



PROVINCIA DI MATERA

Prot. n. 0005699

Matera, lì 21/03/2023

Al Dirigente Finanziario
S E D E

OGGETTO: Piano Triennale delle assunzioni 2023/2025 – piano annuale 2023 e 2024 – trasmissione.

Si trasmettono, in uno alla presente:

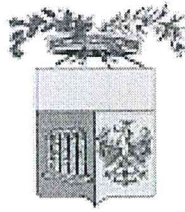
- Proposta decreto di fabbisogno di personale in oggetto emarginato;
- Piano del Fabbisogno triennale 2023/2025 – annuale 2023 e 2024;
- Parere Revisore dei Conti acquisito agli atti dell'Ente in data 20/03/2023 prot. n.5329

Distinti saluti.

IL DIRIGENTE AREA 1^
dr. Vincenzo PIERRO



Prot. n° 5329 del 8/03/2023



Provincia di Matera
Organo di Revisione Economico-Finanziaria

Al Protocollo Generale

SEDE

provincia.matera@cert.ruparbasilicata.it

Protocollo n. 47 del 20/03/2023

e, p.c.

Gent.mo Sig. Presidente
della Provincia di Matera

Avv. Piero Marrese
presidente@provincia.matera.it

Gent.ma Dott.ssa
Maria Angela Ettore
Segretario Generale
e Dirigente dell'Area Economica Finanziaria
m.ettore@provincia.matera.it

Gent.mo Dott.
Vincenzo Pierro
v.pierro@provincia.matera.it

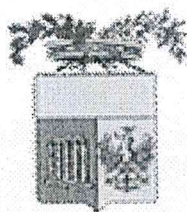
OGGETTO: Verbale n. 41 del 20/03/2023 - Parere sulla proposta di decreto presidenziale di cui al protocollo n. 0005178 del 16/03/2023 - piano triennale delle assunzioni di personale 2023-2025 e piano annuale 2023 e 2024.

Gent.mi Sigg.ri, unitamente alla presente trasmetto il verbale in oggetto.

Distinti saluti



Il presidente
dell'Organo di Revisione
Economico-Finanziaria
Dott. Leonardo STIGLIANO



Provincia di Matera

Organo di Revisione Economico-Finanziaria

Parere sulla proposta di decreto presidenziale di cui al protocollo n. 0005178 del 16/03/2023 relativa al piano triennale delle assunzioni di personale 2023-2025 e piano annuale 2023 e 2024 -

Verbale n. 41 del 20/03/2023

Addì 20/03/2023, si è riunito, in collegamento da remoto, il collegio dei revisori dei conti, nelle persone di:

- Dott. Leonardo STIGLIANO – presidente;
- Dott. Antonio SUMMA – componente;
- Rag. Cosimo Damiano AMBROSINO – componente

per esprimere il parere in merito alla proposta di decreto presidenziale di cui al protocollo n. 0005178 del 16/03/2023 avente a oggetto “piano triennale delle assunzioni di personale 2023-2025 e piano annuale 2023 e 2024”, ai sensi dell’articolo 19, comma 8, della L. 28 dicembre 2001, n. 448.

Premesso che l’articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 assegna all’organo di revisione economico-finanziaria l’accertamento della conformità dei documenti di programmazione del fabbisogno di personale al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all’articolo 39 della legge n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;

Richiamato l’articolo 1, commi 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007);

Visto l’articolo 1, commi da 844 a 847, della legge n. 205/2017 (Legge di bilancio 2018), così come modificato dalla legge di bilancio n. 145 del 30/12/2018, che ha previsto il ripristino delle facoltà assunzionali delle province;

Visto inoltre il D.M. del 11-01-2022 del Ministero della Funzione Pubblica con il quale sono stati stabiliti i valori soglia per le province e le città metropolitane;

Vista la proposta di decreto presidenziale in oggetto, con la quale si approva il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025 e il relativo piano occupazionale, prevedendo:

1. Per le azioni di reclutamento a tempo indeterminato l'assunzione di figure dirigenziali e di comparto, come meglio specificate in proposta:
 - 1.1 per l'anno 2023, n. 7 unità lavorative per una spesa complessiva di € 241.882,17;
 - 1.2 per l'anno 2024, n. 5 unità lavorative per una spesa complessiva di € 136.027,20;
2. Per le azioni di valorizzazione delle competenze professionali sviluppate dai dipendenti:
 - 2.1 per l'anno 2023, progressioni verticali per n. 4 unità lavorative per una spesa complessiva di € 12.389,41;
 - 2.2 per l'anno 2024, progressioni verticali per n. 1 unità lavorative per una spesa complessiva di € 3.535,17;
3. Per il reclutamento di figure in ambito di lavoro flessibile e/o a tempo determinato:
 - 3.1 per l'anno 2023 (spesa non ricompresa nel budget di lavoro flessibile), l'assunzione di n. 1 dirigente amministrativo a tempo pieno e determinato (art. 110, comma 1, tuel – selezione comparativa) per una spesa complessiva di € 105.443,41;
 - 3.2 per l'anno 2023 (spesa ricompresa nel budget lavoro flessibile) l'assunzione di n. 1 istruttore amministrativo a tempo pieno e determinato per una spesa complessiva di € 32.601,91;

PRESO ATTO E RILEVATO

- a) che rientrano nelle spese di personale tutte le spese derivanti da rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, co.co.co., incarichi conferiti ai sensi dell'art. 90 e 110 del TUEL, rapporti di somministrazione di lavoro nonché tutte le spese sostenute per 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;
- b) che con la proposta di deliberazione in oggetto si garantisce la riduzione tendenziale della spesa di personale nel triennio considerato, mediante il contenimento dei relativi costi essendo la spesa potenziale massima determinata in € 13.320.574,33 (media del triennio 2011-2013);
- c) che l'ente ha un rapporto tra spesa di personale e spese correnti del 15,33%, percentuale così determinata ai sensi dell'art. 4 del Decreto Interministeriale 11/01/2022 per le province con meno di 250.000 abitanti e che, pertanto, rientra nei limiti del valore soglia del 20,08% stabilito dal medesimo DM;
- d) che è stato rispettato il vincolo del pareggio di bilancio per l'esercizio 2021 (ultimo rendiconto approvato);

CONSIDERATO

- e) che l'ente ha adottato il piano di azioni positive 2023/2025 giusta decreto presidenziale n. 106 del 20/01/2023, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la

piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne di cui all'articolo 48 del D.lgs. n.198/2006 e che, pertanto, tale approvazione è intervenuta nell'arco dell'ultimo triennio;

- f) che dalla lettura della suddetta proposta di decreto presidenziale di cui al protocollo n. 0005178 del 16/03/2023 si dà atto che non si registrano condizioni di eccedenza di unità lavorative;
- g) che nella medesima proposta di decreto presidenziale è detto che la previsione di unità da assumere è improntata ai principi di prudenza, proporzionalità e adeguatezza e che le medesima previsione rappresenta, nell'ottica di una concreta ed effettiva sostenibilità finanziaria delle maggiori spese programmate, un utilizzo parziale della maggior capacità assunzionale teorica;
- h) che la spesa complessiva prevista non è variata rispetto a quella indicata nel precedente parere n. 34 del 23/02/2023 di questo organo di revisione;
- i) il termine di scadenza per approvazione del Piao è stato differito al 31/03/2023, mentre l'ultimo "Quaderno Anci" ne prevede l'approvazione per tutti gli enti al 30 maggio 2023, a prescindere dalla data nella quale ciascun ente abbia approvato il proprio bilancio di previsione;

Tutto ciò premesso e considerato, questo Organo di Revisione Economico-Finanziaria,

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Visto il D.M. 11 gennaio 2022 del Ministero della Funzione Pubblica;

A C C E R T A

1. che l'atto di programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 e piano annuale 2023 e 2024 è coerente con il principio di riduzione della spesa previsto dall'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e con l'articolo 1, comma 557 e seguenti, della legge n. 296/2006;
2. che in conseguenza delle assunzioni previste nel Piano in oggetto, l'equilibrio pluriennale del bilancio è garantito.

E S P R I M E

ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell'art. 4 D.M. 11 gennaio 2022 parere favorevole sulla proposta di decreto presidenziale di cui al protocollo n. 0005178 del 16/03/2023.

R A C C O M A N D A

- ✓ di monitorare costantemente l'andamento delle entrate proprie, la cui realizzabilità rappresenta la fonte primaria di copertura delle spese correnti onde dare concreta ed effettiva attuazione alla sostenibilità finanziaria delle maggiori spese programmate;

- ✓ di monitorare costantemente la spesa del personale sostenuta in strutture e organismi, variamente denominati, partecipati o comunque facenti capo all'ente al fine di assicurare il rispetto dei vincoli e principi normativi in materia;
- ✓ prima di procedere all'instaurazione dei rapporti lavorativi, di verificare il rispetto di tutti i vincoli, presupposti e condizioni previsti dalle vigenti normative;
- ✓ di inserire il contenuto del presente piano triennale nell'apposita sezione del redigendo Piao di prossima adozione.

Il presente verbale è chiuso in data odierna e, previa lettura e approvazione, è sottoscritto digitalmente come segue.

L'organo di Revisione Economico-Finanziaria

Presidente Dott. Leonardo STIGLIANO

STIGLIANO LEONARDO
2023.03.20 10:56:54
CN=STIGLIANO LEONARDO
C=IT
2.5.4.4=STIGLIANO
2.5.4.42=LEONARDO
RSA/2048 bits

Componente Dott. Antonio SUMMA

SUMMA ANTONIO
2023.03.20 11:18:02
CN=SUMMA ANTONIO
C=IT
2.5.4.4=SUMMA
2.5.4.42=ANTONIO

Componente Rag. Cosimo Damiano AMBROSINO

Firmato digitalmente da:
AMBROSINO Cosimo Damiano
Data: 20/03/2023 11:32:39



PROVINCIA DI MATERA

PROPOSTA DI DECRETO PRESIDENZIALE N. 49 DEL 21-03-2023

OGGETTO PIANO TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI DI PERSONALE 2023-2025 E PIANO ANNUALE 2023
E 2024

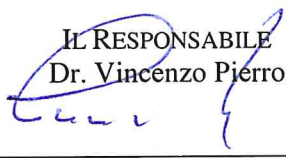
PROPONENTE AREA I

ARGOMENTO _____

Parere **Favorevole** in ordine alla regolarità tecnica ed alla correttezza amministrativa.

Matera, 21-03-2023

IL RESPONSABILE
Dr. Vincenzo Pierro



Parere **Favorevole** in ordine alla regolarità contabile.

Matera, 23-03-2023

IL RESPONSABILE
SERVIZIO FINANZIARIO
Dr.ssa Maria Angela ETTORRE



Relazione del Dirigente dell'Area 1^

Visti:

- l'art.39 della legge n.449/1997 che al comma 1 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, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68;
- l'art. 91 del D.lgs. n. 267/2000, c.d. testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;
- 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 dalla legge n. 114/2014, 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. n.165/2001 come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 che disciplina l'organizzazione degli uffici e il piano triennale dei fabbisogni di personale da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, della consistenza della dotazione organica del personale in servizio nonché della relativa spesa;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dalla sopra citata disciplina legislativa, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

Visto il D.M. 08/05/2018 con cui sono state approvate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, emanate ai sensi dell'art 6 ter del D.lgs. n. 165/2001, che prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, richiedendo una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici;

Rilevato che:

- le suddette linee di indirizzo devono orientare le P.A. per la predisposizione del PTFP e prevedono che lo stesso debba svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti e in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria, con le priorità strategiche dell'ente e con gli obiettivi specifici individuati con cadenza triennale.
- il piano di fabbisogno del personale si sviluppa in una prospettiva triennale, ma viene adottato annualmente e la sua 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 del D.Lgs. n. 165/2001;

Dato atto che:

- l'art.1, comma n. 557, della legge 296/2006, per come modificato dai D.L. n. 14 e 50/2017 e s.m.i. dispone che gli enti già sottoposti al patto di stabilità e successivamente agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica assicurino la riduzione delle spese di personale;
- l'art. 1 comma 557-ter stabilisce il divieto di "procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo" nel caso di mancato rispetto ed il comma 557-quater stabilisce che gli enti devono assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Considerato che:

- l'art. 1, commi da 844 a 847, della Legge n.205/2017 (Legge di bilancio 2018), così come modificato dalla Legge di Bilancio n. 145 del 30/12/2018, ha previsto il ripristino delle facoltà assunzionali delle Province;
- con atto provinciale n.13 del 15.11.2018, è stato approvato il "Piano di riassetto organizzativo dell'Ente, ai sensi dell'art. 1, comma 844, della L. n. 205/2017";
- il D.L. n.162/2019 (convertito dalla legge n. 8/2020) introduce una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali delle Province prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- l'art.33 del d.lgs. n.165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art.16 della L. n.183/2011, che ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, 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;

Ritenuto, necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla ricognizione del personale in esubero;

Considerata, la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art.33 del D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i., come da dichiarazioni dei dirigenti agli atti dell'Ente

Preso atto dell'attuale macrostruttura approvata con decreto presidenziale n.37 del 20/03/2023 caratterizzata dalla struttura della Segreteria Generale e Direzione Generale, da 6 strutture (Aree) apicali di livello dirigenziale e da n.11 Servizi gestiti da Funzionari di Posizioni Organizzative

ORGANIGRAMMA PROVINCIA DI MATERA

Allegato 1



Atteso che:

- l'art.33 del D.L. n.34/2019 comma 1-bis e comma 1-ter, ed il conseguente decreto interministeriale dell'11 gennaio 2022 hanno introdotto un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale delle Province basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti;
- il Decreto 11 gennaio 2022 ha, altresì, individuato di valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane attuativo delle disposizioni stesse”;
- l'art.6, comma 5 del D.L. 9 giugno 2021, n.80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto il Piano Integrato di attività e di organizzazione (PIAO), documento unico di programmazione e governance che, con l'obiettivo principale di semplificare le procedure di programmazione nelle PA, per garantire trasparenza, maggiore efficienza, efficacia e servizi migliori, andrà a sostituire tutti i programmi che finora le Pubbliche Amministrazioni erano tenute a predisporre, tra cui il piano triennale dei fabbisogni del personale di cui all'art.6 del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165;
- l'art.8 comma 3 del D.M. 24 giugno 2022 ha prorogato al 31 dicembre 2022 il termine per l'adozione del PIAO in sede di prima applicazione;
- il comunicato del 17.1.2023 - pubblicato in data 25.1.2023 sul sito ufficiale dell'Autorità Nazionale Anticorruzione – in cui si legge, tra l'altro, che “(...) il Consiglio dell'ANAC ha valutato l'opportunità di differire al 31 marzo 2023 il termine del 31 gennaio previsto per l'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) unitamente a quello del PIAO, tenuto anche conto del parere espresso dalla Conferenza Unificata sul punto;

Preso atto che il nuovo documento di programmazione (PIAO) assorbirà gli attuali atti di pianificazione relativi alla performance, alle azioni positive, alla prevenzione della corruzione, al lavoro agile, ai fabbisogni di personale, piano di formazione, nonché il piano esecutivo di gestione.

Tenuto conto:

- che il nuovo sistema di calcolo delle capacità assunzionali per le Province prevede il superamento del criterio del turn-over (capacità assunzionale determinata esclusivamente

sulla base delle risorse finanziarie che si liberano a causa delle cessazioni di personale) e l'introduzione del criterio della cd. sostenibilità finanziaria della spesa di personale (capacità assunzionale determinata in base al rapporto tra spesa di personale e entrate correnti) che, a differenza del sistema previgente in materia di turn-over, non porta alla definizione di un budget assunzionale, che può essere speso nell'esercizio di riferimento, ma all'individuazione di un limite complessivo di spesa.

- che il D.M. 11 gennaio 2022 avente ad oggetto: "Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane", con decorrenza dal 1° gennaio 2022, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, e tale spesa non incide sui limiti di cui all'articolo 1, comma 557, della legge 296/2006;

Dato atto che la Provincia di Matera rientra tra gli enti con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti (al netto del FCDE) posizionata al di sotto del valore soglia, pari quest'ultimo al 20,8% (in base alla relativa fascia demografica, corrispondente alla fascia con meno di 250.000 abitanti);

Visto l'allegato prospetto con il quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato, ai sensi del D.M. 11 gennaio 2022, da cui risulta che il rapporto tra la spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (2019-2021) al netto del FCDE del bilancio preventivo assestato è pari a **15,33%** per cui l'ente si colloca al di sotto del valore soglia previsto dall'art.4 comma 1 del citato decreto;

Considerato che:

- a decorrere dal 1 gennaio 2022, "in fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 le province 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.
- nell'anno 2021 l'ente ha rispettato il vincolo della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013 e che tale rispetto è previsto anche per il 2022 e per gli anni successivi;

Dato atto che:

- in aderenza alle previsioni dell'ultimo rendiconto approvato alla data odierna (2021) si procede alla programmazione del piano di fabbisogno, fermo restando il rispetto del contenimento della spesa di personale e della previsione delle assunzioni secondo il principio di effettiva sostenibilità finanziaria.
- Le previsioni del presente piano:
 - sono improntate ai principi di prudenza, proporzionalità e adeguatezza con utilizzo parziale della capacità assunzionale nell'ottica di una concreta ed effettiva sostenibilità finanziaria.
 - sono improntate sulla necessità di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, per cui, ai sensi dell'articolo 52 del DLgs n. 165/2001 e s.m.i., è fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno;
 - non superano l'incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato per la Provincia di Matera quale ente virtuoso e consentono di rimanere al di sotto della percentuale massima di incremento spesa di personale e, soprattutto, al di sotto del valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti pari al 20,08%;

Rilevato che:

- il personale a tempo indeterminato della Provincia di Matera ha subito, a seguito del processo di riordino delle funzioni provinciali previsto dalla Legge n.56/2014 e dalla conseguente Legge n.190/2014, una drastica riduzione numerica come di seguito rappresentata

	Personale in servizio alla data del 08/04/2014	Personale in servizio alla data del 31/12/2022	differenza unità
Dirigenti	5	2	-3
Dipendenti	328	101	-227
Totale	-----	-----	-----

- tali misure hanno profondamente inciso sulla capacità degli enti di rispondere efficacemente alle esigenze tecnico-amministrative determinate dalle funzioni fondamentali che sono chiamati a svolgere.
- la riduzione del personale, in forza del processo di ricollocazione previsto dagli art.1, commi 421 e seg. della Legge n.190/2014, è stata determinata da prepensionamenti del personale avvenuti nel biennio 2015-2016, da processi di mobilità volontaria esterna ex art.30 D.Lgs. n.165/2001 di dipendenti, dal trasferimento parziale di alcune funzioni alla Regione Basilicata;

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

- a) pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;
- b) 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;
- c) programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale;
- d) raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;
- e) gestione dell'edilizia scolastica;
- f) controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

La Provincia può, altresì, 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.

Ad oggi, la consistenza numerica del personale in servizio presso l'Ente risulta come segue:

Cat D	unità n.	Cat. C	unità n.	Cat.B	unità n.	Cat.A	unità n.	TOT.
D1	2	C1	12	B1	4	A1	-	17
D2	3	C2	8	B2	7	A2	-	19
D3	3	C3	4	B3	7	A3	-	16
D4	1	C4	5	B4	1	A4	-	8
D5	4	C5	8	B5	1	A5	1	14
D6	1	C6	11	B6	2	A6	1	15
D7	4			B7	3			7
				B8	4			4
TOTALE	18		48		29		2	97

Dir.	2		2
Dir. T.D. Part time 50% art.110 c. 1	1		1
Totale Dir.	3	Totale dipendenti	100

Il personale in servizio sulle funzioni fondamentali suddiviso per area è così rappresentato:

Area 1 - Organi Istituzionali Affari Generali Legale e contenzioso Protocollo informatico Albo Pretorio - Archivio Gestione delega Cultura- Risorse Umane e Organizzazione – Relazioni sindacali				
N.		PROFILO PROFESSIONALE	F.T./P.T.	Ctg.
1		Funzionario	F.T.	D7
1		Spec. Attività amm.ve	F.T.	D3
1		Istruttore Ragioniere	F.T.	C6
1		Istruttore Ragioniere	F.T.	C5
1		Istruttore amministrativo	F.T.	C4
1		Istruttore amministrativo	F.T.	C3
2		Istruttore amministrativo	F.T.	C2
2		Istruttore amministrativo	F.T.	C1
1		Istruttore amministrativo/contabile	F.T.	C1
1		Collaboratore Amministrativo spec.	F.T.	B8
1		Collaboratore Amministrativo spec.	F.T.	B7
2		Collaboratore tecnico spec.	F.T.	B6
2		Collaboratore amministrativo	F.T.	B3
1		Collaboratore amministrativo	P.T.	B3
1		Collaboratore amministrativo	F.T.	B2
2		Collaboratore amministrativo	P.T.	B1
1		Addetto servizi ausiliari	F.T.	A5
Tot. 22 unità di personale				

Area 2 - Bilancio Ragioneria Entrate - tributi Economato - Provveditorato				
1		Spec. Ragioniere	F.T.	D4
1		Spec. Attività amm.ve	F.T.	D3
1		Specialista Ragioniere	F.T.	D2
1		Spec. Attività amm.ve	F.T.	D1
2		Istruttore Ragioniere	F.T.	C6
1		Istruttore amministrativo	F.T.	C3
2		Istruttore amministrativo	F.T.	C2
1		Istruttore Ragioniere	F.T.	C1
1		Istruttore Amministrativo/contabile	F.T.	C1
1		Collaboratore Amministrativo	F.T.	B3
Tot. 12 unità di personale				

Area 3 -Ambiente e tutela del territorio - A.U.A. - Rifiuti Redazione, Elaborazione e Gestione PAES. - Transizione digitale -Supporto amm.vo alle attività di programmazione e controllo di APEA . Attività residuali AGEFORMA – Ufficio Statistico - Trasporto privato – Rilascio licenze/autorizzazione - TPL – Licenze e autorizzazioni			
1	Specialista Tecnico	F.T	D3
1	Specialista Tecnico	F.T	D2
1	Istruttore Amministrativo	F.T.	C6
1	Vigilanza ambientale	F.T.	C5
2	Vigilanza ambientale	F.T.	C4
1	Istruttore Amministrativo	F.T.	C1
Tot. 7 unità di personale			

Area 4 - Infrastrutture Viabilità – Stazione Unica Appaltante			
2	Ingegnere	F.T.	D7
2	Spec. Geometra	F.T.	D5
1	Istruttore Direttivo Tecnico	F.T.	D1
1	Specialista in Attività Amministrative	F.T.	D2
1	Agente Capo Zona	F.T.	C6
1	Istruttore amministrativo	F.T.	C6
3	Agente Capo Zona	F.T.	C5
1	Agente Capo Zona	F.T.	C4
1	Istruttore amministrativo	F.T.	C3
1	Istruttore amministrativo	F.T.	C2
1	Istruttore Amministrativo/contabile	F.T.	C1
3	Cantoniere	F.T.	B8
1	Collaboratore Amministrativo	F.T.	B7
1	Agente tecnico stradale specializzato	F.T.	B5
1	Collaboratore Amministrativo	F.T.	B4
1	Collaboratore Tecnico	F.T.	B3
2	Agente Tecnico stradale spec.	F.T.	B3
6	Agente Tecnico stradale spec.	F.T.	B2
1	Agente Tecnico stradale spec.	F.T.	B1
1	Addetto servizi ausiliari	F.T.	A6
Tot. 32 unità di personale			

Area 5 - Edilizia scolastica - Manutenzioni Impianti tecnologici e reti – Patrimonio - Contratti Espropri e Concessioni – Gestione Valorizzazione Patrimonio			
1	Ingegnere	F.T.	D7
1	Spec. Geometra	F.T.	D6
1	Spec. Geometra	F.T.	D5
1	Responsabile impianti e manut.	F.T.	C2
2	Istruttore Tecnico	P.T.	C1
1	Istruttore Tecnico	F.T.	C1

Tot. 7 unità di personale			
Area 6 - Vigilanza ittico-venatoria (delega regionale) – Vigilanza e Comando – Polizia Provinciale - Ambientale - Amministrativa - Giudiziaria - Ordine e Sicurezza Pubblica - Parchi e riserve			
1	Specialista di vigilanza	F.T.	D5
4	Agente Polizia Prov.le	F.T.	C6
1	Istruttore tecnico	F.T.	C6
3	Agente Polizia Prov.le	F.T.	C5
1	Agente Polizia Prov.le	F.T.	C4
1	Istruttore amministrativo	F.T.	C3
1	Istruttore Amministrativo	F.T.	C2
1	Istruttore Ragioniere	P.T.	C2
2	Istruttore Tecnico	F.T.	C1
1	Collaboratore amministrativo specializzato	F.T.	B7
1	Collaboratore tecnico	F.T.	B1
Tot. 17 unità di personale			

Considerato che:

- al fine di poter procedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale si è provveduto ad effettuare la ricognizione, presso le varie direzioni dell'Ente, del fabbisogno del personale ex art. 16 comma 1 lett. a-bis D.Lgs. n. 165/2001 il quale prevede che *“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”*;
- dopo una politica di snellimento forzato delle strutture, è necessario acquisire nuova forza lavoro, nella prospettiva di migliorare ed incrementare il livello dei servizi offerti, ottimizzare le procedure e l'utilizzo di nuove tecnologie e l'acquisizione di nuove abilità;
- il fabbisogno di personale deve orientarsi non solo ad una logica di mera sostituzione dei dipendenti cessati, ma di costante revisione e riqualificazione degli assetti organizzativi per il miglior perseguimento degli obiettivi indicati dai documenti di programmazione;

Visto il precedente decreto n.216 del 21/12/2022 ad oggetto “Piano triennale delle assunzioni di personale 2022/2024 e piano annuale 2022”;

Considerato pertanto, quanto sopra e in relazione alla predetta ricognizione dei fabbisogni, nell'ottica di garantire continuità e buon andamento dell'azione amministrativa, per l'anno 2023 le procedure di reclutamento dovranno svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari e dei limiti di cui all'art.33;

Ravvisata la necessità di adottare il piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 così come rappresentato nel prospetto qui sotto riportato nel quale sono dettagliate le azioni di reclutamento dell'ente riferite alle figure dirigenziali e non dirigenziali:

Anno 2023 – assunzioni a tempo indeterminato

N.	Profilo professionale	Cat.	Spesa annua	Modalità di copertura posto	Anno
1	Istruttore direttivo tecnico ambientale – tempo pieno e indeterminato -	D1	€ 36.921,32	Mobilità - graduatorie altri enti - concorso	2023
1	Istruttore direttivo tecnico Informatico — tempo pieno e indeterminato -	D1	€ 35.411,69	n.1 Mobilità - graduatorie altri enti – concorso	2023
1	Istruttore direttivo amministrativo– tempo pieno e indeterminato -	D1	€ 35.411,69	n.1 Mobilità - graduatorie altri enti – concorso	2023
2	Istruttore tecnico/geometra– tempo pieno e indeterminato	C1	€ 65.203,82	Procedura concorsuale in corso	2023
1	Agente capo zona – tempo pieno e indeterminato -	C1	€ 33.934,11	n.1 Mobilità - graduatorie altri enti – concorso	2023
1	Agente di Polizia Provinciale	C1	€ 34.999,54	Mobilità - graduatorie altri enti - concorso	2023
7	TOTALE	2023	€ 241.882,17		

Anno 2024 – assunzioni a tempo indeterminato

1	Specialista della comunicazione istituzionale– tempo pieno e indeterminato-	D1	€ 35.411,69	Mobilità – graduatorie altri enti – concorso	2024
1	Istruttore direttivo Ingegnere impiantista– tempo pieno e indeterminato -	D1	€ 35.411,69	Mobilità – graduatorie altri enti – concorso	2024
1	Istruttore tecnico Geometra	C1	€ 32.601,91	Mobilità – graduatorie altri enti – concorso	2024
2	Istruttore amministrativo– tempo pieno e indeterminato-	C1	€ 32.601,91	n.1 Mobilità - graduatorie altri enti – concorso;	2024
5	TOTALE	2024	€ 136.027,20		

Ad oggi non si prevedono assunzioni per l'anno 2025.

Nell'ottica di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, ai sensi dell'articolo 52 del DLgs n. 165/2001 e s.m.i., fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

Pertanto, detta ulteriore previsione è finalizzata alla valorizzazione delle unità di personale interne e determina la possibilità di riqualificazione del rapporto di lavoro in essere per la spesa a fianco indicata così come segue:

Anno 2023

	Istruttore direttivo tecnico– tempo pieno e indeterminato-	D1	€ 1,971,19	n. 1 progressione verticale (C a D1)	2023
	Istruttore direttivo amministrativo– tempo pieno e indeterminato -	D1	€ 1.971,19	n.1 progressione verticale (C1 a D1)	2023
	Istruttore tecnico/geometra– tempo pieno e indeterminato-	C1	€ 2.554,89	n.1 progressione verticale (da B a C1 richiesto il possesso del titolo di studio di Geometra)	2023
	Agente capo zona – tempo pieno e indeterminato -	C1	€ 3.535,17	n.1 progressione verticale (da B1 giuridico a C1 – richiesto il possesso del titolo di studio per l'accesso dall'esterno)	2023
4	Totale	2023	€ 10.032,44		

Anno 2024

	Istruttore amministrativo – tempo pieno e indeterminato-	C1	€ 2.554,89	n.1 progressione verticale (da B a C1)	2024
1	Totale	2024	€ 2.554,89		

PRESO ATTO che:

- 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) 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.1, comma 562, della legge di bilancio 2022, ha previsto che le Province possano assumere a tempo determinato e con contratti di lavoro flessibile nel limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, abrogando le norme che prevedono limitazioni maggiori (il 25% per il lavoro flessibile previsto comma 847 dell'articolo 1 della legge n. 205/2017 e il 50% previsto dal secondo periodo dell'art. 33, comma 1-ter del D.L. n. 34/2019). Tale limite è riferito ai rapporti a tempo determinato comprensivi di quelli in attuazione dell'art 90 e dell'art 110 comma 2 Dlgs 267/2000 che restano al di fuori delle dotazioni organiche, mentre non rientrano in questa fattispecie i contratti dei dirigenti a tempo determinato ai sensi dell'art 110 comma 1.

PRESO ATTO che:

- Il budget assunzionale disponibile per assunzioni flessibili viene, pertanto, determinato nell'importo di 307.627,00 pari al 100% della Spesa Personale Flessibile del 2009.
- Per l'anno 2023 è prevista l'assunzione di un Dirigente a T.D. ai sensi dell'art.110 c. 1 che non rileva ai fini del budget del lavoro flessibile per espressa previsione dell'art. 9 comma 28 del D.L78/2010 e che tale assunzione è possibile nel limite del 30% della dotazione organica dirigenziale e, comunque, per almeno una unità.

- Per l'anno 2023 è prevista un'assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 90 della D.Lgs. 267/2000 il cui costo rientra nel limite del budget assunzionale a tempo determinato come sopra individuato;

Pertanto il fabbisogno complessivo di lavoro flessibile è così rappresentato:

Anno 2023 – non ricompreso nel budget lavoro flessibile

1	Dirigente Amministrativo - Tempo pieno e determinato	Dir	€ 105.443,41	art. 110 c. 1 TUEL - selezione comparativa	2023
Totale		2023	€ 105.443,41		

Anno 2024 – ricompreso nel budget lavoro flessibile

1		Istruttore amministrativo a Tempo pieno e determinato	C1	€ 32.601,91	Art.90 TUEL - selezione comparativa	2023
Totale			2024	€ 32.601,91		

Conseguentemente in base al suddetto piano triennale dei fabbisogni di personale, la dotazione organica dell'Ente per l'anno 2023 viene rideterminata come da successiva tabella e i cui valori finanziari sono compatibili con l'importo di € 13.320.574,33 , che rappresenta la spesa potenziale massima. (media del triennio 2011-2013)

<i>Cat. Giuridica</i>	<i>Cat. Economica</i>	<i>Posti occupati</i>	<i>Assunzioni programmate 2023</i>	<i>Tot.</i>	<i>Note</i>
	dir	1,9	1	2,9	Dir. Art 110 C. 1
D	D7	4		4	
	D6	1		1	
	D5	4		4	
	D4	1		1	
	D3	3		3	
	D2	3		3	
	D1	2	5	7	2 P.V. da C
C	C6	11		11	
	C5	8		8	
	C4	5		5	
	C3	4		4	
	C2	8		8	
	C1	12	6	18	2 Progressioni Verticali da B

B	B8	4		4	
	B7	3		3	
	B6	2		2	
	B5	1		1	
	B4	1		1	
	B3	7		7	
	B2	7		7	
	B1	4		4	
A	A6	1		1	
	A5	1		1	
	A4	-		0	
	A3	-		0	
	A2	-		0	
	A1	-		0	
TOTALE		98,9		110,9	

- La spesa di personale prevista nel bilancio di previsione dell'anno in corso – 2023- comprensiva delle citate assunzioni è pari ad €4.408.283,34 al lordo dell'IRAP e risulta inferiore al valore medio del triennio 2011/2013 pari ad €13.320.574,33;

Accertato che:

- Il valore della spesa di personale **dell'ultimo rendiconto** approvato è pari ad € 5.951.276,25
- La media delle entrate correnti degli **ultimi tre rendiconti approvati (2021-2020-2019)** è pari ad € 38.867.018, 89 e al netto del FCDE è pari ad € 38.825.055,07.
- Pertanto, il rapporto spese di personale su entrate correnti ai sensi dell'art 2 d.m.17/03/2020 è pari al **15,33%**.
- Per potersi mantenere all'interno del valore soglia del 20,08% la spesa annua di personale della Provincia di Matera deve attestarsi a un importo non superiore ad € 7.796.071,73 al lordo degli oneri e con esclusione dell'IRAP.
- Il valore dell'incremento potenziale di spesa di personale massimo che consentirebbe di garantire il rispetto del parametro del 20,08% è pari ad € 1.411.485, 83 ma al fine di perseguire la concreta sostenibilità finanziaria delle assunzioni previste, l'ente utilizza parzialmente tale possibilità di incremento per € 403.340,46.

Dato atto che le suddette previsioni

- sono improntate ai principi di prudenza, proporzionalità e adeguatezza con utilizzo parziale della capacità assunzionale nell'ottica di una concreta ed effettiva sostenibilità finanziaria.
- consentono di non superare l'incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato previsto per gli enti virtuosi e di rimanere al di sotto della percentuale massima di incremento spesa di personale - Enti virtuosi (22%) e soprattutto al di sotto del valore soglia previsto dall'art. 4 comma 1 D.M. 11 gennaio 2022.

Dato atto altresì:

- Che il piano di fabbisogno secondo la nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione;
- Che la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere superata dal piano medesimo;

- Che la Provincia, nell'ambito del Programma triennale del fabbisogno, procede alla rimodulazione della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto della sostenibilità finanziaria della rimodulazione;
- Che la spesa potenziale massima è prevista:
 1. riconducendo la consistenza del personale in servizio in oneri finanziari di ciascun posto;
 2. verificando le relative capacità assunzionali dell'Ente unitamente alle disponibilità di bilancio;
 3. individuando, sulla scorta delle esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli di spesa, le professionalità occorrenti e le relative modalità di reclutamento;
 4. quantificando la complessiva spesa di personale (in servizio e da assumere) e sommando a quest'ultima ogni altra spesa che, considerata ex lege spesa di personale, concorre a formare la spesa potenziale massima.
- Che la dotazione organica dell'ente espressa in termini finanziari alla data odierna è rappresentata come segue:
 1. costo del personale in servizio pari ad euro 3.490.584,02 mentre il costo del personale comprensivo di assunzioni e progressioni verticali programmate è pari ad euro 4.408.283,34;
 2. trattamento accessorio (inden. Pos. e risult. fondo disp. fondo dirigenti e straordinario) pari ad €. 1.062.942,75
 3. altre componenti di costo (segretario, ecc) pari ad euro 16.535,17;
 4. per un totale di euro 5.487.791,26 inferiore alla spesa del personale media del triennio 2011/2013 pari ad € 13.320.574,33.
- Che l'analisi dell'età media del personale consente di ritenere che nel periodo di riferimento si verificherà un considerevole numero di cessazioni dal servizio;
- Che in linea previsionale a livello parametrico e medio per potersi mantenere all'interno del valore soglia del 20.08% la spesa annua di personale dell'ente dovrebbe attestarsi alla fine del periodo considerato ad un livello non superiore ad € 7.796.071,73 e invece si mantiene in via prudenziale e per garantire una concreta sostenibilità finanziaria ben al di sotto di tale importo così come sopra riportato.

Considerato che l'ente ha adottato il piano di azioni positive 2023/2025 giusto decreto presidenziale n.06 del 20/01/2023, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne di cui all'articolo 48 del D.lgs. n.198/2006 e che pertanto tale approvazione è intervenuta nell'arco dell'ultimo triennio;

Dato atto che per l'amministrazione provinciale resta confermata la necessità di prevedere con priorità la pianificazione di reclutamenti dall'esterno per la sostituzione di personale cessato e individuazione di nuove figure che possano sopperire alle carenze di unità di personale, anche se l'elencazione di cui al presente Piano potrà essere integrata e/o rimodulata, nei limiti della capienza dei documenti di programmazione e nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e della normativa di riferimento, e in ogni caso a fronte di nuove e non prevedibili situazioni e/o sopravvenute esigenze organizzative;

Visto il verbale n.41 del 20/03/2023 del Collegio dei Revisori dei Conti rilasciato in data 20/03/2023 prot. n.5329;

Visti:

- il D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii;
- il D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii;
- il D.L. n.90/2014 convertito in Legge n. 114/2014 e ss.mm.ii;

- lo Statuto della Provincia;
- il Vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

Vista la Legge 7 aprile 2014, n. 56;

Tanto premesso e considerato

SI PROPONE

Di decretare, per tutte le motivazioni esposte in premessa, da considerarsi quale parte integrante e sostanziale del presente decreto, come segue:

1. **Di dare atto** che le premesse del presente provvedimento costituiscono parte integrante e sostanziale del dispositivo, intendendosi qui tutte riportate, trascritte e approvate.
2. **Di dare atto** che nell'ente non si registrano condizioni di eccedenza del personale;
3. **Di approvare**, per le motivazioni esposte in premessa, il piano delle assunzioni di personale per il triennio 2023-2025 e per l'anno 2023 e 2024;
4. **Di dare atto** che le assunzioni di cui al predetto piano risultano programmate nel rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore;
5. **Di dare atto** che è stato avviato il previo esperimento delle procedure di cui all'art.34 bis del D.lgs. n. 165/2001;
6. **Di procedere** quindi nel corso dell'esercizio 2023 alla assunzione del seguente personale a tempo indeterminato come segue:

N.	Profilo professionale	Cat.	Spesa annua	Modalità di copertura posto	Anno
1	Istruttore direttivo tecnico ambientale – tempo pieno e indeterminato -	D1	€ 36.921,32	Mobilità - graduatorie altri enti - concorso	2023
1	Istruttore direttivo tecnico Informatico — tempo pieno e indeterminato -	D1	€ 35.411,69	n.1 Mobilità - graduatorie altri enti – concorso	2023
1	Istruttore direttivo amministrativo– tempo pieno e indeterminato -	D1	€ 35.411,69	n.1 Mobilità - graduatorie altri enti – concorso	2023
2	Istruttore tecnico/geometra– tempo pieno e indeterminato	C1	€ 65.203,82	Procedura concorsuale in corso	2023
1	Agente capo zona – tempo pieno e indeterminato -	C1	€ 33.934,11	n.1 Mobilità - graduatorie altri enti – concorso	2023
1	Agente di Polizia Provinciale	C1	€ 34.999,54	Mobilità - graduatorie altri enti - concorso	2023
7	TOTALE	2023	€ 241.882,17		

7. Di procedere alle seguenti progressioni verticali come segue:

1	Istruttore direttivo tecnico– tempo pieno e indeterminato	D1	€ 1.971,19	n. 1 progressione verticale (C a D1)	2024
1	Istruttore direttivo amministrativo– tempo pieno e indeterminato -	D1	€ 1.971,19	n.1 progressione verticale (C1 a D1)	2024

1	Istruttore tecnico/geometra– tempo pieno e indeterminato	C1	€ 2.554,89	n.1 progressione verticale (da B a C1 richiesto il possesso del titolo di studio di Geometra)	2024
1	Agente capo zona – tempo pieno e indeterminato -	C1	€ 3.535,17	n.1 progressione verticale (da B1 giuridico a C1 – richiesto il possesso del titolo di studio per l'accesso dall'esterno)	2024
4	Totale	2024	€ 10.032,44		

8. Di dare atto che nell'anno 2023 saranno attivate le seguenti assunzioni da fabbisogno complessivo di lavoro flessibile così come rappresentate:

Anno 2023 – non ricompreso nel budget lavoro flessibile

1	Dirigente Amministrativo - Tempo pieno e determinato	Dir	€ 105.443,41	art. 110 c. 1 TUEL - selezione comparativa	2023
	Totale	2023	€ 105.443,41		

9. Di procedere quindi nel corso dell'esercizio 2024 alla assunzione del seguente personale a tempo indeterminato come segue:

1	Specialista della comunicazione istituzionale– tempo pieno e indeterminato	D1	€ 35.411,69	Mobilità – graduatorie altri enti – concorso	2024
1	Istruttore direttivo Ingegnere impiantista– tempo pieno e indeterminato -	D1	€ 35.411,69	Mobilità – graduatorie altri enti – concorso	2024
1	Istruttore tecnico Geometra	C1	€ 32.601,91	Mobilità – graduatorie altri enti – concorso	2024
1	Istruttore amministrativo– tempo pieno e indeterminato	C1	€ 32.601,91	n.1 Mobilità - graduatorie altri enti – concorso;	2024
4	TOTALE	2024	€ 136.027,20		

10. Di dare atto che nell'anno 2023 saranno attivate le seguenti assunzioni da fabbisogno complessivo di lavoro flessibile così come rappresentate:

Anno 2024– ricompreso nel budget lavoro flessibile

1	Istruttore amministrativo a Tempo pieno e determinato	C1	€ 32.601,91	Art.90 TUEL - selezione comparativa	2023
	Totale	2024	€ 32.601,91		

11. Di dare atto che un ulteriore previsione è finalizzata alla valorizzazione delle unità di personale interne e determina la possibilità di riqualificazione del rapporto di lavoro in essere per la spesa a fianco indicata così come segue:

Anno 2024

1	Istruttore amministrativo– tempo pieno e indeterminato	C1	€ 2.554,89	n.1 progressione verticale (da B a C1)	2024
---	--	----	------------	--	------

	Totale	2024	€ 2.554,89		
--	---------------	-------------	-------------------	--	--

12. Di dare atto che l'elencazione di cui al presente Piano potrà essere integrata e/o rimodulata, nei limiti della capienza dei documenti di programmazione e nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e della normativa di riferimento, a fronte di nuove e non prevedibili situazioni e/o sopravvenute esigenze organizzative, valutando la previsione di ulteriori assunzioni, tenuto conto delle esigenze di funzionalità degli uffici e delle cessazioni di unità di personale che si renderà necessario sostituire nell'immediatezza, di eventuali progressioni di carriera, e di ulteriori ricontrattualizzazioni;

13. Di dare atto che le assunzioni del presente piano rimangono subordinate al rispetto di tutti i vincoli, presupposti e condizioni previsti dalle vigenti normative:

- Rispetto nell'anno precedente del tetto di spesa del personale;
- Attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- Rispetto dei termini per l'adozione dei documenti contabili e per la trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle relative informazioni
- Approvazione del piano delle performance.

14. Di dare atto che il presente provvedimento costituisce allegato al bilancio 2023/2025 che ne contiene le previsioni di spesa così come formulate;

15. Di trasmettere copia della presente deliberazione ai soggetti sindacali;

16. Di trasmettere la presente deliberazione al Dipartimento della Funzione Pubblica in applicazione delle previsioni di cui al D.lgs. n.75/2017 ed alle modalità operative indicate dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 18/2018.

17. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

IL DIRIGENTE

Dr. Vincenzo PIERRO

IL PRESIDENTE

Vista la proposta su estesa;

Ritenuta la stessa sufficientemente motivata e condividendo e facendo proprio senza riserve il contenuto della medesima alla quale integralmente si rimanda;

Visti i pareri favorevoli espresso in ordine alla regolarità tecnica e contabile ai sensi e per gli effetti dell'art.49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e ss.mm.ii.;

Vista la propria competenza, in qualità di organo di indirizzo politico, a concedere il patrocinio gratuito ed il logo della Provincia di Matera;

Preso atto che non sono previsti, per la specifica attività, specifici oneri di carattere economico e finanziario;

Tutto ciò premesso, nella spiegata qualità, in virtù dei poteri ascritti dalla legge

D E C R E T A

Di approvare la proposta come sopra esposta nella parte narrativa e dispositiva che si intende qui di seguito integralmente e materialmente trascritta, compresi le premesse e gli allegati.

Il presente decreto

- Ha decorrenza immediata;
- Viene pubblicato all'Albo Pretorio on-line della Provincia di Matera, affinché chiunque ne possa prendere conoscenza.



PROVINCIA DI MATERA

FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2023/2025

Allegato "1"

N.	Profilo professionale	Cat.	Spesa annua	Modalità di copertura posto	Anno
1	Dirigente Amministrativo a Tempo pieno e determinato	Dir	€ 105.443,41	art. 110 TUEL - selezione comparativa	2023
1	Istruttore direttivo tecnico ambientale - tempo pieno e indeterminato	D1	€ 36.921,32	Mobilità - graduatorie altri enti - concorso	2023
2	Istruttore direttivo tecnico Informatico – tempo pieno e indeterminato	D1	€ 35.411,69	n.1 Mobilità - graduatorie altri enti – concorso	2023
	Istruttore direttivo tecnico	D1	€ 1.971,19	n.1 progressione verticale (C a D1)	2023
2	Istruttore direttivo amministrativo - tempo pieno e indeterminato	D1	€ 35.411,69	n.1 Mobilità - graduatorie altri enti – concorso	2023
	Istruttore direttivo amministrativo	D1	€ 1.971,19	n.1 progressione verticale (C1 a D1)	2023
3	Istruttore tecnico/geometra - tempo pieno e indeterminato	C1	€ 65.203,82	n.2 procedura concorsuale in corso	2023
	Istruttore tecnico/geometra	C1	€ 2.554,89	n.1 progressione verticale (da B a C1 richiesto il possesso del titolo di studio di Geometra)	2023
2	Agente capo zona - tempo pieno e indeterminato	C1	€ 33.934,11	n.1 Mobilità - graduatorie altri enti – concorso	2023
	Agente capo zona	C1	€ 3.535,17	n.1 progressione verticale (da B1 giuridico a C1 – richiesto il possesso del titolo di studio per l'accesso dall'esterno)	2023
1	Agente di Polizia Provinciale	C1	€ 34.999,54	Mobilità - graduatorie altri enti - concorso	2023
12	TOTALE	2023	€ 357.358,02		

1	Specialista della comunicazione istituzionale - tempo pieno e indeterminato	D1	€ 35.411,69	Mobilità – graduatorie altri enti – concorso	2024
1	Istruttore direttivo Ingegnere impiantista - tempo pieno e indeterminato	D1	€ 35.411,69	Mobilità – graduatorie altri enti – concorso	2024
1	Istruttore tecnico Geometra - tempo pieno e indeterminato	C1	€ 32.601,91	Mobilità – graduatorie altri enti – concorso	2024
1	Istruttore amministrativo - tempo pieno e indeterminato	C1	€ 32.601,91	Art.90 TUEL - selezione comparativa	2024
2	Istruttore amministrativo - tempo pieno e indeterminato	C1	€ 32.601,91	n.1 Mobilità - graduatorie altri enti – concorso;	2024
	Istruttore amministrativo - tempo pieno e indeterminato	C1	€ 2.554,89	n.1 progressione verticale (da B a C1)	2024
6	TOTALE	2024	€ 171.184,00		

