

Allegato 6

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Si riportano di seguito le condizioni di contesto e le possibili scelte con i necessari aggiornamenti.

Con l'approvazione della Legge 205/2017, Legge di Bilancio 2018, era venuto meno il divieto posto in capo alle Province di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, introdotto dall'articolo 16, comma 9, del D.L. 95/2012 (*spending review*, convertito in L. 7 agosto 2012 n. 135), e da ultimo ribadito dall'articolo 1, comma 420, della legge 23 dicembre 2014 n. 190 (legge di stabilità 2015). Quest'ultima norma, nell'ottica del ridimensionamento complessivo delle Province, aveva imposto il divieto: di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, anche nell'ambito di procedure di mobilità; di acquisire personale attraverso l'istituto del comando; di attivare rapporti di lavoro ai sensi degli articoli 90 e 110 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267; di instaurare rapporti di lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010 n. 78.

Le disposizioni dei commi da 844 a 847 dell'art. 1 della legge di Bilancio 2018, infatti, avevano ripristinato le facoltà assunzionali delle Province, assicurando agli Enti l'autonomia organizzativa per procedere al reclutamento di personale e mantenere il controllo della spesa attraverso misure alternative al blocco delle assunzioni. Venne infine definita, dal comma 847 della L. 205/2017, la possibilità di utilizzo di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 25% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, limite successivamente innalzato nella misura del 50% ai sensi dell'art. 1-ter, dell'art. 17 del D.L. 162/2019.

Successivamente è intervenuta la legge n. 145/2018, cd. Legge di Bilancio 2019, che ha confermato le capacità assunzionali per le Province già stabilite nel 2018, fissate nel massimo del 100% dei risparmi delle cessazioni dell'anno precedente, oltre alla utilizzazione dei resti degli spazi per nuove assunzioni del triennio precedente, riferite alle cessazioni di personale verificatesi nel triennio precedente (2015-2017), poi allargato al quinquennio. Prima di procedere a qualsiasi assunzione, la legge ha previsto che le Province delle regioni a statuto ordinario dovessero prioritariamente definire un piano di riassetto organizzativo, finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali attribuite dalla L. 56/2014, tenuto conto del limite del 50% della spesa di personale alla data di entrata in vigore della L.56/2014, introdotto dall'art. 1, comma 421, della L. 190/2014 quale misura di rideterminazione della dotazione organica.

In particolare, nell'ambito del limite della dotazione organica definita dal piano di riassetto organizzativo, le Province potevano assumere personale a tempo indeterminato fino a concorrenza di una spesa pari al 100% di quella del personale cessato nell'anno precedente (2018), se l'importo delle spese complessive di personale non superava il 20% delle entrate correnti (titoli I, II e III). Nel caso in cui le spese complessive di personale avessero superato il limite del 20% delle entrate correnti, la percentuale di assunzione consentita veniva fissata al 25% della spesa di personale cessato. Le assunzioni avrebbero dovuto riguardare, prioritariamente, personale da utilizzare nelle attività di viabilità e edilizia scolastica.

Nel suddetto quadro, è sopravvenuto, alla fine del 2019, il Decreto Legge 30 dicembre 2019, n. 162 "Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica" (convertito con modificazioni dalla legge 28 febbraio 2020 n. 8) che, con l'art. 17, inserisce il comma 1-bis all'articolo 33 del

D.L. 30 aprile 2019, n. 34 (convertito con modificazioni dalla L. 58 del 28 giugno 2019), consentendo anche alle Province, in analogia ai Comuni ed alle Regioni, una significativa maggiorazione delle possibilità di assunzioni, *“in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.”*. Nel caso in cui il rapporto tra spesa di personale e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati risulti superiore al valore soglia, l'ente adotta un percorso di graduale rientro a tale valore e a decorrere dal 2025, se il rapporto è comunque superiore, l'ente deve applicare un *turn-over* pari al 30% fino al conseguimento del valore soglia. La nuova disciplina consente l'adeguamento delle risorse destinate ai fondi per i trattamenti economici e alle posizioni organizzative, permettendo di adeguare il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 (previsto per i fondi e le posizioni organizzative) in aumento o in diminuzione, in considerazione delle assunzioni o cessazioni, fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018, al fine, quindi di garantire il valore medio pro-capite riferito all'anno 2018.

Coerentemente il comma 1-ter, art. 17 del medesimo decreto ha abrogato l'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, che prevedeva il limite del 50 % della spesa di personale alla data di entrata in vigore della L.56/2014, quale costo massimo della dotazione organica delle Province, per la quale la programmazione triennale dei fabbisogni costituisce presupposto per la sua rideterminazione, anche parziale.

Per la concreta individuazione della spesa sostenibile e quindi del numero delle assunzioni è stato necessario attendere apposito decreto attuativo del Ministro per la pubblica amministrazione (DM 11 gennaio 2022), pubblicato in GU n. 49 del 28 febbraio 2022, le cui regole si applicano a decorrere dal 1^o gennaio 2022. Il cambiamento che investe le Province riguarda la definizione di capacità assunzionale, che non viene più attribuita in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd. *turn-over*), ma è basata sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate. Questa si misura, come espresso dal DL 34/2019, attraverso il valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti, il quale viene poi confrontato con il valore soglia della fascia demografica delle cinque individuate dal decreto, in cui è collocata la Provincia.

Al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista dall'articolo 6 del D.lgs. 30/03/2001 n. 165 e ss.mm.ii., l'adozione da parte delle pubbliche amministrazioni di un Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare. Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di “dotazione di spesa potenziale massima” che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo fabbisogno di personale.

La prospettiva di cambiamento che investe la Pubblica Amministrazione mira con gradualità attuativa, alla costruzione prospettica di una nuova macchina amministrativa che, nell'irrinunciabile perseguimento e tutela dell'interesse pubblico, sia diretta con nuove e maggiormente efficienti leve manageriali sempre più ancorate al coordinamento anziché alla gestione, alla specializzazione anziché alla generalizzazione ed all'attuazione di iniziative sistemiche quali la “digitalizzazione” lo

“snellimento” e la “sburocratizzazione” dei processi e delle procedure. Alla base una concezione che anima e indirizza una gestione delle politiche assuntive ancorata ad una modalità programmatico/attuativa strutturalmente ispirata ai principi del dinamismo e della flessibilità.

In questa ottica il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, viene quindi concepito non come un documento statico ma al contrario come un documento che, in corso di attuazione, di volta in volta potrà essere variato in funzione della, al momento, più efficiente combinazione possibile tra fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nella Provincia, capacità finanziarie assuntive normativamente previste.

Nelle linee di mandato dell'amministrazione si promuove una Provincia aperta al territorio, capace di fare rete e programmazione su larga scala. Per fare ciò l'Ente deve avere un modello organizzativo snello ed efficace basato sul concetto di interdipendenza e interconnessione. Le risorse umane hanno un ruolo centrale nel processo di creazione di valore di qualsiasi organizzazione. Il capitale intellettuale, costituito da conoscenze, capacità ed abilità delle risorse umane presenti, rappresenta un fattore critico di successo, poiché tali elementi, insieme alla motivazione e alla responsabilizzazione, determinano le *performance* di ente.

Il personale rappresenta l'unico elemento che ha l'intrinseco potere di generare valore. È perciò evidente quanto sia necessario valorizzarne abilità/attitudini per accompagnarne la crescita. Anche il PNRR concorre all'obiettivo di modernizzare la Pubblica Amministrazione attraverso interventi di digitalizzazione, innovazione e semplificazione rafforzando la capacità amministrativa tramite il potenziamento delle competenze del personale.

In tal senso, anche con il Piano della Formazione, si cercherà di promuovere le attività di riqualificazione (*re-skilling*) e di arricchimento delle competenze, soprattutto digitali, per governare i processi di cambiamento/miglioramento (*up-skilling*) e supportare l'attività degli uffici. L'obiettivo è di consentire a Dirigenti e Funzionari di gestire progetti complessi con un nuovo approccio; in tal senso è necessario accrescere capacità di comunicazione, gestione delle relazioni e capacità di adattamento o flessibilità per sviluppare una visione strategica di gestione della complessità, di dialogo e mediazione con molteplici *stakeholder* con, a volte, contrapposti interessi ed esigenze.

Oltre al PNRR, la transizione al digitale è occasione per la realizzazione degli obiettivi di efficienza, efficacia, economicità, imparzialità, trasparenza, semplificazione e partecipazione nel rispetto dei principi di uguaglianza e di non discriminazione, è erogazione dei servizi al territorio (cittadini, comuni, imprese e soggetti terzi in generale) e anche un'occasione per una diversa modalità organizzativa di lavoro interna all'Ente in conformità al Piano triennale per l'Informatica 2022-2024 in adempimento alle indicazioni previste nel CAD (Codice dell'Amministrazione Digitale). L'allineamento dell'azione amministrativa provinciale alla rinnovata strategia nazionale sulle infrastrutture digitali, previste dal Piano triennale per l'ICT pubblico 2020-2022 e ora anche dal PNRR, consente il rafforzamento e l'accelerazione del processo di sviluppo dei sistemi informativi e di utilizzo delle tecnologie digitali. Una rinnovata organizzazione delle infrastrutture fisiche e virtuali dell'Ente, orientate a fornire servizi performanti e aderenti all'obiettivo generale dell'accessibilità totale delle informazioni, il progressivo avanzamento dei processi di dematerializzazione e adeguamento ai criteri di accessibilità previsti da AgID, unitamente alla predisposizione e alla tenuta dei sistemi di sicurezza, intervenendo in maniera capillare sullo svolgimento delle ordinarie funzioni delle unità organizzative, incidono notevolmente sulla gestione del cambiamento e sull'innovazione dell'azione amministrativa.

In tale contesto la Provincia di Macerata, sulla base dell'atto generale di indirizzo approvato con delibera di Consiglio Provinciale n. 8 dell'11/6/2019, ha conseguentemente approvato con Decreto del Presidente n. 145 del 27 agosto 2020 il Piano di Riassetto Organizzativo, con operatività da novembre 2020 (in conformità alla deliberazione generale di indirizzo n. 8 del

11/6/2019 del Consiglio Provinciale) e coerentemente ad esso, con Decreto Presidenziale n. 158 del 12/07/2022 è stato approvato il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024, aggiornato con Decreto Presidenziale n. 235 del 18/10/2022 per l'assunzione di 3 unità assunte a tempo determinato con le risorse del PNC del PNRR per la ricostruzione post sisma 2016.

Alla data del 31 dicembre 2022, a seguito dell'attuazione dei piani di fabbisogni, la consistenza del personale risulta essere:

DOTAZIONE ORGANICA DELLA PROVINCIA AL 31/12/2022	
AREE	POSTI TOTALI
SEGRETARIO	1
DIRIGENTI	5
INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	13
AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	76
AREA ISTRUTTORI	34
AREA OPERATORI ESPERTI	57
AREA OPERATORI	0
TOTALE	186

La Provincia di Macerata è risultata non virtuosa in sede di avvio della nuova disciplina, in quanto il valore del rapporto spesa di personale/entrate correnti, risultando pari a 23,94%, l'ha vista collocata al di sopra del valore soglia corrispondente alla fascia demografica di riferimento, pari a 19,1%. La non virtuosità ha imposto a questo Ente di adottare un percorso di riduzione della spesa di personale, assicurando una graduale e progressiva riduzione del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti allo scopo di rientrare entro il 2025 nel "valore soglia" previsto dall'art. 4 dal citato DM 11/01/2022. Questa la situazione ad oggi sulla base del consuntivo 2022 in corso di approvazione:

Macroaggregato 101 anno 2022	7.472.919,82
-------------------------------------	---------------------

Macroaggregato 101 anno 2022	7.608.737,62	PROVVISORIO – PRE CONSUNTIVO		
	Rendiconto 2020	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	
Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	24.642.307,83	24.889.858,99	22.041.262,28	
Trasferimenti correnti	9.270.178,16	5.586.656,26	17.814.296,99	
Entrate extratributarie	1.531.568,17	2.749.243,43	2.663.446,23	
Totale	35.444.054,16	33.225.758,68	42.519.006,23	
			Bilancio 2022	

A detrarre: FCDE assestato nei bilanci di previsione			146.265,55	
Totale netto	35.444.054,16	33.225.758,68	41.905.737,02	rapporto
MEDIA "ENTRATE CORRENTI" 2020-2022 al netto del FCDE	36.712.251,07			20,36%

Pertanto, con l'approvazione del DUP e con l'ulteriore previsione all'interno del PIAO, la Provincia si appresta anche ad adottare il PTFP per il triennio 2023-2025 che si compone come segue:

Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
1 Area Funzionari ed EQ - profilo tecnico (ex D1 Informatico)	1 Area Funzionari ed EQ - profilo amm.vo contabile (ex D1)	1 Area Istruttore (ex C1)
1 Progressione di Area da Istruttore a Funzionario (ex da C a D)	1 Progressione di Area da Istruttore a Funzionario (ex da C a D)	1 Area Operatore Esperto (ex B)
3 stabilizzazione Area funzionari ed EQ - profilo tecnico (ex D1) * 1 stabilizzazione Area funzionari ed EQ - profilo amm.vo contabile (ex D1) *	1 Dirigente tecnico	1 Area Funzionari ed EQ - profilo amm.vo contabile (ex D1)

* integrazione rispetto al DUP
(rinviabile al 2024 per prolungamento della procedura tecnica)

Il piano sopra riportato, benché modesto, consente di garantire la progressiva riduzione della spesa di personale fino al 2025 per rientrare gradualmente nel valore soglia e, nel contempo, presenta elementi di sostenibilità finanziaria. Infatti, dall'analisi condotta dal Settore Risorse Umane e Finanziarie sul personale prossimo al collocamento a riposo per valutare i futuri fabbisogni di personale, sono risultate prevalenti le uscite di tipo volontario e quindi di difficile definizione la quantificazione dell'avvicendamento necessario. Nel 2025 sarà possibile modulare le esigenze di reclutamento in coerenza con l'organizzazione degli uffici. Le nuove figure inserite e da reclutare o far progredire consentono, coerentemente con gli obiettivi del presente DUP, di andare a completare la dotazione di risorse umane degli uffici ritenuti più strategici per l'ente nel periodo. Ovviamente, viste le prospettive di ripresa del ruolo delle province, l'auspicio è che si possano trovare nel breve ulteriori spazi assunzionali per rinforzare ulteriormente altri servizi interni che, negli anni, hanno avuto un complessivo depauperamento delle proprie assegnazioni di personale.

Le progressioni tra aree inserite nel piano sono previste ai sensi dell'art. 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL 16/11/2022 e saranno destinate una ad un profilo amministrativo-contabile, l'altra ad un profilo tecnico. La copertura finanziaria è assicurata nell'ambito dell'ammontare delle risorse di cui all'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022).

Le assunzioni a tempo determinato, oltre i contratti ad oggi in essere, saranno effettuate nel corso dell'anno 2023 solo in casi eccezionali e per esigenze stagionali, utilizzando le graduatorie vigenti anche di altri enti per i profili professionali necessari, previo reperimento delle risorse finanziarie conseguenti.

Il personale a tempo determinato reclutato per la ricostruzione post sisma 2016 e per il PNC del PNRR sempre per il sisma 2016, finanziato con le risorse stanziato ai sensi dell'art. 50 bis del D.L.189/2016, potrà essere stabilizzato solo a seguito di proroga normativa speciale e previa

maturazione dei requisiti necessari.

Su indicazione del Direttore dell'Ufficio Speciale per la Ricostruzione, sono stati inseriti di recente nel portale "Lavoro Pubblico" i dati richiesti dal Dipartimento della Funzione Pubblica per la raccolta delle informazioni sul personale da stabilizzare, a seguito della modifica dell'art. 57 del D.L.104/2020 apportata dal D.L.3/2023, convertito con L. 10 marzo 2021. Per la Provincia di Macerata sarà possibile realizzare la stabilizzazione del personale segnalato nel portale, a condizione che la spesa corrispondente sia etero finanziata, data la non sostenibilità finanziaria di tale spesa da parte del bilancio dell'ente. Conseguentemente il Piano Triennale dei Fabbisogni del personale per il triennio 2023-2025, approvato dal DUP 2023-2025 con delibera consiliare n.1 del 13/03/2023, viene integrato nell'anno 2023 con l'aggiunta di 4 stabilizzazioni che, se la procedura tecnica non dovesse essere completata entro l'anno, slitteranno inevitabilmente all'anno 2024.

Il personale non stabilizzabile, comunque, sarà prorogato o rinnovato ai sensi dell'art. 60 del CCNL 16 novembre 2022, nei limiti del mantenimento del relativo finanziamento con risorse extra bilancio provinciale.