



Provincia di Perugia

IL PRESIDENTE

(ai sensi del comma 55 della Legge 7 aprile 2014, n. 56 e s.m.i)

Proposta. n. 2025/636

Deliberazione n. 80 del 30/06/2025

ALLEGATI

- Allegato A PTFP

OGGETTO: Adozione piano del fabbisogno di personale relativo al triennio 2025-2027- aggiornamento del PIAO - Sezione Organizzazione e Capitale umano

Dato atto che la seduta deliberativa odierna si è svolta nella sede di Piazza Italia 11, alla presenza del Presidente della Provincia, Dott. M. Presciutti e del Segretario Generale, Dott. F. Grilli;

VISTI:

- l'art. 91 del D.lgs. 267/2000 che prevede che 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 di personale;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, in base al quale 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 per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" emanate, ai sensi del citato art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, dal Ministero della Pubblica Amministrazione con decreto dell'8 maggio 2018 (pubblicato in G.U. 27 luglio 2018, n.173), che costituiscono per gli enti territoriali norme di principio rispetto alle quali gli stessi devono uniformarsi nell'ambito dell'autonomia organizzativa riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557quater della Legge 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014, convertito nella Legge n. 114/2014, che impone il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente all'entrata in vigore della disposizione di legge (triennio 2011-2013): per gli enti locali tale limite costituisce l'indicatore di

spesa potenziale massima entro cui rimodulare annualmente la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente;

EVIDENZIATO che il mancato adeguamento alle disposizioni sopra richiamate comporta la sanzione del divieto di assumere;

VISTI, altresì:

- l'art. 6 del D.L. 9.6.2021 n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" convertito nella Legge 6.8.2021 n. 113, in base al quale "Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione" (PIAO);
- il comma 6 bis del suddetto art. 6 prevede che, in sede di prima applicazione, il Piano è adottato entro il 30 aprile 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni stabilite dalla norma; viene inoltre previsto che entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO e che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, previa intesa in sede di Conferenza unificata, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni;

DATO ATTO CHE :

- in data 30 giugno 2022 è stato adottato il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, che definisce il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.
- all'interno del PIAO dovrà essere ricompreso il piano del fabbisogno di personale dell'Ente previa definizione del budget assunzionale 2024 calcolato sui dati a consuntivo 2023 per come successivamente indicato;

DATO ATTO CHE :

- con deliberazione n.8 del 28/1/2025 si è provveduto all'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 della Provincia di Perugia allegato al medesimo provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale;
- nell'allegato al medesimo atto di cui al precedente punto è stato inserito il piano assunzionale di cui alle deliberazioni n.54 del 13/5/2024, n.82 del 21/6/2024, n.104 del 7/8/2024, n.166 del 30/10/2024 ed è stato previsto che si sarebbe proceduto all'adozione del piano assunzionale 2025/2027 dopo la verifica dei dati da consuntivo anno 2024, qualora emergano le condizioni per una revisione dei margini assunzionali;

PRESO ATTO CHE con deliberazione consiliare n.10 in data 28/4/2025 è stato approvato il rendiconto riferito all'anno 2024 che costituisce base di partenza per la determinazione del budget assunzionale ai fini del rispetto delle norme vigenti in materia;

RITENUTO, pertanto, adottare il Piano del fabbisogno di personale 2025/2027 ad integrazione del Piano integrato di attività e organizzazione adottato in data 28/1/2025;

TENUTO CONTO che ai sensi dell'articolo 11 (*Adozione del Piano integrato di attività e organizzazione*) del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, "1. Il piano di cui al presente decreto è adottato dagli organi di indirizzo politico e per le pubbliche amministrazioni che ne sono sprovviste, dagli organi di vertice in relazione agli specifici ordinamenti. Negli enti locali il piano è approvato dalla giunta.";

RICHIAMATO l'articolo 64 dello Statuto della Provincia di Perugia "Disposizioni finali" per il quale "Gli atti che la legge o i regolamenti attribuiscono alla Giunta devono intendersi attribuiti alla competenza del Presidente purché compatibili con il nuovo assetto istituzionale";

DATO ATTO al riguardo che:

- la determinazione della capacità assunzionale dell'ente per il prossimo triennio 2025-2027 risulta definita secondo quanto riportato nel prospetto allegato alla presente deliberazione, elaborato dagli uffici competenti nel rispetto del comma 1 bis dell'art 33 del D.L. 30.4.2019, n. 34 (convertito dalla legge 28.6.2019, n. 58 e s.m.i.) e del successivo decreto attuativo dell'11/1/2022, adottato dal Ministro della pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, che hanno dettato una nuova disciplina per il calcolo della capacità assunzionale delle province, prevedendo un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale per la quale le province possono effettuare assunzioni a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva tale da non superare un valore soglia, differenziato per fascia demografica, definito dal rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- la Provincia di Perugia rispetta le condizioni poste dalla legge per poter procedere alle assunzioni, atteso che:
 - relativamente all'anno 2024 sono state rispettate le previsioni contenute nell'art. 1, comma 557 e comma 557 quater della L. 296/2006, risultando la spesa di personale inferiore a quella riferita al triennio di riferimento 2011 - 2011 - 2013 (v. nota prot. n. 73024/2014 Ministero Economia e Finanze - RGS);
 - è stato rispettato nell'anno 2024 il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i. per le assunzioni di lavoro flessibile;
 - non risultano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale nelle varie categorie e profili professionali;
 - nella deliberazione n.8/2025 relativa all'approvazione del P.I.A.O è stato ricompreso l'aggiornamento annuale del Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità;
 - è stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti, ai sensi dell'art. 9 c.3 bis del D.L. n. 185/2008;

- è stato rispettato il termine per l'adozione del Bilancio 2025 e i termini per l'adozione degli altri documenti contabili e di quelli per la trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle relative informazioni (art. 9, comma 1 quinquies, D.L. 113/2016 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 160/2016).
- con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 40 del 12 dicembre 2024 è stata approvata la "Nota di aggiornamento del Documento Unico di programmazione 2025-2027";
- con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 49 del 23 dicembre 2024, è stato approvato " il Bilancio di previsione per il triennio 2025-2027";
- si è proceduto al corretto invio dei dati sulla utilizzazione di spazi finanziari per la realizzazione di opere pubbliche ex legge n. 232/2016;
- con propria e precedente deliberazione n. 54/2024 è stata verificata l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165) e che, per come accertato presso i dirigenti delle strutture organizzative dell'Ente, tale condizione risulta a tutt'oggi sussistente;
- 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) risulta rispettato sulla base delle risultanze del rendiconto 2023, come certificato dal Collegio dei Revisori;
- dalle risultanze del rendiconto 2024, approvato in data 28/4/2025, non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

CONSIDERATO, altresì, che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

RILEVATO che:

- è stata effettuata la ricognizione dei fabbisogni di personale dei diversi servizi presso tutti i dirigenti invitandoli a rilevare le effettive necessità, tenendo conto sia delle disposizioni finanziarie vigenti che impongono la riduzione della spesa di personale, sia del principio generale riguardo all'ottimale impiego delle risorse umane già disponibili. E' stato inoltre richiesto ai medesimi dirigenti di segnalare l'eventuale sussistenza di personale in eccedenza, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), che prevede l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale quale condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- sono state quindi riscontrate necessità diffuse di personale amministrativo, tecnico e operativo, tenuto conto delle cessazioni di personale dal servizio previste e delle assunzioni già programmate con precedenti atti che devono essere parzialmente realizzate, nonché della generalizzata carenza di personale già evidenziata negli anni precedenti da tutte le strutture;
- con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 30 del 23/07/2019 è stato adottato il piano di riassetto organizzativo e la programmazione delle assunzioni 2019/2021;
- con deliberazione n.249/2022 e s.m.i. è stato adottato il nuovo modello organizzativo e relativo funzionigramma;

RILEVATO che, per quanto attiene il rispetto delle quote d'obbligo previste dalla legge 68/1999 recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", ai sensi dell'art. 39 quater del D.lgs. 165/2001, come modificato

dal D.lgs. 75/2017, all'esito del monitoraggio sulla corretta ed uniforme applicazione della legge effettuato sulla base dei dati riferiti al 31 dicembre di ciascun anno è emerso che non è necessario procedere per il 2025 ad ulteriori assunzioni;

DATO ATTO CHE ai sensi e per gli effetti specifici sulle quote d'obbligo della Legge 113/85, nel 2022, essendo risultati vacanti due posti per Telefonista non vedente – categoria B-B1 del precedente CCNL – ora area degli operatori esperti – si è provveduto alla copertura delle quote d'obbligo con assunzione a tempo indeterminato, con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa pari al 75% di quella a tempo pieno, di n. 2 unità di personale cui attribuire il profilo professionale di "Telefonista" in possesso della scuola dell'obbligo, dei requisiti generali previsti per l'accesso al pubblico impiego e di quelli specifici previsti dall'art. 1 della L.113/85;

RITENUTO, sulla base di tutto quanto sopra esposto, dover programmare, per il periodo 2025-2027, nel rispetto delle disposizioni vigenti e nei limiti della capacità assunzionale dell'ente le assunzioni previste dal fabbisogno di personale allegato al presente atto;

EVIDENZIATO altresì, per quanto attiene alle procedure di mobilità, che:

- le stesse saranno effettuate nel rispetto delle disposizioni vigenti, precisando che nel nuovo sistema basato sulla sostenibilità finanziaria, la cessazione e l'assunzione di un soggetto per mobilità sarà comunque rilevante ai fini della determinazione della capacità assunzionale, non potendosi applicare la norma di cui all'art. 14, co. 7, del D.L. 95/2012 in quanto riconducibile alla regolamentazione delle facoltà assunzionali basata sul turn-over;

CONSIDERATO, inoltre, che:

- il vigente CCNL del comparto Funzioni locali prevede che il fondo delle risorse decentrate del personale dipendente possa essere alimentato di anno in anno con risorse variabili, decisione questa rimessa al Presidente della Provincia di Perugia;
- ai fini della costituzione del Fondo delle risorse decentrate dell'anno 2025, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale, si ritiene che non sussistano le condizioni per integrare il fondo in quanto gli incrementi di parte variabile del fondo comporterebbero il mancato rispetto del limite di cui all'art. 23 comma 2 del d.lgs. n. 75/2017;
- per effetto della progressiva diminuzione del personale in servizio, solo parzialmente sostituito, non sussistono le condizioni per l'applicazione del comma 1 bis dell'articolo 33 del decreto legge 34/2019: "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 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 per la contrattazione integrativa nonche' delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018";
- si procederà, dopo l'emanazione delle specifiche indicazioni operative attese dalla RGS, alle verifiche eventualmente necessarie ai fini dell'applicazione dell' art 14 comma 1 bis del DL 25/2025, convertito con modifiche nella legge 69 del 09/05/2025.

VISTI:

- l'art. 40 comma 3-quinquies del d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, in virtù del quale gli enti locali possono anche destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa "nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la

spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa. Lo stanziamento di risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del Decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;

- l'articolo 1, commi da 557 a 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007);

RITENUTO, pertanto, dover approvare:

- il piano dei fabbisogni di personale del triennio 2025-2027 di cui al prospetto allegato A) nel quale, partendo dal personale in servizio al 1° gennaio di ciascun anno, vengono riepilogate oltre alle previsioni riportate nel prospetto di cui sopra, quelle relative a: assunzioni a tempo indeterminato già programmate con precedenti atti che devono essere ancora realizzate, cessazioni, eventuali comandi. Il prospetto riporta anche le assunzioni flessibili ad oggi prevedibili: saranno comunque disposte quelle necessarie a far fronte alle esigenze di carattere eccezionale e temporaneo segnalate dagli uffici per il corretto espletamento dei servizi, subordinatamente al rispetto delle normative in tema di limitazioni alle assunzioni stesse;
- la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni, definita in coerenza con le previsioni del comma 3 dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e delle linee guida di cui all'art. 6-ter dello stesso decreto, da utilizzare anche in applicazione di quelle disposizioni che assumono la dotazione organica come parametro di riferimento (ad es. artt. 110 del D.Lgs. 267/2000);
- il prospetto di sintesi che elenca le azioni di reclutamento del triennio 2025-2027 riferite al personale a tempo indeterminato, prevedendo massimamente ed in via non esclusiva il ricorso alla mobilità volontaria e alle procedure concorsuali;

VISTA la deliberazione consiliare n.40/2024 “Nota di aggiornamento del Documento Unico di programmazione 2025-2027” si è inserito il budget assunzionale e la relativa programmazione assunzionale 2024/2026 in attesa della definizione dei dati utili alla predisposizione del piano 2024/2026;

TENUTO CONTO che il budget assunzionale previsto nel DUP 2025-2027 e riferito ai dati a consuntivo anno 2023, ha subito variazioni in aumento in considerazione dei dati disponibili dopo l'approvazione del conto consuntivo anno 2024 e della rideterminazione a regime delle cessazioni 2023 e seguenti, e che pertanto le assunzioni di cui al presente atto sono finanziate mediante gli stanziamenti già previsti nel bilancio di previsione 2025/2027 e nel Dup a titolo di spesa di personale;

PRESO ATTO:

- il presente piano è stato trasmesso, ai fini di cui all'articolo 4 comma 5 del CCNL 16/11/2022 del personale non dirigenziale e dell'articolo 6 comma 1 del d.lgs 165/2001, alle organizzazioni e rappresentanze sindacali mediante comunicazione via mail del 16/6/2025;
- che il medesimo piano è stato trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti e che lo stesso ha espresso il parere previsto in ordine alla determinazione del budget assunzionale e al piano del fabbisogno di personale come da verbale n.3 del 24/6/2025;

VISTI lo Statuto ed i Regolamenti dell'Ente;

VISTO il TU delle leggi sull'ordinamento degli EELL approvato con decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i;

VISTA la Legge 7 aprile 2014, n. 56 "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni e s.m.i";

VISTO, in particolare, l'art. 1 comma 55 della Legge che delinea in maniera tassativa le competenze, rispettivamente, del Presidente, del Consiglio provinciale e dell'Assemblea dei Sindaci;

DATO ATTO che il presente provvedimento viene adottato con l'assistenza del Segretario Generale;

VISTO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Dirigente del Servizio Gestione del Personale e Funzioni Generali, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 267/2000, come sostituito dall'art. 3 comma 2 lett. b) del D.L. n. 174/2012, convertito con modificazioni dalla Legge 7 dicembre 2012, n. 213;

VISTO il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile espresso dal Dirigente del Servizio Finanziario ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 267/2000, come sostituito dall'art. 3 comma 2 lett. b) del D.L. n. 174/2012, convertito con modificazioni dalla Legge 7 dicembre 2012, n. 213;

DELIBERA

- di dare atto che, a seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 c. 1 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'articolo 16 della Legge n. 183/2011, non sussistono nella Provincia di Perugia situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale relative ad esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;
- di dare atto che la programmazione delle assunzioni relativa al triennio 2025-2027 definita con il presente atto, secondo il quadro riepilogativo riportato, tiene conto della capacità assunzionale teorica dell'Ente per il medesimo triennio 2025-2027, così come determinata con il presente atto mediante aggiornamento dei dati relativi alle cessazioni;
- di disporre che le assunzioni programmate saranno subordinate al rispetto delle normative e di tutti i vincoli sopra richiamati;
- di adottare, ad integrazione e modifica del PIAO già deliberato con riferimento alla Sezione Organizzazione e Capitale umano di cui al DM 30/6/2022, il piano del fabbisogno di personale relativo al triennio 2025-2027 di cui all'allegato A) nel quale, vengono riepilogate, oltre alle previsioni assunzionali, i dati riferiti a:
 - assunzioni a tempo indeterminato già programmate con precedenti atti che devono essere ancora realizzate;
 - eventuali comandi, e assunzioni flessibili ad oggi prevedibili;

- di adottare altresì la dotazione organica definita in coerenza con le previsioni del comma 3 dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e delle linee guida di cui all'art. 6-ter dello stesso decreto riportata nel medesimo allegato a);
- di dare atto che la spesa derivante dal suddetto Piano Triennale del Fabbisogno è coerente con le previsioni di spesa del personale contenute nel predisponendo Bilancio di Previsione 2025-2027 (tenuto conto della tempistica prevista per le assunzioni) e con il dettato di cui al comma 1 dell'art. 557 della Legge 296/2006 e s.m.i. in tema di riduzione della spesa di personale: viene demandata ad apposita attestazione, autonoma e successiva, la coerenza finanziaria con i documenti di programmazione in fase di stesura alla data di adozione della presente proposta di deliberazione;
- di dare atto che non sussistono, al di fuori di quanto già previsto in applicazione del comma 3 dell'art. 79 CCNL 2019 - 2022 ed in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/202, le condizioni contrattuali e di legge per integrare il fondo delle risorse decentrate 2025 del personale dipendente;
- di dare atto che si procederà dopo l'emanazione delle specifiche indicazioni operative attese dalla RGS, alle verifiche eventualmente necessarie ai fini dell'applicazione dell' art 14 comma 1 bis del DL 25/2025, convertito con modifiche nella legge 69 del 09/05/2025.
- di dare atto che si procederà a trasmettere il presente piano al Dipartimento della Funzione pubblica ai sensi dell'art. 6 -ter comma 5 del D.Lgs. 165/2001;
- di dare atto che la dott.ssa Patrizia Rossi è responsabile del presente procedimento amministrativo.

Inoltre, vista l'urgenza del provvedimento in discussione,

IL PRESIDENTE

dichiara il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.lgs. 267/2000.

Documento informatico firmato digitalmente.

Il Presidente: MASSIMILIANO PRESCIUTTI

Il Segretario Generale: FRANCESCO GRILLI