



# PROVINCIA DI TERAMO

## Piano Triennale del fabbisogno di personale 2025-2027 e Piano Annuale 2025

### PREMESSA

Il Piano triennale del fabbisogno di personale si configura quale atto di programmazione adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, coerentemente con gli altri atti di programmazione dell'Ente, al fine di poter avviare le relative procedure di autorizzazione connesse con il reclutamento, in ragione delle esigenze e priorità generate dall'analisi organizzativa.

Lo strumento della programmazione triennale dei fabbisogni è infatti indispensabile per una corretta pianificazione delle politiche del personale e del reclutamento di nuove risorse. Secondo l'art. 39, comma 1, legge 449/1997, l'adozione del PTFP costituisce un preciso obbligo normativo finalizzato alle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse "per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio", oltre a rappresentare il presupposto per le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento ai sensi dell'art. 35, comma 4, D.Lgs n. 165/2001.

La presente relazione si inquadra proprio in quest'ottica e cerca di fornire una breve e sintetica dimostrazione dell'attuale situazione normativa, della programmazione del fabbisogno e della sua prevalenza sulla dotazione organica vigente e delle assunzioni che a vario titolo si intendono effettuare nel prossimo triennio, alla luce delle varie disposizioni normative che si sono nel frattempo succedute precisando che la Provincia era soggetta alle disposizioni riguardanti il rispetto del Patto di stabilità interno.

### CONTESTO NORMATIVO E VINCOLI ASSUNZIONALI

- art.6 del D.L. n.80 del 9 giugno 2021 "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" che istituisce il PIAO Piano Integrato di Attività e di Organizzazione, e il D.P.R. n.81 del 30.06.2022, regolamento che ne definisce i contenuti e lo schema tipo;
- art.39, c.1, L. 27 dicembre 1997, n.449 che recita:  
"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, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n.482";
- art.91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267/2000, in tema di assunzioni, che recita:  
"1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*

3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*

4. (...).”;

➤ art.89, c.5, D.Lgs. n.267/2000 il quale stabilisce che: *“Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari.”;*

➤ art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 e ss.mm.ii., che recita:

*“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n.95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n.135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

*4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

5. (...)

*6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”;*

➤ art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 e ss.mm.ii., che recita:

*“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.*

*2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.*

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n.131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”;

- art.33, commi 1 e 2, del D.Lgs n.165/2001 secondo il quale: “1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2.Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.”;
- art. 35 in materia di reclutamento di personale cui si fa espresso rinvio;
- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con provvedimento pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.173 del 27/07/2018. Le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare, ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;
- art 22, c.1, D.Lgs. n.75/2017 che stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n.165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”;
- commi 557, 557 bis, e 557-quater dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e ss.mm.ii., che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte delle province e delle città metropolitane:
  - comma 557 - *Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
    - a) *abrogato*];
    - b) *razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
    - c) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”;*
  - comma 557 -bis - *Ai fini dell'applicazione della presente norma, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione continuata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'[articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#), nonché per tutti i 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;*
  - comma 557 -quater - *Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione;*

- Legge 07/04/2014 n. 56 che ha introdotto un profondo processo di modifica strutturale e funzionale dell'assetto istituzionale ed organizzativo delle Province, chiamate a svolgere le sole funzioni fondamentali di cui ai commi 85 e 86 dell'art. 1;
- Legge 23/12/2014 n.190 (art. 1, commi 421 e segg.) che ha previsto a partire dal 01/01/2015 necessari adempimenti di rideterminazione della dotazione organica delle Province con riduzione della spesa di personale del 50% rispetto alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56, nonché di individuazione del personale da destinare a procedure di mobilità, da effettuarsi sulla base del decreto del Ministro per la semplificazione e la p.a. del 14/09/2015;
- circolare n. 1 del 29 gennaio 2015 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro per gli affari regionali e le autonomie che ha dettato le “Linee guida in materia di attuazione delle disposizioni in materia di personale e di altri profili connessi al riordino delle funzioni delle province e delle città metropolitane. Articolo 1, commi da 418 a 430, della legge 23 dicembre 2014, n. 190”;
- legge regionale Abruzzo n. 32 del 20/10/2015, recante “Disposizioni per il riordino delle funzioni amministrative delle Province in attuazione della Legge n. 56/2014”, che agli articoli 3 e 4 ha enucleato le funzioni oggetto di trasferimento alla Regione stessa ed ai Comuni;
- D. Lgs. 14 settembre 2015, n.150, attuativo della Legge 10 dicembre 2014, n. 183, che ha dato avvio al processo di trasferimento alle Regioni delle funzioni in materia di mercato del lavoro, definendo, in particolare agli articoli 11 e 18, le funzioni e i compiti di competenza delle stesse e prevedendo che tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e ogni Regione e Provincia autonoma, venga sottoscritta una Convenzione finalizzata a regolare i rispettivi rapporti e obblighi in relazione alla gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive e che le Regioni garantiscano la funzionalità dei Centri per l'Impiego;
- Deliberazione di Giunta Regionale n. 437 del 29/06/2018 che ha disposto, con decorrenza dal 1/07/2018, il definitivo trasferimento in capo alla Regione Abruzzo delle competenze gestionali in materia di mercato del lavoro esercitate attraverso i Centri per l'Impiego;

La Provincia di Teramo ha dato attuazione al processo di riordino come sopra sommariamente descritto con le seguenti deliberazioni:

- la deliberazione del Presidente n. 74 del 04/03/2015 avente ad oggetto: “Art. 1, comma 421 L. n.190/2015 (legge di stabilità per l’anno 2015) - Attuazione delle disposizioni in materia di riduzione della dotazione organica delle province”, con la quale si è provveduto a dare atto di come, in attuazione del comma 421 della legge di stabilità per l’anno 2015 (L. n. 190 del 23/12/2014), la consistenza finanziaria della dotazione organica della Provincia di Teramo, ridotta in misura pari al 50% della spesa di personale fotografata alla data dell’8 aprile 2014 secondo la base di computo ed i criteri di cui alla Circolare n. 1/2015 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro per gli affari regionali e le autonomie, ammontasse ad € 6.516.444,30;
- la deliberazione del Presidente n. 435 del 31/10/2015 (di seguito modificata con ulteriori deliberazioni del Presidente n. 452 del 14/11/2015 e n. 485 del 28/11/2015), con la quale nel rispetto delle previsioni di cui al comma 423 della L. n. 190/2014 e quale primo stralcio del generale piano di riassetto organizzativo, economico, finanziario e patrimoniale della Provincia di Teramo, veniva adottata la riorganizzazione organica dell’Ente onde adeguarne la struttura alle previsioni di riduzione della spesa di personale di cui al comma 421 della L. n. 190/2014, come chiarite nella precedente deliberazione del Presidente n. 74 del 04/03/2014, nonché alle nuove funzioni fondamentali ed innovative di area vasta derivanti dalla legge 7 aprile 2014, n. 56 e nel rispetto di quanto disciplinato dalla legge regionale n. 32 del 20.10.2015;
- la deliberazione del Presidente della Provincia n. 436 del 31/10/2015 (di seguito modificata con atti n. 440 del 09/11/2015 e n. 452 del 14/11/2015), ai sensi del comma 422 della legge n. 190/2014, tenuto conto del riordino delle funzioni di cui alla legge n.56/2014, della L.R. n. 32/2014, dei criteri definiti dall’Accordo siglato dall’Osservatorio Regionale sul Riordino delle Province in data 21/10/2015 e dei successivi accordi sindacali in ambito d’ente siglati in data 22/10/2015, per il comparto ed in data 28/10/2015 per la Dirigenza nonché delle mappature prodotte dai Dirigenti provinciali e ritualmente notificate ai dipendenti interessati, nonché alla luce della deliberazione presidenziale n.435 del 31/10/2015, recante l’approvazione, tra l’altro, dell’elenco del personale che rimaneva a carico della dotazione organica della Provincia;

- la deliberazione del Presidente n. 407 del 28.12.2016, avente ad oggetto “Legge 7 aprile 2014, n. 56: “Disposizione sulle città metropolitane, sulle Province, sulle unioni e fusioni di comuni” – Legge Regione Abruzzo n. 32/2015 recante: “Disposizioni per il riordino delle funzioni amministrative delle Province in attuazione della legge 56/2014”. Deliberazione di G.R. n.1054 del 19.12.2015 e Deliberazione di G.R. n. 144 del 4 marzo 2016. Provvedimenti.”;
  - deliberazione del Presidente n. 123 del 10/05/2018, avente ad oggetto “Riorganizzazione macrostruttura dell'Ente - Funzioni fondamentali ai sensi della Legge 56/2014- Revoca Deliberazione del Presidente n. 51 del 16/03/2018 e nuova approvazione” ed i conseguenti decreti del Presidente anno 2018 di affidamento degli incarichi dirigenziali e la deliberazione del Presidente n. 191/2018 in ordine alla definizione dell'area e del valore delle posizioni organizzative;
  - la deliberazione del Presidente n. 63 del 18/03/2019, avente ad oggetto “Riorganizzazione macrostruttura dell'Ente - Funzioni fondamentali ai sensi della Legge 56/2014” ed i conseguenti decreti del Presidente anno 2019 di affidamento degli incarichi dirigenziali;
- Legge n. 205 del 27/12/2017 (Legge di Bilancio 2018), ed in particolare:
- l'art.1, comma 844, che stabilisce che *“ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56”*;
  - l' art.1, comma 845, che stabilisce che *“a decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844 e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I-II e III. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente e' fissata al 25 per cento. E' consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190”*;
  - l'art.1, comma 846, con cui sono stati abrogati i precetti normativi recanti divieti e limiti assunzionali e di spesa per le Province e precisamente il comma 9 dell'articolo 16 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, le lettere da c) a g) del comma 420 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonché il comma 5 dell'articolo 22 del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- delibera di Consiglio Provinciale n.1 del 12/02/2019, con la quale è stato adottato il Piano di Riassetto organizzativo della Provincia di Teramo;
- **art.33 del d.l. 30 aprile 2019, n.34** (convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58) che, come modificato dall'art.17 del d.l. 30 dicembre 2019 n.162 (convertito dalla l. 28 febbraio 2020, n. 8) al comma 1 bis, dispone che: *“a decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un*

percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn-over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. [...]”; inoltre, il successivo comma 1 ter, (introdotto dall’art. 7 del d.l. 162/2019 convertito con modificazioni dalla l. n. 8/2020), ha poi previsto l’abrogazione dell’art. 1, comma 421, della l. n.190/2014 che regolava le precedenti condizioni e limiti di assunzione;

- Decreto Ministeriale attuativo in data 11/01/2022 recante “*Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane.*” il quale:
  - all’art. 2 definisce gli elementi costituenti la spesa del personale (impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell’IRAP, come rilevati nell’ultimo rendiconto della gestione approvato), nonché le entrate correnti confluenti nel calcolo della media degli accertamenti di competenza, depurata del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato (entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati);
  - all’art. 3 prevede la suddivisione delle province in 5 fasce demografiche;
  - all’art. 4 individua i valori soglia, per fascia demografica, del rapporto della spesa del personale delle province rispetto alle entrate correnti, entro i quali è possibile procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato qualora collocate al di sotto del medesimo valore di soglia;

Dalla nuova disciplina discende il superamento della regola del turn-over come da ultimo definito dalla Legge di Bilancio 2018 (n. 205/2017 – art.1 comma 845) e l’introduzione della regola della sostenibilità finanziaria per la quale la capacità assunzionale è determinata in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti.

## **LA VERIFICA DEI REQUISITI E DEI VINCOLI**

L’art. 57, comma 3 -septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n.104, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020 n. 126 dispone che, a decorrere dall’anno 2021, le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del detto decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1 -bis e 2 dell’art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l’entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.

Ai fini del rispetto dei limiti previsti dalla predetta normativa vigente in materia di facoltà assunzionali di personale, la Provincia di Teramo:

- A. risulta, avere alla data del 01/01/2024 una popolazione residente pari a n.299.274 unità (Fonte: sito istat - dati);
- B. in relazione alle fasce demografiche, si colloca nella fascia demografica di cui alla lett. b) 250.000-349.999 abitanti dell’art. 3 richiamato DM e, dunque, nel valore soglia pari al 19,1% di cui all’art. 4 comma 1 lett. b) medesimo DM;
- C. la media delle entrate correnti relative al triennio 2021-2022-2023 al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità ammonta ad €. 37.218.374,08 come da seguente prospetto:

<b>ACCERTAMENTI DI COMPETENZA ENTRATE CORRENTI</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<i>Titolo I</i>	26.538.246,52	20.936.425,84	22.638.132,43
<i>Titolo II</i>	7.588.704,68	16.771.344,92	16.293.335,39
<i>Titolo III</i>	3.164.532,21	2.689.949,80	3.073.012,85
<b>Totale</b>	<b>37.291.483,41</b>	<b>40.397.720,56</b>	<b>42.004.480,67</b>

Media delle entrate correnti (a)	39.897.894,88
Fondo svalutazione crediti (rend. 2023) (b)	605.472,09
Parametro di riferimento (a.- b.)	<b>39.292.422,79</b>

ed il seguente limite di spesa ammonta ad €. 7.504.852,75 come da tabella che segue:

<b>VALORE SOGLIA % art.4 - secondo fascia demografica</b>		
<b>%</b>	<b>ENTRATE CORRENTI</b>	<b>LIMITE SPESA ANNO</b>
19,1	39.292.422,79	7.504.852,75

**D.** la spesa del personale determinata secondo le indicazioni del DM 11/1/2022 dell'ultimo rendiconto approvato (2023) ammonta ad €. **5.055.373,02** come da seguente prospetto:

<b>SPESA DEL PERSONALE (RENDICONTO 2023)</b>	<b>impegni competenza al LORDO ONERI RIFLESSI al netto di IRAP</b>
impegni competenza	
IMPEGNI DEFINITIVI spesa del personale (macroaggregato BPDAP U.1.01.00.00.000)	5.402.882,17
IMPEGNI DEFINITIVI spesa del personale (macroaggregato BPDAP U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999)	0,00
<b>TOTALE spesa personale base di calcolo art.2, comma 1, lett. a)</b>	<b>5.402.882,17</b>
art.57 comma 3-septies D.L. 104/2020 (spese etero-finanziate) SISMA	-160.000,00
assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (art.1, comma 1, D.L. n.80/2021)	0,00
stabilizzazione del personale ex LSU/LPU (art.1, comma 495, L. Bilancio n.160/2019 e DPCM 28.12.2020)	0,00
polizia provinciale - vigili in avvalimento	-74.049,91
compensi avvocatura a carico di terzi	-70.102,96
distacco sindacale	-52.015,43
rimborso da altri enti per personale comandato	-27.846,24
incentivi funzioni tecniche	36.780,58
ordine pubblico da Prefettura	-275,19
<b>TOTALE spesa personale da escludere</b>	<b>-347.509,15</b>
<b>TOTALE SPESA DEL PERSONALE ANNO 2023</b>	<b>5.055.373,02</b>

**E.** l'incidenza della spesa del personale 2023 rispetto alla media delle entrate correnti 2021-2023 al netto del FCDE è pari al 12,87% ( $5.055.373,02 / 39.292.422,79 * 100$ ) e, quindi è inferiore al valore soglia previsto dall'art. 4 del DM in parola (19,1%);

**F.** il margine assunzionale si determina nel seguente modo:

valore soglia per fascia demografica - spesa di personale Rendiconto 2023 = 7.504.852,75 – 5.055.373,02

<b>MARGINE ASSUNZIONALE</b>
<b>2.449.479,73</b>

**RISPETTO DEI VINCOLI DI CUI AI COMMI 557 E 557-BIS DELLA LEGGE 296/2006**

Ai fini del riscontro del rispetto dei vincoli di cui ai commi 557 e 557-bis della legge 296/2006 con riferimento al triennio al 2025-2027, si riporta la seguente tabella relativa alla spesa 2011/2013 (rif. delibera n.80 del 06.05.2020):

		<b>Impegnata media anni 2011/2013</b>	
<b>Voci da sommare</b>			
Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	(+)	10.789.670,00	9.910.432,05
Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni	(+)	74.000,00	557.618,75
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	(+)	17.168,00	71,59
Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del <a href="#">CCNL 22/01/2004</a> ) per la quota parte di costo effettivamente sostenuta	(+)	0,00	0,00
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del <a href="#">D.Lgs. n. 267/2000</a>	(+)	0,00	0,00
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 <a href="#">D.Lgs. n. 267/2000</a>	(+)	0,00	61.453,64
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro	(+)	0,00	0,00
Spese per il lavoro accessorio	(+)	0,00	0,00
Spese per il personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e/o organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	(+)	0,00	0,00
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	(+)	3.079.564,00	2.587.609,00
IRAP	(+)	870.087,00	852.310,00
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	(+)	307.186,00	252.521,68
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	(+)	0,00	0,00
Altre spese ( <i>compensi avvocatura e rimborso spese legali ai dipendenti</i> )	(+)	0,00	0,00
Spese sostenute in deroga al limite di spesa (art. 3 comma 120)	(+)	0,00	0,00
<b>TOTALE VOCI DA SOMMARE (A)</b>	<b>(=)</b>	<b>15.137.675,00</b>	<b>14.222.016,71</b>
<b>Voci da detrarre</b>			
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	(-)	0,00	339.648,48
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale	(-)	0,00	113.577,00

Spese per la formazione e rimborsi per le missioni (se imputati all'interv. 01 spesa)	(-)	55.641,00	56.929,83
Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate	(-)	441.837,62	0,00
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	(-)	0,00	0,00
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	(-)	617.608,42	685.905,25
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	(-)	0,00	0,00
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione del codice della strada	(-)	0,00	0,00
Incentivi per le funzioni tecniche	(-)	270.000,00	350.000,00
Incentivi per il recupero ICI	(-)		
Diritti di rogito	(-)	33.000,00	58.352,84
Compensi avvocati dell'Ente ex art. 37 CCNL Area Dirigenza e art. 27 CCNL Comparto Enti Locali			
<b>TOTALE VOCI DA DETRARRE (B)</b>	<b>(=)</b>	<b>1.418.087,04</b>	<b>1.604.413,40</b>
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE</b>	<b>(A-B)</b>	<b>13.719.587,96</b>	<b>12.617.603,31</b>

nonché i dati relativi alla previsione della spesa del personale per gli anni 2025, 2026 e 2027:

	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
<b>Totale spese di personale</b>	7.290.343,06	7.290.343,06	7.290.343,06

### **ULTERIORI VINCOLI ALLE ASSUNZIONI DI PERSONALE A QUALSIASI TITOLO E CON QUALSIVOGLIA TIPOLOGIA CONTRATTUALE**

La vigente normativa prevede, che dall'anno 2021 possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, gli Enti che:

1. abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1- quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
2. abbiano conseguito un saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nell'annualità precedente (art. 9, co. 1 L. 243/2012, art. 1, co. 720 e 723 lett. e L. 208/2015);
3. abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) – oggi Sezione del PIAO Piano integrato di attività e organizzazione;
4. rispettino l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
5. abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267) e avere trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica il programma del fabbisogno del personale;
6. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
7. abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
8. rispettino gli obblighi in materia di certificazione dei crediti di cui all'articolo 9, comma 3bis del D.L. n. 185/2008 (convertito con modificazioni dalla legge 28/01/2009 n. 2) come modificato dall'art. 27 del D.L. n. 66/2014;

9. non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000, cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

Con riferimento al punto 1):

- la Provincia di Teramo con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 68 del 31/01/2024 ha approvato il Bilancio di Previsione 2025/2027 con relativi allegati, eseguendo i relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche BDAP nei termini di legge;
- la Provincia di Teramo ha approvato il Rendiconto di gestione 2023 con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 21 del 12/04/2024 con i conseguenti relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche BDAP nei termini di legge;
- la Provincia di Teramo ha approvato il Bilancio consolidato 2023 con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 39 del 19/09/2024 con i conseguenti relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche BDAP nei termini di legge;

con riferimento al punto 2)

- a decorrere dal 2019 gli Enti si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo, che è stato rispettato;

con riferimento al punto 3)

- la Provincia di Teramo ha adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, giusta deliberazione del Presidente della Provincia n. 85 del 09/05/2024 e successivi aggiornamenti;
- la Provincia di Teramo ha approvato la delibera del Presidente n.229 del 23/12/2024 avente ad oggetto: Approvazione Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2025-2026-2027 - Assegnazione Risorse Finanziarie;

con riferimento al precedente punto 4)

- la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista gli anni 2025 - 2026 - 2027 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come da tabella soprariportata;

con riferimento al precedente punto 5)

- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026, è stato approvato con deliberazione del Presidente della Provincia n. 76 del 22/04/2024, e ss.mm.e.ii, regolarmente trasmesse a SICO;

relativamente al precedente punto 6)

- la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata con deliberazione del Presidente n. 6 del 23/01/2025, ha evidenziato - come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Dirigenti dell'Ente agli atti dell'Ufficio - che presso la Provincia di Teramo non risultano eccedenze di personale;

relativamente al punto 7)

- la Provincia di Teramo con deliberazione del presidente della provincia n. 223 del 12/12/2024 avente ad oggetto "Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026: Sezione 2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione - Sottosezione di Programmazione Performance" ha approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2024-2026;

con riferimento al punto 8)

- la Provincia ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 9, comma 3bis del D.L. n. 185/2008 (convertito con modificazioni dalla legge 28/01/2009 n. 2) come modificato dall'art. 27 del D.L. n. 66/2014;

con riferimento al punto 9)

- la Provincia non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art.242 del D.Lgs. n. 267/2000, cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D.Lgs. n. 267/2000, come attestato con la delibera di Consiglio Provinciale n. 21 del 12/04/2024 avente ad oggetto "Approvazione del rendiconto della Gestione per l'Esercizio 2023 ai sensi dell'art. 227 del D.Lgs. Nr. 267/000".

## CESSAZIONI

Si riportano di seguito le cessazioni previste nel triennio 2025-2027:

<b>ANNO 2025</b>				
1	01/02/2025	67 ANNI	AREA ISTRUTTORI	29.446,25
2	01/02/2025	43 ANNI E 1 MESE	AREA OPERATORI ESPERTI (CANTONIERE)	26.280,25
3	01/02/2025	42 ANNI E 1 MESE	AREA FUNZIONARI P.O.	31.954,60
4	01/02/2025	42 ANNI E 1 MESE	AREA OPERATORI ESPERTI	26.280,25
5	01/03/2025	42 ANNI E 1 MESE	AREA FUNZIONARI P.O.	31.954,60
6	01/03/2025	67 ANNI	AREA OPERATORI ESPERTI	26.280,25
7	04/06/2025	67 ANNI	AREA OPERATORI ESPERTI	26.280,25
8	01/10/2025	67 ANNI	AREA OPERATORI ESPERTI	26.280,25
<b>TOTALE IMPORTO RETRIBUZIONE BASE</b>				<b>224.756,70</b>
<b>ANNO 2026</b>				
1	01/07/2026	67 ANNI	AREA OPERATORI ESPERTI (CANTONIERE)	26.280,25
2	01/10/2026	67 ANNI	AREA ISTRUTTORI	29.446,25
3	01/12/2026	67 ANNI	AREA ISTRUTTORI	29.446,25
<b>TOTALE IMPORTO RETRIBUZIONE BASE</b>				<b>85.172,75</b>
<b>ANNO 2027</b>				
1	01/04/2027	67 ANNI	AREA ISTRUTTORI	29.446,25
2	01/05/2027	67 ANNI	AREA FUNZIONARI P.O.	31.954,60
3	01/07/2027	67 ANNI	AREA OPERATORI ESPERTI	26.280,25
4	01/08/2027	67 ANNI	AREA OPERATORI	24.910,83
5	01/11/2027	67 ANNI	AREA ISTRUTTORI	29.446,25
6	01/12/2027	67 ANNI	AREA FUNZIONARI	24.910,83
7	01/12/2027	67 ANNI	AREA OPERATORI ESPERTI (CANTONIERE)	26.280,25
<b>TOTALE IMPORTO RETRIBUZIONE BASE</b>				<b>193.229,26</b>

## INTERVENTI A FAVORE DELLE CATEGORIE PROTETTE/DISABILI

In materia di inclusione lavorativa dei soggetti svantaggiati nel pubblico impiego, con il D.Lgs n. 75/2017 sono state introdotte alcune novità a favore della disabilità. Gli artt. 39, 39 bis e 39 ter del T.U.P.I. sanciscono l'obbligo di assunzioni a favore dei disabili in attuazione della legge n. 68/1999, istituiscono la Consulta Nazionale con compiti di programmazione di progetti di inserimento dei soggetti svantaggiati, di proposta e di controllo, prevedono la nomina all'interno delle pubbliche amministrazioni con più di 200 dipendenti di un responsabile dei processi di inserimento mirato, nonché il monitoraggio costante sull'applicazione della legge n. 68/1999. La tavola COLLOCAMENTO MIRATO rappresenta le quote d'obbligo imposte dalla legge n. 68/1999 al fine della programmazione delle assunzioni del personale appartenente alle categorie protette tramite il collocamento mirato nel corso dell'anno 2025:

Quota riserva disabili	7
Quota riserva categorie protette art. 18	1
<i>Posti coperti:</i>	
N. lavoratori disabili in servizio art. 1	18
N. lavoratori categorie protette in servizio art. 18	1
<i>Scopertura:</i>	
N. scopertura disabili art. 1	0
N. scopertura categorie protette art. 18	0

Non si rende pertanto necessario, nel corso del 2025, provvedere all'assunzione di Categorie Protette/Disabili

**RISORSE UMANE SUDDIVISE PER AREA DI INQUADRAMENTO DI CUI DISPONE L'ENTE PER IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI E DELLE FINALITA' ISTITUZIONALI**

	<b>AREA</b>	<b>REGIME</b>
1	OPERATORI	tempo pieno
2	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
3	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
4	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
5	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
6	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
7	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
8	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
9	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
10	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
11	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
12	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
13	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
14	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
15	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
16	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
17	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
18	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
19	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
20	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
21	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
22	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
23	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
24	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
25	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
26	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
27	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
28	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
29	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
30	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
31	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
32	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
33	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
34	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
35	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
36	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
37	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
38	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
39	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
40	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
41	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
42	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%

43	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
44	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
45	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
46	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
47	OPERATORI ESPERTI	part-time 50%
48	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
49	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
50	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
51	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
52	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
53	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
54	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
55	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
56	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
57	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
58	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
59	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
60	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
61	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
62	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
63	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
64	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
65	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
66	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
67	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
68	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
69	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
70	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
71	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
72	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
73	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
74	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
75	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
76	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
77	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
78	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
79	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
80	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
81	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
82	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
83	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
84	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
85	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
86	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
87	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
88	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
89	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
90	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno

91	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
92	OPERATORI ESPERTI	tempo pieno
93	ISTRUTTORI	part-time 77,78%
94	ISTRUTTORI	part-time 77,78%
95	ISTRUTTORI	tempo pieno
96	ISTRUTTORI	tempo pieno
97	ISTRUTTORI	tempo pieno
98	ISTRUTTORI	tempo pieno
99	ISTRUTTORI	tempo pieno
100	ISTRUTTORI	tempo pieno
101	ISTRUTTORI	tempo pieno
102	ISTRUTTORI	tempo pieno
103	ISTRUTTORI	tempo pieno
104	ISTRUTTORI	tempo pieno
105	ISTRUTTORI	tempo pieno
106	ISTRUTTORI	tempo pieno
107	ISTRUTTORI	tempo pieno
108	ISTRUTTORI	tempo pieno
109	ISTRUTTORI	tempo pieno
110	ISTRUTTORI	tempo pieno
111	ISTRUTTORI	tempo pieno
112	ISTRUTTORI	tempo pieno
113	ISTRUTTORI	tempo pieno
114	ISTRUTTORI	tempo pieno
115	ISTRUTTORI	tempo pieno
116	ISTRUTTORI	tempo pieno
117	ISTRUTTORI	tempo pieno
118	ISTRUTTORI	tempo pieno
119	ISTRUTTORI	tempo pieno
120	ISTRUTTORI	tempo pieno
121	ISTRUTTORI	tempo pieno
122	ISTRUTTORI	tempo pieno
123	ISTRUTTORI	tempo pieno
124	ISTRUTTORI	tempo pieno
125	ISTRUTTORI	tempo pieno
126	ISTRUTTORI	tempo pieno
127	ISTRUTTORI	tempo pieno
128	ISTRUTTORI	tempo pieno
129	ISTRUTTORI	tempo pieno
130	ISTRUTTORI	tempo pieno
131	ISTRUTTORI	tempo pieno
132	ISTRUTTORI	tempo pieno
133	ISTRUTTORI	tempo pieno
134	ISTRUTTORI	tempo pieno
135	ISTRUTTORI	tempo pieno
136	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	part-time 31%
137	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	part-time 50%
138	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	part-time 75%

139	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
140	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
141	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
142	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
143	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
144	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
145	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
146	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
147	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
148	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
149	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
150	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
151	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
152	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
153	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
154	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
155	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
156	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
157	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
158	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
159	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
160	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
161	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
162	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
163	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
164	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
165	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
166	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
167	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
168	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
169	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
170	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
171	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
172	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
173	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
174	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
175	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	tempo pieno
176	SEGREARIO GENERALE	tempo pieno
177	DIRIGENTE	tempo pieno
178	DIRIGENTE	tempo pieno
179	DIRIGENTE	tempo pieno
180	DIRIGENTE	tempo pieno
181	DIRIGENTE EX ART. 110	tempo pieno
182	DIRIGENTE EX ART. 110	tempo pieno

Conclusa l'analisi preventiva delle informazioni necessarie per la costruzione del programma, si riporta di seguito la tabella riepilogativa delle nuove assunzioni a tempo indeterminato previste nell'annualità 2025:

	<b>Ex CAT. Giuridica</b>	<b>PROFILO</b>	<b>REGIME</b>	<b>Modalità reclutamento</b>
1	C	Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Mobilità
2	C	Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Mobilità
3	C	Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Mobilità
	B	Esecutore Tecnico- manutentivo	<i>Integrazione oraria Tempo pieno</i>	
	B	Esecutore Tecnico- manutentivo	<i>Integrazione oraria Tempo pieno</i>	
	B	Esecutore Tecnico- manutentivo	<i>Integrazione oraria Tempo pieno</i>	
	B	Esecutore Tecnico- manutentivo	<i>Integrazione oraria Tempo pieno</i>	
	B	Esecutore Tecnico- manutentivo	<i>Integrazione oraria Tempo pieno</i>	
	B	Esecutore Tecnico- manutentivo	<i>Integrazione oraria Tempo pieno</i>	
	B	Esecutore Tecnico- manutentivo	<i>Integrazione oraria Tempo pieno</i>	
	B	Esecutore Tecnico- manutentivo	<i>Integrazione oraria Tempo pieno</i>	
	B	Esecutore Tecnico- manutentivo	<i>Integrazione oraria Tempo pieno</i>	
	B	Esecutore Tecnico- manutentivo	<i>Integrazione oraria Tempo pieno</i>	
	B	Esecutore Tecnico- manutentivo	<i>Integrazione oraria Tempo pieno</i>	
	B	Esecutore Tecnico- manutentivo	<i>Integrazione oraria Tempo pieno</i>	
	B	Esecutore Tecnico- manutentivo	<i>Integrazione oraria Tempo pieno</i>	
	B	Esecutore Tecnico- manutentivo	<i>Integrazione oraria Tempo pieno</i>	
	B	Esecutore Tecnico- manutentivo	<i>Integrazione oraria Tempo pieno</i>	
	B	Esecutore Amministrativo	<i>Integrazione oraria Tempo pieno</i>	
	B	Esecutore Contabile	<i>Integrazione oraria Tempo pieno</i>	
	C	Istruttori	<i>Integrazione oraria - Tempo pieno</i>	
	D	Funzionari	<i>Integrazione oraria Tempo pieno</i>	

Si evidenzia che la presente programmazione è stata discussa nella Conferenza dei Dirigenti del 20/01/2025.

## **PERSONALE A TEMPO DETERMINATO**

L'art. 1, comma 562 della legge 30.12.2021, n. 234 (legge di bilancio) ha abrogato il comma 847 della legge 27.12.2017, n. 205, che disponeva l'obbligo per le province di ricorrere al personale a tempo determinato nel limite del 25% della spesa sostenuta a tale titolo nel 2009, ed anche quello del 50% introdotto dal comma 1.ter dell'art.33 DL 34/2019. A decorrere dal 1° gennaio 2022 la Provincia di Teramo può assumere personale a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, (art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010) fissato in € **383.561,05**. Il ricorso al personale assunto a tempo determinato nel corso del triennio oggetto di programmazione avverrà nel rispetto delle prescrizioni contenute nell'art. 36, D.Lgs n. 165/2001 e, quindi, soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale o per ragioni sostitutive di personale assente.

Sono stati coperti n. 4 posti (n. 1 Area Funzionari, n. 1 Area Istruttori, n. 1 Operatore Esperto – Autista e n. 1 Area Operatori) ai sensi dell'art. 90 del D. Lgs 267/2000 (con scadenza al termine del mandato del Presidente della Provincia).