Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022 – 2024

Adottato con decreto presidenziale n. … del …

PREMESSA GENERALE

Il Piano triennale del fabbisogno di personale è uno dei principali atti di programmazione posti in capo alle pp.aa, disciplinato dall'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 il quale prevede che le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici in conformità al piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.
Il 27/7/2018 sono state pubblicate in Gazzetta Ufficiale le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche.
Il Piano triennale del fabbisogno di personale, quindi:

- ✓ è uno strumento di programmazione dell'Ente;
- ✓ è il presupposto per procedere a nuove assunzioni;
- ✓ è soggetto ad aggiornamento;
- ✓ ridefinisce la dotazione organica dell'Ente.

INDICE

1. Contesto di riferimento
2. Situazione del personale
3. Dotazione organica funzioni fondamentali e delegate da R.L.
4. Spesa del personale
5. Capacità assunzionale Provincia di Mantova
6. Assunzioni nella funzione delegata mercato del lavoro
7. Assunzioni nelle funzioni delegate confermate da R.L.
8. Piano Fabbisogni 2021-2023 funzioni fondamentali
9. Rapporti di lavoro flessibili
10. Modalità di acquisizione del personale
11. Assunzioni obbligatorie L. 68/99
12. Copertura finanziaria
13. Disposizioni finali

ALLEGATI:

A) Attestazione rapporto spesa del personale su entrate correnti
B) Budget assunzionale funzioni fondamentali
C) Budget assunzionale funzione Lavoro
D) Budget assunzionale funzioni delegate da R.L.
E) Piano occupazionale 2022-2024
F) Sviluppo dotazione organica 2022-2024
G) Piano assunzioni a tempo indeterminato – piano rafforzamento CPI
H) Piano assunzioni funzioni delegate da R.L.
I) Tabella di raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa

1. CONTESTO DI RIFERIMENTO

Si rammentano le seguenti disposizioni in materia di programmazione del fabbisogno di personale delle pubbliche amministrazioni:

- ✓ l'art. 39 della Legge n.449/1997, che 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 di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;

- ✓ l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000, che 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. 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. 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 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;

- ✓ le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, pubblicate in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018 ed in vigore dalla medesima data;

- ✓ i recenti provvedimenti normativi che hanno modificato il sistema contabile degli enti locali al fine di armonizzare i sistemi contabili (D.Lgs. n.118 del 2011, D.lgs. n.126/2014) hanno introdotto un nuovo strumento di programmazione, il Documento Unico di programmazione (DUP), che costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione ed al cui interno, tra l'altro, deve essere contenuta la programmazione in materia di fabbisogno di personale;

- ✓ l'art. 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001, che stabilisce che le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla "funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità";
- ✓ l'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 che prevede che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del piano triennale dei fabbisogni di personale approvato ai sensi dell'art.6 del D.Lgs. 165/2001;
- ✓ l'art.67, comma 5, lett. A) del CCNL 21/5/2018 che prevede la possibilità di destinare alla componente stabile apposite risorse in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici;

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, ha previsto il ripristino delle facoltà assunzionali delle Province, dopo anni di blocchi, con le seguenti condizioni:

844: "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."

845: "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. Nell'anno 2018, le città metropolitane possono procedere, nei termini previsti dal presente comma, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel rispetto dei limiti di spesa definiti in applicazione del citato articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014. "

846: Il comma 9 dell'articolo 16 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, le lettere da c) a g) del comma 420 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e il comma 5 dell'articolo 22 del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, sono abrogati."

847: Le province delle regioni a statuto ordinario possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 25 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009".

Con D.lgs.n. 162/2019 c.d milleproroghe all'art. 17 riguardo al personale delle province è stato stabilito che:

*1. All'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, dopo il comma 1 sono inseriti i seguenti: «1-bis. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità dì cui al comma 1, **le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato** in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, **non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati,** considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione **sono individuati le fasce demografiche**, **i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province** e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018. **1-ter. L'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, è abrogato**. Fermo restando quanto previsto dal comma 1-bis, le province possono avvalersi di **personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.**». (63)*

1-bis. Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (64).

Tuttavia, mentre le disposizioni di cui all'art. 1-ter sono immediatamente applicabili (abrogazione limite dotazione organica province e nuovo limite per la spesa di personale flessibile), per il budget assunzionale è necessario attendere l'emanazione del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione che individua 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.

Fino all'emanazione del decreto ministeriale è applicabile il vigente regime del turn over secondo le modalità indicate dall'art.1, comma 845, della Legge di Bilancio 2018.

2. SITUAZIONE DEL PERSONALE

Il personale della Provincia di Mantova 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, che di seguito viene rappresentata:

	PERSONALE IN SERVIZIO AL 08/04/2014	PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01/2022 (comprese funzioni delegate da R.L.)	DIFFERENZA UNITA'
DIPENDENTI	368	217	-151
DIRIGENTI	8	4	- 4
	376	**221**	**-155**

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 a Regione Lombardia (agricoltura, disabilità).

L'art. 1, commi 85 e seguenti, della Legge n. 56/2014 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 situazione del personale in servizio sulle funzioni fondamentali di cui alla Legge n.56/2014 è la seguente:

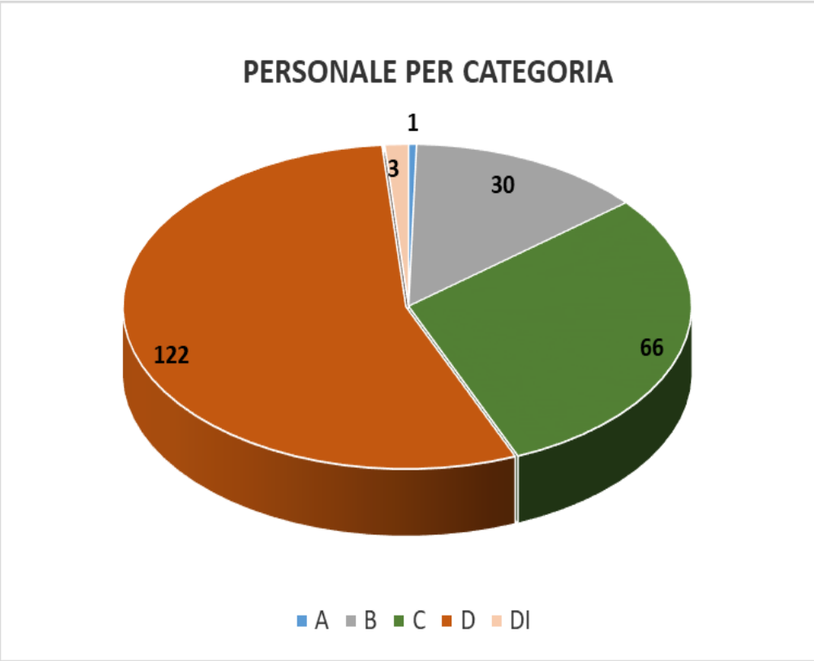
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	DOTAZIONE RIDETERMINATA DGP N. 19/2016	IN SERVIZIO AL 01/01/2022
DIRIGENTE	DIR	5	4
TOT. DIRIGENTI	**DIR**	**5**	**4**
AVVOCATO	D3	2	2
FUNZIONARIO ADDETTO STAMPA	D3	1	1
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D3	9	11
FUNZIONARIO TECNICO	D3	22	15
TOT. FUNZIONARI D3	**D3**	**34**	**29**
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D1	18	19
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D1	32	47
SEGRETARIO ECONOMO SCUOLE	D1	1	1
TOT. FUNZIONARI D1	**D1**	**51**	**67**
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	25	22
ISTRUTTORE TECNICO	C	21	21
TOT. ISTRUTTORI	**C**	**46**	**43**
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	7	4
COLLABORATORE TECNICO	B3	5	5
TOT. COLLABORATORI B3	**B3**	**12**	**9**
ESECUTORE AMMINISTRATIVO	B1	8	7
ESECUTORE TECNICO	B1	14	11
TOT. COLLABORATORI B1	**B1**	**22**	**18**
OPERATORE	A	7	1
TOT. OPERATORE	**A**	**7**	**1**
TOTALE		**177**	**171**

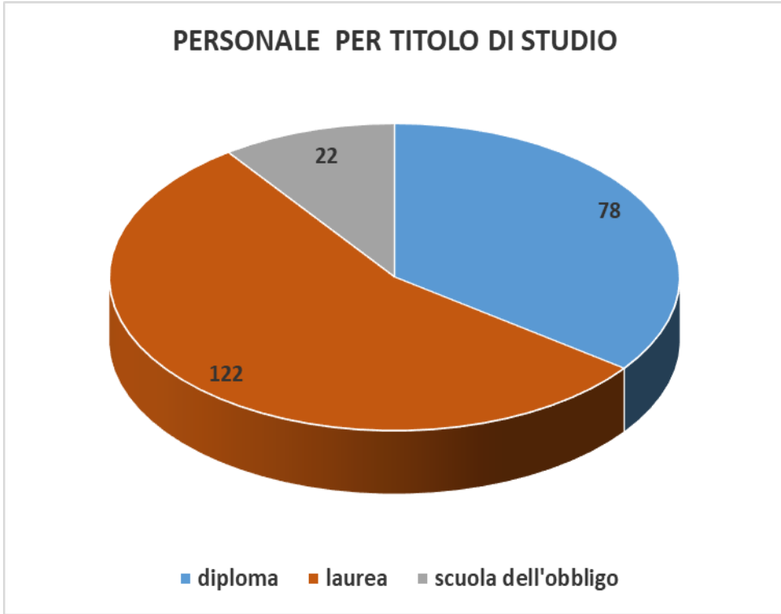
Funzioni fondamentali

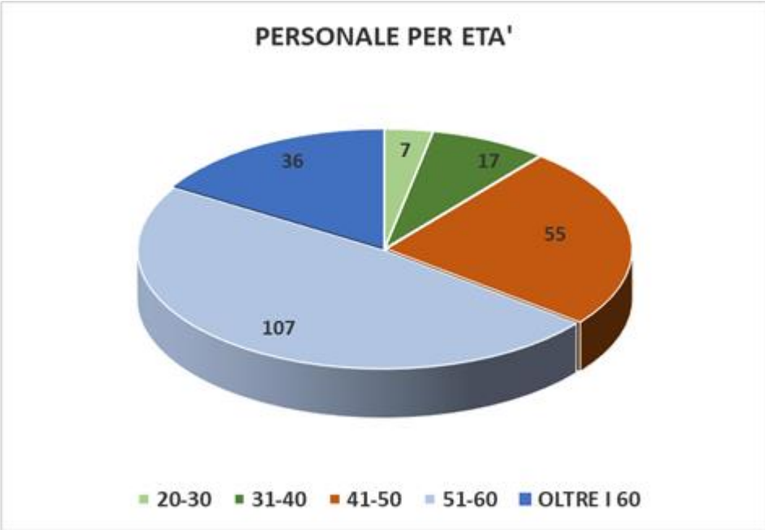
Si rappresenta di seguito il personale in servizio sulle funzioni fondamentali all'01/01/2022 diviso per area:

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	IN SERVIZIO 01/01/2022
DIRIGENTE	DIR	0
FUNZIONARIO TECNICO	D3	5
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D1	3
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D1	8
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	2
ISTRUTTORE TECNICO	C	1
COLLABORATORE TECNICO	B3	1
AREA 1 - FUNZIONI REGIONALI DELEGATE ISTRUZIONE- EDILIZIA SCOLASTICA - PARI OPPORTUNITA'		**20**
DIRIGENTE	DIR	1
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D3	2
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D1	2
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	2
AREA 2 - ECONOMICA FINANZIARIA		**7**
DIRIGENTE	DIR	1
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D3	3
FUNZIONARIO TECNICO	D3	1
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D1	1
SEGRETARIO ECONOMO SCUOLE	D1	1
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D1	5
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	2
ISTRUTTORE TECNICO	C	3
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	2
COLLABORATORE TECNICO	B3	1
ESECUTORE AMMINISTRATIVO	B1	1
AREA 3 TERRITORIO – APPALTI - PATRIMONIO		**21**
DIRIGENTE	DIR	1
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D3	1
FUNZIONARIO TECNICO	D3	3
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATTIVO	D1	1
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D1	22
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	5
ISTRUTTORE TECNICO	C	3
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	1
AREA 4 - TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE		**37**
DIRIGENTE PER INCARICO	DIR	1
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D3	1
FUNZIONARIO TECNICO	D3	3
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D1	4
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D1	9
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	4
ISTRUTTORE TECNICO	C	13
COLLABORATORE TECNICO	B3	3
ESECUTORE AMMINISTRATIVO	B1	1
ESECUTORE TECNICO	B1	10
AREA 5 - LAVORI PUBBLICI E TRASPORTI		**49**
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D3	4
FUNZIONARIO TECNICO	D3	3
AVVOCATO	D3	2
FUNZIONARIO ADDETTO STAMPA	D3	1
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D1	8
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D1	3
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	7
ISTRUTTORE TECNICO	C	1
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	1
ESECUTORE AMMINISTRATIVO	B1	5
ESECUTORE TECNICO	B1	1
OPERATORE	A	1
SEGRETERIA GENERALE - SERVIZI DI STAFF		**37**
TOTALE DIP- IN SERVIZIO AL 01/01/2022		**171**

Di seguito, inoltre, viene rappresentata la situazione del personale, assegnato a tutte le funzioni svolte dall'ente all'1/1/2022, diviso per categoria, per età anagrafica e titoli di studio:







3. DOTAZIONE ORGANICA

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.

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 gli altri enti territoriali, tale limite è rappresentato dall'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, ovvero dalla media della spesa di personale sostenuta per nel triennio 2011/2013.

Fino al 2019 per le Province, interessate dal processo di riordino di cui alla Legge n. 56/2014 e dalla successiva Legge di Bilancio n. 190/2014, il limite era rappresentato dalla dotazione organica rideterminata, ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, adottata con deliberazione di Giunta Provinciale n. 19 del 21/03/2016.

L'art. 17 del D.lgs.n. 162/2019 c.d milleproroghe, modificando l'art. 33 del D.L. 34/2019, ha abrogato a decorrere dall'anno 2020 l'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, pertanto le province non sono più tenute al rispetto di tale limite per procedere a nuove assunzioni.

Il limite pertanto è rappresentato, come per comuni e regioni, dall'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, ovvero dalla media della spesa di personale sostenuta per nel triennio 2011/2013.

Si allega a tal fine tabella di raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa derivante dall'applicazione del piano assunzioni. (All. I)

3.1 DOTAZIONE FUNZIONI MERCATO DEL LAVORO

Per quanto concerne il mercato del lavoro e politiche attive, inizialmente la Legge di Bilancio 2018 n 205/2018, all'art. 1 - comma 793 e seg. -, ha previsto, allo scopo di completare la transizione in capo alle regioni delle competenze gestionali in materia di politiche attive del lavoro esercitate attraverso i centri per l'impiego e di consolidarne l'attività a supporto della riforma delle politiche attive del lavoro di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni definiti ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, che il personale delle città metropolitane e delle province, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio presso i centri per l'impiego e già collocato in soprannumero ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, al netto di coloro che sono stati collocati a riposo alla data di entrata in vigore della presente legge, è trasferito alle dipendenze della relativa regione o dell'agenzia o ente regionale costituito per la gestione dei servizi per l'impiego, in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente e con corrispondente incremento della dotazione organica.
Le regioni dovevano quindi provvedere agli adempimenti strumentali conseguenti al trasferimento del personale e alla successione nei contratti disposti dai commi da 793 a 797 entro la data del 30 giugno 2018.

Tuttavia, con Legge regionale n.9/2018, all'art. 1, lette h), Regione Lombardia ha previsto la modifica dell'art. 4 della L.R. n. 22/2006 delegando alle province ed alle città metropolitane talune funzioni relative al mercato del Lavoro e disponendo, in merito al personale assegnato a dette funzioni, che:
"Per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1, il personale dei centri per l'impiego di cui all'articolo 1, comma 793, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020) ***resta inquadrato nei ruoli delle province e della Città metropolitana di Milano. Tale personale non è considerato, in ragione della delega di funzioni di cui al comma 1, ai fini di quanto previsto dall'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190*** *(Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato "Legge di stabilità 2015")."*
Tale previsione è stata confermata anche dalla Legge di Bilancio 2019 n. 145 del 30/12/2018 che, all'art. 1, comma 270, ha modificato l'art. 1, comma 793, della Legge di Bilancio 2018, prevedendo che:
"Allo scopo di completare la transizione in capo alle regioni delle competenze gestionali in materia di politiche attive del lavoro esercitate attraverso i centri per l'impiego e di consolidarne l'attività a supporto della riforma delle politiche attive del lavoro di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni definiti ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, ***il personale delle città metropolitane e delle province, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio presso i centri per l'impiego e già collocato in soprannumero ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190****, al netto di coloro che sono stati collocati a riposo alla data di entrata in vigore della presente legge, è trasferito alle dipendenze della relativa regione o dell'agenzia o ente regionale costituito per la gestione dei servizi per l'impiego, in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente e con corrispondente incremento della dotazione organica,* ***o in alternativa, nell'ambito delle deleghe delle funzioni trasferite con apposite leggi regionali, il personale resta inquadrato nei ruoli delle città metropolitane e delle province in deroga all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, limitatamente alla spesa di personale finanziata dalla predetta legislazione regionale.*** *Ai fini delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, le regioni, le agenzie o gli enti regionali costituiti per la gestione dei servizi per l'impiego calcolano la propria spesa di personale al netto del finanziamento di cui al comma 794.*

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	DOTAZIONE RIDETERMINATA DGP N. 19/2016	IN SERVIZIO AL 01/01/2022
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D3	2	1
SPECIALISTA INFORMATICO STATISTICO	D1		1
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D1	14	12
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	15	9
TECNICO INFORMATICO	C		1
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	3	2
TOTALE		**34**	**26**

PIANO DI POTENZIAMENTO CPI

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	ASSUNZIONI PIANO 2019-2021 (*compreso PON e POC 2017)	ASSUNTI 2021

SPECIALISTA MERCATO DEL LAVORO	D1	32	
SPECIALISTA INFORMATICO STATISTICO	D1	1	1
TECNICO INFORMATICO	C	3	1
OPERATORE DEL MERCATO DEL LAVORO	C	48	
TOTALE		**84**	**2**

3.2 DOTAZIONE FUNZIONI NON FONDAMENTALI

Regione Lombardia ha provveduto al riordino e alla riallocazione delle funzioni non fondamentali con la Legge Regionale 8 luglio 2015, n.19 "*Riforma del sistema delle autonomie della Regione e disposizioni per il riconoscimento della specificità dei territori montani in attuazione della Legge 7 aprile 2014, n. 56 (disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni dei comuni)*", che all'art.2 prevede la conferma in capo agli enti di area vasta delle funzioni già conferite alla data di entrata in vigore della stessa legge [11 luglio 2015], ad esclusione di quelle in materia di agricoltura, foreste, caccia e pesca di cui all'allegato A delle legge medesima, che sono trasferite alla Regione.
Con successiva Intesa tra Regione Lombardia, Unione Province Lombarde (UPL), ANCI Lombardia, Province e Città Metropolitana di Milano per la gestione delle funzioni regionali delegate e del personale soprannumerario in attuazione della Legge 56/2014 e della L.R. 19/2015 e L.R. 32/2015, sottoscritta in sede di Osservatorio Regionale, di cui alla legge 56/2014, in data 15 dicembre 2015, sono state definite le modalità di gestione delle funzioni delegate confermate dalla Regione alle province e il fabbisogno del relativo personale, nelle materie di **protezione civile, politiche sociali, cultura, sport e turismo, porto e in materia di vigilanza ittico-venatoria** prevedendo anche garanzie per la ricollocazione del personale soprannumerario.
Con la sopra richiamata Intesa, in sede di Osservatorio Regionale sono stati definiti specifici impegni riferiti ai diversi contingenti di personale provinciale assegnato alle funzioni non fondamentali, di seguito così sintetizzabili:

1. Il personale addetto all'esercizio delle **funzioni delegate confermate** alle province ai sensi dell'art.2 della L.R. 19/2015 (e alle funzioni trasversali connesse all'esercizio delle medesime) resta nella dotazione organica delle province con oneri a carico della Regione ed è posto al di fuori del limite di spesa del 50% di cui alla legge n.190/2014. Il punto 1 dell'Intesa prevede la disponibilità della Regione Lombardia al riassorbimento del personale assegnato alle funzioni confermate "*nel caso sia accertata a livello nazionale l'impossibilità da parte delle Province di considerare detto personale al di fuori dei limiti di spesa del 50% di cui alla legge n.190/2014*".

2. Il personale adibito alle **funzioni di vigilanza ittico-venatoria**, ai sensi dell'art. 2, 5° comma della L.R. 19/2015 nonché dell'Accordo in Conferenza Unificata del 5/11/2015 resta collocato negli organici provinciali con oneri a carico della Regione ed è posto al di fuori del limite di spesa del 50% di cui alla legge 190/2014.

La legittimità di detto meccanismo di natura convenzionale è stato, di fatto, confermato da parere della Corte dei Conti Lombardia n. 281/2018, più avanti, per estratto, riportato.

In data 21/6/2019, con deliberazione di Giunta Regionale n. XI/1796 è stato approvato lo schema di Intesa tra Regione Lombardia, UPL, Province lombarde e Città Metropolitana di Milano per il rilancio degli Enti e per l'esercizio delle funzioni confermate ex l.r. 19/2015 e l.r. 32/2015.Triennio 2019-2021, poi sottoscritto in data 3/7/2019, nel quale è stato definito da Regione il contingente ottimale di personale sulle diverse funzioni.
Con successivo accordo bilaterale tra Provincia di Mantova e Regione Lombardia sottoscritto in data 31/10/2019, sono stati definiti i nominativi del personale in servizio sulle funzioni delegate e il fabbisogno ottimale.
Per quanto riguarda le assunzioni su tali funzioni, al punto 3.b dell'Intesa, è previsto che: *Le posizioni vacanti riferite alla dimensione ottimale ed indicate nel suddetto Allegato 1, potranno essere coperte, fatto salvo il rispetto degli ordinari adempimenti prodromici alle assunzioni,* ***mediante attivazione di procedure di mobilità, ai sensi dell'articolo 30 del d.lgs. n. 165/2001,*** *garantendo la neutralità finanziaria del reclutamento e pertanto riservandone la partecipazione ai soli dipendenti di ruolo presso Pubbliche Amministrazioni sottoposte a discipline limitative delle assunzioni. Le risorse di cui al precedente paragrafo 2 assicurano la copertura dei costi del personale complessivamente indicato nel precitato Allegato 1, sia di quello attualmente presente che di quello attualmente vacante e di quello che si renderà tale, successivamente alla sottoscrizione della presente Intesa.*
L'acquisizione del personale attualmente vacante e di quello che si renderà tale, successivamente alla sottoscrizione della presente Intesa è subordinata al parere positivo delle Direzioni Generali regionali competenti. Al personale così acquisito sarà assicurata da parte di Regione Lombardia la necessaria formazione in relazione all'incarico attribuito.

Al punto 3.c dell'Intesa del 3/7/2019, inoltre, veniva precisato che:

c) Regione Lombardia si impegna a sottoporre in sede di Conferenza Unificata una proposta normativa o altro provvedimento volto al superamento dell'attuale status giuridico del personale in oggetto, ancora rientrante negli elenchi sovrannumerari del portale della Funzione Pubblica (ex Decreto Madia), nonché a consentire il ripristino della capacità assunzionale sulle funzioni oggetto della presente Intesa, qualora coperte da appositi finanziamenti regionali aggiuntivi, in analogia al dettato dell'art. 1, c. 270 della Legge di bilancio 2019 n. 145 del 31/12/2018, che prevede che il personale provinciale dei Centri per l'impiego rimanga inquadrato nei ruoli delle Province in deroga all'art. 1, c. 421, della legge 23 dicembre 2014 n. 190, limitatamente alla spesa di personale finanziata con fondi regionali.

Alla luce di tali disposizioni con successiva Legge regionale n. 23 del 30/12/2019 R.L. all'art. 1 ha previsto che:
"*Il personale impiegato nell'esercizio delle funzioni amministrative confermate, in attuazione dell'articolo 1, comma 89, della legge 7 aprile 2014, n. 56 (Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni), in capo alle province e alla Città metropolitana di Milano in base alla legge regionale 8 luglio 2015, n. 19 (Riforma del sistema delle autonomie della Regione e disposizioni per il riconoscimento della specificità dei territori montani in attuazione della legge 7 aprile 2014, n. 56 (Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni)) e alla legge regionale 12 ottobre 2015, n. 32 (Disposizioni per la valorizzazione del ruolo istituzionale della Città metropolitana di Milano e modifiche alla legge regionale 8 luglio 2015, n. 19 (Riforma del sistema delle autonomie della Regione e disposizioni per il riconoscimento della specificità dei territori montani in attuazione della legge 7 aprile 2014, n. 56 (Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni)), resta inquadrato nei ruoli delle province e della Città metropolitana di Milano e non è considerato ai fini di quanto disposto dall'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (Diposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di Stabilità 2015)).*

2. Nei limiti dei contingenti di personale indicati alla data del 31 ottobre 2015 nell'allegato A dell''Intesa per la gestione delle funzioni regionali delegate e del personale soprannumerario in attuazione della legge 56/2014 e della l.r. 19/2015 e l.r. 32/2015', sottoscritta il 15 dicembre 2015, per l'esercizio delle funzioni confermate, le province e la Città metropolitana di Milano possono procedere alle assunzioni di personale necessario all'adeguato esercizio delle funzioni stesse.

DOTAZIONE ORGANICA 1/1/2021 PERSONALE COLLOCATO SULLE FUNZIONI DELEGATE CONFERMATE DA REGIONE LOMBARDIA (PROTEZIONE CIVILE, CULTURA, TURISMO E SPORT, POLITICHE SOCIALI, PORTO)

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	FABBISOGNO REGIONALE ACCORDO 2019-2021	IN SERVIZIO AL 01/01/2022
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D3	1	1
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D1	8	7
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D1	3	2
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	5	5
ISTRUTTORE TECNICO	C	3	2
TOTALE		**20**	**17**

DOTAZIONE ORGANICA 1/1/2021 PERSONALE COLLOCATO SULLA FUNZIONE_VIGILANZA ITTICO VENATORIA (ART.1 COMMA 770, L.208/2015)

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	FABBISOGNO REGIONALE ACCORDO 2019-2021	IN SERVIZIO AL 01/01/2022
ISTRUTTORE TECNICO	C	10	5

4. SPESA DEL PERSONALE

Per quanto concerne il contenimento della spesa di personale le Province sono soggette anche alla normativa prevista dall'art. 1, comma 557 e seg., della Legge n. 296/2006, secondo cui gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013.

	MEDIA 2011/2013	2022	2023	2024
SPESE MACROAGGREGATO 101	14.818.340,22	12.620.355,03	12.591.109,30	12.591.109,30
SPESE MACROAGGREGATO 103	383.792,50	149.556,37	149.556,37	149.556,37
SPESE MACROAGGREGATO 102	954.924,29	812.444,09	811.213,85	811.213,85
TOTALE SPESE DI PERSONALE	**16.157.057,01**	**13.582.355,49**	**13.551.879,52**	**13.551.879,52**
COMPONENTI ESCLUSE		1.010.148,68	1.010.148,68	1.010.148,68
COMPONENTI ESCLUSE DEL E LAV		4.618.004,64	4.597.826,11	4.597.826,11
TOT. COMP ESCLUSE		**5.628.153,32**	**5.607.974,79**	**5.607.974,79**
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE SPESA	**15.299.801,20**	**7.954.202,17**	**7.943.904,73**	**7.943.904,73**

*Nelle componenti "escluse" è stata conteggiata anche la spesa per il personale in servizio sulle funzioni delegate da Regione Lombardia in forza del processo di riordino delle Province (L.n. 56/2014) e ai sensi della L.R. 19/2015 (Politiche sociali, protezione civile, cultura e sport, turismo, porto, vigilanza ittico-venatoria), nonché la spesa per il personale in servizio sulla funzione mercato del lavoro e politiche attive, in forza della Legge Regionale n. 9/2018, che vengono rimborsate da Regione Lombardia.

Nel parere della Corte dei Conti Lombardia n. 281/2018 si chiarisce che:

"La spesa del suddetto personale e la relativa funzione vengono finanziate dalla Regione, (e quindi i relativi oneri non sono più a carico degli Enti territoriali) ma tuttavia il personale interessato non può essere compreso nell'organico dell'Ente di area vasta in quanto la legge dello Stato non prevede tale facoltà (l'organico deve comprendere solo personale assegnato alle funzioni fondamentali-art 1 comma 421 della legge 190/2014)). Alla luce di quanto appena rappresentato, a giudizio di questa Sezione regionale di controllo, ne consegue che la spesa che viene sostenuta per il suddetto personale (che non è addetto allo svolgimento delle funzioni fondamentali e che alla provincia viene rimborsato totalmente dalla Regione) debba rimanere neutra ai fini del rispetto del limite percentuale (50 o 70) ovvero che il costo dello stesso non debba concorrere a formare il limite del 50 o 70 per cento della spesa determinata alla data di entrata in vigore della legge 56/2014"..omissis..

.."Anche il legislatore regionale nel 2018,con l'approvazione della legge n. 9, ha mostrato di aver compreso le possibili implicazioni in ordine al rispetto della spesa del personale ed espressamente al comma 3 dell'art 4 ha sancito che "Tale personale non è considerato, in ragione della delega di funzioni di cui al comma 1, ai fini di quanto previsto dall'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190". Tuttavia, quello che espressamente viene previsto con la legge 9/2018 ai fini dell'esclusione di detto personale per assicurare il rispetto del comma 421 appena citato, per ragioni logiche e sistematiche, deve trovare applicazione anche per le fattispecie disciplinate da altre disposizioni normative, con le quali talune funzioni sono state confermate in capo alle province, senza disporre il permanere del relativo personale nell'organico delle stesse, bensì limitandosi a finanziarne il relativo costo. 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. Infatti, solo in questo modo è possibile un calcolo in termini percentuali che non penalizzi le province delle regioni che continuano a svolgere funzioni non fondamentali con personale il cui costo è a carico della regione ma che non è stato inserito nell'organico della stessa, mentre la spesa corrente della provincia viene appesantita dalla voce relativa al suddetto personale nonostante non sia addetto all'espletamento di funzioni fondamentali (funzioni appartenenti ad altri Enti). Nella spesa deve essere escluso tutto il personale soprannumerario indicato nel quesito risultante dal processo di ridefinizione dell'organico, (personale non addetto alle funzioni fondamentali) così come non deve essere computata la relativa entrata rimborsata da altri Enti (la Regione) per il finanziamento della relativa spesa. In breve, occorre considerare soltanto la spesa del personale assegnato alle funzioni fondamentali al netto delle entrate trasferite dalla Regione per il finanziamento delle restanti funzioni. Anche la lettura letterale e coordinata dei commi 844 e 845 sopra riportati, rafforza l'interpretazione logico sistematica in quanto il turn over è riferito soltanto al personale della dotazione organica approvata con il riassetto organizzativo "finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56 " e pertanto, non può essere considerato che questo personale ai fini del rispetto della percentuale tra entrate e spese previsto dal comma 845.

5. CAPACITA' ASSUNZIONALE PROVINCIA DI MANTOVA

Come già esposto l'art. 1, comma 844, della Legge di Bilancio 2018, ha previsto, dopo anni di blocchi assunzionali, il ripristino delle capacità assunzionali delle Province, definendo le seguenti condizioni:

A. *Definizione di un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56.*

Tale piano è stato adottato dalla Provincia di Mantova con deliberazione del Consiglio provinciale n. 32 del 19/6/2018.

B. *A decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844.* ***Disposizione abrogata***

Il limite della dotazione organica rideterminata ai sensi dell'art. 1, comma 421, della Legge n. 190/2014 è pari a Euro **6.933.569,05,** calcolato secondo modalità sopra indicate.

Con l'art. 17 del D.lgs. n. 162/2019, entrato in vigore il 31/12/2019, è stato abrogato l'***articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190,*** pertanto non è più necessario assicurare il rispetto del limite del 50% della spesa della dotazione organica.

C. *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.*

A decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere nel limite 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.*

Ai fini di tale conteggio si tiene conto:

- 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 della 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."

Tale limite non supera il 20%, come risulta dal prospetto **allegato "*A*"** a firma del Dirigente dell'Area 2 Economica Finanziaria; pertanto è possibile utilizzare il 100% della spesa relativa al personale cessato per finanziare nuove assunzioni (cd. budget assunzionale).

D. BUDGET ASSUNZIONALE

1. FUNZIONI FONDAMENTALI

Fino a quando non sarà emanato il decreto ministeriale che definisce, ai sensi del D.Lgs.n. 162/2019, i valori soglia di assunzione per le province, verranno applicate le norme fino ad ora vigenti (art. 1, comma 845, L.n. 205/2017) che prevedono che "*Le assunzioni a tempo indeterminato possono avvenire nel limite 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.*

E' consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190."

L'art. 14-bis del D.L. 4/2019 "*Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni*" ha introdotto modifiche al D.L. 90/2014, art. 3, comma 5, prevedendo per gli enti locali che a decorrere dall'anno 2014 è consentito "*l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al* ***quinquennio precedente***", anziché solo al triennio precedente.

Inoltre, è stato modificato l'art. 3 , comma 5-sexies, del D.L. 90/2014, prevedendo che "*Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le* ***cessazioni*** *dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle* ***programmate nella medesima annualità****, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.*"

Per quanto riguarda le ipotesi di cessazione di tutto il personale per il triennio si è tenuto conto dei pensionamenti già programmati, per i quali i dipendenti hanno già presentato domanda di pensione e dei possibili pensionamenti ai sensi della Legge Fornero art. 24 D.L. n. 201/2011.

Non si è tenuto conto dei possibili pensionamenti derivanti dalla c.d. "quota 100" introdotta dalla Legge di Bilancio n. 145 del 30/12/2018, se non per i quei dipendenti, che in forza della predetta legge, hanno già inoltrato domanda di pensione.

Il costo della cessazione è stato calcolato tenendo conto del nuovo costo derivante dal CCNL 2016-2018, a regime dal 2019, anche per cessazioni degli anni precedenti.

In conformità alla deliberazione n. 79/2011 della Corte dei conti della Puglia, nel caso di dipendente che cessi a decorrere dal 01 gennaio 2023 con ultimo giorno lavorativo il 31 dicembre 2022, l'evento della cessazione è stato considerato nell'anno 2022.

A tal fine si allega prospetto delle cessazioni sulle funzioni fondamentali, per il seguito identificato come **allegato "*B*"**, escluse le cessazioni relative a:

- mobilità volontaria esterna di cui all'art. 30 D.Lgs.n. 165/2001;

- al personale in servizio sulle funzioni delegate da Regione Lombardia ai sensi della L.R. n. 19/2015 e n. 32/2015 (protezione civile, cultura, turismo e sport, politiche sociali, porto) e sulla funzione mercato del lavoro, per i quali sono stati creati specifici budget assunzionali.

6. ASSUNZIONI NELLA FUNZIONE DELEGATA MERCATO DEL LAVORO

Come noto, il personale in servizio sulla funzione mercato del lavoro e politiche attive, in seguito alla Legge n. 56/2014 (Legge Delrio) e alla Legge n. 190/2014 era stato individuato all'interno delle province come personale soprannumerario interessato da processi di ricollocazione presso altri Enti, nella fattispecie Regione Lombardia.

Con Legge di Bilancio 2018 n 205/2018, l'art. 1 - comma 793 e seg. -, aveva previsto, allo scopo di completare la transizione in capo alle regioni delle competenze gestionali in materia di politiche attive del lavoro esercitate attraverso i centri per l'impiego e di consolidarne l'attività a supporto della riforma delle politiche attive del lavoro di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni definiti ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, che il personale delle città metropolitane e delle province, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio presso i centri per l'impiego e già collocato in soprannumero ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, al netto di coloro che sono stati collocati a riposo alla data di entrata in vigore della presente legge, **fosse trasferito alle dipendenze della relativa regione** o dell'agenzia o ente regionale costituito per la gestione dei servizi per l'impiego, in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente e con corrispondente incremento della dotazione organica.

Tuttavia, con Legge regionale n.9/2018, all'art. 1, lette h), Regione Lombardia ha previsto la modifica dell'art. 4 della L.R. n. 22/2006 **delegando alle province ed alle città metropolitane talune funzioni relative al mercato del Lavoro** e disponendo, in merito al personale assegnato a dette funzioni, che:

"Per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1, il personale dei centri per l'impiego di cui all'articolo 1, comma 793, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020) ***resta inquadrato nei ruoli delle province e della Città metropolitana di Milano. Tale personale non è considerato, in ragione della delega di funzioni di cui al comma 1, ai fini di quanto previsto dall'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190*** *(Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato "Legge di stabilità 2015")."*

Tale previsione è stata confermata anche dalla Legge di Bilancio 2019 n. 145 del 30/12/2018 che, all'art. 1, comma 270, ha modificato l'art. 1, comma 793, della Legge di Bilancio 2018, prevedendo che:

"Allo scopo di completare la transizione in capo alle regioni delle competenze gestionali in materia di politiche attive del lavoro esercitate attraverso i centri per l'impiego e di consolidarne l'attività a supporto della riforma delle politiche attive del lavoro di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni definiti ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, ***il personale delle città metropolitane e delle province, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio presso i centri per l'impiego e già collocato in soprannumero ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190****, al netto di coloro che sono stati collocati a riposo alla data di entrata in vigore della presente legge, è trasferito alle dipendenze della relativa regione o dell'agenzia o ente regionale costituito per la gestione dei servizi per l'impiego, in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente e con corrispondente incremento della dotazione organica,* ***o in alternativa, nell'ambito delle deleghe delle funzioni trasferite con apposite leggi regionali, il personale resta inquadrato nei ruoli delle città metropolitane e delle province in deroga all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, limitatamente alla spesa di personale finanziata dalla predetta legislazione regionale.*** *Ai fini*

delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, le regioni, le agenzie o gli enti regionali costituiti per la gestione dei servizi per l'impiego calcolano la propria spesa di personale al netto del finanziamento di cui al comma 794.

6.A. Budget assunzionale mercato del lavoro

Tenuto conto che le Province, ai sensi dell'art. 1, commi 844 e segg. Legge di Bilancio 2018, possono assumere unicamente sulle funzioni fondamentali di cui alla legge n. 56/2014, occorre tenere distinto il budget assunzionale determinato dalle cessazioni di personale in servizio sulla funzione mercato del lavoro (**vedasi allegato "C").**

Riguardo alla possibilità di assumere su tale funzione, poiché ai sensi della Legge di Bilancio 2019 n. 145 del 30/12/2018 "*il personale resta inquadrato nei ruoli delle città metropolitane e delle province in deroga all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190,* ***limitatamente alla spesa di personale finanziata dalla predetta legislazione regionale***", le assunzioni a tempo indeterminato a copertura dei posti cessati devono essere esplicitamente autorizzate da Regione Lombardia.

6.B. Piano di rafforzamento dei CPI

La riforma in materia di servizi per l'impiego è stata adottata con la legge delega n. 183/2014 e con il d.lgs. n. 150/2015 (quest'ultimo entrato in vigore nel mese di settembre 2015). In particolare, con il d.lgs. n. 150/2015, i centri per l'impiego diventano a tutti gli effetti uffici "regionali" (con le specificità di cui sotto), posto che l'articolo 18 del decreto in parola stabilisce che "*Allo scopo di costruire i percorsi più adeguati per l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano costituiscono propri uffici territoriali, denominati centri per l'impiego, per svolgere in forma integrata, nei confronti dei disoccupati, lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro e a rischio di disoccupazione, le seguenti attività…*" e che l'articolo 34 del d.lgs. n. 150/2015 abroga espressamente il d.lgs. 469/1997, che prevedeva l'attribuzione alle province, tramite legge regionale, dell'organizzazione amministrativa e delle modalità di esercizio delle funzioni e dei compiti in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e politiche formative.

Con il decreto legge n. 78 del 19 giugno 2015 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 125/2015), all' articolo 15, commi 2 e 3, si prevede che "*Allo scopo di garantire i medesimi livelli essenziali attraverso meccanismi coordinati di gestione amministrativa, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali stipula, con ogni regione e con le province autonome di Trento e Bolzano, una convenzione finalizzata a regolare i relativi rapporti ed obblighi in relazione alla gestione dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro nel territorio della regione o provincia autonoma.*

3. Nell'ambito delle convenzioni di cui al comma 2 stipulate con le regioni a statuto ordinario, le parti possono prevedere la possibilità di partecipazione del Ministero agli oneri di funzionamento dei servizi per l'impiego per gli anni 2015 e 2016, nei limiti di 90 milioni di euro annui, ed in misura proporzionale al numero di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato direttamente impiegati in compiti di erogazione di servizi per l'impiego".

Tali importi sono stati poi incrementati nelle successive annualità.

Regione Lombardia è stata l'unica regione che ha deciso di mantenere nei ruoli delle Province e della città metropolitana di Milano il personale dei centri per l'impiego (legge regionale n. 9/2018), come di seguito meglio precisato.

La Legge di Bilancio 2019 n. 145 del 30/12/2018 che, all'art. 1, comma 270, ha modificato l'art. 1, comma 793, della Legge di Bilancio 2018, prevedendo che:
"Allo scopo di completare la transizione in capo alle regioni delle competenze gestionali in materia di politiche attive del lavoro esercitate attraverso i centri per l'impiego e di consolidarne l'attività a supporto della riforma delle politiche attive del lavoro di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni definiti ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, ***il personale delle città metropolitane e delle province, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio presso i centri per l'impiego e già collocato in soprannumero ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190****, al netto di coloro che sono stati collocati a riposo alla data di entrata in vigore della presente legge, è trasferito alle dipendenze della relativa regione o dell'agenzia o ente regionale costituito per la gestione dei servizi per l'impiego, in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente e con corrispondente incremento della dotazione organica,* ***o in alternativa, nell'ambito delle deleghe delle funzioni trasferite con apposite leggi regionali, il personale resta inquadrato nei ruoli delle città metropolitane e delle province in deroga all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, limitatamente alla spesa di personale finanziata dalla predetta legislazione regionale.*** *Ai fini delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, le regioni, le agenzie o gli enti regionali costituiti per la gestione dei servizi per l'impiego calcolano la propria spesa di personale al netto del finanziamento di cui al comma 794.*
Da ultimo, l'articolo 12, comma 3-ter del D.L. 4/2019 (convertito in legge n. 26/2019) prevede che, **a decorrere dall'anno 2019**, le regioni e le province autonome, le agenzie e gli enti regionali, o le province e le città metropolitane se delegate all'esercizio delle funzioni con legge regionale ai sensi dell'articolo 1, comma 795, della legge n. 2015/2017, **sono autorizzate ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, fino a complessive 4.000 unità di personale da destinare ai centri per l'impiego**. Tali assunzioni vanno ex lege precedute da un accordo in sede di Conferenza unificata, di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, per concordare le modalità di ripartizione delle risorse stanziate.

Tale intesa è stata approvata in data 16 aprile 2019 e contiene anche il piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro.

Da ultimo Regione Lombardia con Deliberazione n° XI /3319 del 30/06/2020 ha approvato lo schema d'intesa con le province lombarde per il reclutamento del personale aggiuntivo per i CPI, nell'ambito del piano di potenziamento nazionale;

Regione Lombarda, sulla base del proprio regolamento delle assunzioni, ha indetto concorso pubblico unico sia per le figure a tempo indeterminato che a tempo determinato.

Riepilogando per la Provincia di Mantova sono stati definite le seguenti assunzioni:

Assunzioni sui POC SPAO e PON Inclusione:

n. 13 unità, di cui n. 4 cat. D e n. 9 cat. C (Piano di rafforzamento dicembre 2017, art. 12, c. 3-bis, DL.L 4/2019), come previsto **nell'Allegato "F"** al presente piano.

Con DGR n. 5101 del 26/07/2021 Regione Lombardia, previo confronto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha deliberato di procedere all'assunzione diretta a tempo indeterminato del personale afferente al contingente di cui al precedente Piano di Rafforzamento del dicembre 2017, per il quale era prevista l'assunzione con contratto a tempo determinato triennale e successiva stabilizzazione.

Tempi indeterminati

Sono state definite dai piani di rafforzamento CPI le seguenti assunzioni a tempo indeterminato a livello nazionale:

Anno 2019: 4000 unità a tempo indeterminato (Legge di Bilancio 2019 art. 1 comma 258).

N. 514 per Regione Lombardia, di cui **n. 31 per la Provincia di Mantova**.

Anno 2020: 3000 unità a tempo indeterminato (art 12 co. 3 bis DL 4/2019):

n. 329 per Regione Lombardia, di cui **n. 20 per la Provincia di Mantova**;

Anno 2021: 3000 unità a tempo indeterminato (art 12 co. 3 bis DL 4/2019):

n. 329 per Regione Lombardia, di cui **n. 20 per la Provincia di Mantova**.

Con Deliberazione della Giunta Regionale N° XI /3319 del 30/06/2020 sono stati definiti i profili di cui all'allegato "F" al presente atto.

Come previsto, dall'art. 1, comma 258, L. 30-12-2018 n. 145, modificata dal D.L. 4/2019, *"..le predette assunzioni **non rilevano in relazione alle capacità assunzionali** di cui all'articolo 3, commi 5 e seguenti, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ovvero ai **limiti previsti dai commi 557** e seguenti dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296; in ordine al trattamento accessorio trova applicazione quanto previsto dall'articolo 11, comma 1, lettera b), del decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 febbraio 2019, n. 12. Le **procedure relative alle assunzioni di cui al precedente periodo sono effettuate in deroga all'articolo 30, comma 2-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165**."*

Navigator

Alle unità di personale di cui sopra, si aggiungono i 20 c.d. Navigator, nuova figura professionale prevista nel decreto del Reddito di Cittadinanza 2019 (RdC) per aiutare i cittadini a trovare un lavoro (art. 12, comma 3 bis, del decreto legge n. 4/2019, come modificato dalla legge n. 26/2019).
I Navigator sono stati selezionati e incaricati direttamente da Anpal servizi (art 12 co. 3 DL 4/2019) come Assistenza tecnica. Il loro utilizzo è disciplinato da una apposita Convezione con Regione.

7. ASSUNZIONI NELLE FUNZIONI DELEGATE CONFERMATE DA R.L.

In data 21/6/2019, con deliberazione di Giunta Regionale n. XI/1796 è stato approvato lo schema di Intesa tra Regione Lombardia, UPL, Province lombarde e Città Metropolitana di Milano per il rilancio degli Enti e per l'esercizio delle funzioni confermate ex l.r. 19/2015 e l.r. 32/2015.Triennio 2019-2021, nel quale è stato definito da Regione il contingente ottimale di personale sulle diverse funzioni.

Successivamente in data 31/10/2019 è stato sottoscritto l'accordo bilaterale 2019-2021, in cui sono stati definiti i nominativi del personale in servizio sulle funzioni delegate e il fabbisogno regionale aggiuntivo.

Per quanto riguarda le assunzioni su tali funzioni, al punto 3.b dell'Intesa, è previsto che: *Le posizioni vacanti riferite alla dimensione ottimale ed indicate nel suddetto Allegato 1, potranno essere coperte, fatto salvo il rispetto degli ordinari adempimenti prodromici alle assunzioni, **mediante attivazione di procedure di mobilità, ai sensi dell'articolo 30 del d.lgs. n. 165/2001,** garantendo la neutralità finanziaria del reclutamento e pertanto riservandone la partecipazione ai soli dipendenti di ruolo presso Pubbliche Amministrazioni sottoposte a discipline limitative delle assunzioni. Le risorse di cui al precedente paragrafo 2 assicurano la copertura dei costi del personale complessivamente indicato nel precitato Allegato 1, sia di quello attualmente presente che di quello attualmente vacante e di quello che si renderà tale, successivamente alla sottoscrizione della presente Intesa.*
L'acquisizione del personale attualmente vacante e di quello che si renderà tale, successivamente alla sottoscrizione della presente Intesa è subordinata al parere positivo delle Direzioni Generali regionali competenti. Al personale così acquisito sarà assicurata da parte di Regione Lombardia la necessaria formazione in relazione all'incarico attribuito.

Le assunzioni sulle funzioni delegate sono indicate **nell'allegato "H"** e riguardano sia figure per le quali Regione ha definito un fabbisogno maggiore di quello esistente (es. protezione civile da n. 2 a 5 unità; vigilanza ittico venatoria da n. 8 a 10 unità) o figure per le quali è necessaria la sostituzione a seguito di cessazione/pensionamento del personale assegnato.

Di seguito il fabbisogno regionale definito nell'accordo bilaterale in fase di approvazione:

	PROTEZIONE CIVILE (fabbisogno regionale n. 5 unità)		
	% P.T.	**Categoria**	**Profilo professionale**
1		D/D2/D1	Istruttore direttivo tecnico
1	50%	D/D1/D1	Istruttore direttivo amministrativo
2		D/D1/D1	Istruttore direttivo tecnico
1		C/C1	Istruttore tecnico
5	**CULTURA (fabbisogno regionale n. 4 unità)**		
	% P.T.	**Categoria**	**Profilo professionale**
1		C/C4/C	Istruttore amministrativo
1	88,88	C/C1/C	Istruttore amministrativo
1		D/D1/D1	Istruttore direttivo amministrativo
1	50%	D/D1/D1	Istruttore direttivo amministrativo
4			

	TURISMO (fabbisogno regionale n. 7 unità)		
	% P.T.	**Categoria**	**Profilo professionale**
1		D/D2/D1	Istruttore direttivo amministrativo
1		C/C4/C	Istruttore Amministrativo
1		D/D3/D1	Istruttore direttivo amministrativo
1	83,33%	C/C2/C	Istruttore amministrativo
1		D/D1/D1	Istruttore direttivo amministrativo
1		D/D6/D3	Funzionario amministrativo
1		C/C3/C	Istruttore amministrativo
7			
	POLITICHE SOCIALI (fabbisogno regionale n. 2 unità)		
	% P.T.	**Categoria**	**Profilo professionale**
1		D/D2/D1	Istruttore direttivo amministrativo
1		D/D3/D1	Istruttore direttivo amministrativo
2			
	SERVIZI PORTUALI (fabbisogno regionale n. 2 unità)		
	% P.T.	**Categoria**	**Profilo professionale**
1		C/C3/C	Istruttore tecnico
1		C/C5/C	Istruttore tecnico
2			
	VIGILANZA ITTIVO VENATORIA (fabbisogno regionale n. 10 unità)		
	% P.T.	**Categoria**	**Profilo professionale**
10		C	Istruttore tecnico

Al punto 3.c dell'Intesa sopra richiamata, inoltre, viene precisato che:
c) Regione Lombardia si impegna a sottoporre in sede di Conferenza Unificata una proposta normativa o altro provvedimento volto ***al superamento dell'attuale status giuridico del personale in oggetto, ancora rientrante negli elenchi sovrannumerari del portale della Funzione Pubblica*** *(ex Decreto Madia), nonché a consentire il ripristino della capacità assunzionale sulle funzioni oggetto della presente Intesa, qualora coperte da appositi finanziamenti regionali aggiuntivi, in analogia al dettato dell'art. 1, c. 270 della Legge di bilancio 2019 n. 145 del 31/12/2018, che prevede che il personale provinciale dei Centri per l'impiego rimanga inquadrato nei ruoli delle Province in deroga all'art. 1, c. 421, della legge 23 dicembre 2014 n. 190, limitatamente alla spesa di personale finanziata con fondi regionali.*

Con legge regionale n. 23 del 30/12/2020 all'art. 1, con riferimento alle funzioni delegate, R.L. ha previsto che:
"Il personale impiegato nell'esercizio delle funzioni amministrative confermate, in attuazione dell'articolo 1, comma 89, della legge 7 aprile 2014, n. 56 (Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni), in capo alle province e alla Città metropolitana di Milano in base alla legge regionale 8 luglio 2015, n. 19 (Riforma del sistema delle autonomie della Regione e disposizioni per il riconoscimento della specificità dei territori montani in attuazione della legge 7 aprile 2014, n. 56 (Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni)) e alla legge regionale 12 ottobre 2015, n. 32 (Disposizioni per la valorizzazione del ruolo istituzionale della Città metropolitana di Milano e modifiche alla legge regionale 8 luglio 2015, n. 19 (Riforma del sistema delle autonomie della Regione e disposizioni per il riconoscimento della specificità dei territori montani in attuazione della legge 7 aprile 2014, n. 56 (Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni)), ***resta inquadrato nei ruoli delle province e della Città metropolitana di Milano e non è considerato ai fini di quanto disposto dall'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190*** *(Diposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di Stabilità 2015)).*
2. Nei limiti dei contingenti di personale indicati alla data del 31 ottobre 2015 nell'allegato A dell''Intesa per la gestione delle funzioni regionali delegate e del personale soprannumerario in attuazione della legge 56/2014 e della l.r. 19/2015 e l.r. 32/2015', sottoscritta il 15 dicembre 2015, per l'esercizio delle funzioni confermate, le province e la Città metropolitana di ***Milano possono procedere alle assunzioni di personale necessario all'adeguato esercizio delle funzioni stesse.***

Pertanto con Legge Regionale è stato consentito il reclutamento del personale delle funzioni delegate anche mediante procedure concorsuali esterne e non soltanto, come precedentemente previsto in sede di convenzione triennale, mediante mobilità volontaria esterna neutra.

Poiché il budget assunzionale di cui all'allegato "B" viene utilizzato solo per le assunzioni sulle funzioni fondamentali di cui alla L.n. 56/2014, le assunzioni sulle funzioni delegate, in base alla convenzione triennale 2019-2021 sopra richiamata, potranno avvenire mediante procedure di mobilità neutre, come previsto al punto 3.b dell'Intesa, oppure mediante budget assunzionale derivante dalle cessazioni sulle funzioni delegate (vedasi allegato "D"), nei limiti del turn-over.

8. PIANO FABBISOGNI 2022-2024 FUNZIONI FONDAMENTALI

Una volta verificato il budget assunzionale per le province sulle funzioni fondamentali, per poter procedere ad assunzioni di personale, occorre rispettare le seguenti condizioni:

A. *Ricognizione eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 comma 1 D.Lgs. n. 165/2001.*

Con decreto presidenziale n. 2 del 14/01/2021 è stata approvata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale ex art. 33 del D.lgs.n. 165/2001, dalla quale risulta che non vi sono situazioni di soprannumero né eccedenze di personale, compreso le figure dirigenziali, in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria.

B. Ulteriori condizioni previste dalla normativa per poter procedere ad assunzioni

Le disposizioni normative prevedono ulteriori condizioni per poter procedere ad assunzioni di personale. In particolare, l'Ente,

- non è più tenuto al rispetto del limite della dotazione organica rideterminata al 50%, in quanto l'art. 17 del D.L. 162/2019, ha aggiunto all'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, il comma 1-ter che dispone l'abrogazione dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190;

-ha approvato il piano di riassetto organizzativo, ai sensi dell'art.1, comma 844, della Legge n.205/2017 con deliberazione del Consiglio Provinciale n.32 del 19/6/2018;

-con decreto presidenziale n.31/2021 ha approvato il Piano triennale Azioni Positive per il triennio 2021/2023;

-ha rispettato per l'anno 2020, ai sensi dell'art.1 c.557 e ss. della legge 296/2006, il principio di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 e che tale parametro sarà rispettato anche per l'anno 2022;

-ha trasmesso al sistema di monitoraggio opere pubbliche della Banca dati delle Amministrazioni pubbliche (Bdap-Mop), secondo la disciplina del D.Lgs. n. 229/2011, le informazioni relative agli investimenti effettuati a valere sui predetti spazi concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà utili ai fini del raggiungimento degli obiettivi sul pareggio di bilancio;

-ha approvato il Bilancio consolidato 2019 con deliberazione del Consiglio provinciale del 30/11/2020 n.44;

DATO ATTO, inoltre, che, come da attestazione della Dirigente dell'Area Finanziaria n. 4/2021 del 19/5/2021 questo Ente:

- non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo conto consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

- ha conseguito un saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali del 2020, come certificato in sede di rendiconto 2020;

- ha approvato il Bilancio di previsione 2021/2023, con deliberazione del Consiglio provinciale n. 46 del 30/11/2020, assicurando gli equilibri di bilancio ed un saldo non negativo tra entrate e spese;

- ha rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato e dei termini per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;

- ha rispettato l'adempimento previsto dall'art. 27 del DL 66/204 relativo alla certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica.

Si verificherà il rispetto di tali adempimenti, anche nella successiva fase di assunzione del personale.

C. Destinazione prioritaria attività in materia di viabilità ed edilizia scolastica

Ai sensi dell'art. 1, comma 845, della Legge di Bilancio 2018, le assunzioni di personale a tempo indeterminato, programmate con il presente piano, saranno destinate prioritariamente alle attività **in materia di viabilità e di edilizia scolastica**, destinando l'ammontare del budget assunzionale esistente con priorità a copertura dei suddetti fabbisogni.

L'art. 1, comma 889, L. 30 dicembre 2018, n. 145, Legge di Bilancio 2019, ha aggiunto la seguente precisazione: **«relativamente alle figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici**».

Nel piano triennale 2022-2024 sono previste le seguenti figure specialistiche:

AREA	**NUM.**	**FIGURA SPECIALISTICA**	**CATEGORIA**	**PROFILO**
LAVORI PUBBLICI E TRASPORTI	4	GEOMETRA	C	ISTRUTTORE TECNICO
LAVORI PUBBLICI E TRASPORTI	2	INGEGNERE	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO
TOTALE FIGURE	**6**			

D. Rilevazione fabbisogno dirigenti 2022-2024

L'articolo 16, comma 1, lett) a-bis, del D.Lgs.n. 165/2001 prevede i Dirigenti 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.

In relazione ai prossimi pensionamenti e alle possibili uscite che potrebbero derivare dall'introduzione della c.d. quota 100 dalla Legge di Bilancio, i Dirigenti hanno inoltrato le proposte del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2023, agli atti dell'Ufficio e recepite, nei limiti della capacità di spesa e di dotazione, nel presente piano triennale del fabbisogno.

Le modifiche infrannuali del piano terranno conto dell'aggiornamento delle cessazioni del personale alla data di adozione, nel rispetto del turn-over.

In conseguenza di quanto sin qui esposto, di seguito si allega:

- ✓ il *PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE*, allegato "E" al presente piano,
- ✓ lo *SVILUPPO DOTAZIONE ORGANICA* nel triennio di riferimento, allegato "F" al presente piano.

9. RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILI

Ai sensi dell'art.1 comma 847 della legge n. 205/2017 prevedeva la possibilità di avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile nel limite del 25% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009.

Con l'art. 17 del D.lgs. n. 162/2019, entrato in vigore il 31/12/2019, è stato introdotto l'art. 1-ter all' articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, che prevede che le province possono avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Tale limite è riferito ai rapporti di lavoro a tempo determinato, comprensivi di quelli in attuazione dell'art. 90 e dell'articolo 110, comma 2, del TUEL, che restano al di fuori delle dotazioni organiche, e co.co.co.

I contratti dei dirigenti a tempo determinato ex art. 110 del TUEL, comma 1, invece, non rientrano in questa fattispecie poiché coprono fabbisogni continuativi previsti nelle dotazioni organiche e sono possibili entro il limite del 30% della dotazione organica dirigenziale fermi restando l'obbligo della definizione del piano di riassetto organizzativo e i limiti previsti dai commi 844 e 845. L'art. 9 comma 28 della legge 78/2010, così come modificato dall'art. 16, comma 1-quater, del D.L. 113/2016, convertito in Legge n. 160/2016, prevede che "*Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.*"

Il budget disponibile quindi per assunzioni flessibili, viene così determinato:

SPESA PERSONALE FLESSIBILE 2009 (*T.D., art. 90, co.co.co, esclusi art. 110, c. 1)	€ 254.326,95
50%	**€ 127.163,47**

Per l'esercizio 2022 sono previsti i seguenti impieghi:

16.000,00	Tirocini extracurriculurari Ancilab competenza 2021 + rimborsi spese
7.361,43	Sostituzione maternità Area Ambiente (dal 1/1/2022-22/5/2022)
30.885,16	T.D. FIDUCIARIO ART. 90 -CAT. C
33.979,39	Funzione delegata politiche sociali. 1 cat. D per il triennio (copertura della spesa con risorse trasferite da Regione Lombardia con D.G.R. XI/4561 del 19/04/2021 per le funzioni di gestione del RUNTS (Registro Unico Nazionale del Terzo Settore).
34.192,10	2 T.D. Servizio Rifiuti Inquinamento – Aia zootecniche
122.418,08	**TOTALE**

In relazione al differimento delle elezioni provinciali a causa dell'emergenza COVID, sono prorogati automaticamente gli incarichi collegati al mandato del Presidente della Provincia, e quindi, oltre al rapporto a tempo determinato ex art. 90 TUEL, anche l'incarico dirigenziale ex art. 110, comma 1, TUEL, conferito ad ottobre 2020 sull'Area lavori Pubblici e Trasporti.

L'Ente, nel limite di spesa di cui sopra, può procedere ad assunzione di personale con rapporto di lavoro flessibile, per ulteriori esigenze temporanee e eccezionali nel rispetto delle disposizioni previste per le singole tipologie di rapporto di lavoro. Per la costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato superiore ai 12 mesi è prevista la comunicazione ai sensi dell'art. 34-bis D. Lgs, n. 165/2001.

E' possibile il ricorso all'art. 110, comma 1, TUEL nei limiti della quota prevista dalle disposizioni normative, nonché dallo Statuto e Regolamento di Ente.

9.a ASSUNZIONI DI PERSONALE FLESSIBILE IN ATTUAZIONE DEL PNRR.

Il Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", prevede che le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR possono porre a carico del PNRR esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto.
Il predetto reclutamento è effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e alla dotazione organica delle amministrazioni interessate.
Pertanto una volta approvati i progetti a livello ministeriale, potrà essere individuato il fabbisogno di personale necessario all'attuazione degli stessi.
Al fine di accelerare le procedure per il reclutamento del personale a tempo determinato da impiegare per l'attuazione del PNRR, il D.L. prevede la possibilità di ricorrere alle modalità di selezione stabilite dal presente articolo. A tal fine, i contratti di lavoro a tempo determinato e i contratti di collaborazione possono essere stipulati per un periodo complessivo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di attuazione dei progetti di competenza delle singole amministrazioni e comunque non eccedente il 31 dicembre 2026.

10. MODALITA' DI ACQUISIZIONE DEL PERSONALE

L'acquisizione del personale dall'esterno individuato nel fabbisogno è soggetta alle seguenti procedure:

- ✓ comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed alla struttura regionale ai fini della assegnazione del personale in disponibilità (articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001)
- ✓ attivazione della mobilità volontaria tra enti (ai sensi dell'art. 30 del D.L.gs n. 165/2001 e smi)
- ✓ scorrimento delle graduatorie valide dell'ente, tranne che per posti di nuova istituzione e/o per la trasformazione di posti esistenti (art. 91, comma 4, D.Lgs n. 267/2000)
- ✓ concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 D.Lgs.n. 165/2001.

Per quanto riguarda la mobilità volontaria tra enti la legge n. 56 del 19/06/2019 c.d. legge concretezza, all'art. 3, comma 8, ha previsto che: "*Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel* ***triennio 2019-2021****, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni* ***possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001"****.*

Dovrà essere quindi verificato se tale disposizione è prorogata anche per l'anno 2022.

La Legge di Bilancio 2020, L. 27-12-2019 n. 160, all'art.1, comma 148, ha abrogato i commi da 361 a 362-ter e il comma 365 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio 2018) con

la quale era stata fortemente limitata la possibilità delle pubbliche amministrazioni di procedere allo scorrimento delle graduatorie: le graduatorie dei concorsi banditi a decorrere dal 1° gennaio 2019 avrebbero potuto essere utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti indicati nel bando, senza pertanto poter assumere i cosiddetti candidati idonei mediante l'istituto dello scorrimento delle graduatorie (se non in mancanza di costituzione del rapporto con i vincitori o per l'avvenuta estensione del rapporto con questi ultimi).

Il comma 148 dispone che le graduatorie rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione. Tale regola non vale tuttavia per le graduatorie approvate nel periodo compreso fra il 2011 e il 2019, nel qual caso il comma 147 impone il rispetto dei seguenti limiti:

a) le graduatorie approvate nell'anno 2011 sono utilizzabili fino al 30 marzo 2020. In tal caso è necessaria, prima dell'assunzione di coloro che sono nelle graduatorie, la frequenza obbligatoria di questi ultimi corsi di formazione e aggiornamento organizzati da ciascuna amministrazione, previo superamento di un apposito esame-colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità;

b) le graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017 sono utilizzabili fino al 30 settembre 2020;

c) le graduatorie approvate negli anni 2018 e 2019 sono utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione.

Pertanto per la Provincia di Mantova si delineano due fattispecie:

- le graduatorie approvate nell'anno 2019 sono utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione.

- le graduatorie approvate dopo il 01 gennaio 2020 sono utilizzabili entro due anni dalla loro approvazione.

Il decreto milleproroghe, art. 17 D.lgs.n. 162/2019, ha modificato l'art. 33 D.L. 34/2019, introducendo all'art. 1-bis una deroga a quanto previsto dall'art. 91, comma 4, del T.UE.L., che disponeva che lo scorrimento di graduatorie valide non potesse avvenire per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

Il comma aggiunto prevede che per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Rimane comunque ferma la possibilità per gli enti di avvalersi delle graduatorie di altri Enti, secondo le modalità individuate dal vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e in conformità alle recenti modifiche introdotte dalla Legge di Bilancio 2019, nonché di stipulare convenzioni con altri Enti per l'espletamento di procedure concorsuali unitarie, per maggiore economicità ed efficienza nella gestione delle procedure selettive.

L'Ente, nel rispetto del budget assunzionale previsto per ciascun anno, valuterà per quali posti attivare le procedure concorsuali dall'esterno, fermo restando che tali procedure potranno avviarsi solo dopo aver esperito senza esito la procedura di cui all'articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001.

In caso di cessazioni di personale in corso d'anno non previste, l'Ente potrà procedere alla sostituzione del personale cessato, nel rispetto del budget assunzionale, e nel rispetto delle procedure previste per la copertura del posto.

Al di fuori del budget assunzionale, l'Ente potrà procedere ad assunzioni mediante l'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001, solo nel caso in cui tale assunzione avvenga con enti soggetti ai limiti assunzionali.

Le mobilità di personale provinciale - in uscita - sono autorizzate, previa acquisizione di parere dirigenziale, di norma, subordinatamente alla copertura, mediante assunzione, tramite ricorso alla mobilità di cui all'art. 30 del D.Lgs n. 165/2001, di posti vacanti in dotazione organica nella medesima U.O. e nel rispetto dei parametri di spesa relativa al personale.

A seguito delle recenti modifiche apportate dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80 in materia di mobilità volontaria, è richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza nel caso in cui:

- si tratti di posizioni dichiarate motivatamente infungibili dall'amministrazione cedente, da individuare con successivo decreto presidenziale;
- qualora la mobilità determini una carenza di organico, nel caso della Provincia di Mantova (ente locale con un numero di dipendenti compreso tra 101 e 250) superiore al 5 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente. La percentuale è da considerare all'esito della mobilità e riferita alla dotazione organica dell'ente.

In ogni caso, anche nel caso in cui non è richiesto il nulla osta, la cessione del personale puo' essere differita, a discrezione dell'amministrazione, fino all'effettiva assunzione del personale assunto a copertura dei posti vacanti e comunque per un periodo non superiore a trenta giorni successivi a tale assunzione, ove sia ritenuto necessario il previo svolgimento di un periodo di affiancamento.

Ai sensi dell'art.3, comma 7-ter, del D.L. 80/2021 in caso di prima assegnazione, la permanenza minima del personale e' di cinque anni.

Il comando di personale provinciale verso altri Enti sarà consentito solo nel caso sia stata autorizzata la mobilità esterna in uscita, nei limiti ed alle condizioni sopra esposte, nelle more della copertura del relativo posto.

L'Ente si avvarrà, altresì, dell'istituto della **mobilità interna del personale** per assicurare la più efficiente organizzazione e gestione delle risorse. A tal fine, sulla base delle esigenze manifestate dai Dirigenti, anche in relazione agli obiettivi definiti annualmente nel piano della performance, potranno essere pubblicati appositi avvisi di mobilità interna, al fine di garantire la massima trasparenza e per valutare al meglio le professionalità esistenti.

Per quanto concerne le **progressioni verticali**, l'art. 22, comma 15, del D.Lgs.n. 75/2017 ha previsto per il triennio 2020-2022 che: "*Le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate* ***non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni*** *come nuove assunzioni consentite* ***per la relativa area o categoria****. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni*

amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.

Con DL. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, c.d. "decreto reclutamento", è previsto che, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra qualifiche diverse, 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 de gli incarichi rivestiti.

L'Ente pertanto valuterà, nei predetti limiti, per quali posti procedere a verticalizzazioni, nell'ambito delle figure previste nel presente piano dei fabbisogni e sulla base della regolamentazione di Ente che verrà definita.

Tale scelta, che fa seguito alla volontà più volte espressa dall'Amministrazione di utilizzare tutti gli strumenti messi a disposizione del Legislatore per la valorizzazione del personale in servizio presso l'Ente.

11. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE L. 68/99

A tutt'oggi la Provincia di Mantova presenta n. 3 scoperture rispetto alla quota d'obbligo prevista per i lavoratori disabili, mentre risulta coperta la quota relativa alle categorie protette.

E' stata quindi aggiornata la convenzione approvata con decreto presidenziale n. 58 del 06/06/2019 finalizzata alla progressiva copertura della quota d'obbligo di cui all'art. 11, commi 1 e 2, L.68/1999 e alla successiva richiesta di computo, secondo le decorrenze fissate nella medesima convenzione.

Le assunzioni legge 68/99 finalizzate alla copertura della quota d'obbligo non rilevano ai fini del budget assunzionale, né ai fini del calcolo della spesa del personale ai sensi dell'articolo 1, commi 557 e seg. della legge 27 dicembre 2006, n. 296

Prospetto quote d'obbligo ex L. 68/1999 alla data del 31.12.2020	
N. Lavoratori - base computo art 3 e art 18	142
Quota riserva disabili art. 1	10
Quota riserva categorie protette art. 18	1
N. Lavoratori disabili in servizio art. 1	6
N. Lavoratori categorie protette in servizio art. 3	3
Scopertura quota disabili (con assunzione convenzione e richiesta computo)	3
Scopertura quota categorie protette	0

12. COPERTURA FINANZIARIA

Il Piano del fabbisogno di personale della Provincia di Mantova è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti di bilancio di previsione 2021-2023 e del redigendo bilancio di previsione 2022-2024, ai seguenti capitoli:

- assunzioni a tempo indeterminato, capitolo 12197 (retribuzioni e oneri) e capitolo 12745 (irap);

- assunzioni a tempo indeterminato sulla funzione lavoro cap.(22102, 22106, 22701)

- assunzioni a tempo determinato sulla funzione lavoro cap (22100, 22105, 22700)

-assunzioni a tempo indeterminato sulle funzioni delegate (rispettivi capitoli del personale)

- assunzioni a tempo determinato, capitolo 12140 (retribuzioni), 12143 (oneri), 12740 (irap)

- rapporti flessibili, tirocini extra-curriculari, cap. 12315;

Il rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti verranno ulteriormente verificati prima di procedere alle previste assunzioni.

13. DISPOSIZIONI FINALI

L'attuazione del presente programma del fabbisogno sarà subordinata al parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti.

Verrà data anche informazione alle RSU e le organizzazioni sindacali territoriali, nel rispetto della normativa in materia di relazioni sindacali, e al Comitato unico di garanzia.

ALLEGATO "A"

Prot. Int. 8/2021 Mantova, 20/09/2021

Oggetto: Attestazione rapporto spese complessive di personale / entrate correnti 2020 e 2021.

Visto l'art. 1, comma 844, della Legge di Bilancio 2018 (L. n. 205/2017), il quale prevede per il conteggio delle facoltà assunzionali delle province la verifica del rapporto tra spese complessive del personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, ed entrate correnti relative ai titoli I, II, III.

Tenuto conto 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*"

Visto il 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 della 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."

ATTESTA

che 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 in base ai dati esposti nella tabella sotto riportata, predisposta in base alle indicazioni e ai dati trasmessi dal Responsabile del Servizio Personale per quanto attiene la spesa di personale ed in particolare la spesa del personale delle funzioni non fondamentali (funzioni delegate e lavoro, dato non disponibile presso il servizio contabilità).

In ogni caso la presente attestazione non esime il responsabile del personale dalla verifica della corretta applicazione della normativa vigente ai fini del rispetto del limite del 20%, anche alla luce delle più recenti interpretazioni circa le modalità di calcolo e/o delle modifiche normative e/o delle successive variazioni del bilancio di previsione 2021/2023 e/o minori entrate, anche in ragione dell'emergenza Covid-19 in atto.

	Rendiconto 2020	**Bilancio di Previsione 2021**
	Approvato con DCP n. 16 del 29.04.2021	Dati aggiornati alla 3^ variazione di Bilancio approvata con DCP n. 18 del 29.04.2021
		DATI IN SPESA ASSESTATI AL NETTO DEL REIMPIEGO FPV (da 2020)
ENTRATE TIT I	29.466.974,28	29.850.038,28
ENTRATE TIT II	15.929.595,19	17.477.438,44
ENTRATE TIT III	9.280.897,85	6.093.209,08
ENTRATE CORRENTI TOT	**54.677.467,32**	**53.420.685,80**
ENTRATE FUNZIONI DELEGATE R.L. (CAP. 2669)	-1.250.000,00	-1.250.000,00
ENTRATE FUNZIONE LAVORO R.L. (CAP 2338)	-1.169.977,18	-1.169.977,18
ENTRATA LAVORO T.D. (2339)	0,00	-456.826,35
ENTRATA LAVORO T.IND. (2349)	0,00	-1.790.338,34
ENTRATA DELEGATE ASSUNZIONI T. IND. (2340)	0,00	-226.830,06
ENTRATA ATTIVITA ' SUPPORTO AI CPI - (2265/10)	0,00	-220.000,00
ENTRATE TOT DEL/LAV	-2.419.977,18	-5.113.971,93
ENTRATE TOT SENZA DEL/LAV	**52.257.490,14**	**48.306.713,87**
SPESA PERSONALE (tutto macroagg 101 + tirocini classificati come aggregato 103 - cap 12315 – vedi nota) - NB il macro 101 comprende spese per missioni	9.248.094,76	12.563.393,76
di cui FPV in Spesa (rinviato all'anno succ.)	908.752,50	0
IRAP (macroagg 1.02.01.01.001 irap)	586.522,02	804.957,90
di cui FPV in Spesa (rinviato all'anno succ.)	88.715,49	0
SPESA FUNZIONI DELEGATE* (retribuzioni+Irap), compresa parte FPV in Spesa (rinviata all'anno sucessivo)	-835.568,65	-1.011.526,54
SPESA FUNZIONE LAVORO** (retribuzioni+Irap), compresa parte FPV in Spesa (rinviata all'anno successivo)	-913.116,20	-3.176.218,38
SPESA TOT. SENZA DEL/LAV	**8.085.931,93**	**9.180.606,74**
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	**15,47%**	**19,00%**

Nota metodologica:

* La spesa del personale, su indicazione del Servizio del Personale, è stata calcolata nel modo seguente:

Composizione di: SPESA PERSONALE	Anno 2020 (rendiconto)	Anno 2021 (dati assestati dopo 3^ variazione di bilancio)
macroaggregato 101	9.232.094,76 (di cui FPV in Spesa 908.752,50)	12.545.193,76 (al netto del reimpiego FPV di 908.752,50)
tirocini classificati come aggregato 103	16.000,00 cap. 12315	18.200,00 cap. 12315
TOTALE	**9.248.094,76**	**12.563.393,76**

**

Su indicazione del servizio del personale, ai fini del calcolo della spesa per "funzioni delegate", sono stati aggregati gli assestati sui seguenti capitoli di spesa:
U-24110/0; U-24120/0; U-25110/0; U-25120/0; U-26110/0; U-26120/0; U-27175/0; U-27176/0; U-34110/0; U-34120/0; U-37110/0; U-37115/0; U-39120/0 (retribuzioni)
U-24720/0; U-25710/0; U-26710/0; U-27775/0; U-34720/0; U-37710/0; U-39710/0 (IRAP)

***

Su indicazione del servizio del personale, ai fini del calcolo della spesa per "funzione lavoro" sono stati aggregati gli assestati sui seguenti capitoli di spesa:
U-22100/0; U-22100/10; U-22102/0; U-22105/0; U-22105/10; U-22106/0; U-42140/0; U-42150/0 (retribuzioni)
U-22700/0; U-22700/10; U-22701/0; U-42720/0 (IRAP)

Il responsabile del Servizio Contabilità, tributi e altre entrate – analisi e gestione del debito
Marco Milletti

La Dirigente dell'Area Economico Finanziaria
Camilla Arduini

"Documento informatico firmato digitalmente ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n.82/2005 e successive modifiche e integrazioni".

ALLEGATO "B" - Budget assunzionale funzioni fondamentali

PROGRAMMAZIONE 2022-2024
CAPACITA' ASSUNZIONALE L. 205/2018

CESSAZIONI 2019 FUNZIONI FONDAMENTALI (escluse mobilità)

NUM.	CAT.GIUR.	COSTO
2	A	52.094,08
1	B1	27.550,02
1	B3	28.923,09
1	C	30.886,14
2	D1	67.085,82
3	D3	114.719,49
1	DIRIGENTE	58.973,17
11	**TOTALE**	**380.231,81**

TOTALE BUDGET 2019 (*somma i resti dal 2017 al 2018, oltre al budget 2019)	**883.735,00**
ASSUNZIONI 2019 previste ai fini budget	**654.238,21**
RESIDUO BUDGET 2019	**229.496,79**

CESSAZIONI 2020 FUNZIONI FONDAMENTALI (escluse mobilità)

NUM.	CAT.GIUR.	COSTO
1	A	26.047,04
1	B1	27.550,00
8	C	247.089,12
3	D1	100.628,73
1	DIRIGENTE	58.973,17
14	**TOTALE**	**460.288,06**

TOTALE BUDGET 2020 (compresi residui 2019)	**689.784,85**
ASSUNZIONI 2020 previste nel piano (anche se non concluse)	**601.813,25**
RESIDUO BUDGET 2020	**87.971,60**

CESSAZIONI 2021 FUNZIONI FONDAMENTALI (escluse mobilità)

NUM.	CAT.GIUR.	COSTO
1	B1	27.550,00
1	B3	28.923,09
2	C	61.772,28
4	D1	134.171,64
2	D3	76.479,66
10	**TOTALE**	**328.896,67**

TOTALE BUDGET 2021 (compreso residui 2020)	**416.868,27**
ASSUNZIONI 2021 previste nel piano (anche se non concluse)	**378.256,32**
RESIDUO BUDGET 2021	**38.611,95**

CESSAZIONI 2022 FUNZIONI FONDAMENTALI (escluse mobilità)

NUM.	CAT.GIUR.	COSTO
1	B1	27.550,00
0	B3	
1	C	30.886,14
1	D1	33.542,91
1	D3	38.239,83
1	DIRIGENTE	58.973,17
5	**TOTALE**	**189.192,05**

TOTALE BUDGET 2022 (compresi resti piano 2021)	**227.804,00**

CESSAZIONI 2023 FUNZIONI FONDAMENTALI (escluse mobilità)

NUM.	CAT.GIUR.	COSTO
1	B1	27.550,00
0	B3	
3	C	92.658,42
2	D1	67.085,82
0	D3	
6	**TOTALE**	**187.294,24**

TOTALE BUDGET 2023	**187.294,24**

CESSAZIONI 2024 FUNZIONI FONDAMENTALI (escluse mobilità)

NUM.	CAT.GIUR.	COSTO
0	B1	
0	B3	
0	C	
1	D1	33.542,91
0	D3	
1	**TOTALE**	**33.542,91**

TOTALE BUDGET 2024	**33.542,91**
TOTALE COMPLESSIVO 2022-2024	**448.641,15**

12 **TOT.CESSAZIONI 2022-2024**

ALLEGATO "C" - Budget assunzionale funzione Lavoro

PROGRAMMAZIONE 2022-2024
CAPACITA' ASSUNZIONALE SERVIZIO LAVORO L. 205/2018

CESSATI 2019 FUNZIONE LAVORO (escluse mobilità)

N.	CAT.GIUR.	COSTO		
			TOTALE BUDGET 2019	**195.327,30**

CESSATI 2020 FUNZIONE LAVORO (escluse mobilità)

N.	CAT.GIUR.	COSTO		
			TOTALE BUDGET 2020 (compreso resti 2019)	**195.327,30**
			ASSUNZIONI PIANO 2020	**30.886,14**
			RESIDUO BUDGET 2020	**164.441,16**

CESSATI 2021 FUNZIONE LAVORO (escluse mobilità)

N.	CAT.GIUR.	COSTO		
1	B3	28.923,09		
2	C	61.772,28		
1	D	33.542,91		
4			**TOTALE BUDGET 2021**	**124.238,28**

CESSATI 2022 FUNZIONE LAVORO (escluse mobilità)

N.	CAT.GIUR.	COSTO		
			TOTALE BUDGET 2022 (compreso resti 2020-2021)	**288.679,44**

CESSATI 2023 FUNZIONE LAVORO (escluse mobilità)

N.	CAT.GIUR.	COSTO		
			TOTALE BUDGET 2023	**0,00**

CESSATI 2024 FUNZIONE LAVORO (escluse mobilità)

N.	CAT.GIUR.	COSTO			
			TOTALE BUDGET 2024		**0,00**
			TOTALE BUDGET 2022-2024		**288.679,44**

ALLEGATO "D" - Budget assunzionale funzioni delegate da R.L.

PROGRAMMAZIONE 2022-2024
CAPACITA' ASSUNZIONALE FUNZIONI DELEGATE

CESSATI 2019 FUNZIONE DELEGATE (escluse mobilità)

N.	CAT.GIUR.	COSTO		
1	C	30.886,14		
1	D1	33.542,91		
2		**64.429,05**	**TOTALE BUDGET 2019**	**64.429,05**

CESSATI 2020 FUNZIONE DELEGATE (escluse mobilità)

N.	CAT.GIUR.	COSTO		
1	C	30.886,14		
1	D1	33.542,91		
2		**64.429,05**	**TOTALE BUDGET 2020**	**64.429,05**
			ASSUNZIONI 2020 n. 1 C agente i.v.da mobilità neutra	**0,00**
			RESIDUO BUDGET 2020 (COMPRESO RESTI 2019)	**128.858,10**

CESSATI 2021 FUNZIONE DELEGATE (escluse mobilità)

N.	CAT.GIUR.	COSTO		
1	D1	33.542,91		
3	C	92.658,42		
4		**126.201,33**	**TOTALE BUDGET 2021** (COMPRESO RESTI 2019-2020)	**255.059,43**

ASSUNZIONE PIANO 2020 1 D PROT.CIVILE, 1 D TURISMO (NO NEUTRE)	-67.085,82
ASSUNZIONE 2021 1 D CULTURA, 1 D POL.SOC., 3 AGENTI IV,	-159.744,24
RESIDUO BUDGET 2021	**28.229,37**

CESSATI 2022 FUNZIONE DELEGATE (escluse mobilità)

N.	CAT.GIUR.	COSTO		
2	C	61.772,28		
2		**61.772,28**	**TOTALE BUDGET 2022 (compresi resti 2021)**	**90.001,65**

CESSATI 2023 FUNZIONE DELEGATE (escluse mobilità)

N.	CAT.GIUR.	COSTO		
0			**TOTALE BUDGET 2023**	**0,00**

CESSATI 2024 FUNZIONE DELEGATE (escluse mobilità)

N.	CAT.GIUR.	COSTO		
0			**TOTALE BUDGET 2024**	**0,00**

TOTALE BUDGET 2022-2024		**90.001,65**

ALLEGATO "E" - Piano occupazionale 2022-2024

ANNUALITA'	AREA	SERVIZIO	PROFESSIONALITA' RICHIESTA	CATEGORIA	COSTO UNITARIO CCNL NUOVO	IPOTESI ASSUNZIONI	COSTO TOTALE 2022	COSTO TOTALE 2023	COSTO TOTALE 2024
2020	AREA	AREA	DIRIGENTE	DIR.	58.973,17	1	58.973,17		
2020	AREA SG	GESTIONE DEL PERSONALE E FORMAZIONE	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D	33.542,91	1	33.542,91		
2020	AREA 3 -TERRITORIO -APPALTI - PATRIMONIO	SERVIZIO UNICO APPALTI E CENTRALE DI COMMITTENZA	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D	33.542,91	1	33.542,91		
						3	**126.058,99**	**UTILIZZO BUDGET 2020**	
2022	AREA	AREA	DIRIGENTE	DIR.	58.973,17	1	58.973,17		
2022	AREA 4 - TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE	ACQUE SUOLO E PROTEZIONE CIVILE	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D	33.542,91	1	33.542,91		
2022	AREA 5 - LL.PP.TT.	SERVIZIO MANUTENZIONE STRADALE	ESECUTORE TECNICO	B	27.550,00	1	27.550,00		
2022	AREA 5 - LL.PP.TT.	SERVIZIO MANUTENZIONE STRADALE	ISTRUTTORE TECNICO (geometra)	C	30.886,14	3	92.658,42		
						6	**212.724,50**		
2023	AREA SG	AFFARI GENERALI	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D	33.542,91	1		33.542,91	
2023	AREA SG	SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	30.886,14	1		30.886,14	
2023	AREA 5 - LL.PP.TT.	SERVIZIO UNICO ESPROPRI - CONCESSIONI	ISTRUTTORE TECNICO	C	30.886,14	1		30.886,14	
2023	AREA 5 - LL.PP.TT.	SERVIZIO MANUTENZIONE STRADALE	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D	33.542,91	1		33.542,91	
2023	AREA 5 - LL.PP.TT.	SERVIZIO MANUTENZIONE STRADALE	ESECUTORE TECNICO	B	27.550,00	1		27.550,00	
2023	AREA 3 -TERRITORIO -APPALTI - PATRIMONIO	SERVIZIO ECONOMATO	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	30.886,14	1		30.886,14	
						6		**187.294,24**	
2024	AREA 5 - LL.PP.TT.	SERVIZIO MANUTENZIONE STRADALE	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D	33.542,91	1			**33.542,91**
								TOTALE 2022-2024	**433.561,65**

ALLEGATO "F" - Sviluppo dotazione organica 2022-2024 FUNZIONI FONDAMENTALI

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	DOTAZIONE RIDETERMINATA DGP 19/2016	TOTALE DOTAZIONE AL 31/12/2020	IPOTESI CESSAZIONI 2021	IPOTESI ASSUNZIONI 2021	TOTALE DOTAZIONE AL 31/12/2021	IPOTESI CESSAZIONI 2022	IPOTESI ASSUNZIONI 2022	TOTALE DOTAZIONE AL 31/12/2022	IPOTESI CESSAZIONI 2023	IPOTESI ASSUNZIONI 2023	TOTALE DOTAZIONE AL 31/12/2023	IPOTESI CESSAZIONI 2024	IPOTESI ASSUNZIONI 2024	TOTALE DOTAZIONE AL 31/12/2024
DIRIGENTE	DIR	5	5	1		4	1	1	4			4			4
TOT. DIRIGENTI	**DIR**	**5**	**5**			**4**	**1**	**1**	**4**			**4**			**4**
AVVOCATO	D3	2	2			2			2			2			2
FUNZIONARIO ADDETTO STAMPA	D3	1	1			1			1			1			1
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D3	9	11			11			11			11			11
FUNZIONARIO TECNICO	D3	22	18	2		16	1		15			15			15
TOT. FUNZIONARI D3	**D3**	**34**	**32**	**2**		**30**	**1**		**29**			**29**			**29**
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D1	18	25	2	2	25	1	0	24	1	1	24			24
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D1	32	46	2	6	50			50	1		49	1	1	49
SEGRETARIO ECONOMO SCUOLE	D1	1	1			1			1			1			1
TOT. ISTRUTTORI DIRETTIVI D1	**D1**	**51**	**72**	**4**	**8**	**76**	**1**	**0**	**75**	**2**	**1**	**74**	**1**	**1**	**74**
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	25	23	1	2	24			24	2	2	24			24
ISTRUTTORE TECNICO	C	21	23	1	1	23	1	2	24	1	2	25			25
TOT. ISTRUTTORI	**C**	**46**	**46**	**2**	**3**	**47**	**1**	**2**	**48**	**3**	**4**	**49**			**49**
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	7	5	1		4			4			4			4
COLLABORATORE TECNICO	B3	5	5			5			5			5			5
TOT. COLLABORATORI B3	**B3**	**12**	**10**	**1**		**9**			**9**			**9**			**9**
ESECUTORE AMMINISTRATIVO	B1	8	8			8			8			8			8
ESECUTORE TECNICO	B1	14	12	1	1	12	1	1	12	1	1	12			12
TOT. ESECUTORI B1	**B1**	**22**	**20**	**1**	**1**	**20**	**1**	**1**	**20**	**1**	**1**	**20**			**20**
OPERATORE	A	7	1			1			1			1			1
TOT. OPERATORE	**A**	**7**	**1**			**1**			**1**			**1**			**1**
TOTALE		**177**	**186**	**10**	**12**	**187**	**5**	**4**	**186**	**6**	**6**	**186**	**1**	**1**	**186**

ALLEGATO "G" - Piano assunzioni a tempo indeterminato – piano rafforzamento CPI

ANNO	AREA	SERVIZIO	PROFESSIONALITA' RICHIESTA	CATEGORIA	COSTO UNITARIO CCNL NUOVO (*compreso trattamento accessorio)	IPOTESI ASSUNZIONI	COSTO ANNUO 2020	ASSUNTI a settembre 2021
2019	AREA 1- FUNZIONI REGIONALI DELEGATE- ISTRUZIONE-EDILIZIA-PARI OPP.	SERVIZIO CENTRO PER IMPIEGO	SPECIALISTA IN MERCATO E SERVIZI DEL LAVORO	D	37.002,95	7	259.020,62	
2020	AREA 1- FUNZIONI REGIONALI DELEGATE- ISTRUZIONE-EDILIZIA-PARI OPP.	SERVIZIO CENTRO PER IMPIEGO	TECNICO INFORMATICO	C	34.069,25	1	34.069,25	1
2019	AREA 3 -TERRITORIO -APPALTI - PATRIMONIO	SERVIZIO CENTRO PER IMPIEGO	OPERATORE DEL MERCATO DEL LAVORO	C	34.069,25	23	783.592,80	
					totale complessivo	**31**	**1.076.682,67**	**1**

2020	AREA 1- FUNZIONI REGIONALI DELEGATE- ISTRUZIONE-EDILIZIA-PARI OPP.	SERVIZIO CENTRO PER IMPIEGO	SPECIALISTA IN MERCATO E SERVIZI DEL LAVORO	D	37.002,95	12	444.035,34	
2020	AREA 1- FUNZIONI REGIONALI DELEGATE- ISTRUZIONE-EDILIZIA-PARI OPP.	SERVIZIO CENTRO PER IMPIEGO	SPECIALISTA INFORMATICO STATISTICO	D	37.002,95	1	37.002,95	1
2020	AREA 1- FUNZIONI REGIONALI DELEGATE- ISTRUZIONE-EDILIZIA-PARI OPP.	SERVIZIO CENTRO PER IMPIEGO	TECNICO INFORMATICO	C	34.069,25	1	34.069,25	
2020	AREA 3 -TERRITORIO -APPALTI - PATRIMONIO	SERVIZIO CENTRO PER IMPIEGO	OPERATORE DEL MERCATO DEL LAVORO	C	34.069,25	6	204.415,51	
					totale complessivo	**20**	**719.523,05**	**1**

2021	AREA 1- FUNZIONI REGIONALI DELEGATE- ISTRUZIONE-EDILIZIA-PARI OPP.	SERVIZIO CENTRO PER IMPIEGO	SPECIALISTA IN MERCATO E SERVIZI DEL LAVORO	D	37.002,95	9	333.026,51	
2021	AREA 1- FUNZIONI REGIONALI DELEGATE- ISTRUZIONE-EDILIZIA-PARI OPP.	SERVIZIO CENTRO PER IMPIEGO	TECNICO INFORMATICO	C	34.069,25	1	34.069,25	
2021	AREA 3 -TERRITORIO -APPALTI - PATRIMONIO	SERVIZIO CENTRO PER IMPIEGO	OPERATORE DEL MERCATO DEL LAVORO	C	34.069,25	10	340.692,52	
					totale complessivo	**20**	**707.788,28**	

ALLEGATO "G" - Piano assunzioni a tempo indeterminato – piano rafforzamento CPI

					TOTALE 2022	**69**	**2.503.994,00**	
	POC SPAO - DGR RL 5101 del 26/07/2021							
2022	AREA 1- FUNZIONI REGIONALI DELEGATE- ISTRUZIONE-EDILIZIA-PARI OPP.	SERVIZIO CENTRO PER IMPIEGO	OPERATORE DEL MERCATO DEL LAVORO	C	34.069,25	4	136.277,01	
2022	AREA 3 -TERRITORIO -APPALTI - PATRIMONIO	SERVIZIO CENTRO PER IMPIEGO	SPECIALISTA IN MERCATO E SERVIZI DEL LAVORO	D	37.002,95	4	148.011,80	
						8	284.288,81	
	PON INCLUSIONE - DGR RL 5101 del 26/07/2021							
2022	AREA 1- FUNZIONI REGIONALI DELEGATE- ISTRUZIONE-EDILIZIA-PARI OPP.	SERVIZIO CENTRO PER IMPIEGO	OPERATORE DEL MERCATO DEL LAVORO	C	34.069,25	5	170.346,26	
						5	170.346,26	
					TOT. POC PON	**13**	**454.635,07**	
					TOTALE 2022	**82**	**2.887.556,87**	

ALLEGATO "H" - Piano assunzioni funzioni delegate da R.L.

ANNO	AREA	SERVIZIO	PROFESSIONALITA' RICHIESTA	CATEGORIA	COSTO UNITARIO CCNL NUOVO	IPOTESI ASSUNZIONI	COSTO TOTALE	MODALITA' ASSUNZIONE
2020	AREA 4 - TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE	PROTEZIONE CIVILE	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D	33.542,91	1	33.542,91	mobilità neutra
2020	AREA 4 - TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE	PROTEZIONE CIVILE	ISTRUTTORE TECNICO	C	30.886,14	1	30.886,14	mobilità neutra
						2	**64.429,05**	
2022	AREA 3 -TERRITORIO -APPALTI - PATRIMONIO	VIGILANZA ITTICO VENATORIA	ISTRUTTORE TECNICO	C	30.886,14	1	30.886,14	
2022	AREA 1- FUNZIONI REGIONALI DELEGATE- ISTRUZIONE-EDILIZIA-PARI OPP.	SERVIZIO CULTURA	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	30.886,14	1	30.886,14	
2022	AREA 1- FUNZIONI REGIONALI DELEGATE- ISTRUZIONE-EDILIZIA-PARI OPP.	SERVIZIO TURISMO	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D	33.542,91	1	33.542,91	mobilità neutra
					totale complessivo 2022	**3**	**95.315,19**	

ALLEGATO "I" - Tabella di raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 **15.299.801,20**

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE — ANNO 2022

	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE senza oneri e irap	N. POSTI ATTUALI 01/01/2021	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE CESSAZIONI FONDAMENTALI E DELEGATE 2022	RESIDUE ASSUNZIONI PIANO 2020-2021	PREVISIONE ASSUNZIONI FUNZ.FONDAMENTALI PIANO 2022	PREVISIONE ASSUNZIONI POTENZIAMENTO LAVORO PIANO 2020-2021	PREVISIONE ASSUNZIONI DELEGATE PIANO 2020-2022	Spesa per nuove assunzioni FONDAMENTALI / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.), ESCLUSA SPESA ASSUNZIONI DELEGATE E LAVORO	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco	Dirigente	DIR	100%	43.310,93	3	129.932,79	1	1	1			117.946,34	188.905,96	4
	Avvocato	D3	100%	27.572,85	2	55.145,70						-	55.145,70	2
	Funzionario tecnico	D3	100%	27.572,85	14	386.019,88	1					-	347.780,05	13
	Funzionario addetto stampa	D3	100%	27.572,85	1	27.572,85						-	27.572,85	1
	Funzionario amministrativo	D3	100%	27.572,85	13	358.447,03						-	358.447,03	13
	Segretario economo	D1	100%	23.980,09	1	23.980,09						-	23.980,09	1
	Istruttore direttivo tecnico	D1	100%	23.980,09	50	1.199.004,63		2	1	1	1	100.628,72	1.299.633,35	53
	Specialista informativo statistico	D1	100%	23.980,09	1	23.980,09								1
	Istruttore direttivo amministrativo	D1	100%	23.980,09	35	839.303,24	1	4		31	1	134.171,63	939.931,96	38
	Istruttore tecnico	C1	100%	22.039,41	29	639.142,87	3	1	2	3	5	92.658,43	639.142,87	29
	Istruttore informatico	C1	100%	22.039,41	1	22.039,41								1
	Istruttore amministrativo	C1	100%	22.039,41	37	815.458,14				47	1	-	815.458,14	37
	Collaboratore tecnico	B3	100%	20.652,45	5	103.262,25						-	103.262,25	5
	Collaboratore amministrativo	B3	100%	20.652,45	7	144.567,15						-	144.567,15	7
	Esecutore tecnico	B1	100%	19.536,91	11	214.906,00	1		1			27.550,00	214.906,00	11
	Esecutore stradale	B1	100%	19.536,91	1	19.536,91		1				27.550,00	47.086,91	2
	Esecutore amministrativo	B1	100%	19.536,91	7	136.758,36						-	136.758,36	7
	Operatore	A	100%	18.482,72	1	18.482,72						-	18.482,72	1
				-	219	-	7	9	5	82	8	-	-	226
	TOTALE COSTO ASSUNZIONI											**500.505,13**		

COSTO DEGLI STIPENDI TABELLARI DI ACCESSO CCNL 21/05/2018		CON
DIRIGENTE	39.979,32	43.
D3	25.451,86	27.
D1	22.135,47	23.
C1	20.344,07	22.
B3	19.063,80	20.
B1	18.034,07	19.
A	17.060,97	18.

COSTO COMPRENSIVO ONERI/IRAP		
DIRIGENTE	58.973,17	58.
D3	38.239,83	38.
D1	33.542,91	33.
C1	30.886,14	30.
B3	28.923,09	28.
B1	27.550,00	27.
A	26.047,04	26.

ALLEGATO "I" - Tabella di raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE ANNO 2021 (i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)		
Indennità di comparto a carico del bilancio + PEO		14.373,29
Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno		
Personale in comando in entrata		-
Personale in convenzione in entrata		
Assunzioni a tempo determinato (compresi oneri irap)		106.418,08
Incarichi ex art. 110 comma 1		143.337,69
Incarichi ex art. 110 comma 2		
Incarichi ex art. 90		31.464,36
Segretario Provinciale		143.603,41
Fondo del trattamento accessorio dirigenza (con oneri, irap)		388.885,00
Assunzioni con contratti di somministrazione		
Assunzioni potenziamento CPI		2.887.556,87
Assunzioni personale funzioni delegate		187.973,61
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile		16.000,00
Fondo del trattamento accessorio		923.395,18
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative		300.150,00
Fondo del lavoro straordinario		123.337,53
Altre spese di personale (ANF)		-
Indennità di vigilanza+elemento perequativo		73.698,12
Zainetto+RIA		50.385,00
Oneri previdenziali		1.875.895,00
Irap		540.964,00
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA		**13.168.498,52**

Si tratta della spesa massima che l'ente potrà sos
nell'anno di riferimento

RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE		
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 **(Aumenti ccnl, cat,protette, rimborsi comandi)**		**1.010.148,68**
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 **(Somme rimborsate da R.L. per funzioni delegate)**		**4.618.004,64**
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013		**7.540.345,20**

Si tratta del rispetto del comma 557 e della
dimostrazione della sostenibilità della programmaz
dei fabbisogni