



**“PROPOSTA” DI
PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
2025/2027**

Proposta di Piano triennale di fabbisogno di personale 2025/2027

1. Premessa

Ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 30 marzo 2001, n.165, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica, è il "Piano triennale del fabbisogno di personale".

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 assunzioni obbligatorie dei soggetti di cui alla Legge 12 marzo, n. 68.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta politica di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Invero, l'organizzazione degli Uffici deve essere ispirata al rispetto delle seguenti finalità dettate dalla normativa:

- 1) dare applicazione ai vincoli di cui all'articolo 1 del D.Lgs. n. 165/2001: accrescere l'efficienza delle P.A.; razionalizzarne i costi; realizzare la migliore utilizzazione del personale pubblico garantendo, nel contempo, pari opportunità, tutela rispetto a forme di discriminazione ed assicurando la formazione e lo sviluppo professionale;
- 2) essere conforme al piano triennale dei fabbisogni;
- 3) essere contenuta nei documenti previsti dall'ordinamento dell'ente;
- 4) ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili per il perseguimento di "obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini";
- 5) garantire l'ottimale distribuzione delle risorse umane;
- 6) essere coerente con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
- 7) essere coerente con le linee di indirizzo diffuse dal Dipartimento della Funzione Pubblica (emanate in data 8 maggio 2018);
- 8) dare corso all'individuazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano;
- 9) tenere conto delle "risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio" e di "quelle connesse alle facoltà assunzionali" dell'ente;
- 10) essere preceduta dalla informazione ai soggetti sindacali, in base alle disposizioni del contratto collettivo vigente.

Con decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e successivamente integrato e modificato dalle disposizioni di cui:

- all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, per quanto attiene le disposizioni di cui ai commi 5 e 6;
- all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, introduttivo del comma 6-bis;
- all'art. 7, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, per quanto attiene le disposizioni di cui al comma 6-bis e introduttivo del comma 7-bis;

è stato introdotto nell'ordinamento il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**.

L'art. 4, comma 1, lettera c), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce una specifica sottosezione dedicata proprio alla programmazione del fabbisogno di personale.

Lo schema tipo di definizione di PIAO stabilisce che nella sottosezione di programmazione del fabbisogno di personale, ciascuna amministrazione indichi:

- a) la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;
- b) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- c) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dimissioni di servizi, attività o funzioni;
- d) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- e) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- f) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in questa sottosezione, l'Amministrazione deve provvedere a indicare:

- 1) La consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- 2) La programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle unità di lavoro e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

È dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- b) stima del trend delle cessazioni, sulla base, ad esempio, dei pensionamenti;
- c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dimissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Il presente piano di fabbisogno, dunque, confluisce nel documento PIAO e prevede il triennio 2025/2027 che comprende l'aggiornamento annualità 2025/2026 del precedente Piano triennale dei fabbisogni approvato con il PIAO, con Decreto del Presidente n. 84 del 20/06/2024 e successivamente modificato con Decreto del Presidente n.23/2025 del 27/02/2025

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

Tenuto conto di questo importante documento, emanato dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e dal Dipartimento della Funzione Pubblica, il Piano triennale del fabbisogno di personale si può considerare:

- uno strumento di programmazione dell'Ente;
- il presupposto per procedere a nuove assunzioni;
- un documento soggetto ad aggiornamento;
- un documento che ridefinisce/rimodula la dotazione organica dell'Ente.

2. Contesto normativo di riferimento e vincoli assunzionali

Il presente piano prende a riferimento le seguenti fonti normative e contrattuali:

- Art. 39, c. 1 della Legge n. 449/1997 "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 del D.Lgs. 267/2000 che prevede che gli enti locali adeguino 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 e che gli organi di vertice delle amministrazioni locali – nella programmazione triennale del fabbisogno di personale – debbano tener conto di una riduzione programmata delle spese del personale programmando le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;
- Artt. 6 e 6-ter del D.Lgs. 165/2001 che prevedono, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, che le amministrazioni pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
- Decreto 8 maggio 2018 pubblicato in Gazzetta Ufficiale 27 luglio 2018: "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";
- D.L. n. 4 del 29 gennaio 2019 e D.L. n. 90 del 24 giugno 2019 che hanno emanato disposizioni per gli enti locali in tema di assunzioni, capacità assunzionali ed utilizzo dei resti assunzionali anni precedenti;
- D.L. n. 162 del 30 dicembre 2019 in materia di personale delle Province e delle Città Metropolitane;
- D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 in materia di reclutamento di personale per il PNRR;
- D.M. 11 gennaio 2022 "Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane";
- CCNL triennio 2019/2021 stipulato in data 16/11/2022 (contenente un nuovo sistema di classificazione del personale nonché le nuove retribuzioni tabellari dei dipendenti degli enti locali);
- Decreto Legge 202/2024 convertito in legge 15/2025 sul tema della "mobilità obbligatoria";
- Decreto Legge 14 marzo 2025 n. 25 recante "Disposizioni urgenti in materia di reclutamento delle pubbliche amministrazioni", che contiene una pluralità di misure in materia di personale, rilevanti per Comuni e Città metropolitane, tra le quali occorre segnalare, ai fini del presente piano, in particolare:

a) **La nuova disciplina della mobilità propedeutica all'indizione di concorsi pubblici (Art. 3, comma 1, lettera c)** – Con le modifiche al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Art. 3) si dispone una radicale riforma della disciplina dell'istituto della mobilità volontaria propedeutica all'indizione di nuove procedure di reclutamento (cd mobilità propedeutica). È importante chiarire immediatamente che l'applicazione di tale nuova disciplina sarà obbligatoria solo a decorrere dal 2026, tenuto conto che il D.L. n. 202/2024, come convertito con modificazioni dalla L. 21 febbraio 2025, n. 15, ha recepito l'emendamento ANCI finalizzato a prorogare di un ulteriore anno (31/12/2025) la deroga agli obblighi in materia di mobilità volontaria propedeutica alle assunzioni.

Tale interpretazione è confermata dalla lettura coordinata e sistematica delle norme ed in particolare dalla lettura dell'articolo 3, comma 2 del decreto in commento in cui, per l'anno 2025, è prevista una fase transitoria per l'applicazione della nuova disciplina della mobilità *de qua*.

Nel merito poi, la nuova disciplina supera l'obbligo generalizzato di bandire avvisi di mobilità, prevedendo che le amministrazioni destinino alle procedure di mobilità **non meno del 15 per cento delle facoltà assunzionali** provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa Area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio da almeno 12 mesi e che abbiano conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole.

b) **Vigenza delle graduatorie concorsuali degli Enti locali (Art. 3, comma 1, lettera d) punto 3.1)** – Con le modifiche introdotte al secondo periodo del comma 5-ter dell'art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001 si dispone il ripristino della durata triennale delle graduatorie concorsuali degli enti locali ai sensi dell'art. 91 TUEL.

c) Scorrimento delle graduatorie concorsuali (Art. 3, comma 1, lettera d) punto 3.2)

La riformulazione del quinto periodo del comma 5-ter dell'art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001 chiarisce opportunamente che lo scorrimento delle graduatorie vigenti è consentito per tutte le esigenze dell'ente e non esclusivamente in caso di rinuncia all'assunzione, di mancato superamento del periodo di prova o di dimissioni del dipendente intervenute entro sei mesi dall'assunzione.

Per quanto riguarda lo scorrimento delle graduatorie, l'ultimo periodo, inserito al termine del comma 5-ter dell'art.35 di cui sopra, prevede che le amministrazioni, in presenza di profili professionali sovrapponibili a quelli individuati nei propri atti di programmazione, possono reclutare il proprio personale, a tempo determinato o tempo indeterminato, mediante utilizzo di proprie graduatorie vigenti ovvero, previo accordo, mediante l'utilizzo di graduatorie di altre amministrazione.

3. Condizioni preliminari per poter procedere ad assunzioni di personale

L'art. 1 comma 844 della Legge 27 dicembre 2017, n. 205, prevede 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".

Si è cercato di costruire il fabbisogno occupazionale, che deriva dalle esigenze emerse dai dirigenti dell'Ente; la richiesta è pervenuta, a mezzo nota del Segretario Generale Prot.G 13931/2025 del 17/03/2025, ai sensi dell'art. 6 e dell' art. 33 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. e dell'art. 15, co. 4 del "Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi", ai dirigenti e ai responsabili di servizio, con riferimento al triennio 2025/2027 al fine della programmazione dei fabbisogni e dell'attestazione di assenza di personale in soprannumero per il triennio 2025/2027. Nella tabella che segue è stato inserito il riepilogo del fabbisogno degli Uffici che hanno dato riscontro.

UFFICIO		Operatori esperti			Istruttori			Funzionari ed EQ		
		2025	2026	2027	2025	2026	2027	2025	2026	2027
0	SEGRETERIA/DIREZIONE GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	RISORSE UMANE									
2	FINANZIARIO									
3	PIANIFICAZIONE E SVILUPPO INFORMATICO									
4	VIABILITA'									
5	EDILIZIA E PATRIMONIO									
6	AMBIENTE									
7	TRASPORTI	1			3			3		
8	AFFARI ISTITUZIONALI GENERALI E SOCIALI									
8.1	POLIZIA PROVINCIALE									
9	AVVOCATURA									
10	CULTURA E FUNZIONI DELEGATE									
	TOTALI	1			3			3		
	TOTALE GENERALE	7								

4. Limiti e vincoli di spesa del personale

Si elencano i presupposti normativi per l'adozione e la validità del Piano dei fabbisogni di personale.

a) Verifica dell'assenza di posizioni professionali in soprannumero: ai sensi dell'art. 33, comma 1, D.lgs 165/2001, in mancanza dell'adempimento le amministrazioni non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere; la ricognizione è stata puntualmente effettuata di concerto con la Segreteria/Direzione Generale/Ufficio Risorse Umane mediante richiesta ai dirigenti/responsabili degli Uffici; si dà quindi atto che i dirigenti degli Uffici hanno rilasciato dichiarazione negativa su eventuali situazioni di soprannumero di unità o eccedenze di personale presso le strutture di competenza;

b) Approvazione del Piano triennale delle Azioni Positive: ai sensi dell'art. 48, co. 1 D.L. 198/2006: in carenza, è fatto divieto di assumere nuovo personale; il Piano triennale delle Azioni Positive 2023/2025 è stato approvato con D.P. n. 84/2023, confluito nel PIAO;

c) Approvazione del documento programmatico triennale piano delle performance/PEG ai sensi dell'art. 169 del D.lgs 267/2000 e ai sensi dell'art. 10 del D.lgs 150/2009;

d) Conseguimento di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo nell'anno 2023;

e) Mancata certificazione di credito nei confronti della P.A., ai sensi dell'art. 9, comma 3 bis, del D.L. 185/2008, per l'anno 2021;

f) Non risultare in stato di deficitarietà strutturale o di dissesto finanziario;

g) Limite finanziario contenimento della spesa di personale

La tavola del "Tetto di spesa del personale" rappresenta il rispetto del limite di spesa di personale art. 1, comma 557 e ss. Legge n. 296/2006 per l'annualità 2024, contenimento spesa del personale riferita al triennio 2011/2013.

Le attestazioni dalla lett. d) alla lett. f) sono state attestate del Responsabile di E.Q. dell'Ufficio Finanziario di questo Ente e contenute nei documenti allegati (**Allegato n. 1**).

5. Obbligo contenimento della spesa di personale

Si riporta un prospetto dimostrativo del rispetto dei limiti di spesa di personale ex art. 3, co. 5 bis D.L. 90/2014 e art. 1, comma 845 e ss. Legge 205/2017, tra il valore medio del triennio 2011/2013 e il rendiconto 2023.

Il tetto di spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557 e ss L. 296/2006 per il triennio 2025/2027 sarà rispettato in considerazione dei seguenti elementi:

1. la spesa di personale quantificata nel rendiconto 2023 si è contratta per effetto delle cessazioni ad oggi programmate nel triennio;
2. i futuri incrementi di spesa derivanti dall'applicazione dei rinnovi contrattuali sono considerate componenti escluse;

Voci di Spesa (A)	Spesa media 2011/13	Rendiconto 2023	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
Spese macroaggregato 101	26.751.531,95	8.587.773,56	9.978.630,20	9.712.905,91	9.500.520,13
Spese macroaggregato 103	473.705,67	40.523,95	117.500,00	117.500,00	117.500,00
IRAP macroaggregato 102	1.733.960,67	525.543,50	630.687,72	615.990,37	602.534,10
Altre spese					
COMPONENTI ESCLUSE (B)					
Formazione e mercato del lavoro					
Personale comandato presso altri enti					
Personale Polizia provinciale al 50%					
Formazione del personale		29.580,22	54.000,00	54.000,00	54.000,00
Categorie protette					
Missioni		10.943,73	45.500,00	45.500,00	45.500,00
Incentivi progettazione			264.600,00	264.600,00	264.600,00
Miglioramenti contrattuali					
Spese di personale a carico di altri soggetti		35.004,08	28.000,00	28.000,00	28.000,00
TOTALE SPESE PERSONALE (A)	28.959.198,29	9.153.841,01	10.726.817,92	10.446.396,28	10.220.554,23
(-) Componenti escluse (B)	9.331.972,32	75.528,03	392.100,00	392.100,00	392.100,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	19.627.225,97	9.078.312,98	10.334.717,92	10.054.296,28	9.828.454,23

6. Principio di sostenibilità finanziaria – Individuazione capacità assunzionale

In coerenza con il principio di "sostenibilità finanziaria" che evoca il rispetto degli obiettivi di spesa da garantire nel tempo, in chiave prospettica per assicurare stabili equilibri di bilancio, si rappresenta il rispetto del valore soglia con i valori economici riferiti al rendiconto anno 2023.

Il rapporto spesa personale/media entrate correnti al netto FCDE è: **15,49%**

Il valore soglia per fascia demografica è: **19,10%**

La Provincia di Potenza rientra nella fascia b) relativa agli enti tra 250.000 e 349.999 abitanti per la quale è previsto il rispetto del valore soglia.

Posto che:

- restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557/bis, 557/ter, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- è consentito l'utilizzo delle quote assunzionali riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato da processi di ricollocazione;

L'individuazione della sostenibilità finanziaria inteso come calcolo del valore medio delle entrate correnti dell'ultimo triennio, con riferimento all'ultimo rendiconto approvato (2023) è riportato nella TABELLA contenuta nel documento allegato (**Allegato n. 2**);

6.1 Mobilità obbligatoria

Per l'anno 2025 sulla base delle previsioni dettate dalla Legge n.15/2025 di conversione del D.L. n.202/2024, l'attivazione della mobilità volontaria di cui all'art.30 del D.lgs n.165/2001 continua ad essere facoltativa. Tuttavia, sulla base delle previsioni dettate dal citato decreto legge sul reclutamento e la funzionalità delle Pubbliche Amministrazioni (D.L. 25/2025) occorre che *"le amministrazioni, ad eccezione della Presidenza del Consiglio dei ministri, destinano alle procedure di mobilità' di cui al presente articolo, una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facolta' assunzionali provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando, appartenenti alla stessa area funzionale e con esclusione del personale comandato presso gli uffici di diretta collaborazione o equiparati, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio da almeno dodici mesi e che abbia conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole. Le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle predette procedure sono destinate ai concorsi. In caso di mancata attivazione delle procedure di mobilità' entro l'anno di riferimento, le facolta' assunzionali autorizzate per l'anno successivo sono ridotte del 15 per cento, con conseguente adeguamento della dotazione organica, e i comandi in essere presso l'amministrazione cessano allo scadere del termine di sei mesi dall'avvio delle procedure concorsuali e non possono essere riattivati per diciotto mesi, nemmeno per il personale diverso da quello cessato"*.

7. Dotazione organica e situazione del personale

La dotazione organica della Provincia ha subito importanti riduzioni di personale a seguito dell'applicazione prima delle norme previste dall'art. 1, comma 421 Legge 190/2014 e in seguito dal blocco delle assunzioni.

Con l'entrata in vigore degli articoli 6 e seguenti del D.lgs. n. 165/2001, come modificati dal D.lgs. n. 75/2017, sono cambiate le regole e le prospettive per la redazione del piano dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni.

La dotazione organica non è più un elenco astratto di posti, ma risulta essere il prodotto del piano dei fabbisogni a sua volta derivato dai programmi strategici dell'Ente.

Il cambio di prospettiva è funzionale a rendere l'organizzazione più flessibile ai bisogni reali della comunità amministrata, evitando rigidità del passato.

In attuazione della disciplina già menzionata con il D.M. 8/05/2018, la dotazione organica dell'Ente è

individuata attualmente dalla tabella sottostante per tipologia di rapporto di lavoro a tempo pieno e a tempo parziale in servizio al 1° marzo 2025 sia con posti vacanti che per Uffici/Servizi.

Si è dato atto – inoltre – del piano delle cessazioni triennio 2025/2027.

Nell'operare il piano di reclutamento, sono state considerate le cessazioni programmate per il triennio 2025/2027, come da prospetto allegato che rappresenta una stima effettuata sulla base dimissioni rassegnate dal personale dipendente, nonché sulla base della lettura delle disposizioni vigenti che dispongono l'obbligo o la facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro, previa ricostruzione del fascicolo previdenziale del dipendente. Saranno oggetto di successive valutazioni le cessazioni ad oggi non calcolabili nonché le eventuali dimissioni volontarie che interverranno nel corso del triennio.

Si dà atto che il costo annuale delle cessazioni delle unità è stimabile, presumibilmente (considerando i costi tabellari per aree dal mese di cessazione effettiva) in:

- Totale costo n. 8 cessazioni anno 2025 € 96,108,16 (oltre oo.rr. e irap)
- Totale costo n.10 cessazioni anno 2026 € 123.131,93 (oltre oo.rr. e irap)
- Totale costo n.16 cessazioni anno 2027 € 142.359,06 (oltre oo.rr. e irap)

Si riportano, a seguire:

- la tabella di sintesi dell'attuale dotazione dell'ente al 1°03.2025;
- la tabella delle cessazioni del triennio 2025/2027 (principalmente sulla base delle vigenti norme in tema di limite ordinamentale di servizio oltre che di alcune domande volontarie già agli atti).

DOTAZIONE ORGANICA – SITUAZIONE ALLA DATA DEL 1.03.2025

AREA	DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO		DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO IN SERVIZIO		DIPENDENTI REGIONALI IN DISTACCO IN PROVINCIA	
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time
Segretario Generale	1					
Direttore Generale			1			
Dirigenti	4					
Funzionari ed EQ	50	3	1		3	
Istruttori	31		1		3	
Operatori esperti	71	4			2	
Operatori						
	157	7	3		8	
TOTALI	164		3		8	
TOTALE GENERALE	167				8	

AREA			
	2025	2026	2027
Segretario Generale	1		
Dirigenti			1
Funzionari ed EQ	1	2	4
Istruttori	1	1	5
Operatori esperti	5	7	6
Operatori			
TOTALI	8	10	16
TOTALE GENERALE TRIENNIO	34		

Per la gestione, inoltre, delle funzioni delegate, oltre al preposto personale di ruolo della Regione Basilicata, collocato in posizione di distacco presso questo Ente, opera anche del personale della Provincia di Potenza (in percentuale o per intero) secondo attestazione/i dei dirigenti/responsabili dei servizi preposti alle funzioni delegate dalla Regione Basilicata (trasporto pubblico locale, cultura musei e biblioteche, controllo ittico-venatorio del personale di polizia provinciale).

Si precisa che nelle spese di personale non sono computate, in conformità anche agli orientamenti espressi dalla magistratura contabile (del. Corte dei Conti, Sez. reg. Contr. Lombardia, n. 281/2018 e del. Corte dei Conti, Sez. reg. Contr. Piemonte, n. 72/2019), le seguenti spese "funzioni delegate" già descritte nella tabella del rapporto di spesa sulle entrate correnti:

- spese per il personale di polizia provinciale, per la quota parte rimborsata dalla Regione, sulla base della specifica convenzione in essere, relativamente all'attività di vigilanza in materia di protezione della fauna selvatica ed esercizio dell'attività venatoria, di tutela della fauna ittica ed esercizio della pesca nelle acque interne, posta in capo alle province ai sensi della Legge Regionale n.49/2015;
- spesa relativa al costo di alcune unità individuate per svolgere le funzioni delegate in materia di cultura, biblioteche e musei, tpl, in attuazione della convenzione di cui alla DGR n.280/2016.

8. Programma assunzionale

Alla luce di quanto suesposto;

- in considerazione delle cessazioni avvenute nel 2024;
- vista la sostenibilità finanziaria "potenziale" nel triennio scaturente dalla Tabella (Allegato n. 4);
- tenuto conto che il concetto di sostenibilità finanziaria di cui al D.M. 11/01/2022 è il valore massimo previsto nel triennio 2025/2027 che è comunque da verificare con le reali dotazioni finanziarie dell'ente e deve riflettere quella che è la "reale" sostenibilità finanziaria per coprire i costi fissi stipendiali delle nuove unità;

si è definito il Piano del fabbisogno di personale 2025/2027 quale previsione programmatica subordinata alle effettive risorse finanziarie dell'Ente per la copertura dei costi fissi delle relative figure professionali da acquisire, in considerazione dei trattamenti tabellari previsti dal nuovo CCNL del 16/11/2022, in linea con il Piano triennale 2024/2026 già approvato con D.P n. 84/2024 e fissando un numero ristretto e limitato di posti, aderente alle reali esigenze e priorità legate alle figure più indispensabili, viste anche le figure professionali già assunte nel triennio precedente e tenendo conto dello stato attuale del bilancio dell'Ente.

9. Strategia di copertura del fabbisogno

La Provincia di Potenza può procedere, come indicato nei paragrafi precedenti, ad assunzione di personale nei limiti calcolati sulla base dei criteri specificati dal D.M. 11/01/2022. La ricerca del personale potrà utilizzare molteplici canali:

- procedure di mobilità tra Enti (art. 30 e 34 bis del D.Lgs. 165/2001);
- procedure con utilizzo di proprie graduatorie (si ricorda che il Decreto Legge 202/2024 convertito in legge 15/2025 ha ripristinato la validità delle graduatorie concorsuali approvate dagli enti locali secondo quanto previsto dall'art.91 del TUEL) e graduatorie di altri Enti, mediante apposita convenzione;
- procedure concorsuali;
- procedure di progressione tra le aree;
- ricorso al lavoro flessibile.

9.1 Assunzioni CapCoe

L'art. 19 del D.L. 124/2023 (convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023) prevede che a decorrere dall'anno 2024, al fine di promuovere il rafforzamento della capacità amministrativa delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle province, delle unioni dei comuni e dei comuni appartenenti alle predette regioni, le predette amministrazioni, nell'ambito delle vigenti dotazioni organiche, sono autorizzate ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei "funzionari" prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali - nei limiti dei criteri di ripartizione definiti dal Decreto previsto dal comma 3 del medesimo art. 19.

E' stato pertanto predisposto un "Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse" pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari, promosso dall'UPI, con scadenza per la partecipazione il 30/01/2024.

Il Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027 prevede di realizzare assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale da utilizzare e specializzare sull'attuazione dei progetti europei per la coesione, attraverso un concorso nazionale finalizzato al rafforzamento degli organici dei principali protagonisti ed attuatori dei fondi europei:

- i costi del personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo;
- i nuovi assunti, ovvero il personale aggiuntivo negli organici degli Enti beneficiari, dovranno essere impiegati esclusivamente per la realizzazione di interventi finanziati dai fondi della Politica di Coesione europea.

Ciò premesso, la Provincia di Potenza ha aderito all'avviso, tenendo in considerazione queste esigenze:

- 1) i posti vacanti in Area "Funzionari" presso gli Uffici che si occupano di progetti di coesione europea;
- 2) l'indicazione del numero di personale attualmente impiegato per la gestione, attuazione, monitoraggio e rendicontazione dei progetti finanziati dalle risorse delle politiche di coesione;
- 3) il numero e le attività dei progetti finanziati;
- 4) il personale di interesse per l'assunzione, in coerenza con l'attuazione della politica di coesione europea (in ordine di priorità):

- n. 3 Ingegneri, profilo "Funzionario specialista tecnico";

- n. 2 Specialisti in attività amministrative/contabili, profilo "Funzionario specialista amministrativo/contabile".

La domanda manifestazione di interesse della Provincia di Potenza è stata inviata in data 9.01.2024 e si è, pertanto, in attesa di comunicazioni per le suddette assunzioni di unità.

9.2 Progressioni tra le aree

La Provincia di Potenza, al fine di consentire lo sviluppo di carriera dei propri dipendenti e la conseguente valorizzazione delle professionalità interne, sia per coloro che siano in possesso di specifici titoli di studio, sia per coloro che abbiano acquisito sul campo un'importante esperienza professionale ed abbiano dimostrato un'alta professionalità operativa, ha approvato, nel nuovo CCDI 2023/2025, all'art. 12, una disciplina delle progressioni verticali tra le aree articolate in:

- procedure transitorie (art. 13, co. 6 CCNL 16.11.2022 da applicarsi sino al 31.12.2026);
- procedure a regime (art. 15 CCNL16.11.2022);

L'Ente provvederà ad adottare anche:

- un "Regolamento per la disciplina delle progressioni tra le aree straordinarie di cui all'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.lgs. n. 165/2001 e art. 13 commi 6, 7, 8 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022, previste per il triennio 2023/2025";
- un "Regolamento per la disciplina delle progressioni tra le aree a regime di cui all'art. 15 del CCNL 16/11/2022"

oppure un Regolamento unico.

9.3 Interventi a favore della disabilità

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 Tupo sanciscono l'obbligo di assunzioni a favore dei disabili in attuazione della Legge n. 68/1999; è istituita la Consulta Nazionale con compiti di programmazione di progetti di inserimento di inserimento dei soggetti svantaggiati, di proposta e di controllo; si prevede la nomina all'interno delle pubbliche amministrazioni con più di 200 dipendenti di un responsabile dei processi di inserimento mirato oltre che un monitoraggio costante sull'applicazione della Legge n. 68/1999.

Rispetto alla situazione del 31.01.2025, riferita all'anno 2024, risulta un quadro relativo al rispetto delle quote d'obbligo imposte dalla Legge n. 68/1999, come calcolate dall'Ufficio Risorse Umane che ha provveduto ad inviare, entro il mese di gennaio 2025 il prospetto informatico obbligatorio, da cui risulta:

- nessuna scoperta di unità disabili (art. 1, Legge 68/1999);
- nessuna scoperta di unità categorie protette (art. 18, Legge 68/1999).

10. Strategia di copertura del fabbisogno - Posti da ricoprire e modalità

Premesso tutto quanto sopra, si è definito il piano assunzionale di cui al documento allegato (**Allegato n. 5; 5.1;5.2;5.3;5.4**) per figure a tempo indeterminato e a tempo determinato, nel triennio di riferimento che ci occupa 2025/2027.

11. Certificazione dell'Organo di Revisione interno

Secondo quanto statuito dal:

- art. 239, co. 1 bis, del D.Lgs 267/2000, che prevede il rilascio del parere obbligatorio ed il "giudizio di congruità, di coerenza e di attendibilità contabile, per le materie di cui al comma 1 lettera b)" del medesimo art.239 (che comprende fra le altre quelle in materia di programmazione economico-finanziaria);
- art. 3, co. 10-bis del D.L. 90/2014 conv. in Legge 114/2014 che prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati

dall'art. 3 e dall'art. 11, co. 4 del D.L. 90/2014, debba essere certificato dai Revisori dei conti nella relazione di accompagnamento all'atto di approvazione del bilancio annuale dell'ente.

Al Piano triennale di fabbisogno di personale è necessario allegare il parere dell'organo dei Revisori dei conti; si subordina, quindi, l'efficacia della presente "proposta" di Piano triennale al parere favorevole da rendersi a cura dei Revisori dei conti.

La richiesta di parere è stata inoltrata da parte dell'Ufficio Risorse Umane in data 28/03/2025 con nota pec Prt.G.15740/2025.

All'esito dell'esame del collegio dei Revisori dei conti, in caso di parere favorevole, si provvederà ad adottare, con Decreto Presidenziale a parte, il Piano triennale di fabbisogno di personale 2025/2027.

Si dà atto che la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025-2027 e il piano annuale 2025 potranno essere modificati e/o integrati in qualunque momento, al verificarsi di altre e nuove esigenze, di modifiche nella disponibilità di risorse e del quadro normativo.

Elenco documenti allegati:

- 1) Attestazioni dell'Ufficio Finanziario su:
 - Conseguimento di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo nell'anno 2022
 - Attivazione piattaforma di certificazione dei crediti nei confronti della P.A.
 - Stato di non deficitarietà strutturale o di dissesto finanziario dell'ente ex art. 243 TUEL
- 2) Tabella della sostenibilità finanziaria D.M. 11/01/2022
- 3) Dotazione organica per uffici al 1/03/2025
- 4) Cessazioni di personale 2025/202
- 5) Piano assunzionale 2025/2027
 - 5.1 Costi aree/categorie
 - 5.2 Riepilogo costi
 - 5.3 Costi assunzioni CapCoe
 - 5.4 Costi progressioni verticali tra aree



PROVINCIA DI POTENZA

UFFICIO FINANZIARIO
"Programmazione Finanziaria"

P.zza Mario pagano,1
85100-POTENZA
Tel.0971.417528
rosa.pace@provinciapotenza.it

Potenza, 21.2.2025

La sottoscritta Rosa Pace, Responsabile di E.Q. delegata

Visti gli atti d'Ufficio

ATTESTA

- che la Provincia di Potenza nell'anno 2023 ha conseguito un risultato di competenza (W1) dell'esercizio non negativo, il rispetto dell'equilibrio di bilancio (W2) e dell'equilibrio complessivo (W 3), come desumibile dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione;
- che la Provincia di Potenza ha attivato la piattaforma della certificazione dei crediti e che l'Ufficio ha evaso tutte le richieste di certificazioni pervenute all'Ente;
- che, alla data odierna, non sussistono condizioni di deficiarietà strutturale nè di dissesto finanziario dell'Ente ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. n.267/2000.

Il Responsabile

dott.ssa ROSA PACE



ROSA PACE
21.03.2025
12:13:48 UTC



ENTE: PROVINCIA DI POTENZA

PROVINCIA DI POTENZA

ALTRI ALLEGATI AL

RENDICONTO DELLA GESTIONE

ESERCIZIO 2023

Procedura realizzata da
Publisy S.p.A.
C.da Santa Loja - Tito (PZ)

**PARAMETRI ENTI STRUTTURALMENTE DEFICITARI PER IL TRIENNIO 2022 - 2024
DECRETO MINISTERIALE DEL 04/08/2023**

Parametro	Definizione	Valore Indicatore	Soglia	Positivo
P1	INCIDENZA SPESE RIGIDE (RIPIANO DISAVANZO, PERSONALE E DEBITO) SU ENTRATE CORRENTI [Ripiano disavanzo a carico dell'esercizio + Impegni (Macroaggregati 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + pdc 1.02.01.01.000 "IRAP"- FPV entrata concernente il Macroaggregato 1.1 + FPV personale in uscita 1.1 + 1.7 "Interessi passivi" + Titolo 4 Rimborsio prestiti)] /(Accertamenti primi tre titoli Entrate)	27.3%	> 41	no
P2	INCIDENZA DEGLI INCASSI DELLE ENTRATE PROPRIE SULLE PREVISIONI DEFINITIVE DI PARTE CORRENTE Totale incassi c/competenza e c/residui (pdc E.1.01.00.00.000 "Tributi" – "Compartecipazioni di tributi" E.1.01.04.00.000 + E.3.00.00.00.000 "Entrate	31.18%	< 21	no
P3	ANTICIPAZIONI CHIUSE SOLO CONTABILMENTE Anticipazione di tesoreria all'inizio dell'esercizio successivo / max previsto dalla norma	0.0%	> 0	no
P4	SOSTENIBILITA' DEBITI FINANZIARI Impegni (Totale 1.7 "Interessi passivi" – "Interessi di mora" (U.1.07.06.02.000) – "Interessi per anticipazioni prestiti" (U.1.07.06.04.000) + Titolo 4 della spesa – estinzioni anticipate) – (Accertamenti Entrate categoria E.4.02.06.00.000 "Contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso di prestiti da amministrazioni pubbliche") + Trasferimenti in conto capitale per assunzione di debiti dell'amministrazione da parte di amministrazioni pubbliche (E.4.03.01.00.000) + Trasferimenti in conto capitale da parte di amministrazioni pubbliche per cancellazione di debiti dell'amministrazione (E.	9.16%	> 15	no
P5	SOSTENIBILITA' DISAVANZO EFFETTIVAMENTE A CARICO DELL'ESERCIZIO Disavanzo iscritto in spesa del conto del bilancio / Accertamenti dei titoli 1, 2 e 3 delle entrate	0.85%	> 1,2	no
P6	DEBITI RICONOSCIUTI E FINANZIATI Importo debiti fuori bilancio riconosciuti e finanziati / Totale impegni titolo 1 e titolo 2	0.84%	> 1	no
P7	DEBITI IN CORSO DI RICONOSCIMENTO + DEBITI RICONOSCIUTI E IN CORSO DI FINANZIAMENTO (Importo debiti fuori bilancio in corso di riconoscimento + Importo debiti fuori bilancio riconosciuti e in corso di finanziamento) / Totale accertamento entrate	0.0%	> 0,6	no
P8	INDICATORE CONCERNENTE L'EFFETTIVA CAPACITA' DI RISCOSSIONE (RIFERITO AL TOTALE DELLE ENTRATE) % di riscossione complessiva: (riscossioni c/comp + riscossioni c/residui) / (Accertamenti + residui definitivi iniziali)	69.87%	< 45	no

PROVINCIA DI POTENZA



Allegato n.10 - Rendiconto della gestione

**VERIFICA EQUILIBRI
(solo per gli Enti locali)***

ESERCIZIO 2023

Procedura realizzata da
PUBLISYS S.p.A.
C.da Santa Loja - Tito (PZ)

VERIFICA EQUILIBRI - 2023
 (solo per gli Enti locali)*



Allegato n.10 - Rendiconto della gestione

EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANZIARIO		COMPETENZA ANNO 2023 (ACCERTAMENTI E IMPEGNI IMPUTATI ALL'ESERCIZIO)
A) Fondo pluriennale vincolato per spese correnti (di entrata)		1.584.781,91
AA) Recupero disavanzo di amministrazione esercizio precedente		459.796,05
Q1) Fondo pluriennale vincolato per spese titolo 2.04 Altri trasferimenti in conto capitale iscritto in entrata		0,00
B) Entrate titoli 1.00 - 2.00 - 3.00		53.825.085,55
<i>di cui per estinzione anticipata di prestiti</i>		0,00
C) Entrate Titolo 4.02.06-Contributo agli investimenti direttamente destinati al rimborso dei prestiti da amministrazioni pubbliche		0,00
D) Spese Titolo 1.00 - Spese correnti	(-)	46.508.549,25
<i>di cui spese correnti non ricorrenti finanziate con utilizzo del risultato di amministrazione</i>		0,00
D1) Fondo pluriennale vincolato di parte corrente (di spesa)	(-)	2.499.248,13
E) Spese Titolo 2.04 - Trasferimenti in conto capitale	(-)	0,00
<i>E1) Fondo pluriennale vincolato di spesa - titolo 2.04 Altri trasferimenti in conto capitale</i>	(-)	0,00
F1) Spese Titolo 4.00 - Quote di capitale ammortamento dei mutui e prestiti obbligazionari	(-)	2.987.132,07
<i>di cui per estinzione anticipata di prestiti</i>		0,00
F2) Fondo anticipazioni di liquidita'	(-)	0,00
G) Somma finale G = A - AA + Q1 + B + C - D - D1 - D2 - E - E1 - F1 - F2		2.955.141,96
ALTRE POSTE DIFFERENZIALI, PER ECCEZIONI PREVISTE DA NORME DI LEGGE E DAI PRINCIPI CONTABILI, CHE HANNO EFFETTO SULL'EQUILIBRIO EX ARTICOLO 162, COMMA 6, DEL TESTO UNICO DELLE LEGGI SULL'ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI		
H) Utilizzo avanzo di amministrazione per spese correnti e per rimborso prestiti	(+)	2.426.833,08
<i>di cui per estinzione anticipata di prestiti</i>		0,00
I) Entrate di parte capitale destinate a spese correnti in base a specifiche disposizioni di legge o dei principi contabili	(+)	0,00
<i>di cui per estinzione anticipata di prestiti</i>		0,00
L) Entrate di parte corrente destinate a spese di investimento in base a specifiche disposizioni di legge o dei principi contabili	(-)	34.886,39
M) Entrate da accensione di prestiti destinate a estinzione anticipata dei prestiti	(+)	0,00
O1) RISULTATO DI COMPETENZA DI PARTE CORRENTE O1 = G + H + I - L + M		5.347.088,65
-Risorse accantonate di parte corrente stanziare nel bilancio dell'esercizio 2023	(-)	875.654,17
- Risorse vincolate di parte corrente nel bilancio	(-)	1.410.949,92
O2) EQUILIBRIO DI BILANCIO DI PARTE CORRENTE		3.060.484,56
- Variazione accantonamenti di parte corrente effettuata in sede di rendiconto'(+)/(-)	(-)	1.319.597,10
O3) EQUILIBRIO COMPLESSIVO DI PARTE CORRENTE		1.740.887,46

VERIFICA EQUILIBRI - 2023
 (solo per gli Enti locali)*



Allegato n.10 - Rendiconto della gestione

EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANZIARIO		COMPETENZA ANNO 2023 (ACCERTAMENTI E IMPEGNI IMPUTATI ALL'ESERCIZIO)
P) Utilizzo avanzo di amministrazione per spese di investimento	(+)	12.447.760,17
Q) Fondo pluriennale vincolato per spese in conto capitale (di entrata)	(+)	53.377.345,46
Q1) Fondo pluriennale vincolato per spese titolo 2.04 Altri trasferimenti in conto capitale iscritto in entrata	(-)	0,00
J2) Fondo pluriennale vincolato per spese Titolo 3.01 Acquisizioni di attività finanziarie iscritto in entrata	(+)	0,00
R) Entrate Titoli 4.00 - 5.00 - 6.00	(+)	45.502.882,11
C) Entrate Titolo 4.02.06-Contributo agli investimenti direttamente destinati al rimborso dei prestiti da amministrazioni pubbliche	(-)	0,00
I) Entrate di parte capitale destinate a spese correnti in base a specifiche disposizioni di legge o dei principi contabili	(-)	0,00
S1) Entrate Titoli 5.02 per Riscossioni di crediti	(-)	0,00
S2) Entrate Titoli 5.03 per Riscossione crediti di medio-lungo termine	(-)	0,00
T) Entrate Titoli 5.04 relative a Altre entrate per riduzioni di attività finanziaria	(-)	0,00
L) Entrate di parte corrente destinate a spese di investimento in base a specifiche disposizioni di legge o dei principi contabili	(+)	34.886,39
M) Entrate da accensione di prestiti destinate a estinzione anticipata dei prestiti	(-)	0,00
U) Spese Titolo 2.00 - Spese in conto capitale	(-)	34.448.525,26
U1) Fondo pluriennale vincolato in c/capitale (di spesa)	(-)	56.688.113,13
V) Spese Titolo 3.01 - Acquisizioni di attività finanziarie	(-)	0,00
Y2) Fondo pluriennale vincolato per spese Titolo 3.01 Acquisizioni di attività finanziarie iscritto in spesa	(-)	0,00
E) Spese Titolo 2.04 - Trasferimenti in conto capitale	(+)	0,00
E1) Fondo pluriennale vincolato di spesa - titolo 2.04 Altri trasferimenti in conto capitale	(+)	0,00
Z1) RISULTATO DI COMPETENZA IN C/CAPITALE (Z1) = P+Q-Q1+J2+R-C-I-S1-S2-T+L-M-U-U1-U2-V-Y2+E+E1		20.226.235,74
Z/1) Risorse accantonate in c/capitale stanziare nel bilancio dell'esercizio 2023	(-)	0,00
- Risorse vincolate in c/capitale nel bilancio	(-)	20.683.280,65
Z/2) EQUILIBRIO DI BILANCIO IN C/CAPITALE		-457.044,91
- Variazione accantonamenti in c/capitale effettuata in sede di rendiconto'(+)/(-)	(-)	0,00
Z3) EQUILIBRIO COMPLESSIVO IN CAPITALE		-457.044,91
J) Utilizzo risultato di amministrazione per l'incremento di attività finanziarie	(+)	0,00
J1) Fondo pluriennale vincolato per incremento di attività finanziarie iscritto in entrata	(+)	0,00
J2) Fondo pluriennale vincolato per spese Titolo 3.01 Acquisizioni di attività finanziarie iscritto in entrata	(-)	0,00
S1) Entrate Titoli 5.02 per Riscossioni di crediti	(+)	0,00
S2) Entrate Titoli 5.03 per Riscossione crediti di medio-lungo termine	(+)	0,00
T) Entrate Titoli 5.04 relative a Altre entrate per riduzioni di attività finanziaria	(+)	0,00
X1) Spese Titolo 3.02 per Concessioni di crediti	(-)	0,00
X2) Spese Titolo 3.03 per Concessione crediti di medio-lungo termine	(-)	0,00
Y) Spese Titolo 3.04 per Altre spese per incremento di attività finanziarie	(-)	0,00
Y1) Fondo pluriennale vincolato per incremento di attività finanziarie (di spesa)	(-)	0,00
Y2) Fondo pluriennale vincolato per spese Titolo 3.01 Acquisizioni di attività finanziarie iscritto in spesa	(+)	0,00

VERIFICA EQUILIBRI - 2023
(solo per gli Enti locali)*



Allegato n.10 - Rendiconto della gestione

EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANZIARIO		COMPETENZA ANNO 2023 (ACCERTAMENTI E IMPEGNI IMPUTATI ALL'ESERCIZIO)	
W1) RISULTATO DI COMPETENZA	(W/1 = O1+Z1+J+J1-J2+S1+S2+T-X1-X2-Y-Y1+Y2)		25.573.324,39
Risorse accantonate stanziare nel bilancio dell'esercizio 2023		(-)	875.654,17
Risorse vincolate nel bilancio		(-)	22.094.230,57
	W2/EQUILIBRIO DI BILANCIO		2.603.439,65
Variazione accantonamenti effettuata in sede di rendiconto		(-)	1.319.597,10
	W3/EQUILIBRIO COMPLESSIVO		1.283.842,55

Saldo corrente ai fini della copertura degli investimenti pluriennali:

O1) Risultato di competenza di parte corrente		5.347.088,65
Utilizzo risultato di amministrazione destinato al finanziamento di spese correnti ricorrenti e al rimborso di prestiti al netto del fondo anticipazione di liquidità	(-)	2.426.833,08
Entrate non ricorrenti che non hanno dato copertura a impegni	(-)	0,00
- Risorse accantonate di parte corrente stanziare nel bilancio dell'esercizio 2023(1)	(-)	875.654,17
- Variazione accantonamenti di parte corrente effettuata in sede di rendiconto(+)/(-)(2)	(-)	1.319.597,10
- Risorse vincolate di parte corrente nel bilancio (3)	(-)	1.410.949,92
Equilibrio di parte corrente ai fini della copertura degli investimenti pluriennali.		-685.945,62

A) Indicare l'importo iscritto in entrata del conto del bilancio alla corrispondente voce riguardante il fondo pluriennale vincolato.

C) Si tratta delle entrate in conto capitale relative ai soli contributi agli investimenti destinati al rimborso prestiti corrispondenti alla voce del piano dei conti finanziario con codifica E.4.02.06.00.000.

D1) Indicare l'importo complessivo delle voci relative al corrispondente fondo pluriennale vincolato risultante in spesa del conto del bilancio

E) Si tratta delle spese del titolo 2 per trasferimenti in conto capitale corrispondenti alla voce del piano dei conti finanziario con codifica U.2.04.00.00.000.

Q) Indicare l'importo iscritto in entrata del conto del bilancio alla corrispondente voce riguardante il fondo pluriennale vincolato.

S1) Si tratta delle entrate del titolo 5 limitatamente alle riscossione crediti di breve termine corrispondenti alla voce del piano dei conti finanziario con codifica E.5.02.00.00.000.

S2) Si tratta delle entrate del titolo 5 limitatamente alle riscossione crediti di medio-lungo termine corrispondenti alla voce del piano dei conti finanziario con codifica E.5.03.00.00.000.

T) Si tratta delle entrate del titolo 5 limitatamente alle altre entrate per riduzione di attività finanziarie corrispondenti alla voce del piano dei conti finanziario con codifica E.5.04.00.00.000.

U1) Indicare l'importo complessivo delle voci relative al corrispondente fondo pluriennale vincolato risultante in spesa del conto del bilancio.

X1) Si tratta delle spese del titolo 3 limitatamente alle concessione crediti di breve termine corrispondenti alla voce del piano dei conti finanziario con codifica U.3.02.00.00.000.

X2) Si tratta delle spese del titolo 3 limitatamente alle concessione crediti di medio-lungo termine corrispondenti alla voce del piano dei conti finanziario con codifica U.3.03.00.00.000.

Y) Si tratta delle spese del titolo 3 limitatamente alle altre spese per incremento di attività finanziarie corrispondenti alla voce del piano dei conti finanziario con codifica U.3.04.00.00.000.

(1) Inserire la quota corrente del totale della colonna c) dell'allegato a/1 'Elenco analitico delle risorse accantonate nel risultato di amministrazione' al netto dell'accantonamento al fondo anticipazioni di liquidità, già considerato ai fini della determinazione del saldo di parte corrente.

(2) Inserire la quota corrente del I totale della colonna d) dell'allegato a/1 "Elenco analitico delle risorse accantonate nel risultato di amministrazione".

(3) Inserire l'importo della quota corrente della prima colonna della riga n) dell'allegato a/2 'Elenco analitico delle risorse vincolate nel risultato di amministrazione' al netto delle quote correnti vincolate al 31/12 finanziate dal risultato di amministrazione iniziale.

sostenibilità finanziaria assunzioni a tempo indeterminato

CALCOLO VALORE MEDIO ENTRATE CORRENTI ULTIMO TRIENNIO	
	importo
entrate correnti esercizio 2021	60.059.737,08
entrate correnti esercizio 2022	53.104.309,58
entrate correnti esercizio 2023	53.825.085,55
totale	166.989.132,21
MEDIA ENTRATE CORRENTI	55.663.044,07
FCDE bilancio 2023 (previsione assestata bilancio 2023)	209.915,00
media delle entrate al netto del FCDE (A)	55.453.129,07
spesa del personale (rendiconto 2023) (B)	8.587.773,56

RAPPORTO SPESA PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B/A)	15,49
--	--------------

valore soglia per fascia demografica	19,10
limite teorico spesa personale (19,10%di A)	10.591.547,65

entrate correnti 2021	entrate correnti 2022	entrate correnti 2023
27.429.423,95	22.233.073,49	23.475.575,04
30.419.820,55	27.366.116,55	27.124.509,59
2.210.492,58	3.505.119,54	3.225.000,92
60.059.737,08	53.104.309,58	53.825.085,55

RIEPILOGO personale assegnato agli Uffici al 01/03/2025					
	PERSONALE				
	AREE				
UFFICIO	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari ed E.Q.	Dirigenti	TOTALE
0- SEGRETERIA/DIREZIONE GENERALE	4	3	5	2	14
1- RISORSE UMANE	4	3	2		9
2- FINANZIARIO	4	4	6		14
3- PIANIFICAZIONE E SVILUPPO INFORMATICO	1	1	4	1	7
4- VIABILITA'	30	8	10		48
5- EDILIZIA E PATRIMONIO	9	1	8	1	19
6- AMBIENTE	3	1	7	1	12
7- TRASPORTI	5	1	3	1	10
8- AVVOCATURA		1	3		4
9- AFFARI ISTITUZIONALI E GENERALI - ATTIVITA' SOCIALI	14	9	5		28
10- CULTURA E FUNZIONI DELEGATE	1		1		2
	75	32	54	6	167

2025*			
n.	AREA	EX CAT.	DATA PENSIONAMENTO
1	Funzionario specialista contabile	D5	01/03/2025
2	Operatore esperto tecnico	B7	01/03/2025
3	Istruttore amministrativo	C3	01/04/2025
4	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	B5	01/04/2025
5	OPERATORE ESPERTO TECNICO	B4	01/04/2025
6	OPERATORE ESPERTO TECNICO	B7	01/06/2025
7	OPERATORE ESPERTO TECNICO	B8	01/12/2025
8	SEGRETARIO COMUNALE	DIRIGENTE	01/12/2025

*proiezioni di cessazione sulla base delle normative pensionistiche in vigore alla data odierna (collocamenti d'ufficio).

Tuttavia il seguente grafico da atto dei trattamenti pensionistici richiesti su domanda dell'interessato (pensione anticipata, ape sociale ecc.).

2026*			
n.	AREA	EX CAT.	DATA PENSIONAMENTO
1	OPERATORE ESPERTO TECNICO	B5	01/02/2026
2	OPERATORE ESPERTO TECNICO	B7	01/02/2026
3	OPERATORE ESPERTO TECNICO	B6	01/02/2026
4	FUNZIONARIO SPECIALISTA AMMINISTRATIVO ED EQ	D3	01/02/2026
5	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C4	01/04/2026
6	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	B7	01/05/2026
7	FUNZIONARIO SPECIALISTA TECNICO	D7	01/08/2026
8	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	B6	01/10/2026
9	OPERATORE ESPERTO TECNICO	B7	01/10/2026
10	OPERATORE ESPERTO TECNICO	B4	01/12/2026

*proiezioni di cessazione sulla base delle normative pensionistiche in vigore alla data odierna (collocamenti d'uffici

*2027			
n.	AREA	EX CAT.	DATA PENSIONAMENTO
1	FUNZIONARIO SPECIALISTA AMMINISTRATIVO ED EQ	D7	01/03/2027
2	OPERATORE ESPERTO TECNICO	B7	01/03/2027
3	OPERATORE ESPERTO TECNICO	B7	01/05/2027
4	FUNZIONARIO SPECIALISTA TECNICO	D5	01/06/2027
5	OPERATORE ESPERTO TECNICO	B7	01/06/2027
6	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C6	01/06/2027
7	OPERATORE ESPERTO TECNICO	B5	01/06/2027
8	FUNZIONARIO SPECIALISTA TECNICO ED EQ	D7	01/08/2027
9	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C3	01/08/2027
10	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C5	01/09/2027
11	FUNZIONARIO SPECIALISTA POLIZIA PROVINCIALE ED EQ.	D7	01/09/2027
12	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C6	01/10/2027
13	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C4	01/12/2027
14	DIRIGENTE	QUALIFICA UNICA	01/12/2027
15	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	B5	01/12/2027
16	OPERATORE ESPERTO TECNICO	B5	01/01/2028

*proiezioni di cessazione sulla base delle normative pensionistiche in vigore alla data odierna (collocamenti d'ufficio).

PIANO ASSUNZIONALE 2025/2027

TABELLA RIEPILOGATIVA DISTINTA PER AREE PROFESSIONALI E ANNUALITA'

Operatore esperto							
AREA	PROFILO	ex CAT.	PROCEDURA	2025*	2026	2027	TOTALE
Operatore esperto	Operatore esperto Amm/Tecn	B	mobilità/scorr grad/concorso	7	0	0	7
SOMMANO				7	0	0	7

Istruttore							
AREA	PROFILO	ex CAT.	PROCEDURA	2025	2026	2027	TOTALE
Istruttore	Istruttore Amm/Cont	C	mobilità/scorr grad	0	1	0	1
Istruttore	Istruttore Tecnico	C	mobilità/scorr grad	0	0	0	0
Istruttore	Istruttore Polizia Provinciale	C	mobilità/scorr grad	2**	0	0	2
SOMMANO				2	1	0	3

Funzionario ed EQ							
AREA	PROFILO	ex CAT.	PROCEDURA	2025	2026	2027	TOTALE
Funzionario ed EQ	Funzionario specialista Amm/Cont	D	mobilità/scorr grad	0	1	0	1
Funzionario ed EQ	Funzionario specialista Tecnico	D	mobilità/scorr grad	0	0	0	0
SOMMANO				0	1	0	1

DIRIGENTE							
AREA	PROFILO	ex CAT.	PROCEDURA	2025	2026	2027	TOTALE
DIRIGENTE			mobilità/scorr grad/concorso	0	1	0	1
SOMMANO				0	1	0	1

	2025	2026	2027	TOTALE
TOTALE ANNI 2025/2027	9	3	0	12

AREA	PROFILO	ex CAT.	PROCEDURA	2025	2026	2027	TOTALE
Istruttore	Istruttore Amm/Tecn	C	progressione verticale ex art. 13, co. 6 CCNL 16.11.2022	6	3		9

AREA	PROFILO	ex CAT.	PROCEDURA	2025	2026	2027	TOTALE
Funzionario ed EQ	Funzionario specialista Amm/Tecn	D	progressione verticale ex art. 13, co. 6 CCNL 16.11.2022	0	3		3

	2025	2026	2027	TOTALE
TOTALE ANNI 2025/2027	6	6		12

* n.7 unità part-time al 50%

** n. 2 unità part-time al 50%

PIANO ASSUNZIONALE 2025/2027

TABELLA DEI COSTI DISTINTA PER AREE PROFESSIONALI E ANNO

ANNO 2025					
AREA	PROFILO	ex CAT.	Part-time 50%	COSTO ANNUO	IMPORTO
Operatori esperti		B	7	10.310,36	72.172,52
SOMMANO	SOMMANO		7		72.172,52
AREA	PROFILO	ex CAT.	Part-time 50%	COSTO ANNUO	IMPORTO
Istruttori		C	2	11.587,80	23.175,61
SOMMANO	SOMMANO		2		23.175,61
AREA	PROFILO	ex CAT.		COSTO ANNUO	IMPORTO
Funzionari ed Elevata Qualificazione		D		25.146,71	
SOMMANO	SOMMANO				
AREA	PROFILO	ex CAT.		COSTO ANNUO	IMPORTO
DIRIGENTE		DIR			-
TOTALE ANNO 2025			9		95.348,13

A

ANNO 2026					
AREA	PROFILO	ex CAT.		COSTO ANNUO	IMPORTO
Operatori esperti		B		20.620,72	-
SOMMANO	SOMMANO				-
AREA	PROFILO	ex CAT.		COSTO ANNUO	IMPORTO
Istruttori		C	1	23.175,61	23.175,61
SOMMANO	SOMMANO		1		23.175,61
AREA	PROFILO	ex CAT.		COSTO ANNUO	IMPORTO
Funzionari ed Elevata Qualificazione		D	1	25.146,71	25.146,71
SOMMANO	SOMMANO		1		25.146,71
AREA	PROFILO	ex CAT.		COSTO ANNUO	IMPORTO
DIRIGENTE		DIR	1	47.015,77	
TOTALE ANNO 2026			3		95.338,09

B

ANNO 2027					
AREA	PROFILO	ex CAT.		COSTO ANNUO	IMPORTO
Operatori esperti		B		20.620,72	-
SOMMANO	SOMMANO				-
AREA	PROFILO	ex CAT.		COSTO ANNUO	IMPORTO
Istruttori		C		23.175,61	-
SOMMANO	SOMMANO				-
AREA	PROFILO	ex CAT.		COSTO ANNUO	IMPORTO
Funzionari ed EQ		D		25.146,71	-
SOMMANO	SOMMANO				-
AREA	PROFILO	ex CAT.		COSTO ANNUO	IMPORTO
DIRIGENTE		DIR			
TOTALE ANNO 2027			0		-

C

TOTALE POSTI TRIENNIO 2025/2027		12	A + B + C	190.686,22
--	--	-----------	------------------	-------------------

oltre oo r r e
IRAP

ex CAT.	AREA	PROFILI	COSTI ANNUI *			TOTALE ANNUO
			STIP. TAB.	OO.RR.	IRAP	
DIR	Dirigenti	Dirigente	47.015,77	12.543,81	3.996,34	63.555,92
D	Funzionari ed EQ	Funzionario spec amm/cont/tecn	25.146,71	6.709,14	2.137,47	33.993,32
C	Istruttori	Istruttore amm/cont/tecn	23.175,61	6.183,25	1.969,93	31.328,79
B	Operatori esperti	Operatore esperto amm/tecn	20.620,72	5.501,61	1.752,76	27.875,09
A	Operatori	Operatore	19.805,92	5.284,22	1.683,50	26.773,64

* costi tabellari secondo il CCNL del 16.11.2022 (DIP) e il CCNL 2020 (DIR) con 13* mensilità

PIANO ASSUNZIONALE 2025/2027

TABELLA DEI COSTI RIEPILOGATIVA DISTINTA PER AREE PROFESSIONALI E ANNI

ex CAT.	AREA	PROFILO	N.	Stipendi annui	2025	2026	2027	TOTALE
A	Operatori	Operatori	0	19.805,92				
B	Operatori esperti	Operatori esperti Amm/Tecn	7 in regime part-time al 50%	10.310,36	7	0	0	72.172,52
C	Istruttori	Istr Amm/Cont/Tecn	3 (2 in regime part-time al 50%)	23.175,61	2	1	0	46.351,22
D	Funzionari ed EQ	Funzionari specialisti Amm/Cont/Tecn	0	25.146,71	0	1	0	25.146,71
DIR	Dirigenti		1	47.015,77	0	1	0	47.015,77
SOMMANO			10		9	3	0	190.686,22

OO. RR.	IRAP	TOTALE
50.875,08	16.208,33	67.083,41

TOTALE GEN.
257.769,63

PIANO ASSUNZIONALE 2025/2027

TABELLA DEI COSTI RIEPILOGATIVA PER ASSUNZIONI AVVISO CAP-COE *

ex CAT.	AREA	PROFILO	N.	Stipendi annui	2025	2026	2027	TOTALE
D	Funzionari ed EQ	Funzionari specialisti Amm/Cont/Tecn	5	25.146,71	5	0	0	125.733,55
		SOMMANO	5		5	0	0	125.733,55

* a carico del progetto Cap-Coe fino al 2029

OO. RR.	IRAP	TOTALE
33.545,76	10.687,35	44.233,11

TOTALE GEN.
169.966,66

PIANO ASSUNZIONALE 2025/2027

TABELLA DEI COSTI RIEPILOGATIVA PER PROGRESSIONI TRA AREE

ex CAT.	AREA	PROFILO	N.	Differenziale	2025	2026	2027	TOTALE
A	Operatori							
B	Operatori esperti							
C	Istruttori	Istruttori Amm/Cont/Tecn	9	2.562,21	6	3	0	23.059,89
D	Funzionari ed EQ	Funzionari specialisti Amm/Cont/Tecn	3	1.978,42	0	3	0	5.935,26
		SOMMANO	12		6	6	0	28.995,15

OO. RR.	IRAP	TOTALE
7.725,23	2.461,19	10.186,42

TOTALE GEN.
39.181,57