voci finanziate nel Fondo Risorse decentrate, sia per il personale dipendente che dirigente, che risulta soggetto al limite 2016.**

In conformità alla deliberazione n. 79/2011 della Corte dei Conti della Puglia, nel caso di dipendente che cessi a decorrere dal 01 gennaio 2020 con ultimo giorno lavorativo il 31 dicembre 2019, l’evento della cessazione è stato considerato nell’anno 2019. **Lo stesso criterio è stato utilizzato per gli anni 2021-2023.**

Il prospetto relativo al numero ed al costo, determinato come sopra esposto, delle cessazioni avvenute e programmate relative agli anni 2017 -2018-2019-2020 -2021 - 2022 -2023 è stato rideterminato rispetto al piano precedente poiché comprensivo dei risparmi relativi ai prepensionamenti (2015-2016).

Il costo del tabellare, sia per le assunzioni che per le cessazioni è quello riferito al CCNL del 21/05/2018 vigente e la nuova vacanza contrattuale dal 2019 per il personale del Comparto Per l'assunzione del Dirigente nel 2023 si è tenuto conto del CCNL – dirigenza del 17/12/2020.

## **6. PIANO FABBISOGNI 2021 – 2023**

Una volta verificato il budget assunzionale per le province, per poter procedere ad assunzioni di personale, occorre rispettare le seguenti condizioni:

- **Ricognizione eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 comma 1 D.L.gs. n. 165/2001.**

Sono state acquisite le attestazioni dei Direttori delle aree, agli atti dell'Ufficio Personale, in cui si dichiara che non sussiste, ulteriore personale in soprannumero o in eccedenza per l'anno 2021.

- **Ulteriori condizioni previste dalla normativa per poter procedere ad assunzioni**

Le disposizioni normative prevedono ulteriori condizioni per poter procedere ad assunzioni di personale.

L'ENTE:

- Ha approvato con Delibera n. 10 del 25/02/2020 il "Piano di riequilibrio finanziario pluriennale ai sensi dell'art.243 bis del D.Lgs. 267/2000- Approvazione."

In conseguenza di ciò il presente piano verrà trasmesso alla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali di cui all'art.155 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267 , presieduta dal Sottosegretario di Stato pro-tempore con delega per le materie afferenti le autonomie locali e la finanza locale, la quale esercita il controllo centrale sui comuni e sulle province che hanno dichiarato il dissesto finanziario (art.244 e seguenti TUEL), sui comuni, sulle province e sulle comunità montane strutturalmente deficitari (art.242 TUEL) e sui comuni e sulle province che fanno ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale (art.243 bis TUEL).

Ai sensi del sopra citato art.155 del TUEL e dell'art.5, comma 6, lett. c) del regolamento che disciplina attualmente la Commissione (D.P.R. 8 novembre 2013, n.142), la stessa approva o nega l'approvazione ai provvedimenti in materia di dotazioni organiche e di assunzione di personale, entro novanta giorni dal ricevimento;

- con la delibera presidenziale n.39 del 22/04/2021 ha approvato il Piano Triennale Azioni Positive 2021/2023
- con la delibera presidenziale n. 57 del 25/05/2020 ha approvato il Piano della Performance per le annualità 2020-2022
- ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, ha effettuato la ricognizione annuale delle eccedenze il personale e delle situazioni di soprannumero, che ha dato esito negativo;
- ha approvato il piano di riassetto organizzativo, ai sensi dell'art. 1, comma 844, della Legge n. 205/2017 con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 23 del 12/07/2019;
- ha approvato il Bilancio di previsione 2018 – 2020, con deliberazione del Consiglio provinciale n. 22 del 18/10/2018, assicurando il rispetto del vincolo del pareggio di bilancio;
- ha effettuato il puntuale invio, ai sensi dell'art. 1 comma 470 della L. 232/2016, entro il 31 marzo alla Ragioneria Generale dello Stato della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali anno 2018;

- ha approvato il Bilancio di previsione 2019 – 2021, con deliberazione del Consiglio provinciale n.30 del 9/9/2019, assicurando il rispetto del vincolo del pareggio di bilancio
- ha approvato del Bilancio di previsione 2020 – 2022, con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 15 del 11/05/2020, assicurando il rispetto del vincolo del pareggio di bilancio;
- ha approvato del Bilancio di previsione 2021 – 2023, con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 46 del 29/12/2020, assicurando il rispetto del vincolo del pareggio di bilancio;
- ha approvato i bilanci consolidati relativi agli anni 2016-2017-2018 rispettivamente con delibere n. 31-32-33 del 10/03/2020
- ha approvato i bilancio consolidato relativi all'anno 2019 rispettivamente con delibera n.43 del 07/12/2020
- Il rispetto, ai sensi dell'art. 9 comma 1 quinquies del D.L. 113/2016 convertito in L. 160/2016 così come modificato dalla l. n. 145 del 30/12/2018 art.1, comma 904 (Legge finanziaria 2019) dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di 30 giorni per l'invio dei relativi dati alla banca Dati della Amministrazioni Pubbliche;
- Il rispetto dell'adempimento previsto dall'art. 27 del D.L. 66/2014 relativa alla certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica;
- La trasmissione al sistema di monitoraggio opere pubbliche della Banca dati delle Amministrazioni pubbliche (Bdap-Mop), secondo la disciplina del D.Lgs. n. 229/2011, fino al 31/12/2020.
- Si verificherà il rispetto di tali adempimenti, anche nella successiva fase di assunzione del personale, mentre verranno verificati nella fase di assunzione:

*A. Destinazione prioritaria attività in materia di viabilità ed edilizia scolastica*

Ai sensi dell'art. 1, comma 845, della Legge di Bilancio 2018, le assunzioni di personale a tempo indeterminato, programmate con il presente piano, saranno destinate prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, destinando l'ammontare del budget assunzionale esistente con priorità a copertura dei suddetti fabbisogni.

L'art. 1, comma 889, Legge 30 dicembre 2018, n. 145, Legge di Bilancio 2019, ha aggiunto la seguente precisazione «relativamente alle figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici».

- Nel piano triennale sono previste le seguenti figure :

<b>ANNO</b>	<b>NUMERO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>PROFILO</b>
2021	3	B3	Collaborator e Tecnico/ Amm.vo/Op eraio specializzato
2021	2	C	Istruttore Amm.vo/Te cnico

2021	1	D	Istruttore direttivo Amm.vo
2022	1	C	Istruttore amministrati vo/Tecnico
2023	1	Dirigente	AMM/Finanzi ario
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>		

## **7. MODALITA' DI ACQUISIZIONE DEL PERSONALE**

L'acquisizione del personale dall'esterno individuato nel fabbisogno è soggetto alle seguenti procedure:

- ✓ Comunicazione ai sensi dell'articolo 34 e 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001)
- ✓ Concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 D.Lgs. 165/2001.
- ✓ Attingimento a graduatorie vigenti presso altri Enti, nel rispetto della normativa vigente.

L'Ente valuterà, di volta in volta, se ricorrere alla mobilità di cui all'art.30 del D. Lgs. n. 165/2001. Nel rispetto della normativa in vigore.

L'Ente, nel rispetto del budget assunzionale previsto per ciascun anno, valuterà per quali posti attivare le procedure concorsuali dall'esterno.

Le mobilità di personale provinciale – in uscita – e il comando di personale provinciale verso altri Enti, l'Amministrazione ha adottato la delibera del Presidente n. 38 del 15/04/2021.

Il comando di personale di altre amministrazioni pubbliche sarà consentito per ragioni di urgenza e per un breve periodo, nelle more della copertura del relativo posto.

L'ente ha attivato con Delibera Presidenziale n. 40 del 22/04/2021 un progetto relativo alla costituzione di una unità speciale per la salvaguardia, gestione e valorizzazione del patrimonio disponibile e indisponibile dell'Ente a tale fine è prevista una posizione di alta specializzazione a tempo determinato Cat. D -extra dotazione organica - mediante il conferimento di un incarico art.110 comma 2 D.Lgs 267/2000, per tre anni a partire dal 2021, (Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente art. 16 bis prevede.... *per una durata massima non superiore al mandato elettivo del Presidente della Provincia e di durata minima non inferiore a tre anni* ) la cui spesa è dettagliata **nell'Allegato 1)** parte integrante e sostanziale della Delibera di approvazione del presente piano, nel rispetto del vincolo di spesa per il personale a tempo determinato di cui all'art.17, comma 1 D.L. 162/2019(**Allegato 2)** parte integrante e sostanziale della Delibera di approvazione del presente piano ).Tale spesa non incide sulla capacità assunzionale dell'Ente.

Per quanto concerne le progressioni verticali, l'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017 ha previsto che le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, 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. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.

**Nel presente piano non sono previste verticalizzazioni del personale interno.**

### **8. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE LEGGE 68/99**

Alla data del 31/12/2020 non si sono registrate scoperture rispetto alla quota d'obbligo prevista per i lavoratori disabili e appartenenti alle categorie protette – Ultima Denuncia Disabili al 31/12/2020

<b>PROSPETTO QUOTE D'OBBLIGO EX LEGGE 68/1999 ALLA DATA DEL</b>	
N. Lavoratori – base computo art. 3 e art. 18	124
Quota riserva disabili art. 1	9
Quota riserva categorie protette art. 3	1
N. Lavoratori disabili in servizio art. 1	13
N. Lavoratori categorie protette in servizio art. 3	4
Rispetto quota disabili non ci sono scoperture	----
Rispetto quota categorie protette non ci sono scoperture	----

## **9. COPERTURA FINANZIARIA**

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 2021 – 2023.

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

## **10. SPESA POTENZIALE ANNI 2020-2021-2022**

Come già evidenziato al **punto 3.** per le amministrazioni centrali la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, per gli enti locali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.

Per le Province, interessate dal processo di riordino di cui alla Legge n. 56/2014 e dalla successiva Legge di Bilancio n. 190/2014, il limite è rappresentato dalla dotazione organica rideterminata ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. **Articolo Abrogato.**

In particolare la Provincia di Terni ha approvato con Delibera n. 10 del 25/02/2020 il "Piano di riequilibrio finanziario pluriennale ai sensi dell'art.243bis del D.Lgs. 267/2000- Approvazione."

La spesa del personale prevista è : ANNO 2020-2021-2022-2023 € 6.756.029,41

### **11DISPOSIZIONI FINALI**

L'attuazione del presente programma del fabbisogno 2021 – 2023 sarà subordinato al parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti.

L'attuazione del presente programma del fabbisogno 2021 – 2023 sarà subordinato all'approvazione della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali di cui all'art.155 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267 .

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

