



PROVINCIA DI MATERA

PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025/2027

Relazione del Dirigente dell'Area I[^]

Premesso che:

- l'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*", convertito con modificazioni in legge n. 113 del 6 agosto 2021, prescrive in capo alle pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, l'adozione di un Piano integrato di attività e di organizzazione, a cui di seguito faremo riferimento con l'acronimo "PIAO";
- lo scopo del PIAO è quello di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi";
- Il PIAO ha durata triennale con aggiornamento annuale;
- l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

"1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

 - a) *gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
 - b) *la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*
 - c) *compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*
 - d) *gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*
 - e) *l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*

- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198;

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;

- l'art.6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n.228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che:
“5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.”;
- l'art.6, comma 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n.228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che:
“6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n.281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.”;
- l'art.6, comma 7, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:
“7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”;

Preso atto che:

- In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n.113;
- In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto-legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

Dato atto che:

- con deliberazione Consiliare n.06 del 27/02/2025, è stato approvato il Documento Unico di

programmazione per il triennio 2025-2027;

- con deliberazione Consiliare n.07 del 27/02/2025, è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2025-2027;
- decreto presidenziale n.37 del 20.03.2023 è stato approvato il nuovo Organigramma e funzionigramma dell'Ente;
- con decreto presidenziale n.39 del 23/03/2023 è stato approvato, ai sensi dell'art.6 del decreto legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 e tutti i suoi allegati, che uniti alla presente deliberazione ne costituiscono parte integrante e sostanziale;

Richiamato in particolare il Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP) 2024/2026;

Visti:

- l'art.39 della legge n.449/1997 che al comma 1 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, sono tenuti 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. n. 267/2000, c.d. testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;
- l'art.19, comma 8 della Legge 448/2001 il 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. n.165/2001 come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 che disciplina l'organizzazione degli uffici e il piano triennale dei fabbisogni di personale da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, della consistenza della dotazione organica del personale in servizio nonché della relativa spesa;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dalla sopra citata disciplina legislativa, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

Visto il D.M. 08/05/2018 con cui sono state approvate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, emanate ai sensi dell'art 6 ter del D.lgs. n. 165/2001, che prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, richiedendo una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici;

Rilevato che:

- le suddette linee di indirizzo devono orientare le P.A. per la predisposizione del PTFP e prevedono che lo stesso debba svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti e in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria, con le priorità strategiche dell'ente e con gli obiettivi specifici individuati con cadenza triennale.
- il piano di fabbisogno del personale si sviluppa in una prospettiva triennale, ma viene adottato annualmente e la sua definizione richiede approfondimenti e verifiche preventive anche in relazione alle proposte e segnalazioni della Dirigenza, come stabilito dall'art. 16, comma 1 lett. a-bis del D.Lgs. n. 165/2001;

Dato atto che:

- l'art.1, comma n.557, della legge 296/2006, per come modificato dai D.L. n.14 e 50/2017 e s.m.i. dispone che gli enti già sottoposti al patto di stabilità e successivamente agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica assicurino la riduzione delle spese di personale;
- l'art.1 comma 557-ter stabilisce il divieto di "procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo" nel caso di mancato rispetto ed il comma 557-quater stabilisce che gli enti devono assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Considerato che:

- l'art.1, commi da 844 a 847, della 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;
- con atto provinciale n.13 del 15.11.2018, è stato approvato il "Piano di riassetto organizzativo dell'Ente, ai sensi dell'art. 1, comma 844, della L. n. 205/2017";
- il D.L. n.162/2019 (convertito dalla legge n. 8/2020) introduce una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali delle Province prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- l'art.33 del D.Lgs. n.165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art.16 della L. n.183/2011, che ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Ritenuto, necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla ricognizione del personale in esubero;

Considerata, la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art.33 del D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i., come da dichiarazioni dei dirigenti agli atti dell'Ente;

Preso atto dell'attuale macrostruttura approvata con decreto presidenziale n.37 del 20/03/2023 caratterizzata dalla struttura della Segreteria Generale e Direzione Generale, da 6 strutture (Aree) apicali di livello dirigenziale e da n.11 Servizi gestiti da Funzionari di Elevate Qualificazioni;

Atteso che:

- l'art.33 del D.L. n.34/2019 comma 1-bis e comma 1-ter, ed il conseguente decreto interministeriale dell'11 gennaio 2022 hanno introdotto un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale delle Province basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti;

- il Decreto 11 gennaio 2022 ha, altresì, individuato di valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane attuativo delle disposizioni stesse”;
- l’art.6, comma 5 del D.L. 9 giugno 2021, n.80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto il Piano Integrato di attività e di organizzazione (PIAO), documento unico di programmazione e governance che, con l’obiettivo principale di semplificare le procedure di programmazione nelle PA, per garantire trasparenza, maggiore efficienza, efficacia e servizi migliori, andrà a sostituire tutti i programmi che finora le Pubbliche Amministrazioni erano tenute a predisporre, tra cui il piano triennale dei fabbisogni del personale di cui all’art.6 del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165;
- il nuovo documento di programmazione (PIAO) assorbe 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.

Tenuto conto:

- che il nuovo sistema di calcolo delle capacità assunzionali per le Province prevede il superamento del criterio del turn-over (capacità assunzionale determinata esclusivamente sulla base delle risorse finanziarie che si liberano a causa delle cessazioni di personale) e l’introduzione del criterio della cd. sostenibilità finanziaria della spesa di personale (capacità assunzionale determinata in base al rapporto tra spesa di personale e entrate correnti) che, a differenza del sistema previgente in materia di turn-over, non porta alla definizione di un budget assunzionale, che può essere speso nell’esercizio di riferimento, ma all’individuazione di un limite complessivo di spesa.
- che il D.M. 11 gennaio 2022 avente ad oggetto: *“Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane”*, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, e tale spesa non incide sui limiti di cui all’articolo 1, comma 557, della legge 296/2006;

Dato atto che la Provincia di Matera rientra tra gli enti con un’incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti (al netto del FCDE) posizionata al di sotto del valore soglia, pari quest’ultimo al 20,8% (in base alla relativa fascia demografica, corrispondente alla fascia con meno di 250.000 abitanti);

Visto l’allegato prospetto con il quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato, ai sensi del D.M. 11 gennaio 2022, da cui risulta che il rapporto tra la spesa del personale dell’ultimo rendiconto approvato e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (2021-2023) al netto del FCDE del bilancio preventivo assestato è pari a 13,49 per cui l’ente si colloca al di sotto del valore soglia previsto dall’art.4 comma 1 del citato decreto;

Considerato che:

- nell’anno 2024 l’ente ha rispettato il vincolo della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013 e che tale rispetto è previsto anche per il 2025 e per gli anni successivi;

Dato atto che:

- in aderenza alle previsioni dell’ultimo rendiconto approvato alla data odierna (2023) si procede alla programmazione del piano di fabbisogno, fermo restando il rispetto del contenimento della spesa di personale e della previsione delle assunzioni secondo il principio di effettiva sostenibilità finanziaria.
- Le previsioni del presente piano:
 - sono improntate ai principi di prudenza, proporzionalità e adeguatezza con utilizzo parziale della capacità assunzionale nell’ottica di una concreta ed effettiva sostenibilità finanziaria.
 - sono improntate sulla necessità di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, per cui, ai sensi dell’articolo 52 del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i., è

fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno;

- non superano l'incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato per la Provincia di Matera quale ente virtuoso e consentono di rimanere al di sotto della percentuale massima di incremento spesa di personale e, soprattutto, al di sotto del valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti pari al 20,80%;

Rilevato che:

- il personale a tempo indeterminato della Provincia di Matera 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 come di seguito rappresentata

	Personale in servizio alla data del 08/04/2014	Personale in servizio alla data del 31/12/2024	differenza unità
Dirigenti	5	3	-2
Dipendenti	328	92	-236
Totale	-----	-----	-----

- tali misure hanno profondamente inciso sulla capacità degli enti di rispondere efficacemente alle esigenze tecnico-amministrative determinate dalle funzioni fondamentali che sono chiamati a svolgere.
- 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 parziale di alcune funzioni alla Regione Basilicata;

Richiamato l'art.1, commi 85 e ss., della Legge n. 56/2014 che 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.

La Provincia può, altresì, d'intesa con i Comuni, esercitare le funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive.

Ad oggi, la consistenza numerica del personale in servizio presso l'Ente risulta come segue:

Cat D	unità n.	Cat. C	unità n.	Cat.B	unità n.	Cat.A	unità n.	TOT.
D1	7	C1	19	B1	5	A1	-	-
D2	-	C2	4	B2	2	A2	-	-
D3	3	C3	5	B3	6	A3	-	-
D4	2	C4	5	B4	3	A4	-	-
D5	0	C5	4	B5	1	A5	1	-
D6	3	C6	15	B6	2	A6	1	-

D7	4			B7	1			-
				B8	3			-
TOTALE	19		52		23		2	96
Dir.	2							2
Dir. T.D. Full-time art.110 c. 1	1							1
Totale Dir.	3	Totale dipendenti						99

Il personale in servizio sulle funzioni fondamentali suddiviso per area è così rappresentato:

Area 1 - Organi Istituzionali Affari Generali Legale e contenzioso Protocollo informatico Albo Pretorio - Archivio Gestione delega Cultura- Risorse Umane e Organizzazione – Relazioni sindacali				
N.	PROFILO PROFESSIONALE	F.T./P.T.	Ctg.	
1	Funzionario	F.T.	D7	
1	Specialista attività amm.ve	F.T.	D4	
1	Funzionario amm.vo	F.T.	D1	
1	Istruttore Direttivo Amm.vo	F.T.	D1	
1	Funzionario amm.vo/contabile	F.T.	D1	
1	Istruttore Ragioniere	F.T.	C6	
1	Istruttore amministrativo	F.T.	C5	
2	Istruttore amministrativo	F.T.	C3	
1	Istruttore amministrativo/contabile	F.T.	C1	
1	Istruttore amministrativo	F.T.	C1	
2	Collaboratore tecnico spec.	F.T.	B6	
2	Collaboratore amministrativo	F.T.	B4	
1	Collaboratore amministrativo	F.T.	B3	
1	Collaboratore amministrativo	P.T.	B3	
2	Collaboratore amministrativo	P.T.	B1	
1	Collaboratore amministrativo	F.T.	B1	
1	Addetto servizi ausiliari	F.T.	A5	
Tot.	21 unità di personale			

Area 2 - Bilancio Ragioneria Entrate - tributi Economato - Provveditorato				
1	Spec. Ragioniere	F.T.	D4	
1	Specialista Ragioniere	F.T.	D3	
1	Istruttore direttivo amm.vo contabile	F.T.	D1	
2	Istruttore Ragioniere	F.T.	C6	
1	Istruttore amministrativo	F.T.	C3	
1	Istruttore tecnico	F.T.	C3	
1	Istruttore amministrativo	F.T.	C2	
1	Istruttore Ragioniere	F.T.	C1	
2	Istruttore Amministrativo/contabile	F.T.	C1	
Tot.	11 unità di personale			

Area 3 - Ambiente e tutela del territorio - A.U.A. - Rifiuti Redazione, Elaborazione e Gestione PAES. - Transizione digitale -Supporto amm.vo alle attività di programmazione e controllo di APEA. Attività residuali AGEFORMA – Ufficio Statistico - Trasporto privato – Rilascio licenze/autorizzazione - TPL – Licenze e autorizzazioni

1	Specialista Tecnico	F.T.	D3
1	Istruttore Direttivo tecnico Informatico	F.T.	D1
1	Istruttore Amministrativo	F.T.	C6
1	Vigilanza ambientale	F.T.	C5
2	Vigilanza ambientale	F.T.	C4
1	Istruttore Amministrativo	F.T.	C2
Tot.	7 unità di personale		

Area 4 - Infrastrutture Viabilità – Stazione Unica Appaltante

1	Funzionario-Ingegnere	F.T.	D7
2	Spec. Geometra	F.T.	D6
1	Specialista in Attività Amministrative	F.T.	D3
1	Istruttore amministrativo	F.T.	C6
4	Agente Capo Zona	F.T.	C6
1	Agente Capo Zona	F.T.	C4
1	Istruttore amministrativo	F.T.	C4
3	Istruttore tecnico-geometra	F.T.	C1
2	Istruttore Amministrativo/contabile	F.T.	C1
2	Cantoniere	F.T.	B8
1	Collaboratore Amministrativo	F.T.	B8
1	Collaboratore Amministrativo	F.T.	B5
1	Collaboratore Tecnico	F.T.	B4
4	Agente Tecnico stradale spec.	F.T.	B3
2	Agente Tecnico stradale spec.	F.T.	B2
1	Agente Tecnico stradale spec.	F.T.	B1
1	Addetto servizi ausiliari	F.T.	A6
Tot.	29 unità di personale		

Area 5 - Edilizia scolastica - Manutenzioni Impianti tecnologici e reti – Patrimonio - Contratti Espropri e Concessioni – Gestione Valorizzazione Patrimonio

1	Funzionario-Ingegnere	F.T.	D7
1	Spec. Geometra	F.T.	D7
1	Istruttore Direttivo Tecnico	F.T.	D1
1	Funzionario tecnico	F.T.	D1
1	Istruttore amministrativo	F.T.	C3
2	Istruttore Tecnico-Geometra	P.T.	C1
3	Istruttore Tecnico-Geometra	F.T.	C1
Tot.	10 unità di personale		

Area 6 - Vigilanza ittico-venatoria (delega regionale) – Vigilanza e Comando – Polizia Provinciale - Ambientale - Amministrativa - Giudiziaria - Ordine e Sicurezza Pubblica - Parchi e riserve

1	Specialista di vigilanza	F.T.	D6
6	Agente Polizia Prov.le	F.T.	C6
2	Agente Polizia Prov.le	F.T.	C5

2	Agente Polizia Prov.le	P.T.	C1
1	Istruttore amministrativo	F.T.	C4
1	Istruttore Amministrativo	F.T.	C2
1	Istruttore Ragioniere	P.T.	C2
2	Istruttore Tecnico	F.T.	C1
1	Collaboratore amministrativo specializzato	F.T.	B7
1	Collaboratore tecnico	F.T.	B1
Tot. 18 unità di personale			

Considerato che:

- al fine di poter procedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale si è provveduto ad effettuare la ricognizione, presso le varie direzioni dell'Ente, del fabbisogno del personale ex art.16 comma 1 lett. a-bis D.Lgs. n.165/2001 il quale prevede che *"I dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, nell'ambito di quanto stabilito dall'articolo 4 esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri: a) [...]; a-bis) propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4"*;
- dopo una politica di snellimento forzato delle strutture, è necessario acquisire nuova forza lavoro, nella prospettiva di migliorare ed incrementare il livello dei servizi offerti, ottimizzare le procedure e l'utilizzo di nuove tecnologie e l'acquisizione di nuove abilità;
- il fabbisogno di personale deve orientarsi non solo ad una logica di mera sostituzione dei dipendenti cessati, ma di costante revisione e riqualificazione degli assetti organizzativi per il miglior perseguimento degli obiettivi indicati dai documenti di programmazione;

Rilevato che sono intervenute nel corso dell'annualità 2024 le seguenti dimissioni di personale inserite nella previsione e programmazione del suddetto Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, nonché si prevedono nel corso dell'anno 2025 le seguenti cessazioni:

01/01/2024	M.M.	Spec. Attività amm.ve	D4
01/01/2024	D.M.	Collaboratore Amministrativo spec.	B8
01/01/2024	N.F.	Collaboratore Amministrativo spec.	B8
01/01/2024	P.S.	Collaboratore Amministrativo	B8
13/03/2024	S.A.M.	Ingegnere	D7
25/03/2024	S.G.	Istrutt. Direttivo Tecnico Ambientale	D1
19/06/2024	D.A.G.	Specialista Tecnico	D2
01/07/2024	G.C.	Collaboratore amministrativo	B3
16/09/2024	S.M.	Istruttore tecnico	C1
01/11/2024	D.O.G.	Spec. Geometra	D5
01/03/2025	C.F.P.	Collaboratore amm.vo	B4
01/08/2025	D'A.R.	Specialista Ragioniere	D3

Dato atto delle seguenti assunzioni in corso di perfezionamento, di cui alla programmazione, giusto decreto presidenziale n.142 del 15/10/2024:

N. unità	Profilo professionale	Cat.	Spesa annua	oneri	costo complessivo 2025	Modalità di copertura posto
1	Area dei funzionari - Funzionario Tecnico Ambientale tempo pieno e indeterminato	Ex D1	spesa già imputata da dipendente cessato in corso d'anno 2024 (€34.504,71)			Mobilità - graduatorie altri enti - concorso 01/05/2025
1	Area degli Operatori Esperti - Autista di rappresentanza - tempo pieno e determinato	Ex B3	€28.331,39			Comando - mobilità - graduatorie altri Enti

Ad oggi non si prevedono assunzioni per l'anno 2026 e per l'anno 2027.

Nell'ottica di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, ai sensi dell'articolo 52 del D.Lgs n.165/2001 e s.m.i., fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree, *avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.*

Pertanto, detta ulteriore previsione è finalizzata alla valorizzazione delle unità di personale interne e determina la possibilità di riqualificazione del rapporto di lavoro in essere;

PRESO ATTO che:

- l'art.36, comma 2, D.Lgs. 165/2001 (così come modificato dall'art. 4, comma 1 lett. a) del D.L. 101/2013, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 125/2013 e dall'art. 9, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 75/2017) gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo determinato "esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche" e "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'art.35;
- L'art.1, comma 562, della legge di bilancio 2022, ha previsto che le Province possano assumere a tempo determinato e con contratti di lavoro flessibile nel limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, abrogando le norme che prevedono limitazioni maggiori (il 25% per il lavoro flessibile previsto comma 847 dell'articolo 1 della legge n. 205/2017 e il 50% previsto dal secondo periodo dell'art. 33, comma 1-ter del D.L. n. 34/2019). Tale limite è riferito ai rapporti a tempo determinato comprensivi di quelli in attuazione dell'art.90 e dell'art.110 comma 2 Dlgs 267/2000 che restano al di fuori delle dotazioni organiche, mentre non rientrano in questa fattispecie i contratti dei dirigenti a tempo determinato ai sensi dell'art 110 comma 1.

PRESO ATTO che il budget assunzionale disponibile per assunzioni flessibili viene, pertanto, determinato nell'importo di 307.627,00 pari al 100% della Spesa Personale Flessibile del 2009.

Conseguentemente in base al suddetto piano triennale dei fabbisogni di personale, la dotazione organica dell'Ente per l'anno 2025 viene rideterminata come da successiva tabella e i cui valori finanziari sono compatibili con l'importo di € 13.320.574,33 , che rappresenta la spesa potenziale massima. (media del triennio 2011-2013)

OPERATORI	A5	1	A		COSTO compresi oneri
	A6	1			€ 54.581,02
			2	2	
OPERATORI ESPERTI	B1	4	B	23	COSTO compresi oneri
	B2	2			
	B3	7			
	B4	3			
	B5	1			
	B6	2			
	B7	1			
	B8	3			
		23			€ 651.621,97
ISTRUTTORI	C1	19	C	52	COSTO compresi oneri
	C2	4			
	C3	5			
	C4	5			
	C5	4			
	C6	15			
		47			€ 1.655.750,72
FUNZIONARI ed ELEVATE QUALIFICAZIONI	D1	8	D	20	COSTO compresi oneri
	D2	0			
	D3	3			
	D4	2			
	D5	0			
	D6	3			
	D7	4			
	E.Q.	11			€ 725.543,49
TOTALE PERSONALE NON DIRIGENTE		97		97	€ 3.087.497,20
DIRIGENTI TEMPO INDETERMINATO (di cui 1 a P/T 94,44%)		2	€ 129.853,48		
DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO		1	€ 64.926,74		
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE		3	€ 194.780,73		
TOTALE ORGANICO			98	€ 3.282.277,93	

Accertato che:

- Il valore della spesa di personale **dell'ultimo rendiconto** approvato è pari ad €5.014.025,17;
- La media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (2023-2023-2021) è pari ad €37.235.826,43 e al netto del FCDE è pari ad €37.162.480,77.
- Pertanto, il rapporto spese di personale su entrate correnti ai sensi dell'art.2 d.m.17/03/2020 è pari al 13,49%.
- Per potersi mantenere all'interno del valore soglia del 20,80% la spesa annua di personale della Provincia di Matera deve attestarsi a un importo non superiore ad € 7.853.215,33 al lordo degli oneri e con esclusione dell'IRAP.

Il valore dell'incremento potenziale di spesa di personale massimo che consentirebbe di garantire il rispetto del parametro del 20,08% è pari ad € 2.715.770,83 ma al fine di perseguire la concreta sostenibilità finanziaria delle assunzioni previste, l'ente utilizza parzialmente tale possibilità di incremento.

Dato atto che le suddette previsioni

- sono improntate ai principi di prudenza, proporzionalità e adeguatezza con utilizzo parziale della capacità assunzionale nell'ottica di una concreta ed effettiva sostenibilità finanziaria.
- consentono di non superare l'incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato previsto per gli enti virtuosi e di rimanere al di sotto della percentuale massima di incremento spesa di personale - Enti virtuosi (22%) e soprattutto al di sotto del valore soglia previsto dall'art. 4 comma 1 D.M. 11 gennaio 2022;

Dato atto altresì:

- Che il piano di fabbisogno secondo la nuova visione, introdotta dal D.Lgs. 75/2017, diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione;
- Che la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere superata dal piano medesimo;
- Che la Provincia, nell'ambito del Programma triennale del fabbisogno, procede alla rimodulazione della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto della sostenibilità finanziaria della rimodulazione;
- Che la spesa potenziale massima è prevista:
 1. riconducendo la consistenza del personale in servizio in oneri finanziari di ciascun posto;
 2. verificando le relative capacità assunzionali dell'Ente unitamente alle disponibilità di bilancio;
 3. individuando, sulla scorta delle esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli di spesa, le professionalità occorrenti e le relative modalità di reclutamento;
 4. quantificando la complessiva spesa di personale (in servizio e da assumere) e sommando a quest'ultima ogni altra spesa che, considerata ex lege spesa di personale, concorre a formare la spesa potenziale massima.
- Che la dotazione organica dell'ente espressa in termini finanziari è rappresentata come segue:
 1. costo del personale in servizio pari ad € 3.247.727,73 mentre il costo del personale comprensivo di assunzioni e progressioni verticali programmate è pari ad € 3.282.277,93;
 2. trattamento accessorio (indennità di posizione e indennità di risultato fondo disp. fondo dirigenti e straordinario) pari ad €. 1.249.752,40
 3. altre componenti di costo (posizione e risultato segretario) pari ad euro 85.559,83;
 4. per un totale di euro 4.617.590,16 inferiore alla spesa del personale media del triennio 2011/2013 pari ad € 13.320.574,33.
- Che l'analisi dell'età media del personale consente di ritenere che nel periodo di riferimento si verificherà un considerevole numero di cessazioni dal servizio;
- Che in linea previsionale a livello parametrico e medio per potersi mantenere all'interno del valore soglia del 20,80% la spesa annua di personale dell'ente dovrebbe attestarsi alla fine del periodo considerato ad un livello non superiore ad € 7.796.071,73 e invece si mantiene in via prudenziale e per garantire una concreta sostenibilità finanziaria ben al di sotto di tale importo così come sopra riportato;

Dato atto che per l'amministrazione provinciale resta confermata la necessità di prevedere con priorità la pianificazione di reclutamenti dall'esterno per la sostituzione di personale cessato e individuazione di nuove figure che possano sopperire alle carenze di unità di personale, anche se l'elencazione di cui al presente Piano potrà essere integrata e/o rimodulata, nei limiti della capienza dei documenti di



programmazione e nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e della normativa di riferimento, e in ogni caso a fronte di nuove e non prevedibili situazioni e/o sopravvenute esigenze organizzative;

Visto il verbale n.146 del 14/03/2025 del Collegio dei Revisori dei Conti rilasciato in data 14/03/2025 ed acquisito al prot. n.5271;

Visti:

- il D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii;
- il D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii;
- il D.L. n.90/2014 convertito in Legge n. 114/2014 e ss.mm.ii;
- lo Statuto della Provincia;
- il Vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

Vista la Legge 7 aprile 2014, n. 56;

Tanto premesso e considerato

SI PROPONE

Di decretare, per tutte le motivazioni esposte in premessa, da considerarsi quale parte integrante e sostanziale del presente decreto, come segue:

1. **Di approvare** il Piano triennale dei fabbisogni del personale, riportate nell'Allegato A), facente parte del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027;
2. **Di dare atto** che nell'Ente non si registrano condizioni di eccedenza di personale;
3. **Di approvare** il piano delle assunzioni di personale per il triennio 2025-2027, redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n.165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
4. **Di dare atto** che:
 - la Programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
 - la Programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 non modifica la declaratoria dei profili professionali già esistenti presso l'Ente;
 - il Programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 non determina nel corrente anno un peggioramento del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti rispetto all'anno precedente;
 - il presente provvedimento è connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere nonché alla finalità di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione della P.A., anche in considerazione della scelta dei profili da assumere e delle procedure da porre in essere;
5. **Di specificare** che la programmazione triennale del fabbisogno di personale potrà essere rivista e/o aggiornata in relazione a:
 - ✓ nuove e diverse esigenze strutturali, nel rispetto delle limitazioni e dei vincoli derivanti dalle norme in materia di facoltà assunzionali e di spesa di personale;
 - ✓ eventuale necessità di dover effettuare assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici nel rispetto della normativa vigente in materia di lavoro flessibile.



6. **Di dare atto** che l'elencazione di cui al presente Piano potrà essere integrata e/o rimodulata, nei limiti della capienza dei documenti di programmazione e nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e della normativa di riferimento, a fronte di nuove e non prevedibili situazioni e/o sopravvenute esigenze organizzative, valutando la previsione di ulteriori assunzioni, tenuto conto delle esigenze di funzionalità degli uffici e delle cessazioni di unità di personale che si renderà necessario sostituire nell'immediatezza, di eventuali progressioni di carriera, e di ulteriori ricontrattualizzazioni;
7. **Di dare atto** che le assunzioni di cui al predetto piano risultano programmate nel rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore;
8. **Di dare atto** che il presente provvedimento costituisce allegato al bilancio 2025/2027 che ne contiene le previsioni di spesa così come formulate;



IL DIRIGENTE AREA I^A
Dr. Vincenzo PIERRO



Prot. n° 5271 del 14-03-2025

Provincia di Matera
Organo di Revisione Economico-Finanziaria

Al Protocollo Generale

S E D E

provincia.matera@cert.ruparbasilicata.it

Protocollo n. 146 del 14/03/2025

e, p.c.

Gent.mo Sig. Presidente
della Provincia di Matera

Francesco Mancini

presidente@provincia.matera.it

Gent.ma Dott.ssa

Maria Angela Ettore

Segretario Generale

e Dirigente dell'Area Economica Finanziaria

m.ettore@provincia.matera.it

Gent.mo Dott.

Vincenzo Pierro

v.pierro@provincia.matera.it

OGGETTO: Verbale n. 146 del 14/03/2025 – Parere sulla proposta dirigenziale n. 0004682 di protocollo del 10/03/2025 relativa al piano triennale delle assunzioni di personale 2025-2027 e piano annuale 2025 Inserimento nel Piao 2025-2027.

Gent.mi Sigg.ri, unitamente alla presente trasmetto il verbale in oggetto.

Distinti saluti

Il presidente
dell'Organo di Revisione
Economico-Finanziaria
Dott. Leonardo STIGLIANO

 Firmato digitalmente da:
STIGLIANO LEONARDO
Firmato il 14/03/2025 12:11
Seriali Certificato: 5628618638964117196
Valido dal 18/03/2025 al 17/07/2028
Namirial CA Firma Qualificata



P r o v i n c i a d i M a t e r a

Organo di Revisione Economico-Finanziaria

Parere sulla proposta dirigenziale n. 0004682 di protocollo del 10/03/2025 relativa al piano triennale delle assunzioni di personale 2025-2027 e piano annuale 2025 Inserimento nel Piao 2025-2027

Verbale n. 146 del 14/03/2025

Addì quattordici del mese di marzo dell'anno duemilaventicinque si è riunito in Matera presso lo sede dell'Ente il collegio dei revisori dei conti, nelle persone di:

- Dott. Leonardo STIGLIANO – presidente;
- Dott. Antonio SUMMA – componente;
- Rag. Cosimo Damiano AMBROSINO – componente

per esprimere il parere in merito alla proposta dirigenziale n. 0004682 di protocollo del 10/03/2025 relativa al "piano triennale delle assunzioni di personale 2025-2027 e piano annuale 2025 - Inserimento nel Piao 2025-2027".

Premesso che l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 assegna all'organo di revisione economico-finanziaria l'accertamento della conformità dei documenti di programmazione del fabbisogno di personale al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'articolo 39 della legge n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;

Richiamato l'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007);

Visto l'articolo 1, commi da 844 a 847, della legge n. 205/2017 (Legge di bilancio 2018), così come modificato dalla legge di bilancio n. 145 del 30/12/2018, che ha previsto il ripristino delle facoltà assunzionali delle province;

Visto inoltre il D.M. del 11-01-2022 del Ministero della Funzione Pubblica con il quale sono stati stabiliti i valori soglia per le province e le città metropolitane;

Preso atto che rientrano nelle spese di personale tutte le spese derivanti da rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, co.co.co., incarichi conferiti ai sensi dell'art. 90 e 110 del TUEL, rapporti di somministrazione di lavoro nonché tutte le spese sostenute per soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;

Vista la suddetta proposta dirigenziale in cui si dà contezza che la spesa complessiva di personale ha un'incidenza sulle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (2021-2022-2023), al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, pari al 13,49%, percentuale, questa, di gran lunga inferiore al valore soglia del 20,80% (fascia di riferimento demografico, cioè meno di 250.000 abitanti) di cui al citato D.M. del 11-01-2022 del Ministero della Funzione Pubblica;

Visti altresì i prospetti riportati nella medesima proposta dirigenziale con cui sono riepilogati le cessazioni di rapporto di lavoro negli anni 2023 e 2024, nonché le azioni di reclutamento del personale per le annualità 2025-2027 e la relativa spesa complessiva, anche in riferimento ai cosiddetti rapporti di lavoro flessibili;

Visti, infine, i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi dai dirigenti al ramo;

PRESO ATTO E RILEVATO

- a) che la spesa di personale prevista nel bilancio di previsione 2025, comprensiva delle programmate assunzioni, al lordo dell'Irap, risulta inferiore al valore medio di quella relativa al triennio 2011/2013, essendo pari a complessive € 4.617.590,16 ivi inclusi il trattamento accessorio e altre componenti di costo;
- b) che il rapporto spesa del personale su entrate correnti ai sensi dell'art. 2 del D.M. 11/01/2022 è pari al 13,49%, percentuale compresa nel valore soglia stabilito in misura pari al 20,80% per le province con meno di 250.000 abitanti;
- b) che con la proposta dirigenziale in oggetto si garantisce la riduzione tendenziale della spesa di personale nel triennio considerato, mediante il contenimento dei relativi costi essendo la spesa potenziale massima determinata in € 13.320.574,33 (media del triennio 2011-2013);
- c) che è stato rispettato il vincolo del pareggio di bilancio per l'esercizio 2023 (ultimo rendiconto approvato);

CONSIDERATO

- d) che tale programmazione sarà inserita nel redigendo PIAO 2025-2027;
- e) che dalla proposta in esame si evince che la previsione di unità da assumere è improntata ai principi di prudenza, proporzionalità e adeguatezza e che la medesima previsione rappresenta, nell'ottica di una concreta ed effettiva sostenibilità finanziaria delle maggiori spese programmate, un utilizzo parziale della maggior capacità assunzionale teorica;

Tutto ciò premesso e considerato, questo Organo di Revisione Economico-Finanziaria,

- Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

- Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;
- Visto il D.M. 11 gennaio 2022 del Ministero della Funzione Pubblica;

A C C E R T A

1. che la proposta dirigenziale n. 0004682 di protocollo del 10/03/2025 relativa al “piano triennale delle assunzioni di personale 2025-2027 e piano annuale 2025 - Inserimento nel Piao 2025-2027” è coerente con il principio di riduzione della spesa previsto dall’articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e con l’articolo 1, comma 557 e seguenti, della legge n. 296/2006;
2. che in conseguenza delle assunzioni previste nel Piano in oggetto, l’equilibrio pluriennale del bilancio è garantito.

E S P R I M E

ai sensi dell’art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell’art. 4 D.M. 11 gennaio 2022 parere favorevole sulla proposta dirigenziale n. 0004682 di protocollo del 10/03/2025 relativa al “piano triennale delle assunzioni di personale 2025-2027 e piano annuale 2025 - Inserimento nel Piao 2025-2027”

I N V I T A

- ✓ a monitorare costantemente l’andamento delle entrate proprie, la cui realizzazione rappresenta la fonte primaria di copertura delle spese correnti onde dare concreta ed effettiva attuazione alla sostenibilità finanziaria delle spese programmate;
- ✓ a monitorare costantemente la spesa del personale sostenuta in strutture e organismi, variamente denominati, partecipati o comunque facenti capo all’ente al fine di assicurare il rispetto dei vincoli e principi normativi in materia;
- ✓ a verificare il rispetto di tutti i vincoli, presupposti e condizioni previsti dalle vigenti normative prima di procedere all’instaurazione dei rapporti lavorativi.

Il presente verbale è chiuso in data odierna e, previa lettura e approvazione, è sottoscritto digitalmente come segue.

L’organo di Revisione Economico-Finanziaria

Presidente Dott. Leonardo STIGLIANO

 Firmato digitalmente da:
STIGLIANO LEONARDO
Firmato il 14/03/2025 12:38
Serial Certificate: 5629518530964117198
Valido dal 18/02/2025 al 13/02/2028
Namirial CA Firma Qualificata

Componente Dott. Antonio SUMMA

 SUMMA ANTONIO
2025.03.14 12:49:42
CN=SUMMA ANTONIO
C=IT
2.5.4.4=SUMMA
2.5.4.42=ANTONIO

Componente Rag. Cosimo Damiano AMBROSINO

 Firmato digitalmente da:
AMBROSINO Cosimo Damiano
Firmato il 14/03/2025 12:52
Serial Certificate: 101648303060347009491309984350691696032
Valido dal 09/03/2023 al 08/03/2026
ArubaPEC S.p.A. NG CA 3