



PROVINCIA DI VIBO VALENTIA

# PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

(art. 6 D.lgs. 165/2001)

TRIENNIO 2023-2025

## 1 . PREMESSA

Con l'articolo 6, comma 5 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 è stato introdotto il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO). Il PIAO è volto a garantire nella Pubblica Amministrazione la massima semplificazione, sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione, garantire la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi. Il nuovo documento di programmazione in corso di definizione assorbirà gli attuali atti di pianificazione relativi alla performance, alle azioni positive, alla prevenzione della corruzione, al lavoro agile, ai fabbisogni di personale, piano di formazione, nonché il piano esecutivo di gestione.

Nelle more dell'approvazione del PIAO definitivo, la Provincia di Vibo Valentia adotta il presente atto di programmazione in aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) di cui alla delibera del Presidente n. 204 del 06/10/2020.

Lo strumento della programmazione triennale dei fabbisogni è 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.

Il PTFP 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.

La programmazione dei fabbisogni di personale, pertanto, avviene a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa ed in coerenza ad essa, pertanto tiene conto:

- della rideterminazione della dotazione organica nell'accezione intesa di personale in servizio e assumibili sulla base dei fabbisogni di personale rilevati;
- delle proposte rilevate dai responsabili di struttura gestionale dell'Ente;
- del Piano triennale della performance 2022-2024, approvato con deliberazione del Presidente della Provincia n. 163 in data 07/10/2022 e del piano triennale della performance 2023/2025 in fase di approvazione;
- del Bilancio di Previsione 2022- 2024, del Documento Unico di Programmazione 2022-2024 e relativi allegati, approvato con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 19 del 23/09/2022;
- dell'attuale quadro legislativo in materia di reclutamento di risorse umane;
- delle "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 6 ter, comma 1, D.Lgs n. 165/2001 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27 luglio 2018;
- delle linee guida per la compilazione del PIAO, sezione 3, "organizzazione e capitale umano";
- della deliberazione del Presidente n. 208 del 19/12/2022 che ha dato indirizzo ai sensi dell'art.49 c.1 D.lgs 267/2000 al Segretario Generale per l'avvio dell'iter per la ricostituzione della polizia provinciale e dell'aumento delle ore al personale di ruolo dell'ente attualmente con rapporto di lavoro a part-time.
- della deliberazione del Presidente n. 135 del 26/07/2022 con la quale è stata approvata la struttura organizzativa organigramma dell'ente, individuando 5 macrostrutture complesse, a cui sono preposti 5 figure dirigenziali.

## **2 STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

### **2.1 ORGANIGRAMMA FUNZIONALE**

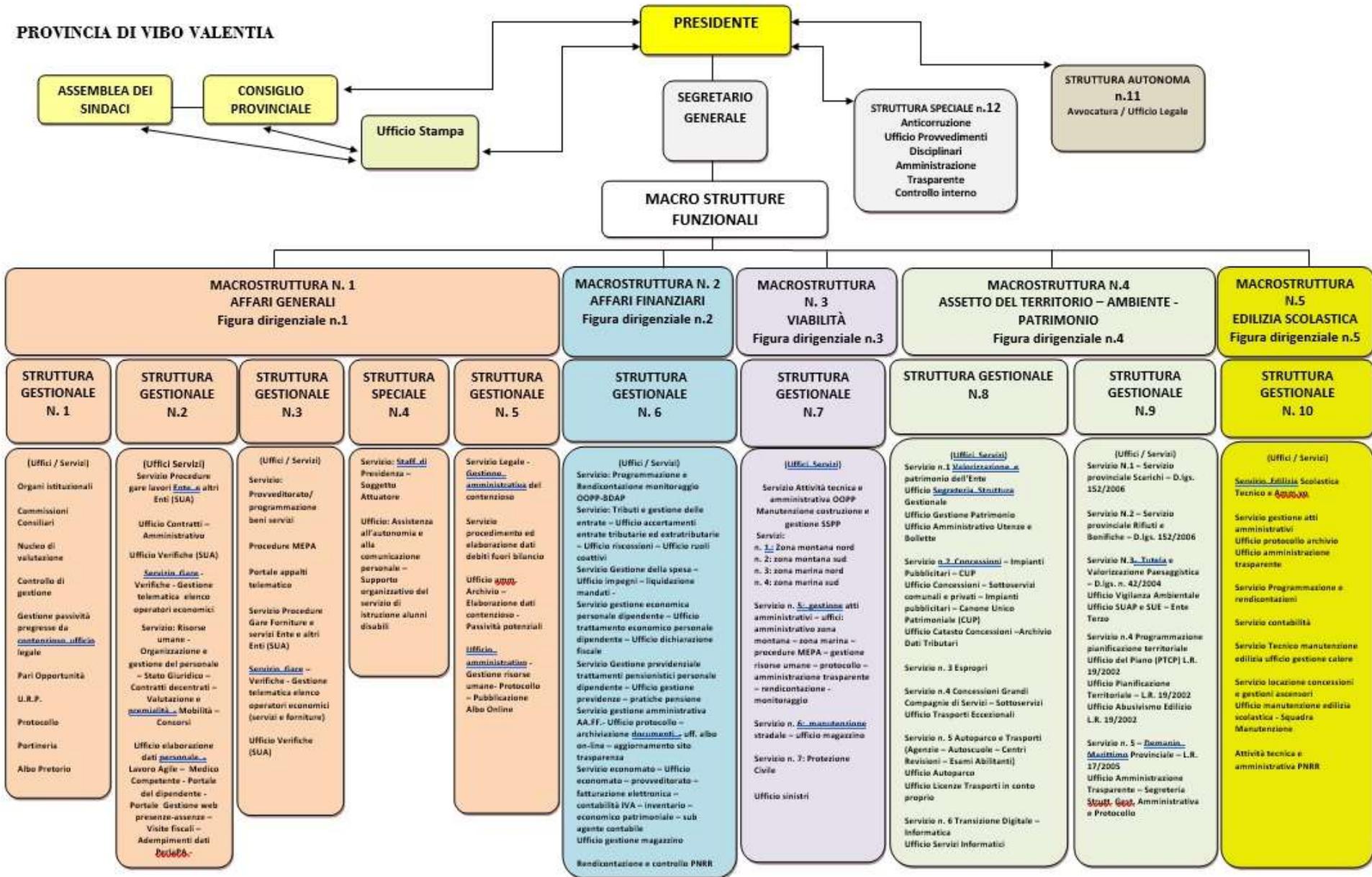
L'organigramma funzionale rappresenta la struttura dell'Ente, suddivisa in aree omogenee in base a ciascun ambito di attività e servizi attribuiti alla Provincia di Vibo Valentia. Tale rappresentazione, raffigura il livello gerarchico e di responsabilità di ciascuna macrostruttura gestionale.

La struttura organizzativa di seguito riportata presenta degli aggiornamenti rispetto a quella approvata con delibera del Presidente n. 135 del 26/07/2022 al fine perseguire un più razionale ed efficiente utilizzo del personale.



# STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA PROVINCIA

## PROVINCIA DI VIBO VALENTIA



### **3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

#### **3.1 TURN OVER**

In attuazione della legge 7.4.2014, n. 56 di riforma delle province, le disposizioni di cui alla legge n. 190/2014 (art. 1, comma 421) hanno comportato la riduzione della dotazione organica vigente all'entrata in vigore della c.d. "Legge Delrio" nella misura del 50%.

La rimozione del divieto di assunzione per le province è stata introdotta dall'art. 16, comma 9, D.L. 95/2012 ad opera della legge di Bilancio 2018, n. 205/2017. La provincia di Vibo Valentia, essendo in stato di dissesto finanziario, con problemi di riequilibrio dei conti, non ha effettuato, a seguito dell'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato, alcun tipo di assunzione, ma solo aumento di ore del personale part time e stabilizzazione di personale LSU\_LPU, finanziato in quota da contributi statali e regionali.

#### **3.2 CONTESTO DI RIFERIMENTO IN BASE AL QUALE PROGRAMMARE LE AZIONI IN MATERIA DI RISORSE UMANE**

##### **a) Quadro normativo di riferimento:**

- art. 89 e 91 del D.Lgs 18.8.2000, n. 267 (rideterminazione dotazione organica e assunzioni);
- art. 6, 6-bis e 6-ter D.Lgs 30.3.2001, n. 165 (organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale);
- art. 33, commi 1 e 2, D.Lgs 30.3.2001, n. 165 (verifica assenza di posizioni professionali in sovrannumero);
- art.1, comma 557 e ss., Legge n. 296/2006 (rispetto del tetto di spesa di personale media triennio 2011-2013);
- art.9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 (assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto, nonché rispetto dei termini BDAP);
- art. 48, D.Lgs 198/2006 (adozione piano triennale delle azioni positive);
- art.9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008 (certificazione dei crediti piattaforma elettronica);
- art. 10, comma 5, D.Lgs n. 150/2009 (adozione piano triennale della performance);
- art. 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 (limite della spesa per rapporti di lavoro flessibile nel limite di quella sostenuta nel 2009);
- legge 12 marzo 1999, n. 68 (diritto del lavoro dei disabili e altre categorie);
- art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 (disposizioni in materia di assunzione di personale a tempo indeterminato in base alla sostenibilità finanziaria).

## **b) Obiettivo strategico delle risorse umane**

Il capitale umano è il tema chiave per il futuro del Paese e della nostra Pubblica Amministrazione: è sulle persone, infatti, che si gioca il successo di qualsiasi politica pubblica indirizzata a cittadini e imprese, attraverso specifici percorsi di reclutamento, formazione, valorizzazione, organizzazione del lavoro e responsabilità. Le profonde trasformazioni del lavoro, i processi di innovazione, la sempre maggiore interdipendenza tra la PA e i cittadini richiedono agilità culturale, capacità di adattamento e di assecondare le trasformazioni e una continua riqualificazione delle persone.

Numerose sono le sfide che la Provincia di Vibo Valentia è chiamata ad affrontare in questo periodo di fermento e di cambiamento, come individuate nel Piano di riassetto organizzativo, coerentemente con il Documento unico di programmazione. E' indubbio, pertanto, che una efficace azione di selezione e reclutamento delle risorse umane consentirà all'Ente di vincere tali sfide e di garantire, altresì, adeguate azioni di formazione, crescita e valorizzazione del capitale umano.

## **3.3 LIMITI E VINCOLI SPESA DI PERSONALE**

### **a) Verifica dell'assenza di posizioni professionali in soprannumero**

Dalla deliberazione del Presidente della Provincia n. 85 in data 10/05/2022 esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto: "Art. 6 c. 1 e art. 33 del decreto legislativo n.165/2001 e ss. mm. ed integr.: Ricognizione del personale dipendente al 01.05.2022 e determinazioni", risulta l'assenza di esuberanti e/o soprannumeri ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165.

### **b) Assenza dello stato di deficiarietà strutturale e di dissesto e rispetto dei termini**

Il ricorso ad assunzioni di personale a qualunque titolo e con qualunque tipologia contrattuale è subordinato al rispetto del vincolo di finanza pubblica che coincide con gli equilibri ordinari di bilancio, disciplinati dall'armonizzazione contabile (D.Lgs n. 118/2011) e dal TUEL.

L'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, come modificato dall'art. 1, comma 904 della L. n. 145/2018 e dall'art. 3-ter, comma 1 del D.L. 80/2021, prevede il rispetto dei termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009.

Ai sensi dell'art. 1, commi 819 e 826 della Legge n. 145/2018, il vincolo di finanza pubblica per gli esercizi 2019 e successivi coincide con gli equilibri ordinari di bilancio disciplinati dal D. Lgs n. 118/2011 che si desumono dal prospetto allegato al Rendiconto di gestione 2021 approvato con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 8 del 07.06.2021– ultimo rendiconto approvato.

La provincia di Vibo Valentia ha approvato - con Delibera del Consiglio Provinciale n. 19 del 23.09.2022, immediatamente eseguibile - il Bilancio di Previsione 2022/2024 e con Delibera di Consiglio provinciale n. 21 del 23.09.2022 si è preso atto di non essere tenuti all'approvazione del bilancio consolidato 2021.

Ai sensi dell'articolo 9, comma quinquies, del D.L. n. 113/2016, la provincia di Vibo Valentia ha trasmesso alla Banca dati delle Amministrazioni pubbliche i dati richiesti dalla citata disposizione.

La provincia di Vibo Valentia, nonostante l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato, ha ancora problemi di sostenibilità finanziaria, infatti presenta un disavanzo post dissesto da ripianare entro il 31/12/2024, così come da prescrizione ministeriale. Inoltre dal rendiconto 2021 risulta ente strutturalmente deficitario in quanto **presenta almeno la metà dei parametri deficitari (5 parametri su 8)**.

A ciò bisogna aggiungere che la Commissione di liquidazione ha approvato un piano di estinzione con uno squilibrio di quasi 12 milioni di euro.

In considerazione di ciò, l'attuazione del piano del fabbisogno è subordinata al parere favorevole della Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali c/o Ministero dell'Interno, ai sensi e per gli effetti dell'art. 243, comma 1 T.U.E.L., nonché all'esistenza di ogni ulteriore condizione prevista dalla legge.

### **c) Vincoli ordinamentali in tema di assunzioni**

La corretta tenuta della piattaforma elettronica al fine della certificazione dei crediti ai sensi dell'art.9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008 costituisce condizione indispensabile per procedere ad assunzioni di personale. Altro presupposto indispensabile è costituito dall'adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive e pari opportunità ai sensi dell'art. 48, D.Lgs n. 198/2006, che per il triennio 2022/2024 è stato approvato con Deliberazione del Presidente n. 83 del 10.05.2022 ed è in corso di adozione il piano per il triennio 2023 – 2025.

L'art. 10, comma 5, D.Lgs n. 150/2009 per procedere ad assunzioni di personale, prevede l'adozione del Piano della Performance, che per il triennio 2022/2024 è stato adottato con la deliberazione del Presidente della Provincia n. 163 in data 07/10/2022 esecutiva ai sensi di legge, ed è in corso di adozione il piano per il triennio 2023/2025;

Ai sensi dell'art.6-ter, comma 5 del D.Lgs n. 165/2001, infine, si prevede la trasmissione del Piano dei fabbisogni di personale al Dipartimento della funzione pubblica entro 30 giorni dall'adozione.

### **d) Limite finanziario contenimento della spesa di personale**

La tavola TETTO DI SPESA DI PERSONALE rappresenta il rispetto del limite di spesa di personale art. 1, comma 557 e ss. Legge n. 296/2006 per l'annualità 2021.

<b>PROVINCIA DI VIBO VALENTIA</b>			
<b>TETTO DI SPESA DI PERSONALE ART. 1 COMMI 557 E SS. LEGGE 296/2006</b>			
<b>SPESA DI PERSONALE 2011-2013</b>			
<b>CALCOLO SPESA DI PERSONALE 2011 - 2013</b>	<b>IMPEGNATO INTERVENTO 01 - COMPETENZE + CONTRIBUTI</b>	<b>IMPEGNATO INTERVENTO 07 - IRAP</b>	<b>TOTALE</b>
ANNO 2011	15.096.242,10 €	916.806,74 €	16.013.048,84 €
ANNO 2012	14.263.970,65 €	737.996,49 €	15.001.967,14 €
ANNO 2013	12.907.604,51 €	691.803,83 €	13.599.408,34 €
TOTALE (A)	29.360.212,75 €	1.654.803,23 €	31.015.015,98 €
VALORE MEDIO = A/3	9.786.737,58 €	551.601,08 €	10.338.338,66 €
<b>RENDICONTO 2021</b>	<b>4.044.753,86</b>	<b>306.445,78</b>	<b>4.351.199,64</b>

Il tetto di spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557 e ss L. 296/2006 per il triennio 2023- 2025 sarà rispettato in considerazione dei seguenti elementi:

1. la spesa di personale quantificata nel rendiconto 2022 in corso di approvazione si assesta intorno ai valori del 2021;
2. gli incrementi di spesa derivanti dall'applicazione dei rinnovi contrattuali sono considerate componenti escluse.

### **3.4 IL PRINCIPIO DI SOSTENIBILITA' FINANZIARIA - SPAZI FINANZIARI PER ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**

In attuazione all'art. 33 del D.L. n. 34/2019, è stato emanato il Decreto Interministeriale dell'11 gennaio 2022, pubblicato nella G.U. del 28 febbraio 2022, n.49 che disciplina le assunzioni di personale a tempo indeterminato nelle Province e nelle città metropolitane (entrata in vigore 16 marzo 2022).

Il D.M. detta una nuova disciplina che si fonda sul principio di sostenibilità finanziaria che supera il concetto della "capacità assunzionale" basato sul principio del turn over di cui all'art. 3, comma 5-sexies del D.L. n. 90/2014. Vengono individuati i criteri per stabilire quando e in che misura le province possono assumere nuovo personale a tempo indeterminato a decorrere dal 1° gennaio 2022, nel rispetto delle tre condizioni seguenti:

- a) adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 4, comma3);
- b) rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, asseverato dall'organo di revisione (art. 4, comma 3);
- c) rispetto dei valori soglia di massima spesa del personale, individuati per fascia demografica e determinati dal rapporto tra spesa complessiva del personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi (e al netto dell'irap), come rilevata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle

entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.

L'art. 7 del predetto Decreto specifica che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dall'attuazione dello stesso, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557-quater, Legge 296/2006. L'art. 16 del D.L. 24 giugno, n. 113 ha abrogato la lettera a) dell'art. 1, comma 557 che stabiliva la graduale riduzione dell'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente.

In fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, le province possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale consuntivata nel 2019 nelle seguenti misure:

- anno 2022 – massimo 22%;
- anno 2023 – massimo 24%
- anno 2024 – massimo 25%.

La provincia di Vivo Valentia rientra nella fascia a) relativa agli enti con meno di 250.000 abitanti, per la quale è previsto il rispetto del valore soglia nella misura del 20,80%.

La tavola SOSTENIBILITA' FINANZIARIA (**fase nn. 1-3**) rappresenta i valori economici, sulla base dei quali verificare il rispetto del valore soglia, ai fini dell'incremento della spesa di personale a far data 1° gennaio 2023, tenuto conto che l'ultimo rendiconto approvato è quello riferito all'annualità 2021.

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, la **fase n. 4** rappresenta il rispetto del valore soglia con i valori economici riferiti al triennio 2020- 2022, sulla base del rendiconto anno 2022, in corso di approvazione.

In ambedue i casi è rappresentato il mancato rispetto del valore soglia di massima spesa di personale con la conseguente applicazione per il triennio 2023/2025 dell'art. 6 del DM dell'11.1.2022, che prevede un percorso graduale di riduzione del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia, applicando un turn over inferiore al 100% negli anni 2023/2024 e del 30% a decorrere dal 2025, fino al conseguimento del valore soglia.

<b>SOSTENIBILITA' FINANZIARIA</b>			
<b>FASE 1</b>			
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	POPOLAZIONE	FASCIA	
	152.193	20,08	
<b>FASE 2</b>			
RAFFRONTO % ENTE CON TABELLE	FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1
	A	minore 250.000	20,08%
	B	250.000 - 349.999	19,10%
	C	350.000 - 449.999	19,10%
	D	450.000 - 699.999	19,70%
	E	oltre 700.000	13,90%

<b>FASE 3</b>	<b>RAPPORTO SPESE DI PERSONALE MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO DELL' F.C.D.E</b>	<b>32,72%</b>
	<b>spesa di personale ultimo rendiconto approvato - 2021 -</b>	
	macroaggregato U.1.01.00.00.000, SPESA PERSONALE	4.044.753,86
	U1.03.02.12.001-002-003-999 SPESA LAVORO FLESSIBILE	0,00 €
	a detrarre spesa per incentivi tecnici cap. 56/13 - 56/17	46.522,28 €
	a detrarre spesa per tecnici specializzati cap. 703/0 - 703/1	8.920,50 €
	a detrarre spesa per crediti privilegiati osl cap. 900/0 - 901/0	71.513,41 €
	<b>TOTALE SPESA</b>	<b>3.917.797,67 €</b>
	<b>entrate correnti</b>	
	<b>media accertamenti ultimi tre rendiconti approvati</b>	
	ENTRATE CORRENTI 2019	17.577.182,16 €
	ENTRATE CORRENTI 2020	17.732.949,53 €
	ENTRATE CORRENTI 2021 (al netto entrate finalizzate per incentivi tecnici - per tecnici specializzati e per crediti privilegiati osl)	26.626.832,02 €
	totale	61.936.963,71 €
	media accertamenti ultimi tre rendiconti approvati	20.645.654,57 €
	Fondo crediti dubbia esigibilità bilancio preventivo ultimo anno della media cap. 1100103	8.671.109,82 €
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI COME DA NORMATIVA	<b>DENOMINATORE</b>	<b>11.974.544,75 €</b>
	<b>RAPPORTO SPESA DI PERSONALE/ENTRATE CORRENTI</b>	<b>32,72%</b>

OBIETTIVO	art. 6 del DM dell'11.1.2022 -adozione di un percorso graduale di riduzione del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti al netto del FCDE fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia del 20,80%	<b>20,08</b>
-----------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------

<b>FASE 4</b>	<b>RAPPORTO SPESE DI PERSONALE MEDIA ENTRATE AL NETTO DELL' F.C.D.E</b>	<b>30,58%</b>
	SPESA DI PERSONALE RENDICONTO 2022 (IN CORSO DI APPROVAZIONE)	
	macroaggregato U.1.01.00.00.000, SPESA PERSONALE	4.300.695,15
	U1.03.02.12.001-002-003-999 SPESA LAVORO FLESSIBILE	0,00 €
	a detrarre spesa per incentivi tecnici cap. 56/13 - 56/17	63.889,82 €
	a detrarre spesa per tecnici specializzati cap. 703/0 - 703/1	66.581,61 €
	a detrarre diritti di rogito cap. 68 - 68/1	28.317,58 €
	a detrarre spesa per crediti privilegiati osl cap. 900/0 - 901/0	0,00 €
	<b>TOTALE SPESA</b>	<b>4.170.223,72 €</b>
	<b>entrate correnti</b>	
	<b>media accertamenti ultimi tre rendiconti approvati</b>	
	ENTRATE CORRENTI 2020	17.732.949,53 €
	ENTRATE CORRENTI 2021 (al netto entrate finalizzate per incentivi tecnici - per tecnici specializzati e per crediti privilegiati osl)	26.626.832,02 €
	ENTRATE CORRENTI 2022 (al netto entrate finalizzate per incentivi tecnici - per tecnici specializzati - per diritti di rogito) IN CORSO DI APPROVAZIONE -	16.297.756,20 €
	totale	44.359.781,55 €
	media accertamenti ultimi tre rendiconti approvati	14.786.593,85 €
	Fondo crediti dubbia esigibilità bilancio preventivo ultimo anno della media cap. 1100103	1.147.870,40
RICALCOLO % IN BASE AI DATI IN POSSESSO DI PRECONSUNTIVO	<b>DENOMINATORE</b>	<b>13.638.723,45 €</b>
	<b>RAPPORTO SPESA DI PERSONALE/ENTRATE CORRENTI</b>	<b>30,58%</b>
<b>OBIETTIVO</b>	art. 6 del DM dell'11.1.2022 -adozione di un percorso graduale di riduzione del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti al netto del FCDE fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia del 20,80%	<b>20,08</b>

L' art. 6 del D.M. 11 gennaio 202, disciplina e modalità di rientro della maggiore spesa del personale, per come di seguito riportato:

1. *Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato rispettivamente al comma 1 ed al comma 2 dell'art. 4, 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 al 100 per cento. 2. A decorrere dal 2025, le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato rispettivamente al comma 1 ed al comma 2 dell'art. 4, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.*

### 3.5 CESSAZIONI PROGRAMMATE

La tavola CESSAZIONI PROGRAMMATE TRIENNIO 2023-2025 fotografa le cessazioni già verificatesi e la stima di quelle programmate, sulla base delle dimissioni rassegnate dal personale dipendente, nonché sulla base della lettura delle disposizioni vigenti che dispongono, rispettivamente, l'obbligo e la facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro, previa ricostruzione del fascicolo previdenziale del dipendente.

<b>CESSAZIONI PROGRAMMATE TRIENNIO 2023/2025</b>						
<b>ANNO 2023</b>						
<b>N. UNITA'</b>	<b>CAT. GIURDICA</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>COSTO TABELLARE UNITARIO</b>	<b>ONERI A CARICO ENTE UNITARIO</b>	<b>TOTALE COSTO + ONERI - UNITARIO -</b>	<b>TOTALE COSTO PER N.UNITA'</b>
1	D	istruttore direttivo	25.146,71	6.709,14 €	31.855,86 €	31.855,86 €
2	C	istruttore	23.175,61	6.183,25 €	29.358,86 €	58.717,72 €
1	C	istruttore amministrativo	23.175,61	6.183,25 €	29.358,86 €	29.358,86 €
				0,00 €	0,00 €	0,00 €
<b>4</b>			<b>71.497,93 €</b>	<b>19.075,65 €</b>	<b>90.573,58 €</b>	<b>119.932,44 €</b>
						0,00 €
<b>ANNO 2024</b>						
UNITA'	CAT.	PROFILO				
2	B	esecutore	20.620,72	5.501,61 €	26.122,33 €	52.244,65 €
						0,00 €
<b>2</b>			<b>20.620,72 €</b>	<b>5.501,61 €</b>	<b>26.122,33 €</b>	<b>52.244,65 €</b>
<b>ANNO 2025</b>						
UNITA'	CAT.	PROFILO				
2	B	esecutore	20.620,72	5.501,61 €	26.122,33 €	52.244,65 €
1	C	istruttore	23.175,61	6.183,25 €	29.358,86 €	29.358,86 €
<b>3</b>			<b>43.796,33 €</b>	<b>11.684,86 €</b>	<b>55.481,19 €</b>	<b>81.603,52 €</b>
<b>TOTALE CESSAZIONI 2023 - 2025</b>						
<b>9</b>						<b>253.780,61 €</b>

I valori economici espressi nella predetta tavola si riferiscono alle componenti di spesa previste dall'art. 2, comma 1, lett. a) del D.M. 11.1.2022.

### 3.6 PROGRESSIONI VERTICALI EX ART. 3 D.L. n. 80/2021

L'art. 3 del citato D.L. n. 80/2021 ha riscritto la disciplina delle progressioni economiche e di carriera, rinviando la definizione degli istituti alla contrattazione collettiva, secondo i seguenti principi:

- definizione di un'ulteriore categoria per l'inquadramento del personale di "elevata qualificazione";

- individuazione dei criteri della progressione all'interno della categoria, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività in funzione dell'attività svolta e dei risultati raggiunti;
- individuazione dei criteri della progressione verticale che deve avvenire tramite una procedura comparativa, basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza dei provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli e competenze professionali, ovvero di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti, nel limite del 50% delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno;
- definizione di nuovi inquadramenti professionali, anche in deroga ai titoli di studio previsti per l'accesso alla categoria dall'esterno.

Il CCNL per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16/11/2022 ha recepito le disposizioni dell'art 3 del dl 80/2021 prevedendo quanto segue:

#### **Art. 15 Progressioni tra le aree**

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:

- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni; - sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruito. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate. 3

Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

**L'ente si avvarrà, negli esercizi finanziari successivi, di tale facoltà al fine di assicurare il rafforzamento organizzativo dell'ente, delineando una disciplina idonea a valorizzare le professionalità interne.**

**Nella fase attuale, considerato il dato del valore soglia che super il limite normativo, si rinvia la programmazione delle assunzioni e delle progressioni verticali ad atti successivi al fine di meglio valutare le presumibili entrate del triennio 2023 – 2025 in funzione di un'ottica di riduzione della spesa che riporti l'ente al valore soglia del 20,80 % entro il 2025 come previsto dal D.M. 11.01.2022.**

### **3.7 PIANO ASSUNZIONI 2023-2025**

Il programma di reclutamento delle risorse umane della Provincia di Vibo Valentia nel corso del 2023 e 2024 non si può ancora definire ambizioso, in quanto ingessato dall'obbligo di rientro del valore soglia, pertanto allo stato risulta di difficile attuazione il percorso di acquisizione di personale "giovane" e "motivato" in possesso, di norma, di percorsi formativi elevati e nello stesso tempo quello di riqualificazione del personale interno meritevole.

Pertanto, in questa fase, l'ente si limita a trasformare il rapporto di lavoro del personale di ruolo assunto in regime di part-time, elevandolo a contratto di lavoro a tempo pieno, così da valorizzare lo stesso personale in considerazione dell'esperienza già acquisita e delle effettive esigenze funzionali dell'Ente. Inoltre viene confermata la seguente previsione di reclutamento contenuta nel piano del fabbisogno 2020-2022, di cui alla deliberazione del Presidente n. 204 del 06/10/2020 approvata dalla Commissione per la stabilità finanziaria nella seduta del 16/12/2020, a tutt'oggi pienamente efficace.

- riqualificazione di un posto coperto da personale assegnato all'ufficio stampa da categoria a C a categoria D.

La presente programmazione è redatta sulla base delle informazioni giuridiche acquisite alla data del 20/01/2023.

I valori economici espressi nelle predette tavole si riferiscono alle componenti di spesa previste dall'art. 2, comma 1, lett. a) del D.M. 11.1.2022.

## PIANO ANNO 2023

UNITA'	CAT.	TIPOLOGIA ORARIO/ASSUNZIONE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	DIFFERENZA STIPENDIALE UNITARIA COMPRESIVA DI ONERI A CARICO ENTE	TOTALE COSTO - compresi oneri -
2	A	Tempo pieno e indeterminato	trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a full-time 2 unità da 25 a 34	7.138,47 €	14.276,94 €
4	B	Tempo pieno e indeterminato	trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a full-time 4 unità da 24,30 a 34	8.064,03 €	32.256,12 €
7	C	Tempo pieno e indeterminato	trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a full-time 7 unità da 24 a 34 - previo superamento di prova colloquiale ed eventuale modifica del profilo professionale	8.262,10 €	57.834,70 €
1	D	Tempo pieno e indeterminato	riqualificazione di un posto da cat. C a cat. D (ufficio stampa)	2.981,59 €	2.981,59 €
14				16.858,30	107.349,35
				MARGINE DISPONIBILE	119.932,44 €
				MARGINE UTILIZZATO	12.583,09 €
				%	89,51%

## PIANO ANNO 2024

UNITA'	CAT.	TIPOLOGIA ORARIO/ASSUNZIONE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	STIPENDIO UNITARIO COMPRESIVO DI ONERI A CARICO ENTE	TOTALE COSTO - compresi oneri -
20	B	Tempo pieno e indeterminato	trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a full-time 20 unità da 34 a 36	1.641,29 €	32.825,80 €
20				1.641,29 €	32.825,80 €
				MARGINE DISPONIBILE	52.244,65 €
				MARGINE UTILIZZATO	19.418,85 €
				%	62,83%

Viene rinviata la programmazione delle assunzioni per l'anno 2025 ad atti successivi al fine di meglio valutare le presumibili entrate del triennio 2023 – 2025 in funzione di un'ottica di riduzione della spesa che riporti l'ente al valore soglia del 20,80 % entro il 2025 come previsto dal D.M. 11.01.2022 e al fine di dare concreta attuazione alla riqualificazione del personale interno.

### **3.8 VERIFICA DELLA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA NEL TRIENNIO 2023 – 2025**

Per quanto riguarda la sostenibilità della spesa di personale delle assunzioni programmate, si precisa che la stessa deve essere riferita alle componenti di cui all'art. 2 comma 1, lett. a) del D.M. 11.1.2022, secondo l'effettiva incidenza sul bilancio di ciascun esercizio finanziario.

Non rilevano nel computo della predetta spesa di personale le somme per incentivi funzioni tecniche e compensi professionali, secondo l'orientamento consolidato giuscontabile (cfr. da ultimo Deliberazione Corte Conti Liguria n. 1/2022), trattandosi di spese che ai autoalimentano.

Rileva, invece, l'incremento stimato del salario accessorio ai sensi dell'ultimo periodo dell'art. 33, comma 1-bis, relativo all'adeguamento del limite del trattamento accessorio del 2016, ex art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017.

Tuttavia, nel caso di specie non sono previsti sostanziali aumenti del salario accessorio, trattandosi non di nuove assunzioni ma solo di aumento ore e di riqualificazioni di posti.

### 3.9 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI DOTAZIONE ORGANICA

Di seguito si riporta la consistenza della dotazione organica attualmente vigente, approvata con deliberazione del Presidente n. 204 del 06/10/2020 e successivamente approvata dalla Commissione per la stabilità finanziaria nella seduta del 16/12/2020.

Si riporta, inoltre la dotazione organica rideterminata in considerazione di quanto sopra esposto, in termini quantitativi e qualitativi con riferimento alle varie categorie giuridiche.

Detta rappresentazione, da cui muove la presente programmazione, fotografa l'organico presente alla data del 20/01/2023 ed in termini prospettici, alla data del 31.12.2023, ipotizzando la conclusione dei procedimenti di aumento ore autorizzati con il presente piano.

#### DOTAZIONE ORGANICA APPROVATA CON DELIBERAZIONE DEL PRESIDENTE N. 204 DEL 06/10/2020 E DALLA COMMISSIONE STABILITA' ENTI LOCALI IN DATA 16/12/2020

CATEGORIA DI ACCESSO	NUMERO POSTI	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE 18 ORE	TEMPO PARZIALE 34 ORE	COPERTO	VACANTE
DIRIGENTI						0
D	18	18			17	1
C	34	27	7		28	6
B3	7	7			7	0
B1	63	39	4	20	59	4
A	2		2			2
	0					0
<b>TOTALE</b>	<b>124</b>	<b>91</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>111</b>	<b>13</b>
EQUIVALENZA POSTI A TEMPO PIENO	116,39	91	6,5	18,89		

#### DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA DA SOTTOPORRE ALL'APPROVAZIONE DELLA COMMISSIONE STABILITA' ENTI LOCALI

CATEGORIA DI ACCESSO	NUMERO POSTI	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE 18 ORE	TEMPO PARZIALE 34 ORE	COPERTO	VACANTE	costo unitario	spesa teorica
DIRIGENTI	5	5			0	5	74.602,84 €	373.014,20 €
D	18	18			14	4	31.138,87 €	560.499,58 €
C	34	27		7	34	0	29.734,24 €	999.391,59 €
B3	7	7			7	0	28.380,89 €	198.666,23 €
B1	63	59		4	53	10	26.510,82 €	1.664.285,65 €
A	2			2	2	0	25.061,63 €	47.336,41 €
						0		
<b>TOTALE</b>	<b>129</b>	<b>116</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>110</b>	<b>19</b>	<b>215.429,29 €</b>	<b>3.843.193,66 €</b>
EQUIVALENZA POSTI A TEMPO PIENO	128,28	116	0	12,28				

La rideterminazione della dotazione organica, che è subordinata all'approvazione da parte della Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali c/o Ministero dell'Interno, ai sensi e per gli effetti dell'art. 243, comma 1 T.U.E.L., comporta un aumento di posti in valore assoluto pari a n. 5 unità, a seguito del ripristino dei posti dirigenziali, come da struttura organizzativa approvata con deliberazione del presidente n. 135 del 26/07/2022, e in termini di equivalenza comporta un incremento pari al 11,89 posti a tempo pieno.