



PROVINCIA DI TERAMO

Piano Triennale del fabbisogno di personale 2023- 2025 e Piano Annuale 2023

PREMESSA

Come ogni anno, tra le varie attività di programmazione settoriale da porre in essere, la Provincia si trova di fronte all'esigenza di predisporre un documento pluriennale che evidenzi il fabbisogno di personale necessario per fronteggiare le richieste degli uffici e il turnover, e per dare concreta attuazione ai programmi del Documento unico di programmazione (DUP).

Si ricorda, a riguardo, che la necessità di predisporre il "Piano Triennale del fabbisogno del personale" ed il "Piano Annuale del fabbisogno del personale" è stata ribadita anche dal Principio contabile n. 1, approvato dall'Osservatorio sulla finanza e la contabilità degli enti locali, che ne ha elevato il ruolo ad allegato al bilancio di previsione e che, sulla base delle regole dettate dal nuovo sistema di contabilità armonizzato, siamo in presenza di un documento che è parte integrante del DUP. Occorre fare riferimento al nuovo testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, per come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, ed alle Linee Guida sulla programmazione del fabbisogno che, in attuazione delle citate disposizioni legislative, la Funzione Pubblica ha emanato e che sono applicabili a far data dal 25 settembre 2018, decorsi cioè 60 giorni dalla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale. La presente relazione si inquadra proprio in quest'ottica e cerca di fornire una breve e sintetica dimostrazione dell'attuale situazione normativa, della programmazione del fabbisogno e della sua prevalenza sulla dotazione organica vigente e delle assunzioni che a vario titolo si intendono effettuare nel prossimo triennio, alla luce delle varie disposizioni normative che si sono nel frattempo succedute precisando che la Provincia era soggetta alle disposizioni riguardanti il rispetto del Patto di stabilità interno.

CONTESTO NORMATIVO E VINCOLI ASSUNZIONALI

- art.6 del D.L. n.80 del 9 giugno 2021 "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*" che istituisce il PIAO Piano Integrato di Attività e di Organizzazione, e il D.P.R. n.81 del 30.06.2022, regolamento che ne definisce i contenuti e lo schema tipo;
- art.39, c.1, L. 27 dicembre 1997, n.449 che recita:
"Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n.482";
- art.91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
"1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di

personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

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

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

4. (...).”;

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

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

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

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

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

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

5. (...)

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

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

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

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

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

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

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

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

spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione;

- art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni ed integrazioni, che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato delle province e delle città metropolitane consentendo, considerato il disposto del citato art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'art. 14 -bis, comma 3, del citato decreto-legge n. 4 del 2019;
- comma 5-sexies dell'articolo 3 del d.l. n.90 del 2014, come modificato dal decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni nella legge 28 marzo 2019, n. 26, recante: «Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni.» il quale stabilisce che *“Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”*;
- Legge 07/04/2014 n. 56 che ha introdotto un profondo processo di modifica strutturale e funzionale dell'assetto istituzionale ed organizzativo delle Province, chiamate a svolgere le sole funzioni fondamentali di cui ai commi 85 e 86 dell'art. 1;
- Legge 23/12/2014 n.190 (art. 1, commi 421 e segg.) che ha previsto a partire dal 01/01/2015 necessari adempimenti di rideterminazione della dotazione organica delle Province con riduzione della spesa di personale del 50% rispetto alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56, nonché di individuazione del personale da destinare a procedure di mobilità, da effettuarsi sulla base del decreto del Ministro per la semplificazione e la p.a. del 14/09/2015;
- circolare n. 1 del 29 gennaio 2015 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro per gli affari regionali e le autonomie che ha dettato le “Linee guida in materia di attuazione delle disposizioni in materia di personale e di altri profili connessi al riordino delle funzioni delle province e delle città metropolitane. Articolo 1, commi da 418 a 430, della legge 23 dicembre 2014, n. 190”;
- legge regionale Abruzzo n. 32 del 20/10/2015, recante “Disposizioni per il riordino delle funzioni amministrative delle Province in attuazione della Legge n. 56/2014”, che agli articoli 3 e 4 ha enucleato le funzioni oggetto di trasferimento alla Regione stessa ed ai Comuni;
- D. Lgs. 14 settembre 2015, n.150, attuativo della Legge 10 dicembre 2014, n. 183, che ha dato avvio al processo di trasferimento alle Regioni delle funzioni in materia di mercato del lavoro, definendo, in particolare agli articoli 11 e 18, le funzioni e i compiti di competenza delle stesse e prevedendo che tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e ogni Regione e Provincia autonoma, venga sottoscritta una Convenzione finalizzata a regolare i rispettivi rapporti e obblighi in relazione alla gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive e che le Regioni garantiscano la funzionalità dei Centri per l'Impiego;
- Deliberazione di Giunta Regionale n. 437 del 29/06/2018 che ha disposto, con decorrenza dal 1/07/2018, il definitivo trasferimento in capo alla Regione Abruzzo delle competenze gestionali in materia di mercato del lavoro esercitate attraverso i Centri per l'Impiego;

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

- la deliberazione del Presidente n. 74 del 04/03/2015 avente ad oggetto: “Art. 1, comma 421 L. n.190/2015 (legge di stabilità per l'anno 2015) - Attuazione delle disposizioni in materia di riduzione della dotazione organica delle province”, con la quale si è provveduto a dare atto di come, in attuazione del comma 421 della legge di stabilità per l'anno 2015 (L. n. 190 del 23/12/2014), la consistenza

finanziaria della dotazione organica della Provincia di Teramo, ridotta in misura pari al 50% della spesa di personale fotografata alla data dell'8 aprile 2014 secondo la base di computo ed i criteri di cui alla Circolare n. 1/2015 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro per gli affari regionali e le autonomie, ammontasse ad € 6.516.444,30;

- la deliberazione del Presidente n. 435 del 31/10/2015 (di seguito modificata con ulteriori deliberazioni del Presidente n. 452 del 14/11/2015 e n. 485 del 28/11/2015), con la quale nel rispetto delle previsioni di cui al comma 423 della L. n. 190/2014 e quale primo stralcio del generale piano di riassetto organizzativo, economico, finanziario e patrimoniale della Provincia di Teramo, veniva adottata la riorganizzazione organica dell'Ente onde adeguarne la struttura alle previsioni di riduzione della spesa di personale di cui al comma 421 della L. n. 190/2014, come chiarite nella precedente deliberazione del Presidente n. 74 del 04/03/2014, nonché alle nuove funzioni fondamentali ed innovative di area vasta derivanti dalla legge 7 aprile 2014, n. 56 e nel rispetto di quanto disciplinato dalla legge regionale n. 32 del 20.10.2015;
- la deliberazione del Presidente della Provincia n. 436 del 31/10/2015 (di seguito modificata con atti n. 440 del 09/11/2015 e n. 452 del 14/11/2015), ai sensi del comma 422 della legge n. 190/2014, tenuto conto del riordino delle funzioni di cui alla legge n.56/2014, della L.R. n. 32/2014, dei criteri definiti dall'Accordo siglato dall'Osservatorio Regionale sul Riordino delle Province in data 21/10/2015 e dei successivi accordi sindacali in ambito d'ente siglati in data 22/10/2015, per il comparto ed in data 28/10/2015 per la Dirigenza nonché delle mappature prodotte dai Dirigenti provinciali e ritualmente notificate ai dipendenti interessati, nonché alla luce della deliberazione presidenziale n.435 del 31/10/2015, recante l'approvazione, tra l'altro, dell'elenco del personale che rimaneva a carico della dotazione organica della Provincia;
- la deliberazione del Presidente n. 407 del 28.12.2016, avente ad oggetto "Legge 7 aprile 2014, n. 56: "Disposizione sulle città metropolitane, sulle Province, sulle unioni e fusioni di comuni" – Legge Regione Abruzzo n. 32/2015 recante: "Disposizioni per il riordino delle funzioni amministrative delle Province in attuazione della legge 56/2014". Deliberazione di G.R. n.1054 del 19.12.2015 e Deliberazione di G.R. n. 144 del 4 marzo 2016. Provvedimenti.";
- deliberazione del Presidente n. 123 del 10/05/2018, avente ad oggetto "Riorganizzazione macrostruttura dell'Ente - Funzioni fondamentali ai sensi della Legge 56/2014- Revoca Deliberazione del Presidente n. 51 del 16/03/2018 e nuova approvazione" ed i conseguenti decreti del Presidente anno 2018 di affidamento degli incarichi dirigenziali e la deliberazione del Presidente n. 191/2018 in ordine alla definizione dell'area e del valore delle posizioni organizzative;
- la deliberazione del Presidente n. 63 del 18/03/2019, avente ad oggetto "Riorganizzazione macrostruttura dell'Ente - Funzioni fondamentali ai sensi della Legge 56/2014" ed i conseguenti decreti del Presidente anno 2019 di affidamento degli incarichi dirigenziali;

➤ Legge n. 205 del 27/12/2017 (Legge di Bilancio 2018), ed in particolare:

- l'art.1, comma 844, che stabilisce che "*ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56*";
- l' art.1, comma 845, che stabilisce che "*a decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844 e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I-II e III. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente e' fissata al 25 per cento. E' consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190*";
- l'art.1, comma 846, con cui sono stati abrogati i precetti normativi recanti divieti e limiti assunzionali e di spesa per le Province e precisamente il comma 9 dell'articolo 16 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, le lettere da c) a g) del comma 420 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonché il comma 5 dell'articolo 22 del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;

- delibera di Consiglio Provinciale n.1 del 12/02/2019, con la quale è stato adottato il Piano di Riassetto organizzativo della Provincia di Teramo;
- **art.33 del d.l. 30 aprile 2019, n.34** (convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58) che, come modificato dall'art.17 del d.l. 30 dicembre 2019 n.162 (convertito dalla l. 28 febbraio 2020, n. 8) al comma 1 bis, dispone che: *“a decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn-over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. [...]”*; inoltre, il successivo comma 1 ter, (introdotto dall'art. 7 del d.l. 162/2019 convertito con modificazioni dalla l. n. 8/2020), ha poi previsto l'abrogazione dell'art. 1, comma 421, della l. n.190/2014 che regolava le precedenti condizioni e limiti di assunzione;
- Decreto Ministeriale attuativo in data 11/01/2022 recante *“Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane.”* il quale:
 - all'art. 2 definisce gli elementi costituenti la spesa del personale (impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato), nonché le entrate correnti confluenti nel calcolo della media degli accertamenti di competenza, depurata del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato (entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati);
 - all'art. 3 prevede la suddivisione delle province in 5 fasce demografiche;
 - all'art. 4 individua i valori soglia, per fascia demografica, del rapporto della spesa del personale delle province rispetto alle entrate correnti, entro i quali è possibile procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato qualora collocate al di sotto del medesimo valore di soglia;
 - all'art. 5 prevede in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, indica le percentuali massime annuali di incremento della spesa del personale registrata nel 2019, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4;

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

LA VERIFICA DEI REQUISITI E DEI VINCOLI

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

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

- A. risulta, avere alla data del 31/12/2022 una popolazione residente al 1/1/2023 pari a n.298.414 unità (Fonte: sito istat - dati);
- B. in relazione alle fasce demografiche, si colloca nella fascia demografica di cui alla lett. b) 250.000-349.999 abitanti dell'art. 3 richiamato DM e, dunque, nel valore soglia pari al 19,1% di cui all'art. 4 comma 1 lett. b) medesimo DM;
- C. la media delle entrate correnti relative al triennio 2020-2022 al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità ammonta ad €. 37.218.374,08 come da seguente prospetto:

ACCERTAMENTI DI COMPETENZA ENTRATE CORRENTI	2020	2021	2022
<i>Titolo I</i>	22.432.145,60	26.538.246,52	20.936.425,84
<i>Titolo II</i>	10.833.928,72	7.588.704,68	16.771.344,92
<i>Titolo III</i>	2.878.561,89	3.164.532,21	2.689.949,80
Totale	36.144.636,21	37.291.483,41	40.397.720,56

Media delle entrate correnti (a)	37.944.613,39
Fondo svalutazione crediti (rend. 2022) (b)	726.239,31
Parametro di riferimento (a.- b.)	37.218.374,08

ed il seguente limite di spesa ammonta ad €. 7.108.709,45 come da tabella che segue:

VALORE SOGLIA % art.4 - secondo fascia demografica		
%	ENTRATE CORRENTI	LIMITE SPESA ANNO
19,1	37.218.374,08	7.108.709,45

- D. la spesa del personale determinata secondo le indicazioni del DM 11/1/2022 dell'ultimo rendiconto approvato (2022) ammonta ad €. **6.149.632,09** come da seguente prospetto:

SPESA DEL PERSONALE (RENDICONTO 2022)	impegni competenza al LORDO ONERI RIFLESSI al netto di IRAP
impegni competenza	
IMPEGNI DEFINITIVI spesa del personale (macroaggregato BPDAP U.1.01.00.00.000)	6.734.565,34
IMPEGNI DEFINITIVI spesa del personale (macroaggregato BPDAP U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999)	0,00
TOTALE spesa personale base di calcolo art.2, comma 1, lett. a)	6.734.565,34

art.57 comma 3-septies D.L. 104/2020 (spese etero-finanziate)	-16.829,25
assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (art.1, comma 1, D.L. n.80/2021)	0,00
stabilizzazione del personale ex LSU/LPU (art.1, comma 495, L. Bilancio n.160/2019 e DPCM 28.12.2020)	0,00
polizia provinciale - vigili in avvalimento	-91.611,70
compensi avvocatura a carico di terzi	-120.793,24
distacco sindacale	-42.675,62
rimborso da altri enti per personale comandato	-111.996,49
incentivi funzioni tecniche	-200.000,00
ordine pubblico da Prefettura	-1.026,95
TOTALE spesa personale da escludere	-584.933,25
TOTALE SPESA DEL PERSONALE ANNO 2022	6.149.632,09

E. l'incidenza della spesa del personale 2022 rispetto alla media delle entrate correnti 2020-2022 al netto del FCDE è pari al 16,52% ($6.149.632,09 / 37.218.374,08 * 100$) e, quindi è inferiore al valore soglia previsto dall'art. 4 del DM in parola;

F. il margine assunzionale di cui all'art. 4 si determina in **€.959.077,36**

LIMITE SPESA ANNO	SPESA PERSONALE 2022	margine assunzionale
7.108.709,45	6.149.632,09	959.077,36

G. la capacità assunzionale dell'Ente sulla base delle previsioni dell'art.5 del DM 11/1/2022, è determinata come segue:

“In fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 le province e le città metropolitane di cui all'art. 4, comma 3, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui dall'art. 4, commi 1 e 2”, come da tabelle che seguono:

SPESA DEL PERSONALE REGISTRATA NEL 2019

SPESA DEL PERSONALE (da rendiconto approvato)	impegni competenza
IMPEGNI DEFINITIVI spesa del personale	7.636.385,16
art.57 comma 3-septies D.L. 104/2020 (spese etero-finanziate) -- EMOLUMENTI	-87.476,30
art.57 comma 3-septies D.L. 104/2020 (spese etero-finanziate) - ONERI	-25.088,20
assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (art.1, comma 1, D.L. n.80/2021)	0,00
stabilizzazione del personale ex LSU/LPU (art.1, comma 495, L. Bilancio n.160/2019 e DPCM 28.12.2020)	0,00
polizia provinciale - vigili in avvalimento	-152.987,22
incentivi avvocatura	-189.499,91
incentivi funzioni tecniche	-452.800,43
ordine pubblico da Prefettura	-5.200,00
TOTALE	6.723.333,10

IRAP	
Impegni definitivi	485.353,65
IRAP esclusa dal calcolo (SISMA – compensi avvocatura – vigili avvalimento. -incentivi progettazione - amministratori)	-65.534,15
IRAP da detrarre	419.819,50
TOTALE spesa personale base di calcolo art.2, comma 1, lett. a)	6.303.513,60

Art. 5. Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio			
assunzioni a tempo indeterminato			
	percentuale incremento	spesa personale 2019	LIMITE TEORICO DI INCREMENTO ANNUALE IN SEDE DI PRIMA APPLICAZIONE
anno 2023	24% del 2019	6.303.513,60	1.512.843,26
anno 2024	25% del 2019	6.303.513,60	1.575.878,40

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

Ai fini del riscontro del rispetto dei vincoli di cui ai commi 557 e 557-bis della legge 296/2006 con riferimento al triennio al 2023-2025, si riporta la seguente tabella relativa alla spesa 2011/2013 (rif. delibera n.80 del 06.05.2020):

		Impegnata media anni 2011/2013	
Voci da sommare			
Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	(+)	10.789.670,00	9.910.432,05
Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni	(+)	74.000,00	557.618,75
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	(+)	17.168,00	71,59
Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuta	(+)	0,00	0,00
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000	(+)	0,00	0,00
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 D.Lgs. n. 267/2000	(+)	0,00	61.453,64
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro	(+)	0,00	0,00
Spese per il lavoro accessorio	(+)	0,00	0,00
Spese per il personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e/o organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	(+)	0,00	0,00
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	(+)	3.079.564,00	2.587.609,00

IRAP	(+)	870.087,00	852.310,00
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	(+)	307.186,00	252.521,68
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	(+)	0,00	0,00
Altre spese (<i>compensi avvocatura e rimborso spese legali ai dipendenti</i>)	(+)	0,00	0,00

Spese sostenute in deroga al limite di spesa (art. 3 comma 120)	(+)	0,00	0,00
---	-----	------	------

TOTALE VOCI DA SOMMARE (A)	(=)	15.137.675,00	14.222.016,71
Voci da detrarre			
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	(-)	0,00	339.648,48
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale	(-)	0,00	113.577,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni (se imputati all'interv. 01 spesa)	(-)	55.641,00	56.929,83
Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate	(-)	441.837,62	0,00
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	(-)	0,00	0,00
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	(-)	617.608,42	685.905,25
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	(-)	0,00	0,00
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione del codice della strada	(-)	0,00	0,00
Incentivi per le funzioni tecniche	(-)	270.000,00	350.000,00
Incentivi per il recupero ICI	(-)		
Diritti di rogito	(-)	33.000,00	58.352,84
Compensi avvocati dell'Ente ex art. 37 CCNL Area Dirigenza e art. 27 CCNL Comparto Enti Locali			
TOTALE VOCI DA DETRARRE (B)	(=)	1.418.087,04	1.604.413,40
TOTALE SPESA DI PERSONALE	(A-B)	13.719.587,96	12.617.603,31

nonché i dati relativi alla previsione della spesa del personale per gli anni 2023, 2024 e 2025:

	2023	2024	2025
Totale spese di personale	7.110.401,55	6.955.122,00	6.955.122,00

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

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

1. abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi

- dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1- quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
2. abbiano conseguito un saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nell'annualità precedente (art. 9, co. 1 L. 243/2012, art. 1, co. 720 e 723 lett. e L. 208/2015);
 3. abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) – oggi Sezione del PIAO Piano integrato di attività e organizzazione;
 4. rispettino l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
 5. abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267) e avere trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica il programma del fabbisogno del personale;
 6. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
 7. abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
 8. rispettino gli obblighi in materia di certificazione dei crediti di cui all'articolo 9, comma 3bis del D.L. n. 185/2008 (convertito con modificazioni dalla legge 28/01/2009 n. 2) come modificato dall'art. 27 del D.L. n. 66/2014;
 9. non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000, cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

Con riferimento al punto 1):

- la Provincia di Teramo con deliberazione di Consiglio Provinciale n.16 del 14/03/2023 ha approvato il Bilancio di Previsione 2023/2025 con relativi allegati, eseguendo i relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche nei termini di legge;
- la Provincia di Teramo ha approvato il Rendiconto di gestione 2022 con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 26 del 20/07/2023;
- la Provincia di Teramo ha approvato il Bilancio consolidato 2021 con deliberazione di Consiglio Provinciale n.38 del 29/9/2022 con i conseguenti relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche nei termini di legge e non sono ancora scaduti i termini per l'esercizio finanziario successivo;

con riferimento al punto 2)

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

con riferimento al punto 3)

- la Provincia di Teramo ha adottato il Piano della Performance, giusta deliberazione del Presidente della Provincia n.201 del 20/10/2022 avente il seguente oggetto: Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2022/2024 - Piano della performance 2022 – 2024 – Approvazione;
- la Provincia di Teramo ha approvato la delibera del Presidente n.14 del 17.01.2023 e ss.mm.ii. avente ad oggetto: PIAO - Piano Integrato di Attività e di Organizzazione 2023-2025 – Aggiornamento della Sottosezione di programmazione Performance – Assegnazione provvisoria obiettivi di performance e delle dotazioni finanziarie – Approvazione Piano Esecutivo Di Gestione provvisorio;
- la Provincia di Teramo ha adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 (PIAO), ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021, giusta deliberazione del Presidente n. 103 del 11/05/2023;

con riferimento al precedente punto 4)

- la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista gli anni 2023 - 2024 - 2025 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come da tabella soprariportata;

con riferimento al precedente punto 5)

- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025, è stato approvato con deliberazione del Presidente della Provincia n. 259 del 30/12/2022, regolarmente trasmesso a SICO e riapprovato con modifiche con deliberazione del Presidente della Provincia n. 67 del 24/3/2023 e con deliberazione del presidente della Provincia n. 93 del 02/05/2023, regolarmente trasmesso a SICO;

relativamente al precedente punto 6)

- la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata con deliberazione del Presidente n.47 del 02/03/2023, ha evidenziato - come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Dirigenti dell'Ente agli atti dell'Ufficio – che presso la Provincia di Teramo non risultano eccedenze di personale;

relativamente al punto 7)

- la Provincia di Teramo con deliberazione del presidente della provincia n. 46 del 02/03/2023 avente ad oggetto “Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 - Sezione 2 “*Valore pubblico, performance e anticorruzione* – Aggiornamento della Sottosezione di programmazione “*Piano delle Azioni Positive*” per il triennio 2023-2025 – Aggiornamento 2023” ha approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2023-2025 e aggiornamento anno 2023;

con riferimento al punto 8)

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

con riferimento al punto 9)

- la Provincia non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art.242 del D.Lgs. n. 267/2000, cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D.Lgs. n. 267/2000, come attestato con la delibera di Consiglio Provinciale n. 26 del 20/07/2023 avente ad oggetto “AREA 2 – Approvazione del rendiconto della Gestione per l'Esercizio 2022 ai sensi dell'art. 227 del D.Lgs. Nr. 267/000”.

PROGRESSIONE TRA LE AREE - ART. 13 COMMA 6 CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI 2019/2021

L'art. 13, comma 6, del nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021, disciplina – quale norma di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale – la facoltà di effettuare la progressione tra le Aree con specifiche procedure valutative e le stesse possono trovare finanziamento straordinario attingendo all'ammontare pari al 0,55% del monte salari 2018, come disposto dalla Legge n. 234/2021 (legge di bilancio 2022) art. 1 – comma 612 tenuto conto che tali risorse sono attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n.165/2001, potendo essere destinate integralmente alle progressioni verticali.

DOTAZIONE ORGANICA al 31.12.2022

	DIPENDENTI	CAT. Giuridica	POS. Economica
1	CCNL	B1	B3
2	CCNL	C1	C3
3	CCNL	B1	B2
4	CCNL	D1	D2
5	CCNL	B1	B3
6	CCNL	C1	C3
7	CCNL	B1	B2
8	CCNL	D1	D1
9	CCNL	D1	D4
10	CCNL	D3	D5
11	CCNL	B1	B4
12	CCNL	D1	D1
13	CCNL	C1	C2
14	CCNL	B3	B5
15	CCNL	D1	D3
16	CCNL	C1	C3
17	CCNL	DIR	
18	CCNL	C1	C4
19	CCNL	C1	C3
20	CCNL	C1	C3
21	CCNL	B1	B3
22	CCNL	B3	B6
23	CCNL	C1	C3
24	CCNL	B1	B2
25	CCNL	C1	C3
26	CCNL	B3	B4
27	CCNL	B1	B3
28	CCNL	C1	C3
29	CCNL	A1	A4
30	CCNL	D1	D2
31	CCNL	B1	B3
32	CCNL	D1	D2
33	CCNL	B1	B5
34	CCNL	C1	C3
35	CCNL	B1	B3
36	CCNL	D1	D3
37	CCNL	B3	B6
38	CCNL	B1	B5
39	CCNL	D1	D1

40	CCNL	B1	B3
41	CCNL	B1	B3
42	CCNL	D1	D2
43	CCNL	D3	D5
44	CCNL	B1	B3
45	CCNL	B1	B4
46	CCNL	B1	B3
47	CCNL	B1	B2
48	CCNL	D1	D3
49	CCNL	D3	D4
50	CCNL	D3	D4
51	CCNL	B1	B4
52	CCNL	C1	C3
53	CCNL	B1	B2
54	CCNL	B1	B2
55	CCNL	D1	D3
56	CCNL	D1	D1
57	CCNL	D1	D2
58	CCNL	D1	D2
59	CCNL	B3	B7
60	CCNL	C1	C3
61	CCNL	D3	D4
62	CCNL	B1	B1
63	CCNL	B1	B2
64	CCNL	B3	B5
65	CCNL	B1	B3
66	CCNL	B3	B5
67	CCNL	B1	B3
68	CCNL	D1	D2
69	CCNL	B1	B2
70	CCNL	C1	C2
71	CCNL	C1	C3
72	CCNL	D1	D1
73	CCNL	D3	D5
74	CCNL	B1	B3
75	CCNL	B1	B1
76	CCNL	B3	B4
77	CCNL	B1	B4
78	CCNL	D1	D2
79	CCNL	C1	C3
80	CCNL	C1	C4
81	CCNL	C1	C4

82	CCNL	B1	B3
83	CCNL	C1	C3
84	CCNL	B1	B1
85	CCNL	B1	B3
86	CCNL	D3	D4
87	CCNL	B1	B5
88	CCNL	C1	C3
89	CCNL	D1	D1
90	CCNL	C1	C3
91	CCNL	B1	B3
92	CCNL	B1	B3
93	CCNL	C1	C2
94	CCNL	D3	D5
95	CCNL	D1	D3
96	CCNL	C1	C3
97	CCNL	C1	C3
98	CCNL	D1	D1
99	CCNL	C1	C3
100	CCNL	C1	C3
101	CCNL	B1	B3
102	CCNL	C1	C3
103	CCNL	D1	D1
104	CCNL	C1	C3
105	CCNL	B3	B6
106	CCNL	C1	C3
107	CCNL	B1	B3
108	CCNL	DIR	
109	CCNL	B1	B3
110	CCNL	B1	B4
111	CCNL	C1	C4
112	CCNL	C1	C3
113	CCNL	D1	D3
114	CCNL	B1	B3
115	CCNL	B3	B5
116	CCNL	C1	C2
117	CCNL	D3	D4
118	CCNL	DIR	

Conclusa l'analisi preventiva delle informazioni necessarie per la costruzione del programma, si riporta di seguito la tabella riepilogativa delle nuove assunzioni previste nell'annualità 2023:

	CAT. Giuridica	PROFILO	REGIME	Modalità reclutamento
1	B1	Esecutore	Tempo pieno	Legge 68/99
2	B1	Esecutore Tecnico- manutentivo	Part-time 18 ore	Concorso
3	B1	Esecutore Tecnico- manutentivo	Part-time 18 ore	Concorso
4	B1	Esecutore Tecnico- manutentivo	Part-time 18 ore	Concorso
5	B1	Esecutore Tecnico- manutentivo	Part-time 18 ore	Concorso
6	B1	Esecutore Tecnico- manutentivo	Part-time 18 ore	Concorso
7	B1	Esecutore Tecnico- manutentivo	Part-time 18 ore	Concorso
8	B1	Esecutore Tecnico- manutentivo	Part-time 18 ore	Concorso
9	B1	Esecutore Tecnico- manutentivo	Part-time 18 ore	Concorso
10	B1	Esecutore Tecnico- manutentivo	Part-time 18 ore	Concorso
11	B1	Esecutore Tecnico- manutentivo	Part-time 18 ore	Concorso
12	C1	Istruttore Amministrativo	Part-time 28 ore	Concorso
13	C1	Istruttore Amministrativo	Part-time 28 ore	Concorso
14	C1	Istruttore Amministrativo	Part-time 28 ore	Concorso
15	C1	Istruttore Contabile	Tempo pieno	Concorso
16	C1	Istruttore Contabile	Tempo pieno	Concorso
17	C1	Istruttore Vigilanza	Tempo pieno	Concorso
18	C1	Istruttore Vigilanza	Tempo pieno	Concorso
19	C1	Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Mobilità
20	C1	Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Mobilità
21	C1	Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Stabilizzazione
22	C1	Istruttore Vigilanza	Tempo pieno	Concorso
23	C1	Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Concorso
24	D1	Funzionario Informatico	Part-time 20 ore	Concorso
25	D1	Funzionario Architetto	Tempo pieno	Mobilità
26	D1	Funzionario Amministrativo	Tempo pieno	Concorso
27	D1	Funzionario Amministrativo	Tempo pieno	Concorso
28	D1	Funzionario Contabile	Tempo pieno	Concorso
29	D1	Funzionario Amministrativo	Tempo pieno	Stabilizzazione
30	D1	Comandante Polizia Locale	Tempo pieno	Concorso
31	D1	Funzionario Amministrativo-Contabile	Part-time 18 ore	Mobilità
32	D1	Funzionario Amministrativo-Contabile	Part-time 18 ore	Mobilità
33	DIR	Dirigente Contabile	Tempo pieno	Concorso

	<i>C1</i>	<i>Istruttore Amministrativo-Contabile</i>	<i>Tempo pieno</i>	<i>Progressione Verticale</i>
	<i>C1</i>	<i>Istruttore Amministrativo-Contabile</i>	<i>Tempo pieno</i>	<i>Progressione Verticale</i>
	<i>C1</i>	<i>Istruttore Amministrativo-Contabile</i>	<i>Tempo pieno</i>	<i>Progressione Verticale</i>
	<i>D1</i>	<i>Funzionario Amministrativo-Contabile</i>	<i>Tempo pieno</i>	<i>Progressione Verticale</i>
	<i>D1</i>	<i>Funzionario Amministrativo-Contabile</i>	<i>Tempo pieno</i>	<i>Progressione Verticale</i>
	<i>D1</i>	<i>Funzionario Amministrativo-Contabile</i>	<i>Tempo pieno</i>	<i>Progressione Verticale</i>
	<i>D1</i>	<i>Funzionario Tecnico</i>	<i>Tempo pieno</i>	<i>Progressione Verticale</i>
	<i>D1</i>	<i>Funzionario Tecnico</i>	<i>Tempo pieno</i>	<i>Progressione Verticale</i>
	<i>D1</i>	<i>Funzionario Tecnico</i>	<i>Tempo pieno</i>	<i>Progressione Verticale</i>

Si evidenzia che la presente programmazione è stata discussa nella Conferenza dei Dirigenti del 07/07/2023.