



Decreto di Governo

DECRETO DEL PRESIDENTE N. 147 / 2023

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023/2025.

L'anno **duemilaventitré** il giorno **venti** del mese di **giugno** alle ore **11:40** negli uffici della Provincia di Pesaro e Urbino, viale Gramsci n. 4, il **PRESIDENTE DELLA PROVINCIA PAOLINI GIUSEPPE**, con la partecipazione e assistenza del **SEGRETARIO GENERALE CANCELLIERI MICHELE**, ha assunto il seguente decreto:

IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA DI PESARO E URBINO

Premesso che, con precedente decreto presidenziale n. 236 del 18.10.2022, si approvava:

- *il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, in conformità con il nuovo regime delle assunzioni - introdotto per la prima volta per le province nel 2022 - basato:*
 - sulla c.d. "**sostenibilità finanziaria della spesa di personale**", superando, così, le vecchie regole del turn over;
 - sulla "**compatibilità finanziaria e di bilancio**";
- *la **dotazione organica** - espressa in termini finanziari;*

ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 6 e 6-ter del D.Lgs. 165/2001, nonché delle "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, da parte della amministrazioni pubbliche*", di cui al D.M. dell'8.5.2018;

Ritenuto, allo stato, di provvedere all'adozione del nuovo Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025, che costituisce parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (**PIAO**), di cui all'art. 6, c. 5, del D.L. 9.6.2021, n. 80, convertito con modificazioni nella L. 113/2021, che assorbe gli ulteriori atti di pianificazione relativi:

- *alla performance;*
- *alle azioni positive;*
- *alla prevenzione della corruzione;*
- *al lavoro agile;*
- *ai fabbisogni di personale;*
- *al piano della formazione;*
- *al piano esecutivo di gestione;*

Considerato, nello specifico, che il piano del fabbisogno di personale costituisce importante strumento di programmazione attraverso il quale l'organo di vertice dell'amministrazione assicura - attraverso una corretta pianificazione delle politiche del personale e del reclutamento di nuove risorse umane, ispirata a criteri di efficienza, economicità, trasparenza e imparzialità - 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 e di finanza pubblica;

Richiamato, a tal fine, il quadro normativo di riferimento e, in particolare:

- **l'art. 39, c. 1, della legge 27.12.1997, n. 449**, che testualmente recita:

“1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482” (ora legge 68/1999);

- **l'art. 89, c. 5, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267**, del seguente tenore:

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

- **l'art. 91, c. 1, 2 e 3, del D.Lgs. 267/2000**, che prevede:

“1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

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

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

- **l'art. 6, c. 1, 2, 3, 4 e 6, del D.Lgs. 165/2001, come da ultimo riformulato dal D.Lgs. 75/2017**, che riporta quanto segue:

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

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di

reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. *In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*
4. *Nelle amministrazioni statali, il piano triennale del fabbisogno di personale è adottato Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*
5. *..... omissis*
6. *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”;*

- l'art. 6-ter, c. 1, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 1, c. 1, del D.L. 30.4.2022, n. 36, convertito nella L. 79/2022, il quale stabilisce:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione”;

- l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della L. 183/2011, che prevede:

1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica.*
2. *Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*
3. *La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*
4. *Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.*
5. *Trascorsi dieci giorni dalla comunicazione di cui al comma 4, l'amministrazione applica l'art. 72, comma 11, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, in subordine, verifica la ricollocazione totale o parziale del personale in situazione di soprannumero o di eccedenza nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, ovvero presso altre amministrazioni, previo accordo con le stesse, comprese nell'ambito della regione tenuto anche conto di quanto previsto dall'art. 1, comma 29, del D.L. 13.8.2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, nonché del comma 6.*

6. *I contratti collettivi nazionali possono stabilire criteri generali e procedure per consentire, tenuto conto delle caratteristiche del comparto, la gestione delle eccedenze di personale attraverso il passaggio diretto ad altre amministrazioni al di fuori del territorio regionale che, in relazione alla distribuzione territoriale delle amministrazioni o alla situazione del mercato del lavoro, sia stabilito dai contratti collettivi nazionali. Si applicano le disposizioni dell'articolo 30.*
7. *Trascorsi novanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 4 l'amministrazione colloca in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni nell'ambito regionale, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione secondo gli accordi di mobilità.*
8. *Dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto ad un'indennità pari all'80% dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi. I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa. È riconosciuto altresì il diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'art. 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153”;*

- l'art. 34-bis, c. 1, 2, 4 e 5, del D.Lgs. 165/2001 - come modificato dall'art. 3, c. 9, della L. 56/2019; dall'art. 247, c. 12, del D.L. 34/2020, convertito con modificazioni nella L. 77/2020 e dall'art. 3, c. 3-quater, del D.L. 36/2022, convertito con modificazioni nella L. 79/2022 - che prevede:

- "1. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, c. 2, , prima di avviare le procedure di assunzione di personale, sono tenute a comunicare ai soggetti di cui all'art. 34, c. 2 e 3, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste.*
- 2. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e le strutture regionali e provinciali di cui all'art. 34, c. 3, provvedono, entro otto giorni dalla comunicazione, ad assegnare secondo l'anzianità di iscrizione nel relativo elenco il personale collocato in disponibilità ai sensi degli artt. 33 e 34. Le predette strutture regionali e provinciali, accertata l'assenza negli appositi elenchi di personale da assegnare alle amministrazioni che intendono bandire il concorso, comunicano tempestivamente alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica le informazioni inviate dalle stesse amministrazioni. Entro otto giorni dal ricevimento della predetta comunicazione, la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, provvede ad assegnare alle amministrazioni che intendono bandire il concorso il personale inserito nell'elenco previsto dall'art. 34, c. 2. A seguito dell'assegnazione, l'amministrazione destinataria iscrive il dipendente in disponibilità nel proprio ruolo e il rapporto di lavoro prosegue con l'amministrazione che ha comunicato l'intenzione di bandire il concorso. L'amministrazione destinataria comunica tempestivamente alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e alle strutture regionali e provinciali di cui all'articolo 34, comma 3, la rinuncia o la mancata accettazione dell'assegnazione da parte del dipendente in disponibilità.*
- 3. omissis*
- 4. Le amministrazioni, decorsi venti giorni dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 1 da parte del Dipartimento della funzione pubblica direttamente per le amministrazioni dello Stato e per gli enti pubblici non economici nazionali, comprese le università, e per conoscenza per le altre amministrazioni, possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma 2.*
- 5. Le assunzioni effettuate in violazione del presente articolo sono nulle di diritto. Restano ferme le disposizioni previste dall'art. 39 della legge 27.12.1997, n. 449, e successive modificazioni”;*

- **l'art. 19, c. 8, della legge 28.12.2001, n. 448**, che attribuisce agli organi di revisione contabile degli enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione della spesa;
- **l'art. 1, c. 93, della legge 30.12.2004, n. 311** (*legge finanziaria 2005*), che prevede, per gli enti locali, un adeguamento delle proprie politiche di reclutamento di personale al principio di contenimento della spesa, in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- **l'art. 1, c. 557, della legge 27.12.2006, n. 296** (*legge finanziaria 2007*), **come sostituito dall'art. 14, c. 7, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni nella legge 122/2010**, il quale stabilisce che - ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica - gli enti sottoposti al patto di stabilità interna assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni rivolte a razionalizzare le strutture burocratico-amministrative e a contenere le dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;
- **l'art. 1, c. 557-ter, della citata legge 296/2006, come introdotto dall'art. 14, c. 7, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni nella legge 122/2010**, il quale dispone che, in caso di mancato rispetto della presente norma, si applica il divieto di cui all'art. 76, c. 4, del D.L. 112/2008, convertito con modificazioni nella legge 133/2008 (*vale a dire: nell'anno successivo, non si possono effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi comprendendo i rapporti di CO.CO.CO. e di somministrazione, nonché stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi*);
- **l'art. 1, c. 557-quater, della citata legge 296/2006, come introdotto dall'art. 3, c. 5-bis, della legge 114/2014**, che testualmente dispone “... ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014, gli enti assicurano - nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale - il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione” (2011/2013);
- **la L. 7.4.2014, n. 56**, con la quale è stato ridefinito l'ordinamento delle province, quali enti di area vasta, a seguito della riforma del sistema della geografia istituzionale della Repubblica, con attribuzione di specifiche funzioni fondamentali, non fondamentali, ovvero delegate dallo Stato e dalla Regione;
- **le leggi regionali Marche 13.4.2015, n. 16 e 25.3.2016, n. 6**, con cui sono state ridefinite le funzioni non più fondamentali delle province marchigiane, ora di competenza della Regione Marche e delegate alle medesime alcune di queste (*in materia di vigilanza sulla caccia e pesca nelle acque interne*);
- **l'art. 9, c. 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito con modificazioni nella legge 160/2016, come modificato dall'art. 1, c. 904, della L. 145/2018 e dall'art. 3-ter, c. 1, del D.L. 80/2021, convertito con modificazioni nella L. 113/2021**, che 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 (*BDAP*) di cui all'art. 13 della L. 196/2009;
- **il D.M. dell'8.5.2018** recante: “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, da parte della amministrazioni pubbliche*”;

- **l'art. 33, c. 1-bis, del D.L. 30.4.2019, n. 34, convertito con modificazioni nella L. 28.6.2019, n. 58**, che ha introdotto una nuova disciplina che regola le assunzioni di personale delle Province e Città metropolitane, al pari dei Comuni e delle Regioni a statuto ordinario, che potranno avvenire esclusivamente sulla base della sostenibilità finanziaria “..... 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,, non superiore al valore soglia definito come percentuale - differenziata per fascia demografica - della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione... Le province e le città metropolitane il cui rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia applicando un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite del trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, c. 2, del D.Lgs. 75/2017, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo della contrattazione integrativa, nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento, come base di calcolo, il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;
- **l'art. 33, c. 1-ter, primo periodo, del D.L. 30.4.2019, n. 34, convertito nella legge 58/2019**, che ha abrogato l'art. 1, c. 421, della legge 190/2014 con cui si rideterminava la dotazione organica delle Province nella misura del 50% della spesa per il personale già di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 56/2014 (8 aprile 2014);
- **l'art. 3, c. 1, del D.L. 9.6.2021, n. 80, convertito con modificazioni nella L. 113/2021**, del seguente tenore:
- "All'art. 52 del D.Lgs. 165/2001, il comma 1-bis è sostituito dal seguente:*
- Fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza dei provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e la tipologia degli incarichi rivestiti";*
- **l'art. 6, c. 2, lett. b) e c), del medesimo D.L. 80/2021, convertito con modificazioni nella L. 113/2021**, che dispone:
- "Il PIAO, di durata triennale, definisce:*
-*
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito di impiego e alla progressione di carriera del personale;*
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale del fabbisogno di personale del D.Lgs. 165/2001, gli strumenti e gli obiettivi di reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le*

modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lett. b)";

- **il D.M. 11.1.2022**, attuativo dell'art. 33, comma 1-bis, del D.L. 34/2019, sopracitato, con il quale si provvede all'individuazione delle fasce demografiche delle Province e delle Città metropolitane; dei valori soglia di massima spesa di personale; nonché delle percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, a decorrere dal 1° gennaio 2022, per gli enti che si collocano al di sotto del predetto valore soglia;
- **la circolare 13.5.2020** della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, esplicativa del decreto attuativo dell'art. 33, c. 2, del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni nella L. 58/2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni, da ritenersi applicabile - per analogia - anche alle Province e Città metropolitane;

nonché, per le assunzioni a tempo determinato finalizzate a:

a) **FAR FRONTE ALLE NECESSITA' DELL'UFFICIO POSTO ALLE DIRETTE DIPENDENZE DEL PRESIDENTE DELL'ENTE:**

- **l'art. 90 del D.Lgs. 18.8.2000**, del seguente tenore:

"1. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi può prevedere la costituzione di uffici posti alle dirette dipendenze del sindaco, del presidente della provincia,, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge, ovvero - salvo che per gli enti dissestati o strutturalmente deficitari - da collaboratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, i quali - se dipendenti da una pubblica amministrazione - sono collocati in aspettativa senza assegni.

2. Al personale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale degli enti locali.

3. Con provvedimento motivato della giunta, al personale di cui al comma 2 il trattamento economico accessorio previsto dai contratti collettivi può essere sostituito da un unico emolumento comprensivo dei compensi per lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale".

3-bis. Resta fermo il divieto di effettuazione di attività gestionale anche nel caso in cui nel contratto individuale di lavoro il trattamento economico, prescindendo dal possesso del titolo di studio, è parametrato a quello dirigenziale";

- **l'art. 12, c. 1, 2, 3 e 4, del vigente regolamento degli uffici e servizi dell'ente**, che testualmente recita:

"1. Può essere costituito apposito ufficio di supporto alla Presidenza.

2. Tale struttura dipende, sul piano organizzativo, dal Segretario generale.

3. L'ufficio può essere costituito da dipendenti dell'ente, ovvero da collaboratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto delle disposizioni previste dal D.Lgs. 267/2000 e dal D.Lgs. 165/2001.

4. Al personale assunto con contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato, si applica il CCNL del Comparto delle Funzioni Locali, nel tempo vigente. Con provvedimento motivato, il trattamento economico accessorio può essere sostituito da un unico emolumento comprensivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività e la qualità delle prestazioni individuali, nonché delle altre indennità contrattuali";

- **l'art. 36 "Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile" del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165;**
- **l'art. 9, c. 28, del D.L. 31.5.2010, n. 78, convertito con modificazioni nella legge 122/2010,** come modificato - per le province - dall'art. 1, c. 562, della L. 234/2021 - che stabilisce - per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale ex art. 1, c. 557, della L. 296/2006 - la possibilità di ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi, nel limite della spesa di personale a tal fine sostenuta nell'anno 2009 (*tale possibilità è ridotta al 50% per gli enti non in regola*), fermo restando l'esclusione dal limite delle spese di personale:
 - *che trovano copertura in etero-finanziamenti;*
 - *finalizzate all'assunzione di personale a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, c. 1, del D.Lgs. 267/2000;*
 - *per utilizzo personale in comando;*
- **l'art. 18-ter del D.L. 162/2019, convertito con modificazioni nella L. 8/2020,** con il quale si chiarisce che i contratti a tempo determinato di cui all'art. 90 del D.Lgs. 267/2000 non possono avere una durata superiore al mandato elettivo del sindaco o del presidente della provincia in carica, anche in deroga alla disciplina di cui all'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 e alle disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro che prevedano specifiche limitazioni temporali alla durata dei contratti a tempo determinato;
- **gli artt. 60 e 61 del CCNL del 16.11.2022,** concernenti la disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato negli enti locali;

b) **FAR FRONTE ALL'ATTUAZIONE DEI PROGETTI CONNESSI AL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR), DI CUI LA PROVINCIA DI PESARO E URBINO ABBA LA DIRETTA TITOLARITÀ DI ATTUAZIONE:**

- **l'art. 1 del D.L. 9.6.2021, n. 80, convertito con modificazioni nella L. 113/2021,** e, in particolare, il comma 1 del seguente tenore:

"Al di fuori delle assunzioni di personale già espressamente previste nel PNRR presentato alla Commissione europea ai sensi degli artt. 18 e segg. del regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12.2.2021, le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR possono porre a carico del PNRR esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci del costo del quadro economico del progetto. Il predetto reclutamento è effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all'art. 9, c. 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni nella L. 122/2010 e alla dotazione organica delle amministrazioni interessate Per i reclutamenti di cui ai commi 4 e 5, ciascuna amministrazione, previa verifica di cui al presente comma, individua - in relazione ai progetti di competenza - il fabbisogno di personale necessario all'attuazione degli stessi.....";
- **l'art. 31-bis del D.L. 6.11.2021, n. 152, convertito con modificazioni nella L. 233/2021,** che ha ampliato i vincoli finanziari di cui al lavoro flessibile per consentire agli enti interessati di poter effettuare assunzioni a tempo determinato, connesse al PNRR, a valere su proprie risorse di bilancio, quale misura complementare a quella prevista dall'art. 1 del D.L. 80/2021, sopracitato;
- **l'art. 1, c. 562, della L. 30.12.2021, n. 234 (legge di bilancio 2022),** che ha escluso la spesa per le assunzioni a tempo determinato necessarie per l'attuazione dei progetti previsti nel PNRR dai

limiti di spesa ex art. 33 del D.L. 34/2019 (c.d. vincolo di "sostenibilità finanziaria"), convertito con modificazioni nella L. 58/2019, ed ex art. 1, c. 557 e segg, della L. 296/2006;

- **il D.L. 30.4.2022, n. 36, convertito con modificazioni nella L. 79/2022**, recante "*Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*";
- **il D.L. 24.2.2023, n. 13, convertito con modificazioni nella L. 41/2023**, "*Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune*";
- **la circolare n. 4 del MEF - RGS del 18.1.2022, prot. n. 8432**, con cui vengono fornite indicazioni attuative in ordine al riconoscimento - nell'ambito del PNRR - delle spese sostenute dalle amministrazioni titolari degli interventi per il reclutamento delle risorse umane necessarie all'attuazione dei singoli progetti;

Richiamati, inoltre - al fine dell'effettiva determinazione della capacità assunzionale della Provincia di Pesaro e Urbino, sulla base del criterio della c.d. "sostenibilità finanziaria", determinata sulla base del rapporto tra spesa di personale (*vale a dire, la spesa complessiva di tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi*) ed entrate correnti (*stabilito nel valore medio delle entrate relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità determinato in sede di assestamento del bilancio, conformemente alla deliberazione della Corte dei conti, Sez. contr. Campania, n. 111/2020*) - gli artt. 3 e 4 del D.M. dell'11.1.2022;

Dato atto, a tal fine, che la Provincia di Pesaro e Urbino - sulla base dell'ultimo censimento - ha una popolazione pari a 358.886 unità e, pertanto, il "valore soglia" di massima spesa di personale è fissato nella misura del 19,1%, rientrando l'ente nella fascia delle province con un numero di abitanti ricompreso fra 350.000 e 449.999 unità;

Visto, ora, il prospetto dimostrativo (*Allegato "1"*), predisposto, in data 14.6.2023 (*prot. n. 22966*), dal dirigente ad interim del Servizio 7 "*Bilancio - Contabilità economica - Rendiconto - Adempimenti fiscali*", in ordine all'effettuata verifica del rapporto tra spese di personale (*valore desunto dal rendiconto di gestione dell'anno 2022*) ed entrate correnti (*valore medio riferito al triennio 2020/2022, tenuto conto che l'ultimo rendiconto di gestione approvato è quello relativo all'anno 2022, come da decreto presidenziale n. 97 del 6.4.2023*), da cui risulta che l'incidenza della "*spesa di personale*" (*al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'irap*) sulle "*entrate correnti*" nella Provincia di Pesaro e Urbino è pari al **18,12%**;

Dato atto, pertanto, che l'ente - collocandosi al di sotto del *valore soglia* prescritto - può incrementare annualmente, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 5, c. 1, del D.M. 11.1.2022, la spesa di personale registrata nel 2019 in misura non superiore:

- al 24%, nel 2023;
- al 25%, nel 2024;

fermo restando, in ogni caso, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione ed il rispetto del valore soglia prescritto per l'ente (19,10%) e, pertanto, pari ad una spesa di personale non superiore ad €. 9.643.394,99;

Accertato, a tal fine che - sulla base del rendiconto 2019 - la spesa complessiva di personale è stata determinata in €. 9.873.665,94 cui conseguono - in via del tutto teorica - incrementi annuali di spesa di personale, nelle misure che seguono:

- per l'anno 2023: €. 2.369.679,83, per un totale complessivo di €. 12.243.345,80;

- per l'anno 2024: €. 2.468.416,49, per un totale complessivo di €. 12.342.082,40 (comprensivi dei valori di cui all'anno precedente);

e, pertanto, non integralmente utilizzabili se non nei limiti di spesa pari ad €. 9.643.394,99, con riferimento a ciascuna annualità;

Preso visione, ora, ai fini della formulazione del Piano del fabbisogno di personale 2023/2025:

a) **DEL VIGENTE ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE**, costituito dalla Direzione Generale, Segreteria generale e Servizi, articolati come segue:

- **Servizio 3** "Amministrativo - Ambiente - Trasporto privato", la cui responsabilità è affidata a dirigente a tempo indeterminato;

- **Servizio 4** "Viabilità - Progettazione opere pubbliche rete viaria", la cui responsabilità è affidata a dirigente a tempo indeterminato;

- **Servizio 5** "Informatico - Provveditorato - Economato - Tributi - Finanziamenti - Espropri e acquisizioni immobiliari", la cui responsabilità è affidata "ad interim" al direttore generale, già dirigente a tempo indeterminato;

- **Servizio 6** "Pianificazione territoriale - Urbanistica - Edilizia scolastica - Gestione Riserva naturale statale 'Gola del Furlo'", la cui responsabilità è affidata a dirigente a tempo indeterminato;

- **Servizio 7** "Bilancio - Contabilità economica - Rendiconto - Adempimenti fiscali", la cui responsabilità è affidata "ad interim" al direttore generale, già dirigente a tempo indeterminato;

b) **DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO ALLA DATA DELL'1.1.2023:**

SEGRETERIA GENERALE		
N. dipendenti	Profilo professionale	Categoria/Posizione giuridica d'inquadramento
1	Funzionario amministrativo	DG3
7	Funzionario amministrativo	D1
11	Istruttore amministrativo	C
3	Collaboratore professionale amministrativo	BG3
1	Collaboratore professionale tecnico	BG3

TOTALE DIPENDENTI N. 23

DIREZIONE GENERALE		
N. dipendenti	Profilo professionale	Categoria/Posizione giuridica d'inquadramento
1	Funzionario amministrativo	DG3
7	Funzionario amministrativo	D1
4	Funzionario tecnico	D1
1	Funzionario economico-finanziario	D1
6	Istruttore amministrativo	C
1	Istruttore economico-finanziario	C
1	Collaboratore professionale amministrativo	BG3

1	Collaboratore professionale tecnico	BG3
2	Collaboratore professionale tecnico	B1
3	Collaboratore professionale amministrativo	B1

TOTALE DIPENDENTI: N. 27

SERVIZIO 3 “ Amministrativo - Ambiente - Trasporto privato ”

N. dipendenti	Profilo professionale	Categoria/Posizione giuridica d'inquadramento
1	Dirigente	
1	Funzionario vigilanza	DG3
5	Funzionario amministrativo	D1
10	Funzionario tecnico	D1
3 <i>(di cui 1 assegnato alle funzioni non fondamentali)</i>	Funzionario vigilanza	D1
11 <i>(di cui 2 assegnati alle funzioni non fondamentali)</i>	Istruttore amministrativo	C
3	Istruttore tecnico	C
9 <i>(di cui 5 assegnati alle funzioni non fondamentali)</i>	Istruttore vigilanza	C
2	Collaboratore professionale amministrativo	BG3
2 <i>(di cui 1 assegnato alle funzioni non fondamentali)</i>	Collaboratore professionale amministrativo	B1

TOTALE DIPENDENTI: N. 47, di cui n. 1 dirigente

SERVIZIO 4 “ Viabilità - Progettazione opere pubbliche rete viaria ”

N. dipendenti	Profilo professionale	Categoria/Posizione giuridica d'inquadramento
1	Dirigente	
3	Funzionario tecnico	DG3
4	Funzionario tecnico	D1
1	Funzionario amministrativo	D1
1	Istruttore amministrativo	C
5	Istruttore tecnico	C
1	Collaboratore professionale amministrativo	BG3
9	Collaboratore professionale tecnico	BG3
11	Collaboratore professionale tecnico	B1

TOTALE DIPENDENTI: N. 35, di cui n. 1 dirigente

SERVIZIO 5 “Informatico - Provveditorato - Economato - Tributi - Finanziamenti - Espropri e acquisizioni immobiliari”

N. dipendenti	Profilo professionale	Categoria/Posizione giuridica d'inquadramento
1	Dirigente <i>(in aspettativa per espletamento incarico di direttore generale)</i>	
3	Funzionario informatico	DG3
8	Funzionario informatico	D1
4	Funzionario economico-finanziario	D1
6	Istruttore amministrativo	C
4	Istruttore tecnico	C
7	Istruttore informatico	C
5	Istruttore economico-finanziario	C
1	Collaboratore professionale tecnico	BG3

TOTALE DIPENDENTI: N. 38, di cui n. 1 dirigente in aspettativa

SERVIZIO 6 “Pianificazione territoriale - Urbanistica - Edilizia scolastica - Gestione Riserva Naturale Statale 'Gola del Furlo'”

N. dipendenti	Profilo professionale	Categoria/Posizione giuridica d'inquadramento
1	Dirigente	DG3
3	Funzionario tecnico	D1
12	Funzionario tecnico	C
1	Istruttore amministrativo	C
7	Istruttore tecnico	B1
2	Collaboratore professionale amministrativo	B1
1	Collaboratore professionale tecnico	BG3

TOTALE DIPENDENTI: N. 27, di cui n. 1 dirigente

SERVIZIO 7 “Bilancio - Contabilità economica - Rendiconto - Adempimenti fiscali”

N. dipendenti	Profilo professionale	Categoria/Posizione giuridica d'inquadramento
5	Funzionario economico-finanziario	D1
5	Istruttore economico-finanziario	C
1	Collaboratore professionale amministrativo	B1

TOTALE DIPENDENTI: N. 11

TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO, IN SERVIZIO ALLA DATA DELL'1.1.2023:**N. 208, di cui n. 4 dirigenti** (ivi comprendendo il dirigente in aspettativa per svolgimento dell'incarico di direttore generale)**c) DELLO STATO DI ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024**, di cui al decreto presidenziale n. 236/2022:

- attivate procedure selettive (con determinazione n. 276/2023), successivamente sospese (con determinazione n. 335/2023) - in attesa di revisione della macro-struttura da parte del direttore generale - finalizzate alla valorizzazione del personale interno mediante progressione verticale ai sensi dell'art. 52, c. 1-bis, del D.Lgs. 165/2001 (per n. 10 posti, di cui n. 5 di cat. C - ora, Area d'inquadramento contrattuale DEGLI ISTRUTTORI - e n. 5 di cat. D - ora, Area d'inquadramento contrattuale DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.);
 - attivata e completata la procedura di mobilità ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001, con trasferimento alla Provincia di Pesaro e Urbino di una unità lavorativa, con profilo professionale di "funzionario amministrativo", Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D), assegnata alla Direzione Generale;
 - attivata e completata la procedura di mobilità ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001, finalizzata al trasferimento alla Provincia di Pesaro e Urbino di n. 2 unità lavorative, con profilo professionale di "collaboratore tecnico, tecnico-manutentivo", Area degli Operatori esperti (ex cat. B. posiz. giurid. B3), da assegnare al Servizio 4 (in corso di assunzione);
 - attivata la procedura di mobilità ex art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001, propedeutica alla procedura di mobilità ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001 (ad oggi in corso), finalizzata al trasferimento alla Provincia di Pesaro e Urbino di n. 1 unità lavorativa, con profilo professionale di "collaboratore amministrativo", Area degli Operatori esperti (ex cat. B. posiz. giurid. B3), da assegnare al Servizio 7;
 - attivate le procedure concorsuali pubbliche, per la copertura dei seguenti posti:
 - n. 5 posti di istruttore amministrativo, Area degli Istruttori (ex cat. C), di cui n. 2 da assegnare alla Direzione Generale, n. 2 alla Segreteria generale e n. 1 al Servizio 4;
 - n. 1 posto di funzionario informatico, Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex cat. D), da assegnare al Servizio 5;
 - n. 1 posto di funzionario tecnico, Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex cat. D), da assegnare alla Direzione generale;
 - n. 2 posti di funzionario tecnico, Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex cat. D), da assegnare ai Servizi 4 e 6;
 - n. 1 posto di funzionario tecnico, Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex cat. D), da assegnare al Servizio 6, per lo svolgimento di funzioni in materia ambientale;
- e, ad oggi, in corso di espletamento, ovvero concluse;
- attivata e in corso di espletamento la procedura di avviamento a selezione esclusivamente riservata alle persone iscritte al collocamento obbligatorio ex art. 1, c. 1, della L. 68/1999;
 - attivata e completata la procedura selettiva per la formazione di una graduatoria di idonei ad assunzioni a tempo determinato, con profilo di "Funzionario tecnico" - Area dei Funzionari e dell'E.Q. a valere sui fondi del PNRR;

d) DEL NUOVO INQUADRAMENTO DEI DIPENDENTI PROVINCIALI IN SERVIZIO - CON EFFETTO DALL'1.4.2023 - NEL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE, AI SENSI DELL'ART. 13, C. 2, DEL CCNL DEL 16.11.2022, articolato come segue:

- **AREA DEGLI OPERATORI** (ex cat. A);
- **AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI** (ex cat. B1 e B3);
- **AREA DEGLI ISTRUTTORI** (ex cat. C);

- **AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE** (ex cat. D);

di cui l'ente ha preso atto con determinazione dirigenziale, a firma del segretario generale, n. 281 del 13.3.2023;

e) DELLE CESSAZIONI DAL SERVIZIO PROGRAMMATE PER IL TRIENNIO 2023/2025:

ANNO 2023:

N. unità	Struttura di assegnazione del lavoratore	Profilo professionale ed AREA di inquadramento	Tempo pieno/Tempo parziale	Data cessazione (ultimo giorno lavorativo)
1	Segreteria Generale	Collaboratore amministrativo - AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex BG3) - (320)	Tempo pieno	15.03.2023
1	Servizio 7	Collaboratore amministrativo - AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex B) - (8792)	Tempo pieno	26.04.2023
1	Servizio 7	Funzionario economico-finanziario - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q. (ex D) - (6758)	Tempo pieno	31.07.2023
1	Servizio 3	Funzionario vigilanza - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q. (ex D) - (1888) - collegato alle funzioni <u>NON FONDAMENTALI</u>	Tempo pieno	31.07.2023
1	Direzione generale	Collaboratore tecnico - AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex BG3) - (1112)	Tempo pieno	31.08.2023
1	Servizio 4	Istruttore tecnico - AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex C) - (4356)	Tempo pieno	31.08.2023
1	Servizio 7	Funzionario economico-finanziario - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q. (ex D) - (725)	Tempo pieno	30.09.2023
1	Servizio 4	Collaboratore tecnico - AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex B) - (5287)	Tempo pieno	30.09.2023
1	Servizio 4	Funzionario tecnico - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q. (ex D) - (6670)	Tempo pieno	30.09.2023
1	Servizio 4	Collaboratore tecnico - AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex B) - (2855)	Tempo pieno	30.11.2023
1	Servizio 6	Funzionario tecnico - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q. (ex D) - (6070)	Tempo pieno	30.11.2023
1	Segreteria generale	Funzionario amministrativo - AREA DEI FUNZIONARI E DELLE E.Q. (ex D) - (6249)	Tempo pieno	21.12.2023
1	Servizio 4	Collaboratore tecnico - AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex BG3) - (7731)	Tempo pieno	29.12.2023
1	Direzione generale	Funzionario tecnico con incarico di E.Q. - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q. (ex D) - (885)	Tempo pieno	31.12.2023

TOTALE CESSATI NELL'ANNO 2023: N. 14 DIPENDENTI, di cui N. 1 collegati alle funzioni NON fondamentali

ANNO 2024:

N. unità	Struttura di assegnazione del lavoratore	Profilo professionale ed AREA di inquadramento	Tempo pieno/Tempo parziale	Data cessazione (ultimo giorno lavorativo)
1	Servizio 3	Funzionario amministrativo - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q. (ex D) - (2878)	Tempo pieno	28.02.2024
1	Servizio 3	Istruttore amministrativo - AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex C) - (7604)	Tempo pieno	31.03.2024
1	Servizio 3	Istruttore amministrativo - AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex C) - (3574)	Tempo pieno	31.05.2024
1	Direzione generale	Funzionario amministrativo con incarico di E.Q. - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q. (ex D) - (1647)	Tempo pieno	30.09.2024
1	Servizio 5	Funzionario informatico con incarico di E.Q. - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q. (ex DG3) - (6674)	Tempo pieno	30.11.2024
1	Servizio 3	Istruttore vigilanza - AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex C) - (3145) - <u>collegato alle funzioni NON FONDAMENTALI</u>	Tempo pieno	30.11.2024
1	Servizio 4	Collaboratore tecnico - AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex B) - (4860)	Tempo pieno	31.01.2024
1	Segreteria generale	Istruttore amministrativo - AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex C) - (5235)	Tempo pieno	31.12.2024
1	Servizio 4	Collaboratore tecnico - AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex B) - (7368)	Tempo pieno	31.01.2024
1	Servizio 2	Funzionario amministrativo con incarico di E.Q. - AREA DEI FUNZIONARI E DELLE E.Q. (ex D) - (205)	Tempo pieno	31.03.2024

TOTALE CESSATI NELL'ANNO 2024: N. 10 DIPENDENTI, di cui N. 1 collegati alle funzioni fondamentali

ANNO 2025:

N. unità	Struttura di assegnazione del lavoratore	Profilo professionale ed AREA di inquadramento	Tempo pieno/Tempo parziale	Data cessazione (ultimo giorno lavorativo)
1	Direzione generale	Funzionario amministrativo - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q. (ex D) - (6046)	Tempo pieno	28.02.2025
1	Servizio 4	Funzionario tecnico con incarico di E.Q. - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q. (ex DG3) - (3085)	Tempo pieno	30.04.2025
1	Servizio 6	Funzionario tecnico - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q. (ex D) - (8898)	Tempo pieno	31.05.2025
1	Servizio 6	Dirigente tecnico	Tempo pieno	31.07.2025

1	Segreteria generale	Funzionario amministrativo con incarico di E.Q. - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q. (ex D) - (5958)	Tempo pieno	31.08.2025
1	Servizio 6	Funzionario tecnico con incarico di E.Q. - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q. (ex DG3) - (5440)	Tempo pieno	30/09/25

TOTALE CESSATI NELL'ANNO 2025: N. 6
DIPENDENTI, di cui N.1 dirigente

che permetteranno di capitalizzare risparmi - nel triennio - nelle misure sottoindicate:

- **ANNO 2023:** per € 469.711,46 (quale valore anno)
- **ANNO 2024:** per ulteriori € 375.004,70 (quale valore anno)
- **ANNO 2025:** per ulteriori € 256.958,72 (quale valore anno)

nonché - a regime - nel 2026, per complessivi € **1.101.674,88**;

Dato atto, nello specifico, che i risparmi derivanti dalle cessazioni di cui sopra sono stati quantificati a seguito di utilizzo dei valori economici di cui alla tabella che segue, predisposta, in data 17.5.2023, dall'Ufficio competente in materia di trattamento economico del personale:

PERSONALE DEL COMPARTO (<i>profili professionali e inquadramento giuridico</i>)	Trattamento economico tabellare <small>(adeguato al CCNL del 16.11.2022, con vacanza contrattuale)</small>	13[^] mensilità	Indennità fisse del trattamento fondamentale	Oneri a carico ente	Totale costo
AREA DEGLI OPERATORI	18.283,31	1.523,61	496,45	6.052,50	26.269,35
<i>Collaboratore professionale tecnico/amministrativo - AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI</i>	19.034,51	1.586,21	521,68	6.317,38	27.354,78
<i>Istruttore amministrativo/economico-finanziario/informativo/tecnico - AREA DEGLI ISTRUTTORI</i>	21.392,87	1.782,74	515,53	7.000,03	30.568,78
<i>Istruttore vigilanza - AREA DEGLI ISTRUTTORI</i>	21.392,87	1.782,74	1.826,37	7.322,50	32.202,09
<i>Funzionario amministrativo/economico-finanziario/informativo/tecnico - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.</i>	23.212,35	1.934,36	562,37	7.696,32	33.266,80
<i>Funzionario vigilanza - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.</i>	23.212,35	1.934,36	1.873,21	8.018,79	34.900,11
DIRIGENZA	Trattamento economico tabellare <small>(adeguato al CCNL del 17.12.2020)</small>	13[^] mensilità	Indennità fisse del trattamento fondamentale	Oneri a carico ente	Totale costo
<i>Ruolo unico</i>	41.779,20	3.481,60	1.222,00	13.573,14	60.055,94

Ritenuto, ora - stante tutto quanto sopra premesso e acquisiti tutti gli elementi di conoscenza necessari - di poter/dover predisporre la nuova programmazione del fabbisogno di personale, in coerenza con gli altri strumenti programmatori dell'ente e, in particolare, con il bilancio triennale 2023/2025 (approvato con deliberazione C.P. n. 17 del 5.5.2023) e con il DUP 2023/2025 (approvato con decreto presidenziale n. 97 del 6.4.2023), al fine di consentire all'ente di far fronte alle funzioni fondamentali, di amministrazione generale, nonché non fondamentali delegate dalla Regione Marche, nell'ambito di una politica di reclutamento del personale estremamente rigorosa atta ad assicurare, nel contempo:

- il soddisfacimento delle esigenze quantitative e qualitative ritenute prioritarie per l'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, che coincidono con gli equilibri ordinari di bilancio disciplinati dall'armonizzazione contabile, ai sensi del D.Lgs. 118/2011, oltre che dal D.Lgs. 267/2000;
- il permanere, nel triennio di riferimento, dell'obiettivo di contenimento della spesa di personale, ex art. 1, c. 557 e segg., della L. 296/2006;
- il permanere, nel triennio di riferimento, del rispetto del vincolo di "sostenibilità finanziaria" della spesa di personale, come imposto dalla normativa vigente;

Considerato, in particolare, che le operazioni da prevedere, nell'ambito dello strumento programmatico di che trattasi, sono quelle individuate dal direttore generale con nota del 25.5.2023, prot. n. 19658, in esito alla ricognizione dal medesimo effettuata (che ha coinvolto, oltre al medesimo, anche il segretario generale e i dirigenti di servizio, quali responsabili di massimo livello della macro-struttura dell'ente) - finalizzate a far fronte:

- alle necessità organizzative stabili dell'ente (assunzioni a tempo indeterminato; ovvero trasformazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, da part-time a tempo pieno; ovvero progressioni tra le Aree, altrimenti dette "progressioni verticali");
- alle ulteriori necessità organizzative straordinarie (assunzioni a tempo determinato, ovvero costituzione di altri rapporti di lavoro flessibile);

e che si riportano, nel dettaglio, qui di seguito

A) **CONCORSI PUBBLICI**, articolati come segue:

ANNO 2023:

N. UNITA'	PROFILO PROFESSIONALE/ AREA D'INQUADRAMENTO	RISERVE DI LEGGE	TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO	STRUTTURA DI ASSEGNAZIONE	COSTO (valore annuo espresso in euro)	DECORRENZA (presunta)
4	Collaboratore professionale tecnico - AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Militari volontari delle Forze Armate ex D.Lgs. 66/2010 (1 posto)	Tempo pieno	Servizio 4 "Viabilità - Progettazione opere pubbliche rete viaria"	109.419,12	01/12/2023
2	Funzionario economico-finanziario - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.		Tempo pieno	Servizio 7 "Bilancio - Contabilità economica - Rendiconto e adempimenti"	66.533,60	01/12/2023

				fiscali”		
1	Istruttore tecnico - AREA DEGLI ISTRUTTORI		Tempo pieno	Servizio 4 “Viabilità - Progettazione opere pubbliche rete viaria”	30.568,78	01/12/2023
1	Funzionario tecnico - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Militari volontari delle Forze Armate ex D.Lgs. 66/2010	Tempo pieno	Servizio 4 “Viabilità - Progettazione opere pubbliche rete viaria”	33.266,80	01/12/2023
1	Funzionario tecnico - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.		Tempo pieno	Direzione Generale	33.266,80	01/12/2023

ANNO 2024

N. UNITA'	PROFILO PROFESSIONALE/ AREA D'INQUADRAMENTO	RISERVE DI LEGGE	TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO	STRUTTURA DI ASSEGNAZIONE	COSTO <i>(valore annuo espresso in euro)</i>	DECORRENZA <i>(presunta)</i>
1	Dirigente economico-finanziario		Tempo pieno	Servizio 7 “Bilancio - Contabilità economica - Rendiconto e adempimenti fiscali”	60.055,94	01/01/2024
1	Funzionario amministrativo - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.		Tempo pieno	Segreteria Generale	33.266,80	01/02/2024
2	Collaboratore professionale tecnico - AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI		Tempo pieno	Servizio 4 “Viabilità - Progettazione opere pubbliche rete viaria”	54.709,56	01/02/2024
1	Funzionario amministrativo - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Militari volontari delle Forze Armate ex D.Lgs. 66/2010	Tempo pieno	Servizio 3 “Amministrativo - Ambiente - Trasporto privato”	33.266,80	01/04/2024
2	Istruttore amministrativo - AREA DEGLI ISTRUTTORI		Tempo pieno	Servizio 3 “Amministrativo - Ambiente - Trasporto privato”	61.137,56	01/05/2024 (1 posto) e 01/06/2024 (1 posto)
2	Funzionario amministrativo - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.		Tempo pieno	Direzione Generale	66.533,60	01/05/2024 (1 posto) e 01/10/2024 (1 posto)
1	Istruttore amministrativo - AREA DEGLI ISTRUTTORI		Tempo pieno	Segreteria Generale	30568,78	01/11/2024
1	Funzionario informatico - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Militari volontari delle Forze Armate ex D.Lgs. 66/2010	Tempo pieno	Servizio 5 “Informatico - Provveditorato - Economato - Tributi - Finanziamenti - Espropri ed acquisizioni immobiliari”	33.266,80	01/12/2024

ANNO 2025

N. UNITA'	PROFILO PROFESSIONALE/ AREA D'INQUADRAMENTO	RISERVE DI LEGGE	TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO	STRUTTURA DI ASSEGNAZIONE	COSTO (valore annuo espresso in euro)	DECORRENZA (presunta)
1	Funzionario tecnico - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.		Tempo pieno	Servizio 4 "Viabilità - Progettazione opere pubbliche rete viaria"	33.266,80	01/05/2025
1	Funzionario tecnico - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.		Tempo pieno	Servizio 6 "Pianificazione territoriale - Urbanistica - Edilizia scolastica - Gestione Riserva Naturale Statale Gola del Furlo"	33.266,80	01/06/2025
1	Dirigente tecnico		Tempo pieno	Servizio 6 "Pianificazione territoriale - Urbanistica - Edilizia scolastica - Gestione Riserva Naturale Statale Gola del Furlo"	60.055,94	01/08/2025
1	Funzionario amministrativo - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Militari volontari delle Forze Armate ex D.Lgs. 66/2010	Tempo pieno	Segreteria Generale	33.266,80	01/09/2025
1	Funzionario tecnico - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.		Tempo pieno	Servizio 6 "Pianificazione territoriale - Urbanistica - Edilizia scolastica - Gestione Riserva Naturale Statale Gola del Furlo"	33.266,80	01/10/2025

B) PROGRESSIONI TRALE AREE (c.d. "progressioni verticali") - da attuarsi nel rispetto della disciplina "ordinaria" di cui all'art. 52, c. 1-bis, del D.Lgs. 165/2001 (in ordine alla garanzia del principio concernente l'ADEGUATO ACCESSO DALL'ESTERNO AGLI IMPIEGHI PUBBLICI) e all'art. 15 del CCNL del 16.11.2022 - articolate come segue:

ANNO 2023:

N. UNITA'	PROFILO PROFESSIONALE/AREA D'INQUADRAMENTO	TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO	STRUTTURA DI ASSEGNAZIONE	COSTO (valore annuo)	DECORRENZA (presunta)
2	Istruttore tecnico - AREA DEGLI ISTRUTTORI	Tempo pieno	Servizio 4 "Viabilità - Progettazione opere pubbliche rete viaria"	6.428,00	01/10/2023
1	Istruttore tecnico - AREA DEGLI ISTRUTTORI	Tempo pieno	Servizio 6 "Pianificazione territoriale - Urbanistica - Edilizia scolastica - Gestione Riserva Naturale Statale Gola del Furlo"	3.214,00	01/10/2023
1	Istruttore amministrativo - AREA DEGLI ISTRUTTORI	Tempo pieno	Direzione Generale	3.214,00	01/10/2023

1	Istruttore amministrativo - AREA DEGLI ISTRUTTORI	Tempo pieno	Servizio 3 “Amministrativo - Ambiente - Trasporto privato”	3.214,00	01/10/2023
---	---	-------------	--	----------	------------

1	Funzionario tecnico - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	Servizio 3 “Amministrativo - Ambiente - Trasporto privato”	2.698,02	01/10/2023
2	Funzionario tecnico - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	Servizio 6 “Pianificazione territoriale - Urbanistica - Edilizia scolastica - Gestione Riserva Naturale Statale Gola del Furlo”	5.396,04	01/10/2023
1	Funzionario amministrativo - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Part time 83,33%	Segreteria Generale	2.248,26	01/10/2023
2	Funzionario amministrativo - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	Servizio 3 “Amministrativo - Ambiente - Trasporto privato”	5.396,04	01/10/2023
1	Funzionario economico-finanziario - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	Servizio 5 “Informatico - Provveditorato - Economato - Tributi - Finanziamenti - Espropri ed acquisizioni immobiliari”	2.698,02	01/10/2023
1	Funzionario economico-finanziario - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	Servizio 7 “Bilancio - Contabilità economica - Rendiconto e adempimenti fiscali”	2.698,02	01/10/2023
1	Funzionario vigilanza - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	Servizio 3 “Amministrativo - Ambiente - Trasporto privato”	2.698,02	01/10/2023
1	Funzionario informatico (area d'attività: statistica) - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	Servizio 5 “Informatico - Provveditorato - Economato - Tributi - Finanziamenti - Espropri ed acquisizioni immobiliari”	2.698,02	01/10/2023

ANNO 2024:

N. UNITA'	PROFILO PROFESSIONALE/AREA D'INQUADRAMENTO	TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO	STRUTTURA DI ASSEGNAZIONE	COSTO <i>(valore annuo)</i>	DECORRENZA <i>(presunta)</i>
2	Istruttore tecnico - AREA DEGLI ISTRUTTORI	Tempo pieno	Servizio 4 “Viabilità - Progettazione opere pubbliche rete viaria”	6.428,00	01/06/2024
1	Istruttore amministrativo - AREA DEGLI ISTRUTTORI	Tempo pieno	Servizio 3 “Amministrativo - Ambiente - Trasporto privato”	3.214,00	01/06/2024

1	Funzionario tecnico - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	Servizio 3 "Amministrativo - Ambiente - Trasporto privato"	2.698,02	01/06/2024
1	Funzionario tecnico - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	Servizio 6 "Pianificazione territoriale - Urbanistica - Edilizia scolastica - Gestione Riserva Naturale Statale Gola del Furlo"	2.698,02	01/06/2024

N. UNITA'	PROFILO PROFESSIONALE/AREA D'INQUADRAMENTO	TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO	STRUTTURA DI ASSEGNAZIONE	COSTO (valore annuo)	DECORRENZA (presunta)
1	Funzionario amministrativo - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	Segreteria Generale	2.698,02	01/06/2024
1	Funzionario vigilanza - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	Servizio 3 "Amministrativo - Ambiente - Trasporto privato"	2.698,02	01/06/2024

ANNO 2025:

N. UNITA'	PROFILO PROFESSIONALE/AREA D'INQUADRAMENTO	TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO	STRUTTURA DI ASSEGNAZIONE	COSTO (valore annuo)	DECORRENZA (presunta)
1	Funzionario tecnico - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	Servizio 4 "Viabilità - Progettazione opere pubbliche rete viaria"	2.698,02	01/03/2025

C) PROGRESSIONI TRA LE AREE (c.d. "progressioni verticali") - da attuarsi nel rispetto della disciplina "straordinaria" di cui all'art. 13, commi 6 e segg., del CCNL del 16.11.2022 - articolate come segue:

ANNO 2023:

N. UNITA'	PROFILO PROFESSIONALE/AREA D'INQUADRAMENTO	TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO	STRUTTURA DI ASSEGNAZIONE	COSTO (valore annuo)	DECORRENZA (presunta)
1	Istruttore tecnico - AREA DEGLI ISTRUTTORI	Tempo pieno	Servizio 5 "Informatico - Provveditorato - Economato - Tributi - Finanziamenti - Espropri ed acquisizioni immobiliari"	3.214,00	01/12/2023
2	Istruttore tecnico - AREA DEGLI ISTRUTTORI	Tempo pieno	Servizio 4 "Viabilità - Progettazione opere pubbliche rete viaria"	6.428,00	01/12/2023
1	Istruttore amministrativo - AREA DEGLI ISTRUTTORI	Tempo pieno	Segreteria Generale	3.214,00	01/12/2023
1	Istruttore amministrativo - AREA DEGLI ISTRUTTORI	Tempo pieno	Servizio 6 "Pianificazione territoriale - Urbanistica - Edilizia scolastica -"	3.214,00	01/12/2023

			Gestione Riserva Naturale Statale Gola del Furlo		
1	Funzionario tecnico - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	Servizio 4 "Viabilità - Progettazione opere pubbliche rete viaria"	2.698,02	01/12/2023
1	Funzionario tecnico - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	Servizio 5 "Informatico - Provveditorato - Economato - Tributi - Finanziamenti - Espropri ed acquisizioni immobiliari"	2.698,02	01/12/2023
1	Funzionario tecnico - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	Servizio 6 "Pianificazione territoriale - Urbanistica - Edilizia scolastica - Gestione Riserva Naturale Statale Gola del Furlo"	2.698,02	01/12/2023
3	Funzionario amministrativo - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	Segreteria Generale	8.094,06	01/12/2023
1	Funzionario amministrativo - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	Direzione Generale	2.698,02	01/12/2023
2	Funzionario amministrativo - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	Servizio 3 "Amministrativo - Ambiente - Trasporto privato"	5.396,04	01/12/2023
1	Funzionario amministrativo - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	Servizio 4 "Viabilità - Progettazione opere pubbliche rete viaria"	2.698,02	01/12/2023
1	Funzionario amministrativo - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	Servizio 5 "Informatico - Provveditorato - Economato - Tributi - Finanziamenti - Espropri ed acquisizioni immobiliari"	2.698,02	01/12/2023
1	Funzionario amministrativo - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	Servizio 6 "Pianificazione territoriale - Urbanistica - Edilizia scolastica - Gestione Riserva Naturale Statale Gola del Furlo"	2.698,02	01/12/2023
1	Funzionario vigilanza - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	Servizio 3 "Amministrativo - Ambiente - Trasporto privato"	2.698,02	01/12/2023
1	Funzionario economico-finanziario - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	Servizio 5 "Informatico - Provveditorato - Economato - Tributi - Finanziamenti - Espropri ed acquisizioni immobiliari"	2.698,02	01/12/2023

2	Funzionario economico-finanziario - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Tempo pieno	Servizio 7 "Bilancio - Contabilità economica - Rendiconto e adempimenti fiscali"	5.396,04	01/12/2023
---	---	-------------	--	----------	------------

D) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:**ANNO 2023**

N. UNITA'	PROFILO PROFESSIONALE/AREAD'INQUADRAMENTO	TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO	STRUTTURA DI ASSEGNAZIONE	MODALITÀ DI ASSUNZIONE	DURATA (presunta)	COSTO (valore annuo)
1	Istruttore amministrativo - AREA DEGLI ISTRUTTORI	Part time 50%	Segreteria Generale, con specifica assegnazione alle dirette dipendenze del Presidente dell'ente	Selezione pubblica ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 267/2000	dall'1.9.2023 e sino alla scadenza del mandato elettivo del Presidente dell'ente (dicembre 2026)	16.784,39 (comprensivo di € 1.500,00 - quale unico emolumento sostitutivo del salario accessorio: straordinario, produttività, indennità contrattuali, ecc... - e relativi oneri)

Ritenuto, allo stato, e in aggiunta alle operazioni finalizzate a far fronte al fabbisogno di personale di cui alle precedenti lett. A), B), C) e D), di riservarsi - contestualmente la possibilità, nel corso del triennio 2023/2025, di effettuare anche ulteriori assunzioni straordinarie a tempo determinato al fine di dotare l'ente - con tempestività ed efficacia di intervento - di personale qualificato destinato alla realizzazione dei progetti, connessi al PNRR, di cui la Provincia di Pesaro e Urbino abbia la diretta titolarità di attuazione, fermo restando che:

- *il numero dei posti/profili professionali/Aree d'inquadramento del personale da assumere verranno individuati dal dirigente competente, tenendo conto delle specifiche professionalità richieste in relazione al/ai progetto/i da realizzare;*
- *la durata dei rapporti di lavoro potrà essere anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedere quella di completamento del PNRR e, in ogni caso, il termine massimo del 31.12.2026;*
- *le assunzioni potranno essere disposte con una delle seguenti modalità:*
- *a seguito di utilizzo della vigente graduatoria finale di merito della selezione pubblica, per esami, per la formazione di una graduatoria di idonei all'assunzione a tempo determinato di personale dotato di specifica professionalità, con profilo di "funzionario tecnico (ingegnere o architetto)", Area dei Funzionari e dell'E.Q, a valere sui fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR);*
- *previa nuova procedura selettiva pubblica specifica, anche in forma semplificata, predisposta dalla Provincia di Pesaro e Urbino;*
- *previo scorrimento di graduatorie concorsuali/selettive pubbliche vigenti nell'ente/altre PP.AA.;*
- *a seguito di attivazione di altre procedure consentite dall'ordinamento per le finalità di che trattasi;*
- *la spesa di personale (ivi comprendendo quella relativa al salario accessorio), conseguente alle assunzioni di che trattasi, dovrà essere, in ogni caso, contenuta nell'ambito e nei limiti degli importi previsti dalle corrispondenti voci del costo del quadro economico di ogni singolo progetto, in quanto esclusivamente finanziabile a valere sugli investimenti realizzati con risorse PNRR e con le modalità di cui alla circolare n. 4 del MEF - RGS del 18.1.2022, prot. n. 8432;*

Accertato, ora, che:

a) le operazioni di cui alla presente programmazione del fabbisogno di personale, finalizzate a far fronte alle necessità organizzative stabili di personale, sono state individuate nella consapevolezza che:

- *le risorse umane già disponibili, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (depurate delle cessazioni dal servizio), così distribuite nel triennio:*

- al 31.12.2023: n. **221**;

- al 31.12.2024: n. **221**;

- al 31.12.2025: n. **220**;

risultano indispensabili e non possono in alcun modo essere ridotte al fine di non pregiudicare il mantenimento minimo di corretti standard gestionali di qualità;

- *è intervenuto il completo riassorbimento di tutti gli esuberanti di personale, già dichiarati con deliberazione G.P. n. 226/2014, anche a seguito di prepensionamenti dei dipendenti provinciali già in servizio, come risultante dall'Allegato "1" alla deliberazione C.P. n. 30/2018 ed attestato con precedente decreto presidenziale n. 122/2021;*
- *non sussistono nell'ente nuove situazioni di soprannumero, né di eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente, come da rilevazione effettuata dal direttore generale/dirigente ad interim del Servizio 7 "Bilancio - Contabilità economica - Rendiconto e adempimenti fiscali", in data 14.5.2023 (prot. n. 8804);*
- *le "progressioni verticali" programmate per il triennio 2023/2025 - quale strumento di valorizzazione del merito del personale in servizio - rispettano i vincoli normativi imposti dall'ordinamento vigente, tenuto conto che:*
- *quelle previste, ai sensi dell'art. 13, commi 6 e segg. del CCNL del 16.11.2022 (in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale), rientrano - nella loro interezza - nell'ambito dei limiti delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, c. 612, della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022), fissati nella misura massima dello 0,55% del monte salari 2018 (stabilito in € 45.404,56, come da certificazione rilasciata dall'Ufficio Trattamento economico del personale in data 8.5.2023, prot. n. 16834), e non hanno rilevanza alcuna ai fini del limite imposto dall'art. 52, c. 1-bis, del D.Lgs. 165/2001, in ordine al rispetto del principio dell' "adeguato accesso dall'esterno", nonchè sui limiti assunzionali, conformemente agli orientamenti applicativi dell'ARAN CFL208 del 23.3.2023 e CFL209 del 28.3.2023;*
- *quelle previste, ai sensi dell'art. 15 del medesimo CCNL (a regime), rientrano - viceversa - nei limiti prescritti dall'art. 52, c. 1-bis, del D.Lgs. 165/2001, in ordine al rispetto del principio dell' "adeguato accesso dall'esterno" (50%), TENUTO ANCHE CONTO DELLE ANALOGHE PROGRESSIONI VERTICALI - ATTIVATE E SUCCESSIVAMENTE SOSPENSE (pur legittimate da concorsi pubblici regolarmente approvati e, ad oggi, in fase di espletamento) - DI CUI AL PRECEDENTE PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024, APPROVATO CON DPG N. 236/2022, fermo restando l'obbligo in capo al direttore generale - quale responsabile della programmazione e pianificazione del fabbisogno di personale - di ridurre, se del caso, il numero dei posti previsti nel presente Piano in relazione all'insorgenza di un possibile pregiudizio in ordine al rispetto del principio di cui sopra, al fine di garantire - obbligatoriamente entro il 31.12.2025 - il disposto di cui all'art. 52, c. 1-bis, del D.Lgs. 165/2001, in quanto di rilevanza costituzionale;*

b) l'assunzione a tempo determinato ex art. 90 del D.Lgs. 267/2000 - determinata dalla necessità di dover potenziare l'Ufficio di supporto alla Presidenza dell'ente, mediante un collaboratore esterno, cui assegnare funzioni non gestionali, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo attribuite dalla legge al Presidente, conformemente a quanto previsto dall'art. 12 del vigente regolamento degli uffici e servizi dell'ente - rientra nell'ambito e nei limiti imposti dall'art. 9, c. 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni nella L. 122/2010, per i rapporti

di lavoro flessibile, determinati nell'ente - con decreto presidenziale n. 122 del 18.6.2021 - in complessivi in complessivi €. 139.757,47 (*pari al 100% di quella sostenuta nel 2009*), ad oggi integralmente disponibili;

c) la complessiva spesa necessaria a finanziare:

- le operazioni finalizzate a far fronte al fabbisogno stabile di personale 2023/2025 (*assunzioni a tempo indeterminato e progressioni verticali, ordinarie e straordinarie*);
- l'assunzione a tempo determinato ex art. 90 del D.Lgs. 267/2000;

è già ricompresa - con riferimento a ciascuna annualità di competenza - nei capitoli di spesa destinati al personale a tempo indeterminato, nonché determinato, di cui al bilancio triennale 2023/2025, approvato con deliberazione C.P. n. 17/2023;

d) la spesa necessaria a finanziare le operazioni finalizzate a far fronte al fabbisogno stabile di personale 2023/2025 (*assunzioni a tempo indeterminato e progressioni verticali ordinarie*) risulta compatibile:

- con il vincolo di "**sostenibilità finanziaria**" della spesa di personale in quanto idonea ad assicurare all'ente, con riferimento a ciascuna annualità, il rispetto del "**valore soglia**" prescritto per la fascia demografica cui rientra la Provincia di Pesaro e Urbino (19,1%), come da specifico quadro dimostrativo, che si riporta qui di seguito:

LIMITE MASSIMO DELLA SPESA DI PERSONALE SOSTENIBILE DALLA PROVINCIA DI PESARO E URBINO CON RIFERIMENTO A CIASCUN ANNO DEL TRIENNIO 2023/2025: € 9.643.394,99	
Anno 2023	9.404.773,52
Anno 2024	9.053.084,43
Anno 2025	9.032.652,53

- con l'ulteriore vincolo, in ordine al "**contenimento della spesa di personale**", di cui all'art. 1, commi 557 e segg., della legge 296/2006, come da prospetto dimostrativo predisposto dal responsabile di E.Q. "Trattamento economico, contributivo, previdenziale ed assicurativo", prospetto - questo - che viene allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale (Allegato "2");
- con l'obiettivo di voler/dover perseguire una politica estremamente rigorosa e consapevole sul personale - ma in ogni caso orientata alla valorizzazione del merito dei dipendenti in servizio - al fine di migliorare, nel tempo e progressivamente, il rapporto spese di personale/entrate correnti, come da seguente quadro dimostrativo:

MEDIA TRIENNIO 2011/2013: € 21.757.537,28			
TOTALE SPESA DEL PERSONALE 2022/2024 (dati desunti dall'Allegato "2" al DPG 236/2022)	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
	9.525.018,71	9.572.573,92	9.572.573,92
TOTALE SPESA DEL PERSONALE 2023/2025 (dati desunti dall'Allegato "2" al DPG del presente Piano del fabbisogno di personale)	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
	9.281.448,07	8.885.389,11	8.864.617,21

come da certificazione rilasciata dal direttore generale/dirigente ad interim del Servizio 7 "*Bilancio - Contabilità economica - Rendiconto e adempimenti fiscali*", in data 25.5.2023 (*prot. n. 19662*);

e) le ulteriori eventuali assunzioni di personale a tempo determinato che verranno effettuate al fine della realizzazione dei progetti connessi al PNRR, di cui la Provincia di Pesaro e Urbino abbia la diretta titolarità di attuazione - in quanto disposte esclusivamente con risorse finanziabili

dall'Unione Europea - saranno soggette a disciplina straordinaria e, conseguentemente, la relativa spesa non inciderà negativamente:

- nei limiti previsti per i rapporti di lavoro flessibile;
- nei limiti della capacità assunzionale dell'ente secondo il criterio della c.d. "**sostenibilità finanziaria**";
- nei limiti di cui all'art. 1, c. 557 e segg. della L. 296/2006;
- nei limiti di cui all'art. 23, c. 2, del D.Lgs. 75/2017;
- nel bilancio triennale dell'ente, in quanto interamente finanziata con risorse esterne alla Provincia di Pesaro e Urbino;

Considerato, infine, che l'ente si riserva la possibilità di modificare, ovvero integrare, in qualsiasi momento - anche in corso d'anno - il presente Piano del fabbisogno di personale, qualora si verificassero:

- necessità improcrastinabili di nuovo personale - tenuto conto che il Piano del fabbisogno di personale costituisce strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane indispensabili all'organizzazione dell'ente - FERMO RESTANDO la preventiva attenta ponderazione della sostenibilità del relativo onere, in un'ottica pluriennale, che tenga in debita considerazione il livello delle *entrate correnti* ed il rapporto tra queste e la *spesa di personale*, **assicurando, dunque, stabili equilibri di bilancio nel tempo, in chiave prospettica**;
 - modifiche del quadro normativo di riferimento relativamente al triennio di competenza;
 - modifiche dell'incidenza percentuale della "*spesa di personale*" sulle "*entrate correnti*";
- e, IN OGNI CASO, necessariamente, qualora l'ente intenda successivamente avvalersi della possibilità (*allo stato non prevista*) di attivare assunzioni straordinarie non finanziabili a valere sugli investimenti realizzati con le risorse del PNRR e con le modalità di cui alla circolare MEF n. 4/2022 (*in quanto non rendicontabili dall'Unione Europea*), al fine:
- della puntuale verifica in ordine al rispetto degli spazi finanziari aggiuntivi di cui all'art. 31-bis del D.L. 152/2021, convertito con modificazioni nella L. 233/2021;
 - dell'asseverazione, da parte dell'organo di revisione, del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;
 - di quant'altro previsto per i rapporti di lavoro flessibile;

Accertato, ora, il rispetto delle seguenti ulteriori limitazioni e dei sotto riportati vincoli imposti dall'ordinamento vigente in materia di programmazione del fabbisogno di personale, come attestati dal direttore generale/dirigente *ad interim* del Servizio 7 "*Bilancio - Contabilità economica - Rendiconto e adempimenti fiscali*", in data 25.5.2023, con nota prot. 19661:

- assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto nell'ente (artt. 242 e 243, c. 1, del D.Lgs. 267/2000), avendo l'ente rispettato gli equilibri di bilancio e i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2022;
- mantenimento, anche con le operazioni previste nel presente Piano del fabbisogno di personale, dell'equilibrio del bilancio pluriennale, ai sensi dell'art. 33, c. 1-bis, del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni nella L. 58/2019, nonché dell'art. 4, c. 3, del D.M. 11.1.2022 (Corte dei conti, Sez. Riunite, sentenza n. 7/2022);

- *coerenza della programmazione del personale 2023/2025 e della complessiva dotazione organica dell'ente - espressa in termini finanziari, così come determinata nel punto 6) del dispositivo del presente atto - con gli altri strumenti programmatori dell'ente e, in particolare, con il bilancio triennale 2023/2025 e relativi stanziamenti;*
- *rispetto dei termini prescritti per l'approvazione del bilancio di previsione 2023/2025; del rendiconto 2022 e del bilancio consolidato 2022, nonché per il successivo invio, nel termine di 30 giorni dalla loro approvazione, dei relativi dati alla Banca Dati delle PP.AA. (BDPA), ai sensi dell'art. 13 della legge 196/2009 (art. 9, c. 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito nella L. 160/2016, come modificato dall'art. 1, c. 904, della L. 145/2018);*
- *conseguimento, nell'anno 2022, del saldo non negativo - in termini di competenza - tra le entrate finali e le spese finali, nel rispetto degli equilibri di competenza imposto dal D.Lgs. 118/2011 e riportato nell'apposita relazione allegata al rendiconto 2022 (art. 1, c. 466, 470, e 475, della L. 232/2016; Circolare RGS 17/2017);*
- *rispetto gli obblighi di certificazione dei CREDITI attraverso la piattaforma informatica (art. 9, c. 3-bis, del D.L. 185/2008, convertito nella L. 2/2009; art. 27 del D.L. 66/2014, convertito nella L. 89/2014);*
- *adozione del Piano della Performance (art. 10, c. 5, del D.Lgs. 150/2009);*
- *adozione del Piano triennale delle azioni positive e pari opportunità (art. 48 del D.Lgs. 198/2006);*

Considerato, inoltre, che la presente programmazione del fabbisogno di personale (*dipendenti in servizio a tempo indeterminato e nuove assunzioni*) è - in ogni caso - formulata nel rispetto del rapporto medio stabilito, per gli enti che hanno dichiarato il dissesto finanziario: dipendenti/popolazione (*1/1347*), di cui al decreto del ministro dell'Interno 18.11.2020 (*ad oggi ancora vigente*) che equivale, per la Provincia di Pesaro e Urbino, a complessivi n. 265 dipendenti a tempo indeterminato;

Ritenuto, stante tutto quanto sopra, di poter approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2023/2025 come sopra formulato;

Vista, ora, la certificazione, a firma del Collegio dei revisori dei conti - di cui alla seduta del 13.6.2023 (*verbale n. 16*) - prot. n. 22986 del 14.11.2023 -, con la quale l'organo suddetto:

“..... **ACCERTA** che il Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025 consente di rispettare:

- *le disposizioni di cui all'art. 33, comma 1-bis, del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni nella L. 58/2019, e successive modificazioni;*
- *il limite di spesa di cui all'art. 1, c. 557 e segg., della L. 296/2006;*
- *il limite di spesa di cui all'art. 9, c. 28, del D.L. 78/2010, convertito nella L. 122/2010;*

.... **ESPRIME parere favorevole** alla proposta di decreto presidenziale n. 1587 del 9.5.2023, avente ad oggetto: “ *Approvazione del piano triennale 2023-2025 del fabbisogno del personale e rideterminazione del costo della dotazione organica della Provincia di Pesaro e Urbino, nell'intesa che l'ente nel corso dell'attuazione del piano monitori costantemente l'andamento della spesa di personale e delle entrate correnti, affinché il loro rapporto tenda a mantenersi al di sotto del valore soglia della fascia demografica di appartenenza;*

.... **ASSEVERA**, sulla base delle informazioni ad oggi disponibili e delle verifiche fino ad oggi condotte, *il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2023/2025 della Provincia di Pesaro e Urbino a seguito dell'adozione del Piano del fabbisogno di personale 2023/2025 esaminato, nel presupposto che mutamenti degli scenari macro-economici indotti dalle crisi belliche ed energetiche ancora in corso, dovranno essere attentamente osservati per gli inevitabili riflessi diretti ed indiretti che potranno avere sulle entrate e sulle spese e quindi, in definitiva, sui futuri equilibri di bilancio, la cui tenuta potrebbe richiedere nuove misure ed interventi”;*

Dato atto che del presente provvedimento, in data 26.5.2023, è stata data informazione preventiva alle OO.SS. ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 4, c. 5, del CCNL dell'16.11.2023;

Visti, inoltre:

- i decreti legislativi nn. 267/2000; 165/2001 (e, in particolare, le disposizioni di cui al Titolo II, Capo III); 150/2009 e 75/2017;
- la legge 68/1999;
- il D.Lgs. 66/2010;
- le leggi 205/2017 (**legge di bilancio 2018**); 145/2018 (**legge di bilancio 2019**); 160/2019 (**legge di bilancio 2020**); 178/2020 (**legge di bilancio 2021**), 234/2021 (**legge di bilancio 2022**) e 197/2022 (**legge di bilancio 2023**);
- i CCNL del Comparto Funzioni locali del personale dei livelli, sottoscritto il 16.11.2022, e dei dirigenti/segretari comunali e provinciali, sottoscritto il 17.12.2020;
- il parere della Ragioneria Generale dello Stato, prot. n. 12454 del 15.01.2021;
- la deliberazione della Corte dei conti, sez. di controllo Toscana, 8.4.2021, n. 34;
- il parere del Dipartimento della Funzione Pubblica, prot. n. 115048 del 10.7.2022;
- il decreto presidenziale n. 8 del 2.2.2023, con il quale è stato approvato il Piano delle azioni positive 2023/2025, adottato ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006;
- il decreto presidenziale n. 76 del 21.3.2023, con il quale è stato approvato il DUP 2023/2025, come successivamente integrato;
- il decreto presidenziale n. 97 del 6.4.2023, con il quale è stato approvato il rendiconto di gestione relativo all'anno 2022;
- la delibera C.P. n. 17 del 5.5.2023, con la quale è stato approvato il bilancio triennale 2023/2025;
- il decreto presidenziale n. 119 del 25.5.2023, con il quale è stato approvato il PEG - Schede Finanziarie 2023/2025;
- lo Statuto dell'ente;
- il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi dell'ente, nonché il regolamento per l'accesso agli impieghi provinciali e per le progressioni di carriera;
- gli allegati pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile, di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, espressi rispettivamente dal segretario generale, nonché dal direttore generale e dirigente ad interim del Servizio 7 "Bilancio - Contabilità economica - Rendiconto e adempimenti fiscali";

DECRETA

- 1) di dare atto che - ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 - presso la Provincia di Pesaro e Urbino, non sussistono - sulla base della rilevazione effettuata dal direttore generale/dirigente ad interim del Servizio 7 "Bilancio - Contabilità economica - Rendiconto e adempimenti fiscali", in data 14.5.2023 (prot. n. 8804) - situazioni di soprannumero, né di eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente;
- 2) di stabilire - ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 33, c. 1-bis, del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni nella L. 58/2019 e per i motivi diffusamente riportati in premessa - che, nella Provincia di Pesaro e Urbino - sulla base del rendiconto di gestione approvato nel 2022 (approvato con decreto presidenziale n. 97/2023) - il rapporto tra "Spese di personale" ed "Entrate correnti" (valore medio riferito al triennio 2020/2022) è pari al **18,12%** e, pertanto, inferiore al valore soglia prescritto, dall'art. 4, c. 1, del D.M. 11.1.2022 per l'ente medesimo (19,1%), come da prospetto dimostrativo predisposto, in data 14.6.2023 (prot. n. 22966), dal dirigente ad interim del Servizio 7, prospetto -

questo - che viene allegato al presente atto, quale parte integrante e sostanziale dello stesso (*Allegato "1"*);

- 3) di dare atto che lo spazio finanziario assunzionale massimo dell'ente - sulla base di quanto previsto dall'art. 4, c. 1, del D.M. 11.1.2022, è stabilito - per gli anni 2023, 2024 e 2025 - in €. 9.643.394,99, corrispondente al valore soglia prescritto per l'ente (19,10%) in relazione al numero degli abitanti;
- 4) di approvare, conseguentemente - ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 6 e 6-ter del D.Lgs. 165/2001 e per i motivi diffusamente indicati in premessa - il Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025, così come formulato, nel dettaglio, nella parte narrativa del presente atto (*concorsi pubblici; progressioni tra aree, di cui alla disciplina ordinaria e straordinaria; assunzione a tempo determinato*);
- 5) di stabilire, altresì, che questo ente si riserva di effettuare - nel corso del triennio e di volta in volta in relazione ai singoli progetti finanziabili a valere sugli investimenti realizzati con risorse PNRR - assunzioni straordinarie a tempo determinato, ai sensi e per gli effetti di cui al combinato disposto dagli artt. 1 del D.L. 80/2021, convertito con modificazioni nella L. 113/2021, e 1, c. 562, della L. 234/2021 (*legge di bilancio 2022*), al fine di dotare l'ente - con tempestività ed efficacia di intervento - di personale qualificato destinato alla realizzazione dei progetti di cui la Provincia di Pesaro e Urbino abbia la diretta titolarità di attuazione, fermo restando il rispetto delle condizioni e dei limiti dettagliatamente indicati in premessa e che si intendono qui espressamente riportati;
- 6) di dare atto, altresì, che - per effetto:
 - delle operazioni finalizzate a far fronte al fabbisogno stabile di personale;
 - delle cessazioni dal servizio programmate nel triennio;

e tenuto anche conto dello stato di attuazione, in corso, della programmazione del fabbisogno di personale 2022/2024 - i posti previsti nella dotazione organica e il valore finanziario della stessa (*per i rapporti a tempo parziale, il costo è stato rapportato alla percentuale di part-time in atto, fatta eccezione per quelli originati a tempo pieno, il cui costo è stato computato per intero*), sono rideterminati come segue:

AL 31.12.2023:

AREA D'INQUADRAMENTO/PRO FILO PROFESSIONALE	N. POSTI <i>per l'esercizio di funzioni F. e di A.G. ex art. 1, c. 85 e 88, l. 56/2014</i> (a)	COSTO UNITA' <i>(di cui alla colonna a)</i>	N. POSTI <i>per</i> <i>l'esercizio di fun- zioni NON FON- DAMENTALI ex L.R. 6/2016</i> (b)	COSTO UNITA' <i>(di cui alla colonna b)</i>	TOTALE N. POSTI (a + b)	TOTALE COSTO <i>(di cui alle colonne a) + b)</i>
DIRIGENTE	5	60.055,94			5	300.279,70
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE <i>(funzionari amministrativi/informatici/tecni- ci/economico-finanziari)</i>	110 <i>(di cui 1 PT 83,33%)</i>	33.266,80			110	3.653.819,09

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE <i>(funzionari vigilanza)</i>	3	34.900,11			3	104.700,33
AREA DEGLI ISTRUTTORI <i>(istruttori vigilanza)</i>	4	32.202,09	4	32.202,09	8	257.616,72
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI <i>(collaboratori professionali amministrativi/ tecnici)</i>	32 <i>(di cui 1 P.T. 50%)</i>	27.354,75	1	27.354,75	33	889.029,37
TOTALE	216		5		221	7.085.425,18

AL 31.12.2024:

AREA D'INQUADRAMENTO/PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI <i>per l'esercizio di funzioni F. e di A.G. ex art. 1, c. 85 e 88, l. 56/2014</i> (a)	COSTO UNITA' <i>(di cui alla colonna a)</i>	N. POSTI <i>per l'esercizio di funzioni NON FONDAMENTALI ex L.R. 6/2016</i> (b)	COSTO UNITA' <i>(di cui alla colonna b)</i>	TOTALE N. POSTI (a + b)	TOTALE COSTO <i>(di cui alle colonne a) + b)</i>
DIRIGENTE	5	60.055,44			5	300.279,70
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE <i>(funzionari amministrativi/informatici/tecnici /economico-finanziari)</i>	114 <i>(di cui 1 PT 83,33%)</i>	33.266,80			114	3.786.886,29
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE <i>(funzionari vigilanza)</i>	4	34.900,11			4	139.600,44
AREA DEGLI ISTRUTTORI <i>(istruttori amministrativi/economico-finanziari/informatici/tecnici)</i>	62 <i>(di cui 1 PT al 50%)</i>	30.568,78			62	1.879.979,97
AREA DEGLI ISTRUTTORI <i>(istruttori vigilanza)</i>	4	32.202,09	2	32.202,09	6	193212,54
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	29	27.354,75	1	27.354,75	30	800965,12

<i>(collaboratori professionali amministrativi/ tecnici)</i>	<i>(di cui 1 P.T. 50%)</i>					
TOTALE	218		3		221	7.106.924,06

AL 31.12.2025:

AREA D'INQUADRAMENTO/PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI <i>per l'esercizio di funzioni F. e di A.G. ex art. 1, c. 85 e 88, l. 56/2014</i> (a)	COSTO UNITA' <i>(di cui alla colonna a)</i>	N. POSTI <i>per l'esercizio di funzioni NON FONDAMENTALI ex L.R. 6/2016</i> (b)	COSTO UNITA' <i>(di cui alla colonna b)</i>	TOTALE N. POSTI (a + b)	TOTALE COSTO <i>(di cui alle colonne a) + b)</i>
DIRIGENTE	5	60.055,94			5	300.279,70
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE <i>(funzionari amministrativi/informatici/tecnici /economico-finanziari)</i>	114 <i>(di cui 1 PT 83,33%)</i>	33.266,80			114	3.786.886,29
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE <i>(funzionari vigilanza)</i>	4	34.900,11			4	139.600,44
AREA DEGLI ISTRUTTORI <i>(istruttori amministrativi/economico-finanziari/informatici/tecnici)</i>	61 <i>(di cui 1 PT al 50%)</i>	30.568,78			61	1.849.411,19
AREA DEGLI ISTRUTTORI <i>(istruttori vigilanza)</i>	4	32.202,09	2	32.202,09	6	193.212,54
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI <i>(collaboratori professionali amministrativi/ tecnici)</i>	29 <i>(di cui 1 P.T. 50%)</i>	27.354,75	1	27.354,75	30	806.965,12
TOTALE	217		3		220	7.076.355,28

7) di dare atto che il costo complessivo della dotazione organica dell'ente - comprensivo del trattamento fondamentale e di quello accessorio *(quest'ultimo comprensivo dei fondi - risorse stabili dei dipendenti, delle E.Q. e dei dirigenti, nonché di quello dello straordinario - determinati, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 33, c. 1-bis, ultimo periodo, del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni nella L. 58/2019 - in complessivi € 2.584.782,16, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'irap)*, è determinato, con riferimento a ciascuna annualità del triennio 2023/2025, come segue:

- **ALLA DATA DEL 31.12.2023: € 9.670.207,34** *(comprensivo delle somme soggette a rimborso da parte della Regione Marche per funzioni non fondamentali);*

- **ALLA DATA DEL 31.12.2024: € 9.691.706,22** (comprensivo delle somme soggette a rimborso da parte della Regione Marche per funzioni non fondamentali);
- **ALLA DATA DEL 31.12.2025: € 9.661.137,44** (comprensivo delle somme soggette a rimborso da parte della Regione Marche per funzioni non fondamentali);

- 8) di dare atto che sono rispettati i vincoli e i limiti, normativi e finanziari, imposti dall'ordinamento, anche con riferimento al lavoro flessibile, come nel dettaglio esplicitati in premessa e che si intendono qui espressamente riportati;
- 9) di dare, conseguentemente, atto che le operazioni previste nella presente programmazione del fabbisogno di personale sono idonee, in ogni caso, a garantire:
- il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, c. 557 e segg., della L. 296/2006;
 - il rispetto dei principi sulla "**sostenibilità finanziaria**" della spesa di personale e sulla "**compatibilità finanziaria e di bilancio**";
 - il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, come asseverato dal Collegio dei revisori dei conti con verbale n. 16 del 13.6.2023 (prot. n. 22986/2023);
- 10) di dare atto, altresì, che le assunzioni di personale a tempo determinato, che verranno effettuate al fine della realizzazione dei progetti connessi al PNRR, di cui la Provincia di Pesaro e Urbino abbia la diretta titolarità di attuazione - in quanto disposte esclusivamente con risorse finanziabili dall'Unione Europea - saranno soggette a disciplina straordinaria e, conseguentemente, la relativa spesa non inciderà negativamente:
- nei limiti previsti per i rapporti di lavoro flessibile;
 - nei limiti della capacità assunzionale dell'ente secondo il criterio della c.d. "**sostenibilità finanziaria**";
 - nei limiti di cui all'art. 1, c. 557 e segg. della L. 296/2006;
 - nei limiti di cui all'art. 23, c. 2, del D.Lgs. 75/2017;
 - nel bilancio triennale dell'ente, in quanto interamente finanziata con risorse esterne alla Provincia di Pesaro e Urbino;
- 11) di stabilire che - fermo restando, al fine della copertura dei posti a tempo indeterminato previsti nella presente programmazione, l'assolvimento degli obblighi di legge in ordine alla preventiva mobilità obbligatoria del personale in disponibilità, di cui agli artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. 165/2001, qualora prescritta - l'ente si riserva, prima dell'avvio delle singole procedure concorsuali, di valutare, di volta in volta, la possibilità di attivare - se del caso - la preventiva procedura di mobilità volontaria, di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, nell'ottica dell'economicità e della celerità dell'azione amministrativa, nonché della necessità di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, a tal fine avvalendosi della facoltà di cui all'art. 3, comma 8, della L. 56/2019;
- 12) di stabilire, inoltre, che il direttore generale - quale responsabile della programmazione e pianificazione del fabbisogno di personale - è tenuto - nell'ipotesi di cui al precedente punto 11) e di effettiva cessione di contratti di lavoro a seguito di passaggio di dipendenti provenienti da altra P.A. - a ridurre, dall'1.1.2025 (ultima annualità del triennio), ovvero anche prima sussistendone i presupposti, in misura corrispondente, il numero delle progressioni verticali da attuarsi sulla base della disciplina "**ordinaria**" previste per tale anno, al fine di garantire - **obbligatoriamente**

entro il 31.12.2025 - il rispetto del principio dell'*"adeguato accesso dall'esterno"* agli impieghi pubblici, di cui all'art. 52, c. 1-bis, del D.Lgs. 165/2021, su base triennale;

- 13) di riservarsi la possibilità di modificare, ovvero integrare, in qualsiasi momento - anche in corso d'anno - il presente Piano del fabbisogno di personale, qualora si verificassero:
- necessità improcrastinabili di nuovo personale - tenuto conto che il Piano del fabbisogno di personale costituisce strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane indispensabili all'organizzazione dell'ente - FERMO RESTANDO la preventiva attenta ponderazione della sostenibilità del relativo onere, in un'ottica pluriennale, che tenga in debita considerazione il livello delle *entrate correnti* ed il rapporto tra queste e la *spesa di personale*, **assicurando, dunque, stabili equilibri di bilancio nel tempo, in chiave prospettica**;
 - modifiche del quadro normativo di riferimento relativamente al triennio di competenza;
 - modifiche dell'incidenza percentuale della *"spesa di personale"* sulle *"entrate correnti"*;
e, IN OGNI CASO, necessariamente, qualora l'ente intenda successivamente avvalersi della possibilità (*allo stato non prevista*) di attivare assunzioni straordinarie non finanziabili a valere sugli investimenti realizzati con le risorse del PNRR e con le modalità di cui alla circolare MEF n. 4/2022 (*in quanto non rendicontabili dall'Unione Europea*), al fine:
 - della puntuale verifica in ordine al rispetto degli spazi finanziari aggiuntivi di cui all'art. 31-bis del D.L. 152/2021, convertito con modificazioni nella L. 233/2021;
 - dell'assequazione, da parte dell'organo di revisione, del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;
 - di quant'altro previsto per i rapporti di lavoro flessibile;
- 14) di stabilire che il presente Piano del fabbisogno di personale costituisce allegato obbligatorio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (*c.d. PIAO*), di cui all'art. 6, c. 5, del D.L. 9.6.2021, n. 80, convertito con modificazioni nella L. 113/2021;
- 15) di demandare alla competenza dell'Ufficio del Personale gli adempimenti conseguenti all'adozione del presente Piano, ivi comprendendo - entro 30 giorni - la trasmissione del presente atto al Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, e di autorizzare l'Ufficio medesimo ad attivare, nel corso dell'anno, le progressioni verticali *c.d. "ordinarie"* programmate anche prima delle assunzioni dall'esterno, tenuto conto che il rispetto del principio dell'*"adeguato accesso dall'esterno agli impieghi pubblici"*, di cui all'art. 1, c. 52-bis, del D.Lgs. 165/2021, viene garantito - su base triennale - dal direttore generale - quale responsabile della programmazione e pianificazione del fabbisogno di personale - e da questi monitorato costantemente sulla base delle scelte effettuate in ordine alle mobilità ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001;
- 16) di pubblicare il presente atto sull'Albo pretorio on-line dell'Ente;
- 17) di trasmettere, infine, il presente atto al direttore generale; al segretario generale; ai dirigenti di servizio; ai responsabili degli incarichi di E.Q. competenti in materia di *"Trattamento giuridico del personale"*, di *"Trattamento economico, contributivo, previdenziale ed assicurativo"* e di *"Gestione bilancio e contabilità economica"*; alle OO.SS. territoriali competenti, sia per il

personale dei livelli che dirigenziale; alla RSA e RSU aziendali ed, infine, al Collegio dei revisori dei conti e al Nucleo di Valutazione.

IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA DI PESARO E URBINO

- Rilevata l'urgenza di provvedere;
- Visto l'art. 134, comma 4 del D.Lgs 267/2000

DECRETA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.

IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA
PAOLINI GIUSEPPE
(sottoscritto con firma digitale)

IL SEGRETARIO GENERALE
CANCELLIERI MICHELE
(sottoscritto con firma digitale)

Dichiarazione da sottoscrivere in caso di rilascio di copia cartacea

Il sottoscritto.....in qualità di. funzionario/P.O./Dirigente della Provincia di Pesaro e Urbino ATTESTA, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 23 del D.Lgs. 82/2005, che la presente copia cartacea è conforme all'originale del decreto n..... delfirmato digitalmente comprensivo di n..... allegati, e consta di n.....pagine complessive, documenti tutti conservati presso questo Ente ai sensi di legge. Si rilascia per gli usi consentiti dalla legge

Pesaro, ___/___/___

Timbro e Firma _____ --

TABELLA 2

SVILUPPO DI UN ESEMPIO PER UN ENTE VIRTUOSO	
Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali (anno 2023-2025)	
Abitanti 31/12/2022 n. 348.873	
DM 17/03/2020 - Circolare 13/05/2020	
MACROAGGREGATO BDAP:	
U.1.01.00.00.000	9.104.435,18
U1.03.02.12.001	0,00
U1.03.02.12.002	0,00
U1.03.02.12.003	0,00
U1.03.02.12.999	0,00
IRAP	629.968,57
Totale	9.734.403,75
IRAP (detrarre)	629.968,57
Totale spesa personale al netto dell'IRAP	9.104.435,18

dall'importo previsto a bilancio dell'importo di € 9.911.891,97 sono state detratte, quali componenti escluse: E. 290.215,08 incentivo Legge Merloni e SUA - art. 113, comma m5 D.Lg.vo 50/2016 (conformemente a quanto espresso dalle Corte dei Conti, Sez. Contr. Lombardia, deliberazione n. 73/2021; Sez. Contr. Abruzzo, deliberazione n. 249/2021 e Sez. Contr. Liguria, deliberazione n. 1/2022. € 58.364,58 quale finanziamento da enti per supporto - convenzioni e da privati (CSTPU). € 331.456,25 per personale funzioni non fondamentali (caccia e pesca in convenzione) compreso rinnovi contrattuali. € 127.510,88 personale in comando.

TOTALE SPESA DI PERSONALE (A) - Ultimo rendiconto di gestione approvato ESERCIZIO 2022	9.104.435,18
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2020	52.421.528,89
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2021	52.176.286,06
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2022	48.425.934,76
TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO	153.023.749,71
MEDIA ENTRATE CORRENTI	51.007.916,57
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO 2022	755.139,07
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)	50.252.777,50
RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %)	18,12
INSERIMENTO DELLA PROVINCIA NELLA FASCIA DI INSERIMENTO DEL DM - ART. 4 TAB. 1	19,10%
VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM (D)	19,10%
MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA (MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE X VALORE SOGLIA) (B x D)	9.598.280,50
DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO/ESERCIZIO X (E)	493.845,32
% MASSIMA CONSENTITA DI INCREMENTO SPESA PERSONALE ART. 5 PER FASCIA PROVINCIA (1° ANNO) (F) (ART. 5 D.M. 11/1/2022)	24,00%
SPESA PERSONALE ANNO 2019 (G)	9.873.665,94
INCREMENTO MASSIMO SPESA PERSONALE - UTILIZZO % DI INCREMENTO PREVISTA DAL DM (H= G x F)	2.369.679,83
FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE ULTIMI 5 ANNI (I) (EVENTUALE) (*)	0,00
LIMITE MASSIMO SPESA PERSONALE: TOTALE SPESA DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO/ESERCIZIO X + INCREMENTO MASSIMO SPESA DI PERSONALE PREVISTA TAB.2 (H) O, IN DEROGA (SE PIU' FAVOREVOLI), LE FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE PREVIGENTE NORMATIVA, FERMO RESTANDO IL LIMITE MASSIMO DI SPESA CONSENTITA (I)	11.474.115,01
FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE SPENDIBILI (**)	0,00

(*) capacità assunzionale al 31/12/2019 normativa previgente

(**) il maggiore valore tra H) e I)

VERIFICA BILANCIO PREVISIONE TRIENNIO 2023/2025	ESERCIZIO 2023	ESERCIZIO 2024	ESERCIZIO 2025
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	24,00%	25,00%	29,00%
Incremento massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato Tabella 2 DM	2.369.679,83	2.468.416,49	2.863.363,12
Tetto massimo di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	12.243.345,77	12.342.082,43	12.737.029,06
Tetto massimo spesa 2019 con incremento limite del 19,10%	9.643.394,99	9.643.394,99	9.643.394,99
Totale spesa di personale stanziata in Bilancio di previsione (macro 101+103 +109) anno --	9.281.448,07	8.885.389,11	8.864.617,21
per la copertura delle assunzioni confermate nel presente piano dei fabbisogni già ricompresi nella riga s	0,00	0,00	0,00
Margine residuo anno	361.946,92	758.005,88	778.777,78

(*) capacità assunzionale al 31/12/2019 normativa previgente

(**) il maggiore valore tra H) e I)

ART. 4 DM 11/01/2022		
a	province con meno di 250.000 abitanti	20,8%
b	province da 250.000 a 349.999 abitanti	19,10%
c	province da 350.000 a 449.999 abitanti	19,10%
d	province da 450.000 a 699.999 abitanti	19,70%
e	province con 700.000 abitanti e oltre	13,90%

ART. 5 COMMA 1 DM 11/1/2022				
Tabella 2				
FASCE		2023	2024	
		VALORI %		
FASCIA UNICA		24	25	



**Provincia
di Pesaro e Urbino**

**SERVIZIO 7 -
BILANCIO – CONTABILITA' ECONOMICA – RENDICONTO
ADEMPIMENTI FISCALI**

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Sulla proposta n. 1587/2023 ad oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023/2025. si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarita' contabile.

Pesaro li, 16/06/2023

il Direttore Generale
Dirigente ad interim del servizio 7
DOMENICUCCI MARCO
(Sottoscritto con firma digitale)



**Provincia
di Pesaro e Urbino**

**UFFICIO CONCORSI E SELEZIONI - GESTIONE DOTAZIONE ORGANICA -
CENTRALINO - SERVIZI AUSILIARI**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta n. 1587/2023 del UFFICIO CONCORSI E SELEZIONI - GESTIONE DOTAZIONE ORGANICA - CENTRALINO - SERVIZI AUSILIARI ad oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023/2025. si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica.

Pesaro li, 15/06/2023

Sottoscritto dal Dirigente
(CANCELLIERI MICHELE)
con firma digitale



**Provincia
di Pesaro e Urbino**

CERTIFICATO DI INIZIO PUBBLICAZIONE

Registro per i Decreti Presidenziali di Governo N. 147 DEL 20/06/2023

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI
PERSONALE 2023/2025.**

Si certifica che l'atto in oggetto viene oggi pubblicato all'Albo Pretorio on line di questa
Amministrazione per 15 giorni interi e consecutivi.

Pesaro, li 27/06/2023

Il Responsabile della
Pubblicazione
PACCHIAROTTI ANDREA
sottoscritto con firma digitale