



# Provincia di Crotona

## Presidenza e Segreteria Generale

Numero: **21** / Reg. Decreti Presidente  
Registrato in data **13/03/2023**

Presidente: **Dott. Sergio FERRARI**

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2023-2025.  
APPROVAZIONE**

**DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA**

**IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA**

**VISTA** la L. 7 aprile 2014, n. 56, recante "*Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni*";

**VISTO** il verbale dell'Ufficio Elettorale che ha provveduto alla proclamazione degli eletti a seguito delle consultazioni elettorali del 18 Dicembre 2021;

**DATO ATTO** che con l'insediamento del Presidente avvenuto il 21 Dicembre 2021 è iniziato il mandato amministrativo per il quadriennio 2021 - 2025;

**VISTO** l'art. 1, comma 55 e 56, della L. 56/2014 che stabilisce i poteri e le prerogative del Presidente della Provincia;

**Visti**

- l'art. 39 della L.n. 449/1997 e ss. mm. ii., il quale stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, 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, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;
- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000, il quale dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di 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, comma 3, del D.Lgs. 165/2001, il quale, in materia di dotazione organica, prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, il quale prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 3, comma 10 bis, del D.L. n. 90/2014, convertito nella legge n. 114/2014, il quale prevede che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale deve essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare

annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

**Richiamato** l'art. 1, commi 85 e ss., della Legge n. 56/2014 che ha individuato le seguenti funzioni fondamentali per le Province:

- pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;
- pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;
- programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale;
- raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;
- gestione dell'edilizia scolastica;
- controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

inoltre, la Provincia può, d'intesa con i Comuni, esercitare le funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive

**Richiamati** integralmente

- il decreto del Presidente della Provincia 29 dicembre 2016, n. 75, con il quale, a chiusura del processo di riorganizzazione, si è ridisegnata la struttura organizzativa dell'Ente al fine di adeguarla al nuovo ruolo di Ente di Area Vasta e si è approvata la nuova dotazione organica;
- i successivi interventi sulla struttura organizzativa dell'Ente che hanno apportato alcuni correttivi secondo criteri di flessibilità e funzionalità, per ultima quella di cui al **decreto del Presidente della Provincia n. 52 del 3/08/2022**, che ha ridefinito la macrostruttura dell'Ente organizzandola in 5 settori e 25 servizi, oltre a 9 strutture extrasettoriali alle dirette dipendenze dei vertici istituzionali e del Segretario Generale;
- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale per il triennio 2022-2024, approvato con decreto del Presidente n. 43 del 29/06/2022;

**Visto** il Decreto dell'8 maggio 2018 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione recante "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*" volte ad orientare le Amministrazioni Pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli artt. 6 e 6 ter del D.Lgs. 165/2001, come novellati dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75 del 2017 nell'ottica di "*coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare, da parte delle amministrazioni destinatarie, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica*";

## Considerato che

- secondo tali linee di indirizzo volte ad orientare le PP.AA. nella predisposizione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP), esso deve:
  - privilegiare le professionalità infungibili;
  - evitare logiche di mera sostituzione;
  - essere caratterizzato da una maggiore inclinazione verso le nuove professioni e le competenze professionali innovative;
  - privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali dell'ente, piuttosto che quelle di *back office*;
- il PTFP deve svilupparsi in una prospettiva triennale, ma viene adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno potrà essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e funzionale; si tratta di uno strumento di programmazione dell'ente, la cui definizione richiede approfondimenti e verifiche preventive anche in relazione alle proposte e segnalazioni della Dirigenza, come stabilito dall'art. 16, comma 1 lett. a-bis), D.Lgs. 165/2001 che così recita. *"1. I dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, nell'ambito di quanto stabilito dall'articolo 4 esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri: a) [...]; a-bis) propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4."*
- la pianificazione dei fabbisogni di personale, in quanto processo tra i più strategici e rilevanti della gestione delle risorse, deve essere anche pienamente coerente, oltre che con i principi generali di legalità, con la disciplina in materia di anticorruzione, e tenere conto che, nella programmazione e nell'esecuzione delle procedure di reclutamento delle risorse, occorre applicare la normativa e le migliori pratiche connesse con la prevenzione della corruzione;
- il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:
  - a) quantitativo, riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire;
  - b) qualitativo, riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;
- *"nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari"*: partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa **potenziale** riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in **oneri finanziari teorici** di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. *"Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni*

*consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge";*

- nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, le amministrazioni dovranno indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, 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;
- le risorse che dovranno essere indicate nella programmazione del fabbisogno, secondo il decreto, sono le seguenti:
  - a) spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato, ivi incluso il personale in comando (in entrata), o altro istituto analogo;
  - b) spesa del personale in part-time che è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione, mentre in caso di trasformazione del rapporto (fino ad un massimo di due anni) va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno;
  - c) personale comandato presso altri enti, il cui risparmio fino al ritorno potrà essere calcolato solo in sede di bilancio e di spesa sostenuta rispetto a quella media 2011-2013;
  - d) spesa del personale flessibile (tempo determinato, formazione lavoro ecc.);
  - e) calcolo delle cessazioni ai fini del turn-over consentito;
  - f) assunzione delle categorie protette, tenuto conto che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;

**Evidenziato**, inoltre, che secondo dette Linee di indirizzo:

- il PTFP deve essere redatto **senza maggiori oneri per la finanza pubblica** e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la "dotazione" di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti definiti nel PTFP avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nonché, per gli altri istituti o rapporti, nei limiti di spesa di personale previsti e sopra richiamati, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio;
- il PTFP deve poi indicare, sempre nello spirito del miglior utilizzo delle risorse, eventuali progressioni tra le aree o le categorie rivolte al personale in servizio secondo quanto previsto dall'articolo 22, comma 15, del d.lgs. n. 75 del 2017.
- dopo aver verificato la percorribilità degli interventi di revisione organizzativa, mobilità interna ed esterna, il PTFP indicherà, nel rispetto del regime delle assunzioni, le scelte da operare con riferimento al reclutamento di nuovo personale con le modalità di cui all'articolo 35 del d.lgs. 165/2001, nonché con le procedure di reclutamento speciale previste dalla legge, i.e. *"il PTFP deve indicare le assunzioni a tempo indeterminato previste nel triennio, nonché ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile nel rispetto della disciplina*

*ordinamentale di cui agli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché delle limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14 del d.l. 66/2014 e rimarcando sempre la necessità di rispettare i vincoli di finanza pubblica previsti di cui occorre dare ogni evidenza possibile nel PTFP"*

**Considerato** che

- le Linee di indirizzo ministeriali per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, entrate in vigore il 27/7/2018, prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, richiedendo una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici: inoltre, mentre per le amministrazioni centrali la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, per gli enti locali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente;
- per le regioni e per tutti gli enti territoriali, compreso, pertanto, le Province, tale limite è rappresentato dall'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006, ovvero dalla media della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011/2013 (tanto in forza dell'abrogazione dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 avvenuta con decreto legge n. 162 del 30.12.2019 – mille proroghe convertito in legge n.8 del 28.2.2020 che individuava per le Province e le Città Metropolitane il limite nella misura pari alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della L. 56/2014, ossia all'8 aprile 2014);
- la media della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011/2013, per la Provincia di Crotone costituisce la "spesa potenziale massima" sostenibile da questo Ente;
- il personale della Provincia di Crotone, a seguito del processo di riordino delle funzioni provinciali previsto dalla Legge n. 56/2014 e dalla conseguente Legge n. 190/2014, ha subito una drastica riduzione numerica, causata dalla ridefinizione della dotazione organica in riduzione del 50% della spesa relativa al personale di ruolo all' 8 aprile 2014, data di entrata in vigore della Legge "DELRIO";
- la riduzione del personale, in forza del processo di ricollocazione previsto dall' ex art. 1, commi 421 e seg. della Legge n. 190/2014, ora abrogato, è stata determinata da prepensionamenti del personale avvenuti nel biennio 2015-2016, da processi di mobilità volontaria esterna di dipendenti ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001, dal trasferimento di alcune funzioni alla Regione Calabria;

**Visti**, altresì

- i commi 557-557 ter dell'articolo unico della L. 296 del 27/12/2006 (Legge finanziaria 2007) come da ultimo modificato dall'art. 14, comma 7, del D.L. 31/5/2010, n. 78 (convertito con modificazioni dalla L. 30/7/2010 n. 122) che dispongono per gli enti sottoposti al Patto di Stabilità interno la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale, con azioni rivolte a razionalizzare le strutture burocratico-amministrative, e a contenere le dinamiche di crescita della contrattazione integrativa; e che costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'artt. 110 del D.Lgs. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati o comunque facenti capo (comma 557 bis); in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale rispetto all'anno precedente scatta il divieto

di assunzione (commi 557 ter);

- l'art. 36, comma 2, D.Lgs. 165/2001 (così come modificato dall'art. 4, comma 1 lett. a) del D.L. 101/2013, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 125/2013 e dall'art. 9, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 75/2017) che stabilisce che gli enti possono costituire **rapporti di lavoro a tempo determinato** *"esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche"* e *"soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'art. 35"*;
- l'art.67, comma 5, lett. a) e b) del CCNL 21/5/2018 che prevede la possibilità di destinare alla componente stabile del fondo risorse decentrate apposite risorse in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici nonché alla componente variabile, nel caso di conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel Piano della Performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale;

**Visto** l'art. 1, comma 844, della L. n. 205/2017 che testualmente recita "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";

**Richiamata**, pertanto, la deliberazione del Consiglio Provinciale 10 dicembre 2018, n. 35 avente ad oggetto "ART. 1, COMMA 844, DELLA LEGGE N. 205/2017. PIANO DI RIASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA PROVINCIA DI CROTONE. APPROVAZIONE-";

**Preso atto** dello sblocco delle assunzioni per le Province ai sensi di quanto disposto dall'art. 1, comma 845, della c.d. Legge di stabilità 2018 (L. n. 205/2017), così come modificato dalla Legge di Bilancio n. 145 del 30/12/2018: "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, relativamente alle figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici, 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 è 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[...]"

**Tenuto conto**, ai fini di tale verifica del rapporto tra spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, ed entrate correnti relative ai titoli I, II e III:

- del parere della Corte dei Conti, Sez. Riunite, con deliberazione n. 27/2011, da ultimo confermato dalla Corte dei Conti per l'Umbria nel caso specifico delle Province (deliberazione

n. 66/2018/PAR), secondo cui *"Per la verifica del limite della spesa di personale, da raffrontare alla spesa corrente, è necessario far riferimento al dato degli impegni, dato derivante dalla effettiva gestione del bilancio e suscettibile di riscontro, da desumere dal documento contabile ufficiale del precedente esercizio e quindi dal rendiconto approvato dal Consiglio, salvo che, in presenza di esigenze particolari di procedere ad assunzioni prima dell'approvazione del documento ufficiale, sia necessario - ferma restando la necessità di ancorare il parametro ai dati di rendiconto - fare riferimento a documenti quali lo schema di rendiconto approvato dalla giunta o quello predisposto dagli uffici"*

- del parere della Corte dei Conti Lombardia n. 281/2018, la quale afferma che *"...Per quanto riguarda il quesito relativo alle spese per le diverse categorie di personale da considerare ai fini del computo ossia del rapporto tra entrate e spese, questa sezione della Corte dei Conti ritiene che non debbano essere conteggiate nelle entrate le risorse destinate dagli enti titolari della relativa funzione (non considerata fondamentale dalla legge 56/2014) agli Enti di area vasta, cui è stata delegata e comunque assegnata o confermata la funzione stessa in virtù della legislazione regionale. Ne consegue ovviamente, che non devono essere computate nella spesa per le ragioni appena esposte, tutte quelle che si riferiscono al personale che non svolge prestazioni relative alle funzioni fondamentali e che non è pertanto inserito nell'organico dell'Ente così come rideterminato ai sensi del comma 844 richiamato dall'Istante, ed il cui limite di spesa resta definito ancora dal comma 421 dell'art. 1 della legge 190/2014."*

**Preso atto** che la legge 28 marzo 2019 n. 26, di conversione del D.L. 28 gennaio 2019 n. 4, che ha modificato il D.L. 24/06/2014 n.90, convertito in Legge 114/2014 ed ha introdotto la possibilità di avvalersi, per il triennio 2019/2021, dei resti assunzionali relativi al quinquennio, anziché al triennio, precedente a quello di riferimento, nonché di computare anche le cessazioni programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

**Preso atto**, altresì, che il per effetto del comma 562 della L. 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di Bilancio) sono abrogate le disposizioni dal comma 847 della legge 205/2017 per il tetto del 25% della spesa sostenuta nel 2009 dalle provincie per le assunzioni flessibili e il secondo periodo dell'art. 33, comma 1 ter, del DL 34/2019 che fissa tale tetto nel 50%; per cui tale tetto si deve ritenere fissato nel 100% della analoga spesa del 2009.

**Visto** il comma 360 della Legge di Bilancio del 30/12/2018 n. 145/2019 che ha previsto le seguenti modifiche alle procedure assunzionali, tra le quali in particolare: 360. "A decorrere dall'anno 2019, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, procedono al reclutamento del personale secondo le modalità semplificate individuate con il decreto di cui al comma 300. Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al periodo precedente, il reclutamento avviene secondo le modalità stabilite dalla disciplina vigente".

**Visto** l'art. 1, comma 148, della legge di bilancio del 27.12.2019, n. 160, che abroga i commi da 361 a 362-ter e il comma 365 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, e il comma 149 che modifica l'articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, riducendo a «due anni dalla data di approvazione» la vigenza delle graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le pubbliche amministrazioni.

**Visto** l'articolo 33 del D.L. n. 34 del 30/04/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28/06/2019, n. 58, comma 1-bis in cui è previsto 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.”*

**Dato atto** che in G.U. n. 49 del 28/02/2022 è stato pubblicato il D.P.C.M. di “*Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane*”, nel seguito **Decreto attuativo**;

**Rilevato** che

- in base alla differenziazione per fascia demografica, stabilita all’art. 3 del Decreto attuativo, la Provincia di Crotone si colloca in quella prevista dalla lettera a) del comma 1, per la quale, nel successivo art. 4, il valore soglia del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti è fissato al **20,8 per cento**;
- l’art. 2 del Decreto attuativo specifica cosa s’intende per “spesa del personale” e per “entrate correnti”:

**spesa del personale:** *impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione 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;*

**entrate correnti:** *media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all’ultima annualità considerata;*

**Atteso** che la Provincia di Crotone, attualmente, ha un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al di sopra del valore soglia di cui all’art. 4 del citato Decreto attuativo, per cui, ai sensi dell’art. 6 del Decreto attuativo deve *adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell’anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento;*

**Dato atto** che **è intenzione dell’Amministrazione non procedere ad alcun turn over**, fermo restando che l’Ente può, in qualsiasi momento, modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, per il sopravvenire di nuove esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali modifiche normative;

**Preso atto** dei prospetti allegati

- ALLEGATO A personale di ruolo all'1/01/2023;
- ALLEGATO B personale assunto a tempo determinato; per il personale in part time, il tempo parziale deriva da assunzione;
- ALLEGATO C dotazione organica all'1/01/2023 espressa in termini finanziari;
- ALLEGATO D spesa per lavoro flessibile all'1/01/2023;
- ALLEGATO E prospetto personale comandato/distaccato IN ENTRATA;
- ALLEGATO F prospetto personale comandato/distaccato IN USCITA;
- ALLEGATO G prospetto delle cessazioni previste nel triennio 2023-2025;
- ALLEGATO H Prospetto riepilogativo dotazione organica personale di ruolo e flessibile, all'1/01/2023, espressa in termini finanziari;

**Rilevato** che

- le riduzioni annuali di spesa del personale previste per il triennio 2023/2025 (decorrenza 1/01/2023) sono (ALLEGATO G):

ANNO	RISPARMIO CONSEGUITO
2023	160.535,82
2024	125.511,58
2025	207.962,84

- per quanto sopra, alla fine del triennio 2023/2025, si conseguirà una riduzione complessiva di spesa del personale quantificata in € 494.010,24, oltre eventuali altri casi di cessazione non prevedibili;

**Dato atto** che la Provincia di Crotone, allo stato attuale e tenuto conto del personale in servizio, delle funzioni fondamentali assegnate con l'art. 1 commi 85 e 88, della Legge n. 56/2014, non si trova in situazione di soprannumero o comunque di eccedenza, così come attestato per le vie brevi dai Dirigenti;

**Ritenuto** necessario, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, approvare la ricognizione delle eccedenze in relazione all'anno 2023, da cui risulta quanto segue:

n. 0 unità in soprannumero;

n. 0 unità in eccedenza;

**Dato atto** che

- l'ammontare della spesa relativa al lavoro flessibile nell'anno 2009, è pari ad € 1.983.053,05, come già indicato nel decreto del Presidente della Provincia 31 gennaio 2019, n. 7, con il quale si è approvato il piano del fabbisogno del personale per il triennio 2019/2021;
- la spesa per lavoro flessibile all'1/01/2023, è pari ad **€ 457.634,02**, di cui **€ 35.730,91** per l'assunzione di una unità assegnata a progetto PNRR, come dettagliato nell'allegato D;
- la provincia di Crotone rispetta, pertanto, il limite imposto dal comma 562 della Legge di bilancio 2022, del 31 dicembre 2021, n. 234;

**Dato atto** che la Provincia di Crotone non versa nelle condizioni di ente strutturalmente deficitario,

ai sensi dell'art. 242 del D.Lgs. 267/2000;

**Ritenuto** per quanto sopra evidenziato, per le intervenute modifiche legislative aggiornare il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale;

**Acquisiti** i pareri favorevoli espressi sul presente decreto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/00 e con l'assistenza del Segretario Generale;

#### **Visti**

- lo Statuto della Provincia di Crotone, approvato con delibera di Consiglio provinciale del 1/04/2016, n. 5;
- il documento Unico di Programmazione 2022/2024, approvato dal Consiglio Provinciale con delibera di consiglio n. 16 del 16/11/2022;
- il Bilancio di Previsione 2022/2024, approvato dal Consiglio Provinciale con delibera di consiglio n. 18 del 16/11/2022;
- il Rendiconto della Gestione dell'esercizio finanziario 2021, approvato dal Consiglio Provinciale con delibera di Consiglio n. 13 del 6/07/2022;
- il Bilancio Consolidato 2021, approvato dal Consiglio Provinciale con delibera di consiglio n. 15 del 16/11/2022;
- la Relazione sulla Performance anno 2021, approvata con decreto del Presidente n. 56 del 8/08/2022;
- il Piano della Performance provvisorio 2022-2024, approvato con decreto del presidente n. 18 del 28/02/2022;
- il nuovo regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con decreto del Presidente n. 95 del 14/11/2022;
- la modifica del Regolamento sulla misurazione, valutazione, integrità e trasparenza delle performance e premialità approvata con decreto del presidente n. 94 del 30/12/2020;
- il Piano delle Azioni Positive 2022/2024, approvato con decreto del Presidente n. 31 del 4/05/2022;

**ACQUISITI** i pareri favorevoli espressi sul presente decreto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/00 e con l'assistenza del Segretario Generale

#### **DECRETA**

per le motivazioni riportate nella premessa narrativa che costituisce parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;

1. di dare atto che nella Provincia di Crotone non si registrano condizioni di eccedenza di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001;
2. di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2023/2025, contenuto nel presente provvedimento e nei suoi allegati, che ne fanno parte integrante e sostanziale, e conforme al Decreto attuativo dell'art. 33, comma 1bis, del D.L. n. 34/2019, così come modificato dal D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, in vigore dal 1° gennaio 2022;
3. di dare atto che la consistenza delle risorse umane della Provincia di Crotone al 1/01/2023 è quella definita nei prospetti denominati ALLEGATO A e ALLEGATO B;

4. di dare atto che la spesa per il personale è quella determinata nei prospetti denominati ALLEGATO C, ALLEGATO D, ALLEGATO H;
5. di dare atto che, alla fine del triennio 2023/2025, a causa dei collocamenti a riposo previsti dall'1/04/2022, si consegnerà una riduzione di spesa complessiva del personale pari ad **€ 494.010,24**, come dettagliato nel prospetto denominato ALLEGATO G, oltre eventuali altri casi di cessazione non prevedibili;
6. di dare atto che la spesa per lavoro flessibile, è pari ad **€ 457.634,02**, di cui **€ 35.730,91** per l'assunzione di una unità assegnata a progetto PNRR, come dettagliato nel prospetto denominato ALLEGATO D;
7. di dare atto che la provincia di Crotone rispetta il limite imposto dal comma 562 della Legge di bilancio 2022, del 31 dicembre 2021, n. 234, in merito alle assunzioni per lavoro flessibile;
8. di dare atto che è intenzione dell'Amministrazione non procedere ad alcun turn over, fermo restando che l'Ente può, in qualsiasi momento, modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, per il sopravvenire di nuove esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali modifiche normative;
9. di trasmettere il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di cui al presente atto, all'Organo di Revisione economico-finanziario per l'acquisizione del parere, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001, n. 448;
10. di provvedere ad inviare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale contenuto nel presente atto, alla Ragioneria Generale dello Stato tramite il sistema informativo SICO, entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6ter del D.Lgs 165/2001;
11. di dare atto che il presente provvedimento confluirà nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);

Il Presidente

***f.to Dott. Sergio Ferrari***

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2023-2025.  
APPROVAZIONE**

---

<b>PARERI PREVISTI:</b>	<b>DALL'ART. 49 DEL D.LGS. nr. 267, 18.08.2000 DAL REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI DAL DECRETO DEL PRESIDENTE G.P. NR. 40/2006</b>
-------------------------	--

**Visto di regolarità tecnica**

sul Decreto Presidenziale in oggetto si attesta ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs 267/2000 la regolarità tecnica amministrativa.

**Favorevole .**

Crotone, lì 09/03/2023

Il Dirigente del Settore  
**f.to Dott. Alfonso Cortese**

---

**Parere di Regolarità Contabile**

Sul Decreto Presidenziale in oggetto visto le norme finanziarie-contabili e le previsioni di bilancio, si esprime, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 in ordine alla regolarità contabile il seguente parere:

**Favorevole**

Crotone lì, 09/03/2023

**Il Responsabile del Settore Finanziario**  
**f.to Dott. Michele Scappatura**

---

## **RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

Certifico che il presente decreto:

è stato affisso in data odierna all'Albo Pretorio per 15 gg. consecutivi

Crotone lì, **13/03/2023**

**Il Segretario Generale**  
*f.to Dott. Nicola MIDDONNO*