

3.3) Piano triennale del fabbisogno di personale

Come evidenziato in fase di approvazione del PIAO 2024-2026, avvenuta con decreto presidenziale n. 8 del 31/01/2024, per gli enti sopra cinquanta dipendenti l'adempimento relativo all'adozione del piano del fabbisogno del personale è stato soppresso dall'articolo 1, comma 1, lettera a), del DPR 81/2022; tale Piano, conseguentemente, viene assorbito dal PIAO nell'ambito della presente sezione, che costituisce l'aggiornamento/integrazione della Sezione 3.3 del PIAO 2024-2026 approvata con il sopra citato decreto presidenziale n. 8/2024.

In sede di prima approvazione del PIAO, infatti, dato atto che ad inizio gennaio 2024 era stato attestato da ciascun Dirigente provinciale e dal Comandante del Corpo Unico di Polizia Provinciale, per gli ambiti di propria competenza, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, che non vi erano dipendenti in soprannumero e/o in eccedenza rispetto alle funzioni dell'Ente, si era deciso, non essendo ancora stata conclusa la verifica delle cessazioni previste nell'anno 2024 e la contestuale analisi e richiesta di nuovi fabbisogni di personale da inserire nel Piano del fabbisogno 2024-2026, in linea con le linee programmatiche e obiettivi strategici della Provincia, di limitarsi a confermare la previsione dei posti autorizzati per l'annualità 2023 con il PIAO 2023-2025 (approvato con decreto n. 27 del 14/03/2023).

Ora, effettuate le verifiche ed analisi sopra richiamate, la Provincia definisce le necessità e le modalità di reclutamento del personale per l'anno 2024 in ottemperanza a quanto previsto dal D.L. 80/2021 (art. 6, comma 2 lett. c)). Non si procede invece a definire il fabbisogno degli anni 2025 e 2026 in quanto al momento attuale, tenuto in particolare conto delle pressoché nulle cessazioni di personale prevedibili in modo certo (che ammontano ad 1 dipendente dell'Area degli Istruttori nell'anno 2025 e a 0 dipendenti per l'anno 2026), il calcolo delle capacità assunzionali teoriche disponibili per tali annualità risulta assolutamente incerto ed ipotetico.

Il Piano triennale del fabbisogno di personale viene redatto in conformità alla normativa vigente che prevede:

- il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, che si basava sulla previsione astratta di posti disponibili ed occupati dal personale in servizio;
- l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, con la possibilità, al ricorrere di certe condizioni, di incrementare la spesa di personale di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni a tempo indeterminato.

Ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs 165/2001 e sulla base delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale approvate con Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione pubblicato sulla G.U. del 27/07/2018, con il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) viene determinata la dotazione organica espressa, appunto, in termini di spesa, calcolata su base annua, che non può essere superiore alla "spesa potenziale massima" del personale definita dal limite di spesa di cui all'art. 1 comma 557, della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014. Per la verifica del rispetto di tale limite di spesa si rinvia a quanto specificato nel successivo paragrafo 3.3.3. "Rispetto dell'obbligo del contenimento della spesa di personale".

Va richiamato inoltre il decreto interministeriale dell'11 gennaio 2022, attuativo dell'art. 33, comma 1bis, del D.L. 30/04/2019, n. 34, che definisce il concetto di spesa del personale ed i valori soglia, differenziati per fasce demografiche, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane. Per la verifica del rispetto di tale valore soglia si rinvia a quanto specificato nel successivo paragrafo 3.3.4 "Capacità assunzionale della Provincia di Forlì – Cesena".

3.3.1 Consistenza del personale alla data del 01/01/2024.

Per avere un quadro delle risorse complessivamente richieste all'Amministrazione per svolgere le attività e conseguire gli obiettivi assegnati occorre innanzitutto far riferimento al personale già in servizio presso l'Ente, tenendo altresì conto delle cessazioni già previste.

Viene di seguito elencato per profilo professionale il personale in servizio in Provincia alla data del 01/01/2024:

AREA DI INQUADRAMENTO E PROFILO PROFESSIONALE	N. DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 01/01/2024
DIRIGENTI	
DIRIGENTI DI SERVIZIO	3
TOTALE DIRIGENTI	3¹¹
AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	
AVVOCATO	2
ESPERTO APPLICAZIONI ED INFRASTRUTTURE INFORMATICHE	2
ESPERTO DI PROGETTAZIONE TECNICA	6
ESPERTO ECONOMICO FINANZIARIO	6
ESPERTO GIURIDICO AMMINISTRATIVO	15
ESPERTO INNOVAZIONE DIGITALE	1
ESPERTO TECNICO DI POLICY	10
UFFICIALE DI POLIZIA LOCALE	2
TOTALE AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	44
AREA ISTRUTTORI	
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	16
ISTRUTTORE AMM.VO/CONTABILE	31
ISTRUTTORE DI POLICY	1
ISTRUTTORE TECNICO	24
TECNICO DI APPLICAZIONI E INFRASTRUTTURE INFORMATICHE	1
TOTALE AREA ISTRUTTORI	73
AREA OPERATORI ESPERTI	
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	4
COLLABORATORE FRONT OFFICE	2
COLLABORATORE TECNICO	25
TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI	31
TOTALE DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 01/01/2024 (COMPENSIVO DIRIGENTI)	151

In aggiunta al suddetto personale si segnalano le seguenti posizioni:

- il Segretario Generale, al quale sono assegnate anche funzioni dirigenziali;
- n. 1 Dirigente art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 (previsto fino al 10/12/2026 in sostituzione del Dirigente a tempo indeterminato attualmente in aspettativa ai sensi del comma 5 dell'art. 110 del D.lgs. n. 267/2000);

¹Uno dei dirigenti assunti a tempo indeterminato è attualmente in aspettativa ai sensi del comma 5 dell'art. 110 del D.lgs. n. 267/2000.

- n. 1 Dirigente art. 110, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000 (previsto fino al 31/12/2026);
- n. 1 Dirigente in utilizzo congiunto a tempo parziale di altra amministrazione, in qualità di Vice Segretario provinciale, al quale sono state attribuite anche funzioni dirigenziali;
- n. 1 funzionario con profilo “Esperto di policy” assunto ai sensi dell’art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000 (previsto dal 01/06/2022 e fino al termine dell'attuale mandato presidenziale

Nel prospetto di seguito riportato si elencano invece le cessazioni programmate nell’anno 2024, con l'indicazione del motivo della cessazione:

Servizio di Appartenenza	Area	Profilo	Motivo Cessazione
Servizio infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	Dimissioni volontarie dal 01/04/2024
Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale	OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Collocamento a riposo per limiti di età dal 01/05/2024
Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale	FUNZIONARI E E.Q.	ESPERTO GIURIDICO AMMINISTRATIVO	Dimissioni volontarie dal 01/05/24 (con conservazione posto)
Servizio Risorse finanziarie contratti e appalti	FUNZIONARI E E.Q.	ESPERTO GIURIDICO AMMINISTRATIVO	Dimissioni volontarie dal 01/06/2024
Servizio Risorse finanziarie contratti e appalti	FUNZIONARI E E.Q.	ESPERTO ECONOMICO FINANZIARIO	Dimissioni volontarie (con conservazione posto)

3.3.1 Strategie di copertura del fabbisogno.

Nel programmare il proprio fabbisogno di personale, l’Amministrazione adotta una strategia che tiene conto principalmente dei seguenti fattori:

- completamento delle opere finanziate con il PNRR;
- sostituzione del personale cessato considerato strategico;
- digitalizzazione dei processi secondo le direttive AGID;
- garantire il presidio, il pronto intervento e la costante manutenzione nell’ambito della viabilità provinciale;
- garantire la vigilanza ed il presidio del territorio, la prevenzione e la repressione degli illeciti sia amministrativi che penali nelle materie di competenza (con particolare riferimento al codice della strada, alla materia ittico venatoria e alla tutela dell’ambiente);
- garantire i normali adempimenti del servizio risorse finanziarie, in seguito alle cessazioni verificatesi nell’ultimo anno in tale servizio e per poter gestire e supportare l’area tecnica nelle numerose attività di programmazione, monitoraggio e rendicontazione con riferimento al PNRR.

A tal fine, come specificato in fase di prima approvazione del PIAO (con decreto presidenziale n. 8/2024) con il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale anni 2024-2026 **si prevede il completamento nel 2024 dei piani non ancora conclusi, in riferimento alle previsioni di seguito esplicitate:**

- assunzione a tempo indeterminato pieno di **n. 3 unità di “Collaboratore tecnico”** - Area degli Operatori esperti (ex profilo di “Agente stradale provetto” - cat. B3) per il Servizio Infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti: alla copertura si procederà tramite interpello discendente dall’elenco di idonei approvato dalla Provincia con determina dirigenziale n. 1630 del 27/12/2023;
- assunzione a tempo indeterminato pieno di **n. 1 unità di “Collaboratore amministrativo” riservato ai disabili** – Area degli operatori esperti - per il Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale (ex cat. B1 posto di Collaboratore professionale previsto per il 2023 dal Piano 2023-2025; il dirigente ha chiesto in corso d’anno di sostituirlo con un Collaboratore amministrativo essendo della medesima area): per la copertura del posto si procederà allo scorrimento della graduatoria finale approvata dal Comune di Forlì con determina dir. n. 3064 del 31/10/2023 nell’ambito della *“Procedura di selezione pubblica di soggetti iscritti negli elenchi di cui all’art. 1 e art. 18, comma 2 L. 68/99 tenuti dal “Collocamento mirato ambito territoriale di Forlì-Cesena” in esecuzione della convenzione ex artt. 7 e 11 legge n. 68/99 – copertura a tempo indeterminato di n. 2 posti di collaboratore amministrativo, area degli operatori esperti”*; con il presente piano si conferma la “trasformazione” del posto di Collaboratore professionale inizialmente previsto con quello di Collaboratore amministrativo, fermo restando che, pur trattandosi di un profilo diverso, l’unità di personale ricercata appartiene alla medesima area contrattuale, ovvero a quella degli operatori esperti;
- assunzione a tempo indeterminato pieno di **n. 1 unità di “Tecnico di Applicazioni e Infrastrutture Informatiche”** con riserva a favore dei disabili per il Servizio Transizione Digitale (ex profilo di “Tecnico Informatico” - cat. C): alla copertura si procederà (presumibilmente) tramite scorrimento della graduatoria di concorso che deve bandire l’Unione Rubicone e Mare sulla base della programmazione delle procedure selettive previste per l’anno 2023 in base all’Accordo tra la Provincia di Forlì-Cesena, le Unioni di Comuni della Provincia di Forlì-Cesena ed il Comune di Forlì per il coordinamento a livello territoriale delle procedure selettive e l’utilizzo delle relative graduatorie/elenchi unici, approvato con decreto presidenziale n. 86 del 27 luglio 2023 e sottoscritto in data 31/07/2023;
- assunzione a tempo indeterminato pieno di **n. 2 unità di “Esperto tecnico di policy”** – Area dei Funzionari e dell’E.Q. da coprire tramite progressione tra le aree (ex cat. D: n. 1 posto di “Funzionario tecnico” previsto per il Servizio Infrastrutture Viarie, Gestione Strade, Patrimonio, Mobilità e Trasporti e n. 1 posto di “Funzionario tecnico” previsto per il Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale”);
- assunzione a tempo indeterminato pieno di **n. 1 unità di “Esperto Economico Finanziario”** - Area dei Funzionari e dell’E.Q. - da coprire tramite progressione tra le aree per il Servizio Risorse Finanziarie, Contratti Appalti – Istruzione (ex profilo di “Funzionario Amministrativo Contabile” - cat. D).

In merito alle progressioni tra le aree sopra richiamate, si richiama la disciplina di riferimento al momento applicabile, contenuta agli artt. 15 e 13 del CCNL del 16/11/2022; in base al combinato disposto di tali norme, fino al 31/12/2025, al fine di tener conto dell’esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall’amministrazione di appartenenza, 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 del suddetto CCNL e pertanto in deroga al possesso del titolo di studio previsto per l’esterno.

Con atto del Presidente n. 97 del 24/08/2023 è stata approvata la disciplina denominata *“Criteri per le procedure di progressione tra le aree previste dall’art. 13, comma 6, CCNL 16.11.2022”*, costituente

altresì l'Allegato 3 del vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi della Provincia di Forlì-Cesena; in tale decreto si dà atto che la suddetta disciplina sarà utilizzata quale unica procedura selettiva per le progressioni tra le aree previste o confermate nel PIAO approvato con Decreto del Presidente n. 27 del 14/03/2023 e sue successive modifiche ed integrazioni e previste nei successivi documenti di programmazione dall'ente fino al 31 dicembre 2025.

Ciò premesso, si precisa che l'Amministrazione può procedere alle 3 progressioni sopra richiamate, essendo già stata rispettata nel corso del 2023 la condizione fissata dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, ovvero la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, essendo stati assunti n. 2 "Esperti Giuridici Amministrativi" (a copertura di n.1 posto previsto per annualità 2023 e di n. 1 posto divenuto vacante in corso d'anno in seguito a dimissioni volontarie di un dipendente: per la copertura di entrambi i posti si è utilizzata una graduatoria concorsuale vigente dell'amministrazione provinciale) e n. 1 "Esperto di progettazione tecnica" (a copertura di n. 1 posto divenuto vacante in corso d'anno in seguito a dimissioni volontarie di un dipendente: per la copertura si è utilizzata la graduatoria di una procedura di interpello provinciale approvata con determina dirigenziale n. 1631 del 27/12/2023).

Col presente piano l'Amministrazione prevede inoltre **la copertura per l'annualità 2024 dei seguenti posti a tempo pieno indeterminato:**

- **n. 1 posto di "Esperto Giuridico Amministrativo"** – Area dei Funzionari e dell'E.Q. - da coprire con scorrimento di graduatoria vigente o mobilità volontaria tra enti ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001, ai fini di acquisire organico in sostituzione di dipendente collocato a riposo a far data dal 1° giugno 2024 (Ufficio Contratti e Appalti);
- **n. 1 posto di "Esperto Giuridico Amministrativo"** – Area dei Funzionari e dell'E.Q. - da coprire con scorrimento di graduatoria vigente, da assegnare all'Ufficio Unico di Avvocatura;
- **n. 1 posto di "Esperto Giuridico Amministrativo"** – Area dei Funzionari e dell'E.Q. - da coprire con procedura selettiva per la progressione tra le aree ai sensi delle previsioni del CCNL 2019-2021 presso il Servizio Infrastrutture Viarie, Gestione Strade, Patrimonio, Mobilità e Trasporti (Ufficio espropri);
- **n. 1 posto di "Esperto Economico Finanziario"** - Area dei Funzionari e dell'E.Q. - da coprire con procedura selettiva per la progressione tra le aree ai sensi delle previsioni del CCNL 2019-2021 (Servizio Risorse finanziarie);
- **n. 1 posto di "Istruttore amministrativo/contabile"** – Area degli Istruttori - da coprire con mobilità volontaria tra enti ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001 o con procedure selettive, da assegnare al Servizio Risorse finanziarie: trattandosi della riconversione di un posto previsto in sostituzione di dipendente dimissionario a fine dicembre 2023 che ha diritto alla conservazione del posto per tutta la durata del suo periodo di prova presso altra Amministrazione, tale unità di personale potrà essere assunta solo successivamente alla scadenza del predetto periodo;
- **n. 1 posto di "Istruttore amministrativo/contabile"** – Area degli Istruttori - da assegnare al Servizio Edilia e Pianificazione Territoriale, da coprire con procedura di interpello discendente dall'elenco di idonei approvato dal Comune di Cesena con determina dirigenziale n. 1507 del 9/11/2023;
- **n. 1 posto di "Istruttore amministrativo/contabile"** – Area degli Istruttori - da coprire con mobilità interna, da assegnare in staff alla Direzione generale;
- **n. 1 posto di "Istruttore tecnico"** – Area degli Istruttori - da coprire con mobilità volontaria tra enti ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001, da assegnare al Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale;
- **n. 1 posto di "Agente di Polizia Locale"** - Area degli Istruttori – da coprire mediante scorrimento della graduatoria finale di merito del corso concorso unico per la copertura di posti di agente di polizia locale a favore degli Enti Locali bandito nel 2023 dalla Regione Emilia – Romagna, alla quale la Provincia di Forlì – Cesena ha aderito;

- **n. 1 posto di “Collaboratore tecnico”** – Area degli Operatori Esperti - da assegnare al Servizio Infrastrutture Viarie, Gestione Strade, Patrimonio, Mobilità e Trasporti, da coprire mediante procedura di interpello, ai sensi dell’art. 3-bis del D.L. n. 80/2021, riservata ai soggetti inseriti nell’elenco di idonei all’assunzione a tempo indeterminato e determinato in qualità di Collaboratore Tecnico – (Area degli Operatori Esperti CCNL 2019/2021, ex Cat. B3 CCNL 2016/2018), approvato con determinazione del dirigente del Servizio Affari Generali Istituzionali e Risorse umane della Provincia di Forlì – Cesena n.1630 del 27/12/2023;

Si precisa che, in ottemperanza alla vigente normativa in materia di reclutamento di personale, si procederà alle n. 2 sopra richiamate procedure selettive per la progressione tra le aree, ai sensi delle nuove previsioni del CCNL 2019-2021, a condizione che venga rispettata nel corso dell’anno 2024 la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno come previsto dall’art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001.

Come sopra evidenziato, per la copertura di alcuni dei posti sopra richiamati l’Amministrazione non prevede il previo espletamento di una procedura di mobilità volontaria tra gli enti, avvalendosi della facoltà concessa in tal senso dall’art. 3, comma 8, della L. n. 56/2019, ai sensi del quale “8. *Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.*”

Nel caso in cui sia necessario procedere allo scorrimento di graduatorie per la copertura dei posti previsti/confermati dal presente Piano, si partirà da quelle più recenti approvate dalla Provincia per il medesimo profilo ricercato, o in mancanza, per profilo equivalente; in caso di scorrimento negativo (o di assenza di graduatorie vigenti provinciali) si procederà allo scorrimento delle graduatorie più recenti approvate per il medesimo profilo ricercato, o in mancanza, per profilo equivalente da altri Enti Locali dell’ambito provinciale, o in subordine da altri Enti Locali degli ambiti provinciali limitrofi, o in subordine da altri Enti Locali delle altre province della Regione Emilia – Romagna.

Rispetto alle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla legge 12/03/1999 n. 68, dal monitoraggio al 31/12/2023 si evidenzia una copertura di n. 5 unità di personale rispetto alla quota d’obbligo prevista per i lavoratori disabili e di una unità rispetto alla quota relativa alle categorie protette. Tenuto conto dell’assunzione di un disabile effettuata a fine gennaio 2024, questa Amministrazione risulta attualmente obbligata all’assunzione di n. 4 lavoratori disabili di cui al comma 1 dell’art.1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, e di n. 1 lavoratore di cui all’art. 18 della medesima legge n. 68/1999. Con il presente piano, pertanto, la Provincia, tenuto conto degli obblighi assunti con la convenzione per programma di inserimento lavorativo delle persone disabili (art. 11, commi 1, 2, 3, della Legge 12 marzo 1999 n. 68) sottoscritta in data 29/12/2023 con l’Agenzia Regionale per il Lavoro dell’Emilia Romagna, intende:

- riservare, nella procedura di interpello da bandire per la copertura di 4 posti di “Collaboratore tecnico” (3 previsti da piani precedenti e confermati dal Piano 2024-2026 ed uno previsto per l’anno 2024 dal presente Piano), n. 1 posto a favore dei disabili di cui all’art. 1 della L. 68/99 e n. 1 posto a favore delle categorie protette di cui all’art. 18 della L. 68/99;
- riservare il posto di “Tecnico di Applicazioni e Infrastrutture Informatiche”, da assegnare al Servizio Transizione Digitale, previsto per il 2023 e confermato dal presente piano, a favore dei disabili di cui all’art. 1 della L. 68/99: di tale riserva dovrà essere dato atto nel bando di concorso che sta per essere bandito dall’Unione Rubicone e Mare sulla base della programmazione delle procedure selettive previste per l’anno 2023 in base all’Accordo tra la Provincia di Forlì-Cesena, le Unioni di Comuni della Provincia di Forlì-Cesena ed il Comune di Forlì per il coordinamento a livello

territoriale delle procedure selettive e l'utilizzo delle relative graduatorie/elenchi unici, approvato con decreto presidenziale n. 86 del 27 luglio 2023 e sottoscritto in data 31/07/2023;

- prevedere la riserva a favore dei disabili di cui all'art. 1 della L. 68/99 nella procedura di interpello prevista per la copertura di un posto da "Istruttore amministrativo contabile" da assegnare al Servizio Edilia e Pianificazione Territoriale;
- coprire il posto di n. **1 unità di "Collaboratore amministrativo"** - Area degli operatori esperti previsto per il 2023 per il Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale, mediante scorrimento della graduatoria finale approvata dal Comune di Forlì con determina dir. n. 3064 del 31/10/2023 nell'ambito della *"Procedura di selezione pubblica di soggetti iscritti negli elenchi di cui all'art. 1 e art. 18, comma 2 L. 68/99 tenuti dal "Collocamento mirato ambito territoriale di Forlì-Cesena" in esecuzione della convenzione ex artt. 7 e 11 legge n. 68/99 – copertura a tempo indeterminato di n. 2 posti di collaboratore amministrativo, area degli operatori esperti"*;

3.3.2 Assunzioni a tempo determinato.

Ripristinata dall'art. 1, comma 847, della L. n. 205/2017 la possibilità per le Province di avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile, la normativa a tal fine applicabile è stata oggetto più volte di modifica.

L'art. 1, comma 847, della L. n. 205/2017, infatti, prevedeva la possibilità per le Province di avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile nel limite del 25% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009:

Successivamente, l'art. 33, comma 1 ter, del D.L. n. 34/2019, ha modificato tale previsione, stabilendo che le province potessero avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

L'art. 1, comma 562, della L. 30 dicembre 2021, n. 234 ha abrogato, a decorrere dal 1° gennaio 2022, l'art. 1, comma 847, della L. n. 205/2017 ed ha soppresso la predetta previsione dell'art. 33, comma 1 ter, del D.L. n. 34/2019.

Attualmente, pertanto, le Province possono procedere ad assunzioni a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile nel limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, spesa che, come evidenziato nella tabella riportata nel paragrafo 12 del Piano di riassetto organizzativo della Provincia (approvato con decreto presidenziale prot. n. 17597/97 del 6/07/2018), ammontava ad € 870.404,66.

Il limite annuo per questa Amministrazione per assunzioni a tempo determinato o con contratti di somministrazione è pertanto pari ad € 870.404,66. Rientrano in tale limite i rapporti di lavoro a tempo determinato in attuazione dell'art. 90 e dell'articolo 110, comma 2, del TUEL, che restano al di fuori delle dotazioni organiche, mentre non rientrano in questa fattispecie i contratti a tempo determinato (dirigenti o alte specializzazioni) ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, tenuto conto di quanto precisato in materia dall'art. 9, comma 28, del D.L. 31/05/2010, n. 78.

Attualmente sono in essere presso l'Amministrazione Provinciale i seguenti rapporti di lavoro flessibile:

- un contratto di lavoro a tempo pieno determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, per un Dirigente tecnico, che sostituisce un dirigente a tempo indeterminato ora in aspettativa ai sensi dell'art. 110, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000: tuttavia, come sopra evidenziato, tale contratto, visto quanto precisato in materia dall'art. 9, comma 28, del D.L. 31/05/2010, n. 78, non rientra tra quelli da calcolare per verificare il rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile applicabile alla Provincia;

- un contratto di lavoro a tempo pieno determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, di un Dirigente con funzioni di direzione del "Servizio associato per la prevenzione e la risoluzione delle patologie del rapporto di lavoro del personale dipendente degli enti del territorio delle Province della Romagna", struttura organizzativa temporanea creata sulla base di apposita convenzione siglata il 12/01/2023;
- l'utilizzo congiunto del Dirigente del Settore Servizi Amministrativi, Partecipazione e Patrimonio del Comune di Cesena, , per una percentuale del 5% dell'impiego complessivo del dipendente, in qualità di Vice Segretario a favore della Provincia di Forlì-Cesena, disposto con Decreto presidenziale n. 150 del 29/12/2023 ai sensi di quanto previsto dall'art. 7 della "Convenzione tra la Provincia di Forlì-Cesena, il Comune di Cesena ed il Comune di Montiano per l'esercizio in forma associata delle funzioni di Segretario Generale" siglata in data 01/04/2022; in subordine, con decreto monocratico n. 32633 del 29/12/2023, a tale dipendente è stato conferito l'incarico di direzione del Servizio Affari istituzionali Segreteria generale – Pari opportunità;
- un contratto di lavoro a tempo pieno determinato, ai sensi dell'art. 90, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, per un dipendente dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. assegnato all'Ufficio di Presidenza;
- l'utilizzazione a tempo parziale, ai sensi dell'art. 23 del C.C.N.L. 16/11/2022, di un funzionario di altra amministrazione, al quale è stata assegnata la responsabilità, per la parte previdenziale, dell'Ufficio Associato Trattamenti Economici, fiscali e previdenziali.

Anche per il 2024 la Provincia ritiene necessario avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile, nel rispetto del predetto limite di spesa del lavoro flessibile annuo di € 870.404,66; in particolare si reputa necessario:

- ricorrere ad ulteriori utilizzi congiunti in entrata o altri rapporti di lavoro flessibile, in relazione alle disponibilità di bilancio, per 2 o più ruoli amministrativi (in particolare un istruttore amministrativo contabile a supporto del Servizio risorse finanziarie, nell'attesa di poter coprire il posto lasciato vacante da un dipendente che si è dimesso ma che ha diritto alla conservazione del posto, e un funzionario a supporto del Servizio associato per la prevenzione e la risoluzione delle patologie del rapporto di lavoro del personale dipendente degli enti del territorio delle Province della Romagna");
- assumere a tempo pieno determinato di n. 1 "Funzionario amministrativo contabile" - Area dei Funzionari e dell'E.Q., incaricato di Alta specializzazione ai sensi dell'art 110, comma 1, del Tuel per il coordinamento dell'Ufficio Associato Trattamenti Economici, fiscali e previdenziali: tale assunzione era già stata prevista per il 2023 dal Piano del fabbisogno del personale 2023-2025 e, espletata la procedura prevista dall'art. 110, il Presidente ha individuato il soggetto al quale affidare tale incarico; la decorrenza è stata posticipata ad ottobre 2024 su richiesta dell'Amministrazione di appartenenza di tale soggetto, che tuttavia nel frattempo viene utilizzato in modo congiunto a tempo parziale per seguire la parte previdenziale di competenza dell'Ufficio Associato Trattamenti Economici, fiscali e previdenziali; anche tale contratto, visto quanto precisato in materia dall'art. 9, comma 28, del D.L. 31/05/2010, n. 78, non rientra tra quelli da calcolare per verificare il rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile applicabile alla Provincia;

Nel corso del 2024 potranno altresì essere effettuate ulteriori assunzioni a tempo determinato e autorizzati, nello spirito di collaborazione tra Enti della Pubblica Amministrazione, ulteriori comandi / utilizzi congiunti / interscambi / distacchi / assegnazioni funzionali temporanee e per periodi limitati, di personale sia in entrata presso la Provincia che in uscita, per la realizzazione di progetti o di attività temporanee, ai sensi di quanto previsto da legge, nei limiti della capacità di Bilancio e della spesa di personale, sentiti i Dirigenti interessati; si potrà procedere in tal senso in particolare anche nelle more

dell'espletamento delle procedure di reclutamento, qualora se ne ravvisi la necessità per la soluzione immediata di problematiche urgenti e/o per impellenti necessità organizzative connesse principalmente ai fabbisogni di personale.

Si devono infine richiamare le assunzioni straordinarie a tempo determinato finanziate dall'Ordinanza n. 18/2024 del Commissario Straordinario alla ricostruzione nel territorio delle Regioni Emilia-Romagna, Toscana e Marche, per la gestione dei procedimenti legati all'emergenza alluvione ed alla ricostruzione di cui al D.L. 1° giugno 2023, n. 61 "*Interventi urgenti per fronteggiare l'emergenza provocata dagli eventi alluvionali verificatisi a partire dal 1° maggio 2023 nonché disposizioni urgenti per la ricostruzione nei territori colpiti dai medesimi eventi.*"; con tale ordinanza, infatti, sono state finanziate le assunzioni a livello territoriale provinciale di Forlì – Cesena di complessive 75 unità di personale, 6 delle quali assegnate alla Provincia di Forlì - Cesena, ovvero n. 1 Dirigente e n. 5 Funzionari. Questa Amministrazione ha pertanto intenzione di procedere nel più breve tempo possibile all'assunzione a tempo pieno determinato per 24 mesi delle suddette unità di personale (1 Dirigente tecnico e 5 Funzionari dell'area tecnica e/o dell'area amministrativa/contabile).

L'assunzione di tali unità di personale, che, come specificato all'art. 3 della sopra citata ordinanza, si aggiunge alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, non rientra tra quelle da calcolare per verificare il rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile applicabile alla Provincia.

A tali assunzioni si dovrà procedere con le modalità specificate nell'ordinanza.

L'Amministrazione si riserva di procedere ad ulteriori assunzioni a tempo determinato in relazione ad eventuali aggiuntivi finanziamenti destinati al ripristino della sicurezza del territorio danneggiato dall'alluvione; in tal caso le somme necessarie saranno previste nei quadri economici dei singoli progetti, conformemente a quanto previsto dall'art. 1 del D.L. 09/06/2021, n. 80 "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.*".

Il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024/26 potrà essere rivisto per motivate e imprevedibili esigenze, fermo restando il rispetto dei vincoli, limiti e tetti previsti dalle norme vigenti in materia di spesa e assunzioni del personale dipendente e dell'indispensabile sostenibilità del valore soglia, oltre alla compatibilità finanziaria e di bilancio.

Per facilitare e snellire le sostituzioni, il presente Piano prevede, in linea con quanto già previsto dal Piano 2023/2025, che nei seguenti casi non sarà necessaria un'espressa formale modifica, né il ricorso a ulteriori provvedimenti specifici:

- a seguito di interventi legislativi che incidano sulle fasi preliminari o successivi al reclutamento di personale e sui procedimenti selettivi;
- su motivata richiesta dei Dirigenti competenti di procedere all'assunzione di unità di personale di area inferiore o di diverso profilo professionale rispetto a quanto indicato, con altra tipologia contrattuale, oppure per sostituzione di personale a tempo indeterminato dimissionario o trasferito, esclusivamente in riduzione oppure a invarianza della spesa.

Il costo complessivo delle assunzioni previste (calcolato con la retribuzione annua incluso oneri e media salario accessorio) è pari a € 269.284,19 ed è contenuto all'interno degli stanziamenti del bilancio di previsione.

Il turn over del personale cessato anno 2024 è pari a € 193.670,17; ne consegue che il differenziale pari a € 75.614,02, da un punto di vista della sostenibilità di bilancio, è finanziato con economie di bilancio verificatesi a vario titolo.

Da un punto di vista del rispetto del valore soglia di cui all'art 33 del DL 34/2019 (come dimostrato dalla tabella presente al successivo paragrafo 3.3.4. Capacità assunzionale della Provincia di Forlì - Cesena) questo Ente con le assunzioni previste non erode ancora completamente la massima possibilità di espansione della spesa di personale in quanto quest'anno, a fronte di uno spazio ancora di € 170.249,40, ne vengono utilizzati € 75.614,02, residuando ipoteticamente € 94.635,38 per l'anno 2025.

Il piano, comprensivo del completamento dei piani precedenti e dell'annualità 2024, è riportato in calce alla presente sezione del PIAO.

3.3.3. Rispetto dell'obbligo del contenimento della spesa di personale

La tavola sottostante rappresenta il rispetto del limite di spesa di personale ai sensi dall'art. 1, comma 557 e seg., della Legge n. 296/2006, secondo cui gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al triennio 2011-2013.

CALCOLO SPESE DI PERSONALE ai fini della verifica dell'obbligo di riduzione previsto dall'art. 1 c. 557 L. 296/2006 e ss.mm. e ii.					
	2011 (dati di consuntivo al 26/4/2012)	2012 (dati di consuntivo al 15/4/2013)	2013 (dati di consuntivo al 20/3/2014)	2024 (dati da bilancio di previsione (stanziamento))	2025 (dati da bilancio di previsione (stanziamento))
A Spese impegnate/previste per il personale Retrib.lorde, straord.,comp.incent.,missione,oneri, IRAP,voci variabili,altre spese personale	19.922.019,90	18.768.292,87	17.733.454,66	7.928.357,92	7.928.357,92
Al netto di incentivi funzioni tecniche, formazione, accertamenti sanitari				142.100,00	142.100,00
B Co.co.co, somministrati, a progetto (compresi oneri e IRAP)	29.022,27	48.440,06	0,00	-	-
C totale spese di personale impegnate/previste (A+B)	19.951.042,17	18.816.732,93	17.733.454,66	7.786.257,92	7.786.257,92
D Decurtazione somme a titolo di rinnovi CCNL dopo il 2004 *	2.585.071,46	2.471.075,11	2.370.408,79	1.597.923,63	1.597.923,63
E totale spesa di personale al netto dei rinnovi CCNL (C-D)	17.365.970,71	16.345.657,82	15.363.045,87		
VALORE MEDIO DEL TRIENNIO 2011-2013 (c. 557-quater D.L. 90/2014)		16.358.224,80		6.188.334,29	6.188.334,29
* Ai sensi dell'art. 9 comma 1 e 17 L. 122/2010 nel triennio 2010-2012 e negli anni successivi è corrisposta unicamente l'indennità di vacanza contrattuale nella misura prevista per il 2010. Per la specifica si veda sotto.					
SPECIFICA DELLE VOCI DECURTATE DALLA SPESA DI PERSONALE 2024 PER RINNOVI CCNL					
Aumenti contrattuali per CCNL dirigenti del 22/2/2006, 14/5/2007, 22/2/2010, 3/8/2010, 17/12/2010		36.093,50			
Aumenti contrattuali per CCNL dirigenti del 2016-2019 SALARIO ACCESSORIO- 1,53% m.s. art. 14 c. 4 CCNL 14/5/2007		11.102,88			
Aumento fondo dirigenti anno 2006 0,89% monte salari 2003 (art.4 c. 4 CCNL 14/5/2007)		10.456,06			
Aumento fondo dirigenti CCNL 22/2/2006 1,66 % M.S. 2001		18.998,53			
Aumento fondo dirigenti anno 2005 (CCNL 22/2/2010 art. 16 c. 4 1,78%)		20.797,35			
Aumento fondo dirigenti CCNL 3/8/2010 (0,73% MS 2007)		10.106,11			
Aumento CCNL segretari 2004/2005 2006/2007 2008/2009 e ccnl 17/12/2020 comprese le IV		15.189,33			
Aumenti contrattuali per CCNL dipendenti del 9/5/2006, 11/4/2008, 31/7/2009, 21/05/2018, 16/		952.196,77			
Aumenti contrattuali per CCNL dipendenti del 9/5/2006 su fondo risorse decentrate 2008 (art. 16 c. 4 CCNL 14/5/2007)		48.884,08			
Aumenti contrattuali per CCNL dipendenti del 2016-2018 e del 2019-2021 risorse decentrate		53.890,33			
Oneri previdenziali e assistenziali su CCNL dirigenti, dipendenti e fondi (27,18%) (cpdel 23.8		320.102,92			
Imposta IRAP su CCNL dirigenti, dipendenti e fondo (8,5%)		100.105,77			
Totale decurtazioni		1.597.923,63			
Per omogeneità con gli anni precedenti, nel calcolo della spesa del personale ai fini della verifica del rispetto dell'obbligo di riduzione della spesa rispetto all'anno precedente, sono state considerate le retribuzioni, i CO.CO.CO./CO.CO.PRO, i contratti di somministrazione e i rapporti di lavoro a tempo determinato, gli incarichi ex art. 90 e 110 TUEL, gli oneri riflessi, l'IRAP, gli A.N.F., i buoni pasto, le missioni, senza escludere le altre voci di cui alla circolare n. 9 del 17/2/2006 del MEF (spesa categorie protette, spese personale comandato, spese personale a carico finanziamenti comunitari). Non è compresa la spesa per la formazione, accertamenti sanitari, concorsi, incentivo alla progettazione (del. 111/2010-8/2011-9/2011-14/2011-29/2011-57/2011 Corte Conti) e onorari al legale interno. I diritti di segreteria sono compresi per omogeneità con gli anni precedenti nonostante quanto previsto dalla Corte dei Conti 9/11/2009 del. 16. Escluso lo straordinario per elezioni (del. 111/2010 Corte Conti) fino al 2012. Dal 2013 compreso lo straordinario elettorale per elezioni amministrative, eccetto quello rimborsato, come da delibera 11/2014 Corte Conti (questionario revisori sul rendiconto gestione 2013).					

Il finanziamento del piano triennale del fabbisogno del personale 2024-2026, annualità 2024, rientra all'interno degli stanziamenti relativi alla spesa di personale del bilancio di previsione 2024-2026 di cui alla tabella sottostante:

Spesa di personale risultante da allegati al bilancio di previsione 2024-2026				
		2024	2025	2026
redditi lavoro dipendente		4.709.722,30	4.709.722,30	4.709.722,30
straordinario		58.672,93	58.672,93	58.672,93
fondi salario accessorio		685.951,01	685.951,01	685.951,01
contributi		1.696.100,83	1.696.100,83	1.696.100,83
TOTALE macro 1		7.150.447,07	7.150.447,07	7.150.447,07
buoni pasto		73.690,00	73.690,00	73.690,00
missioni		5.000,00	5.000,00	5.000,00
somministrazione lavoro		44.000,00	44.000,00	44.000,00
TOTALE macro 3		122.690,00	122.690,00	122.690,00
fondo rinnovi contrattuali				
TOTALE macro 10		120.000,00	120.000,00	120.000,00
IRAP				
TOTALE MACRO 2		456.690,85	456.690,85	456.690,85
TOTALE spesa personale da bilancio		7.849.827,92	7.849.827,92	7.849.827,92
DETERMINAZIONE SPESA ai fini del rispetto del valore soglia:				
SPESA al netto di irap		7.393.137,07	7.393.137,07	7.393.137,07
E al netto delle seguenti voci:				
rimborso da altri enti costo segreteria convenzionata		108.031,51	108.031,51	108.031,51
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016		93.600,00	93.600,00	93.600,00
rimborso da altri enti costo ufficio associato procedimenti disciplinari		162.452,37	162.452,37	162.452,37
TOTALE SPESA AI FINI DEL RISPETTO DEL VALORE SOGLIA		7.029.053,19	7.029.053,19	7.029.053,19

3.3.4. Capacità assunzionale della Provincia di Forlì - Cesena

In attuazione all'art. 33 del D.L. n. 34/2019, è stato emanato il Decreto Interministeriale dell'11 gennaio 2022 "Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane.", 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 (entrata in vigore 16 marzo 2022). Il Decreto detta la disciplina che si fonda sul principio di sostenibilità finanziaria che supera il concetto della "capacità assunzionale" basato sul principio del turn over di cui all'art. 3, comma 5-sexies del D.L. n. 90/2014.

Vengono individuati i criteri per stabilire quando e in che misura le Province possono assumere nuovo personale a tempo indeterminato a decorrere dal 1° gennaio 2022, nel rispetto delle tre condizioni seguenti:

- a) adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 4, comma 3);
- b) rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, asseverato dall'organo di revisione (art. 4, comma 3);
- c) rispetto dei valori soglia di massima spesa del personale, individuati per fascia demografica e determinati dal rapporto tra spesa complessiva del personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi (e al netto dell'Irap), come rilevata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate 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.

La programmazione del fabbisogno è stata quindi condotta in base alle nuove indicazioni derivanti da tale decreto, ai sensi del quale alla Provincia di Forlì – Cesena, che si colloca nella fascia demografica da 350.000 a 449.999 abitanti, si applica il valore soglia del 19,1%.

Il rapporto tra 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, è utile ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per gli enti che si collocano al di sotto dei valori soglia nel citato DM.

Nel PIAO approvato con decreto n. 8 del 31/01/2024 ai fini della conferma delle previsioni dell'annualità 2023, questa Amministrazione ha ritenuto opportuno effettuare il calcolo del rispetto del valore soglia, ai sensi del suddetto Decreto 11 gennaio 2022, con i dati provenienti dal rendiconto al bilancio 2022, approvato con delibera di consiglio provinciale n. 6 del 26/04/2023.

Le risultanze dei calcoli effettuati sono riportati nella tabella seguente, dalla quale si evince che il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità, essendo pari al 13,11% risulta abbondantemente inferiore al valore soglia fissato per la Provincia di Forlì - Cesena (19,10%). La Provincia di Forlì-Cesena può pertanto considerarsi ente virtuoso, ragion per cui, considerati i valori soglia indicati dal DM, è previsto un incremento della spesa di personale finalizzato ad assunzioni a tempo indeterminato del 22% per l'anno 2022, del 24% per l'anno 2023 e del 25% per l'anno 2024, fermo restando che la situazione deve comunque essere monitorata in relazione ai futuri incrementi contrattuali.

Dal punto di vista del rispetto del valore soglia di cui all'art 33 del DL 34/2019, come dimostrato dalla tabella sottostante, questo Ente con le assunzioni previste non erode ancora completamente la massima possibilità di espansione della spesa di personale in quanto quest'anno, a fronte di uno spazio possibile di € 170.249,40, ne vengono utilizzati solo € 75.614,02 (pari alla spesa residua al netto dell'utilizzo degli spazi oltre al turn over - vedi parte conclusiva del paragrafo ESITI DELLA RICOGNIZIONE E VALUTAZIONI CONSEGUENTI), residuando ipoteticamente € 94.635,38 per le previsioni assunzionali anno 2025.

**PROSPETTO CALCOLO FACOLTA' ASSUNZIONALI
AI SENSI DELL'ART.33 DEL D.L.34/2019 E DEL DECRETO DEL 11/01/2022**

ENTRATE CORRENTI COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO	Accertamenti ANNO 2020	Accertamenti ANNO 2021	Accertamenti ANNO 2022
1) Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa (+)	27.246.471,40	30.188.176,52	28.611.653,97
2) Trasferimenti correnti (titolo II) (+)	13.000.049,48	9.262.704,81	20.216.021,57
3) Entrate extratributarie (titolo III) (+)	2.270.881,54	1.833.479,34	2.495.366,60
TOTALE ENTRATE PRIMI TRE TITOLI	42.517.402,42	41.284.360,67	51.323.042,14
MEDIA ENTRATE CORRENTI ULTIMI TRE RENDICONTI APPROVATI	45.041.601,74		
Fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (-)	241.682,00		
a) TOTALE ENTRATE CORRENTI	44.799.919,74		
SPESA DEL PERSONALE (rendiconto 2022)			
impegni personale (macro 01) (+)	6.107.521,20		
Tirocini (+)			
Somministrazione lavoro U.1.03.02.12.001 (+)	35.677,36		
Comandi personale da inserire 01101.01.9300001 - (+)	3.933,76		
Totale spese di personale (+)	6.147.132,32		
rimborso per segreteria in convenzione (-)	- 108.031,51		
arretrati CCNL 2019-2021 (anni 2019-2021) (-)	- 167.994,89		
b) TOTALE SPESA DEL PERSONALE	5.871.105,92		

CALCOLO VALORE SOGLIA (RAPPORTO SPESA COMPLESSIVA PERSONALE/ ENTRATE CORRENTI)	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE RISPETTO MEDIA ENTRATE CORRENTI (b/a) %	13,11
VALORE SOGLIA PER FASCIA DEMOGRAFICA	19,10
SPESA MASSIMA NEL RISPETTO DEL VALORE SOGLIA	8.556.784,67
INCREMENTO POTENZIALE DELLA SPESA NEL RISPETTO DEL VALORE SOGLIA	2.685.678,75
INCREMENTO MASSIMO ANNO 2024 (25 % SPESA ANNO 2019 € 5.759.442,07)	1.439.860,52
LIMITE SPESA DEL PERSONALE PER L'ANNO 2024 (SPESA ANNO 2019 + INCREMENTO 2024)	7.199.302,59

SPESA COMPLESSIVA DI PERSONALE ANNO 2024 DA BILANCIO E VERIFICA RISPETTO VALORE SOGLIA	
SPESA DI PERSONALE COME DA ALLEGATO DI BILANCIO AL NETTO DI IRAP	7.393.137,07
DA DECURTARE: SEGRETERIA IN CONVENZIONE	108.031,51
DA DECURTARE: PARTITA DI GIRO PER INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016	93.600,00
DA DECURTARE: RIMBORSI UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI (Dirigente e personale comandato)	162.452,37
SPESA EFFETTIVA ANNO 2024	7.029.053,19
SPESA DISPONIBILE PER PERSONALE ANNO 2024 NEL RISPETTO DEL LIMITE SPESA DEL PERSONALE PER L'ANNO 2024 (SPESA ANNO 2019+ INCREMENTO 25%)	170.249,40
SPESA DISPONIBILE PER PERSONALE ANNO 2025 AL NETTO DELL'UTILIZZO - OLTRE AL TURN OVER - DELL'INCREMENTO PER ASSUNZIONI 2024 - NEL RISPETTO DEL LIMITE SPESA DEL PERSONALE PER L'ANNO 2025 (SPESA ANNO 2019+ INCREMENTO 25%)	94.635,38

RIEPILOGO FABBISOGNO

AREA DIRIGENZA						
PROFILO PROF.LE	Personale in servizio al 01/01/2024	Assunzioni piani precedenti confermate dal Piano 2024/2026 - annualità 2024	Cessazioni previste nel 2024	Assunzioni previste dal PTFP 2024-2026 anno 2024	D.O. dopo attuazione Piano 2024/2026 - annualità 2024	D.O. 2024 IN TERMINI DI SPESA
Dirigente	3				3	302.127,18

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE						
PROFILO PROFESSIONALE	Personale in servizio al 01/01/2024	Assunzioni piani precedenti confermate dal Piano 2024/2026 - annualità 2024	Cessazioni previste nel 2024	Assunzioni previste dal PTFP 2024-2026 anno 2024	D.O. dopo attuazione Piano 2024/2026 - annualità 2024	D.O. 2024 IN TERMINI DI SPESA
Avvocato	2				2	81.028,62
Esperto Applicazioni ed Infrastrutture Informatiche	2				2	81.028,62
Esperto di Progettazione Tecnica	6				6	243.085,85
Esperto Economico Finanziario	6	1	1	1	7	283.600,16
Esperto Giuridico Amministrativo	15		2	3	16	648.228,94

Esperto Innovazione Digitale	1				1	40.514,31
Esperto Tecnico Di Policy	10	2			12	486.171,70
Ufficiale Di Polizia Locale	2				2	81.028,62
TOTALE FUNZIONARI E E.Q.	44	3	3	4	48	1.944.686,81

In tabella tra le cessazioni del 2024 nel profilo Esperto Economico finanziario è stata computata 1 unità di personale cessata alla data del 29/12/2023, in quanto dipendente per cui non era utilizzabile il turn over entro l'anno 2023.

AREA ISTRUTTORI						
PROFILO PROFESSIONALE	Personale in servizio al 01/01/2024	Assunzioni piani precedenti confermate dal Piano 2024/2026 - annualità 2024	Cessazioni previste nel 2024	Assunzioni previste dal PTFP 2024-2026 anno 2024	D.O. dopo attuazione Piano 2024/2026 - annualità 2024	D.O. 2024 IN TERMINI DI SPESA
Agente di Polizia Locale	16			1	17	642.719,14
Istruttore Amm.Vo/Contabile	31		3	2	30	1.134.210,25
Istruttore Di Policy	1				1	37.807,01
Istruttore Tecnico	24		3	1	22	831.754,18
Tecnico di Applicazioni e Infrastrutture Informatiche	1	1			2	75.614,02
TOTALE ISTRUTTORI	73	1	6	4	72	2.722.104,59

Nelle Cessazioni del 2024 relative al profilo di Istruttore amministrativo contabile sono state computate 3 unità per la quali è prevista una progressione tra le aree.

Nelle Cessazioni del 2024 relative al profilo di Istruttore tecnico sono state computate 2 unità per le quali è prevista una progressione tra le aree come Esperto tecnico di policy

AREA OPERATORI ESPERTI						
PROFILO PROFESSIONALE	Personale in servizio al 01/01/2024	Assunzioni piani precedenti confermate dal Piano 2024/2026 - annualità 2024	Cessazioni previste nel 2024	Assunzioni previste dal PTFP 2024-2026 anno 2024	D.O. dopo attuazione Piano 2024/2026 - annualità 2024	D.O. 2024 IN TERMINI DI SPESA
Collaboratore Amministrativo	4	1	1		4	137.280,94
Collaboratore Front Office	2				2	68.640,47
Collaboratore Tecnico	25	3		1	29	995.286,84
TOTALE OPERATORI ESPERTI	31	4	1	1	35	1.201.208,26

	Personale in servizio al 01/01/2024	Assunzioni piani precedenti confermate dal Piano 2024/2026 - annualità 2024	Cessazioni previste nel 2024	Assunzioni previste dal PTFP 2024-2026 anno 2024	D.O. dopo attuazione Piano 2024/2026 - annualità 2024	D.O. 2024 IN TERMINI DI SPESA
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	151	8	10	9	158	6.170.126,84