

OGGETTO: SOTTOSEZIONE 3.3- PIAO 2026-2028. AGGIORNAMENTO

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti.

Alla luce del quadro normativo vigente e tenuto conto dei vincoli finanziari, l'Amministrazione ha impostato i suoi strumenti mediante una riflessione sulle modalità di assolvimento delle proprie funzioni e sulle modalità di attuazione dei vari interventi di competenza sul territorio provinciale. Per cogliere le relative esigenze e la programmazione del fabbisogno di personale ha, quindi, tenuto conto di tali indicazioni avviando un adeguamento della dotazione alle mutate esigenze organizzative.

Questa operazione si è tradotta nel superamento di diverse posizioni di lavoro, ormai obsolete, nella individuazione di alcuni nuovi profili con competenze di coordinamento e controllo, nonché nella soppressione di diversi posti a seguito della diversa gestione di alcuni servizi.

Questa riflessione sulla evoluzione dei bisogni, anche in ordine a modelli diversi di gestione dei servizi è accompagnata da una analisi degli effetti in termini di risorse umane legati alla digitalizzazione dei processi, sia in termini di razionalizzazione delle stesse che di modifica e individuazione di nuove competenze, oltre che da una analisi dei fattori interni o esterni all'Ente, anche rispetto alle variazioni del personale sotto il profilo dell'inquadramento.

Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno, la programmazione 2025-2027 tiene conto del mutato quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale.

In tale contesto complessivo è quindi necessario contemperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il rinnovo dell'apparato provinciale in una dimensione di riorganizzazione e assunzione di profili che garantiscano sia le funzioni di coordinamento e controllo, che le attività di pianificazione e programmazione di lungo periodo, oltre che procedere a introdurre forze giovani per superare la criticità dell'invecchiamento del personale.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderli più adeguati ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del vigente CCNL enti locali.

Si tratta di un investimento duraturo nel tempo e altrettanto oneroso, da effettuare con particolare attenzione, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento.

I fabbisogni di personale dovranno rispondere più ad esigenze strategiche che contingenti, prefigurando le professionalità e i ruoli del futuro che, alle capacità tecniche, dovranno affiancare capacità organizzative, relazionali e attitudinali con competenze anche trasversali rispetto a diversi ambiti di lavoro. In secondo luogo sarà necessario proseguire nella riflessione sul sistema di reclutamento del personale dipendente e dirigente al fine di una sua semplificazione e maggiore adeguatezza ai nuovi fabbisogni, come sopra sinteticamente delineati.

A ciò si aggiunge il ruolo e, quindi, l'impegno che l'Amministrazione Provinciale di Frosinone ha nell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Il PNRR prevede un ampio programma di riforme, ritenute necessarie per facilitare la sua attuazione e contribuire alla modernizzazione del Paese e all'attrazione degli investimenti, tra cui la Riforma della Pubblica amministrazione, alla cui realizzazione concorrono, tra gli altri, anche le Amministrazioni Provinciali. Per la riuscita degli interventi del PNRR sarà fondamentale che ogni ente sappia cogliere le opportunità adattandole alle esigenze del proprio territorio secondo un principio di sussidiarietà e che sia assicurato il coordinamento e il monitoraggio attento dell'avanzamento degli stessi al fine del rispetto della tempistica estremamente ristretta, prevista per la loro realizzazione. Sono evidenti la complessità, peculiarità ed eccezionalità di tutte le attività necessarie per la presentazione dei progetti di candidatura per accedere ai finanziamenti previsti nel PNRR, nonché delle relative fasi di gestione amministrativa e finanziaria, progettazione esecutiva, realizzazione, monitoraggio, rendicontazione degli stessi. Tutto ciò ha un significativo impatto sull'attività amministrativa, tecnica, finanziaria dell'ente.

Il fabbisogno di personale 2026-2028 è formulato in continuità con il fabbisogno del personale già adottato dall'Ente, nel modo che segue:

- Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 33 del 16.12.2025, ad oggetto: *"Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2026-2028. Approvazione"*, con la quale sono state confermate ed aggiornate le linee programmatiche dell'Ente in materia di organizzazione amministrativa e fabbisogno del personale ed è stato approvato l'aggiornamento della Sottosezione 3.3 – Programmazione del Fabbisogno del Personale del PIAO 2025-2027, verificato dal Collegio dei Revisori con Parere n. 15 del 15.12.2025 (prot. n. 44466 del 15.12.2025);
- Decreto Presidenziale n. 15 del 17.03.2026, ad oggetto: *"Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028. Approvazione"*, con il quale è stata confermata la previsione del fabbisogno del personale dell'Ente, di cui all'aggiornamento della Sottosezione 3.3 – Programmazione del Fabbisogno del Personale del PIAO 2025-2027, della deliberazione di Consiglio Provinciale n. 33 del 16.12.2025;

Richiamati:

- la Sottosezione 3.3 - Programmazione del Fabbisogno del Personale del PIAO 2026-2028, di cui al decreto presidenziale n. 15 del 17.03.2026;
- il decreto presidenziale n. 5 del 04.02.2026, ad oggetto: *"Organigramma Provincia di Frosinone. Aggiornamento"*, con cui sono state approvate modifiche alla organizzazione strutturale della Provincia di Frosinone, secondo principi di efficienza, omogeneità e economicità dell'azione amministrativa, per consentire un miglioramento costante delle funzioni svolte;
- il D.Lgs. n. 81/2015, recante *"Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"*, i cui artt. 19 e ss. disciplinano modalità e termini del rapporto di lavoro a tempo determinato;
- l'art. 60 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, *"Contratti di lavoro a tempo determinato"*, a mente del quale gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia;
- il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di giunta provinciale n. 421 del 05.11.2002, e modificato con deliberazione di Giunta Provinciale n. 111 del

21.03.2005, e ulteriormente modificato con deliberazioni di Giunta Provinciale n. 39 del 6.02.2008, n. 308 del 5.08.2008, n. 11 del 15.01.2010, Decc. press. n. 125 del 28.07.2015, n. 9 del 23.01.2017 e n. 40 del 03.05.2023;

Visti:

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali, periodo 2019 - 2021, sottoscritto in data 16.11.2022;
- l'art. 13, co. 6 e 8, del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, secondo cui: *"6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza..8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.";*
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali, periodo 2022-2024, sottoscritto in data 23.02.2026;
- l'art. 12, del CCNL Funzioni Locali del 23.02.2026, secondo cui:
"1. All'art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022, le parole "maturate ed effettivamente utilizzate dalla amministrazione di appartenenza" sono sostituite dalle parole "maturate ed effettivamente utilizzate dalle amministrazioni di appartenenza", ed inoltre le parole "31.12.2025" sono sostituite dalle parole "31.12.2026".
2. Alla Tabella C – tabella di Corrispondenza, allegata al CCNL Funzioni locali del 16.11.2022 dopo le parole "diploma di scuola secondaria di secondo grado" sono aggiunte le parole "o titolo equipollente secondo quanto stabilito, in materia, da norme di legge o di regolamento";

Posto che il limite dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018 rappresenta il tetto finanziario invalicabile entro il quale le amministrazioni pubbliche devono finanziare le progressioni verticali "in deroga" previste fino al 2026;

Dato atto della possibilità di utilizzare fino al 31.12.2026 detto istituto, entro il limite dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018;

E' confermata la Sottosezione 3.3 - Piao 2026-2028, inerente alla Programmazione del Fabbisogno del Personale 2026-2028, come individuata dalla deliberazione di Consiglio Provinciale n. 33 del 15.12.2025 e dal PIAO 2026-2028, di cui al decreto presidenziale n. 15 del 17.03.2026, con le precisazioni e le integrazioni seguenti:

- a) n. 1 incarico dirigenziale a tempo determinato e pieno ex art. 110, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000, con profilo tecnico, per la durata iniziale di un anno, eventualmente prorogabile, nel rispetto dell'art. 110 comma 3 del D.Lgs. n. 267/2000, fino alla durata di anni tre;*
- b) n. 1 incarico dirigenziale a tempo determinato e pieno ex art. 10, commi 5 e 6, dell'Allegato B della Legge Regionale 22.01.1996 n. 6 e art. 11 della Convenzione di Cooperazione approvata dalla Conferenza dei Sindaci del 02.10.1996, per il Dirigente Amministrativo per la Pianificazione e Controllo dell'Ambito Territoriale Ottimale, dando mandato al Settore Personale, Pari Opportunità, Suacc di predisporre proposta di avviso pubblico di manifestazione di interesse;*
- c) si precisa che in merito alle progressioni a regime ex 52, comma 1-bis, periodo 4, del D.lgs. n. 165/2001, la valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio va intesa in modo che lo stesso non possa avere meno di tre anni di permanenza nella categoria inferiore, ai sensi del Regolamento per la*

Progressione tra Aree”, approvato con decreto presidenziale n. 116 del 22.11.2023 e modificato con il PIAO 2025-2027, di cui al decreto presidenziale n. 32 del 05.03.2025;

d) i concorsi di cui all’art. 60 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 “Contratti di lavoro a tempo determinato” sono effettuati per esami, essendo il titolo di studio esclusivamente requisito di accesso;

e) è autorizzata la progressione tra aree di cui all’art. 13, co. 6 e 8, del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, come integrato con l’art. 12, del CCNL Funzioni Locali del 23.02.2026 nei seguenti limiti numerici: n. 2 funzionario E.Q. (profilo amministrativo); n. 2 Funzionario E.Q. (profilo tecnico); n. 1 funzionario E.Q. (profilo informatico); n. 1 Istruttore (profilo tecnico); n. 1 Istruttore (profilo amministrativo);

f) si dà mandato al Settore Personale - Pari Opportunità – Suacc di procedere alla attuazione e conclusione di tutti gli adempimenti della Sottosezione 3.3 del PIAO 2026-2028, relativa alla Programmazione del Fabbisogno del Personale 2026-2028;

Si dà atto che in ordine alle variazioni e precisazioni contenute nel presente aggiornamento della Programmazione del Fabbisogno del Personale come individuata dalla deliberazione di Consiglio Provinciale n. 33 del 15.12.2025 e dal PIAO 2026-2028, di cui al decreto presidenziale n. 15 del 17.03.2026, dalle verifiche svolte risultano confermati i valori di spesa, come definiti nei richiamati strumenti di programmazione, riferiti all’art. 1, comma 557-quater della legge 296/2006, all’art. 9, comma 28 del D.L.n.78/2010 e all’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 - DM 17 marzo 2020.