Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022 – 2024

Adottato con decreto presidenziale n. 113 del 28/9/2021 e aggiornato alla luce DM valori soglia 11/01/2022

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. Struttura organizzativa e 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) Spazi finanziari per assunzioni di personale
C) Cessazioni sulle funzioni fondamentali 2022-2024
D) Piano occupazionale 2022-2024 funzioni fondamentali
E) Piano assunzioni a tempo indeterminato – piano rafforzamento CPI
F) Piano assunzioni funzioni delegate da R.L.
G) 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, che ha previsto il ripristino delle facoltà assunzionali a tempo indeterminato e determinato per le Province, dopo anni di blocchi;

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

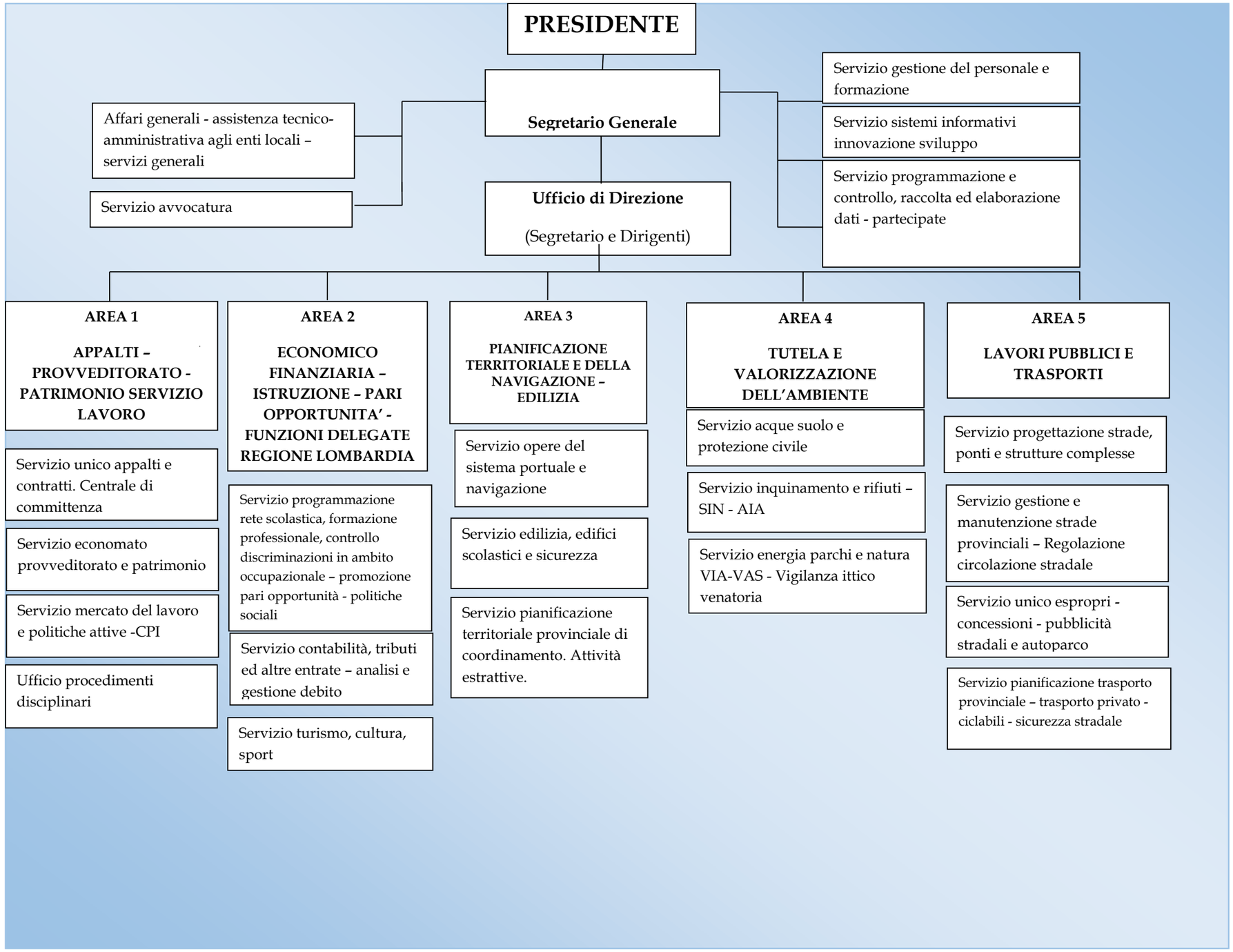
*1. All'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, dopo il comma 1 sono inseriti i seguenti: «1-bis. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità dì cui al comma 1, **le province 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**.*

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).

Con successivo D.M. 11 gennaio 2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28/2/2022, sono stati individuati i valori soglia ai fini della determinazione della capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane, pertanto occorre rivedere il Piano dei fabbisogni 2022-2024, già adottato con decreto presidenziale n. 113 del 28/9/2021, per adeguarlo ai nuovi parametri.

2. STRUTTURA ORGANIZZATIVA E SITUAZIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO

L'attuale macrostruttura è stata approvata con decreto presidenziale n. 118 del 30/9/2021 e prevede 5 aree dirigenziali e n. 21 servizi elevati a posizione organizzativa.



2.1 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. e piano potenziamento CPI)	DIFFERENZA UNITA'
DIPENDENTI	368	242	-126
DIRIGENTI	8	3	- 5
	376	**245**	**-131**

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	3
TOT. DIRIGENTI	**DIR**	**5**	**3**
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	20
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D1	32	50
SEGRETARIO ECONOMO SCUOLE	D1	1	1
TOT. FUNZIONARI D1	**D1**	**51**	**71**
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	25	22
ISTRUTTORE TECNICO	C	21	20
TOT. ISTRUTTORI	**C**	**46**	**47**
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	12
TOT. COLLABORATORI B1	**B1**	**22**	**19**
OPERATORE	A	7	1
TOT. OPERATORE	**A**	**7**	**1**
TOTALE		**177**	**174**

Funzioni fondamentali

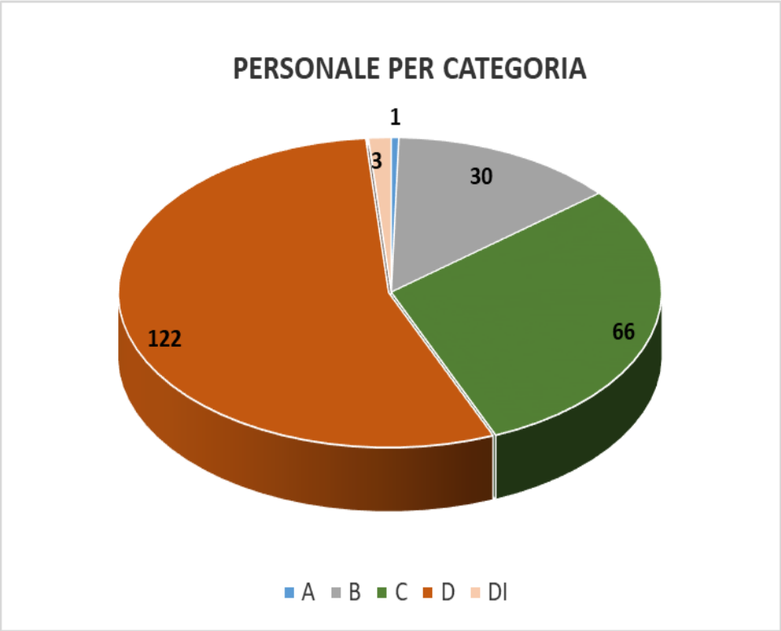
Si rappresenta di seguito il personale in servizio sulle funzioni fondamentali all'01/01/2022 diviso per area:

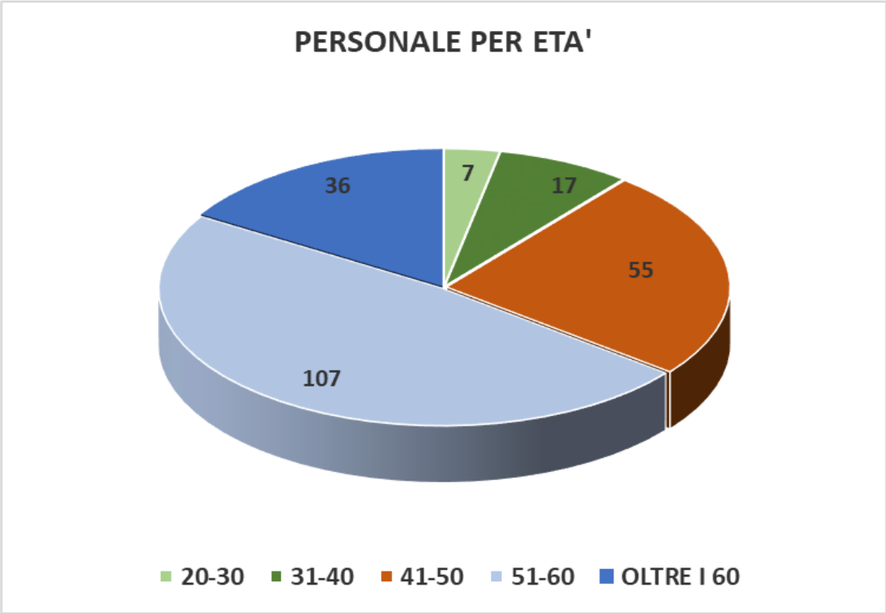
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	IN SERVIZIO 01/01/2022
DIRIGENTE	DIR	1

FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D3	3
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D1	1
SEGRETARIO ECONOMO SCUOLE	D1	1
ISTRUTTORE TECNICO	C	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	2
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	1
ESECUTORE AMMINISTRATIVO	B1	1
AREA 1 – APPALTI PROVVEDITORATO PATRIMONIO SERVIZIO LAVORO		**11**
DIRIGENTE	DIR	1
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D3	2
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D1	4
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	3
AREA 2 - ECONOMICA FINANZIARIA FUNZIONI DELEGATE DA R.L.		**10**
DIRIGENTE AD INTERIM	DIR	
FUNZIONARIO TECNICO	D3	6
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D1	2
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D1	13
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	1
ISTRUTTORE TECNICO	C	3
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	1
COLLABORATORE TECNICO	B3	1
AREA 3 – PIANIFICAZIONE PORTO EDILIZIA		**27**
DIRIGENTE	DIR	1
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D3	1
FUNZIONARIO TECNICO	D3	2
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATTIVO	D1	1
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D1	23
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	5
ISTRUTTORE TECNICO	C	3

COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	1
COLLABORATORE TECNICO	B3	1
AREA 4 - TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE		**38**
DIRIGENTE AD INTERIM	DIR	
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D3	1
FUNZIONARIO TECNICO	D3	4
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D1	4
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D1	11
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	4
ISTRUTTORE TECNICO	C	12
COLLABORATORE TECNICO	B3	3
ESECUTORE AMMINISTRATIVO	B1	1
ESECUTORE TECNICO	B1	11
AREA 5 - LAVORI PUBBLICI E TRASPORTI		**51**
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		**174**

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:


PERSONALE PER CATEGORIA
1
3
30
66
122
A
B
C
D
DI


PERSONALE PER ETA'
36
7
17
55
107
20-30
31-40
41-50
51-60
OLTRE I 60

PERSONALE PER TITOLO DI STUDIO
22
78
122
diploma
laurea
scuola dell'obbligo

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 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. G)

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
SPECIALISTA MERCATO E SERVIZI DEL LAVORO	D1		11
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D1	14	12
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	15	8
TECNICO INFORMATICO	C		1
OPERATORE DEL MERCATO DEL LAVORO	C		14
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	3	2

TOTALE		**34**	**50**

PIANO DI POTENZIAMENTO CPI

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	ASSUNZIONI PIANO POTENZIAMENTO (*compreso PON e POC 2017)	ASSUNTI 2021
SPECIALISTA MERCATO DEL LAVORO	D1	32	11
SPECIALISTA INFORMATICO STATISTICO	D1	1	1
TECNICO INFORMATICO	C	3	1
OPERATORE DEL MERCATO DEL LAVORO	C	48	14
TOTALE		**84**	**27**

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.

Con successiva DGR N. 5821 del 29/12/2021 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 funzioniregionali confermate ex l.r. 19/2015 e l.r. 32/2015 e delle ulteriori funzioni regionali conferite – per il biennio 2022-2023, poi recepito con decreto presidenziale della Provincia di Mantova n. 14 del 7/2/2022.

In particolare, con riguardo al personale, è previsto ai punti 2 e 3 della convenzione che Regione Lombardia riconosce la copertura dei costi del personale preposto alle funzioni conferite confermate, nonché dei costi di esercizio delle funzioni medesime, determinati in spesa corrente e in conto capitale su base annuale e in previsione sulle due annualità di validità dell'Intesa (2022 - 2023) e che i relativi riparti finanziari sono formulati d'intesa con UPL e potranno essere rimodulati annualmente in proporzione al conseguimento dei contingenti ottimali di personale.
All'esercizio delle funzioni confermate sono preposti i contingenti di personale, come definiti nell'Allegato 1 della convenzione, che riporta il personale attualmente presente e quello ottimale per l'esercizio delle medesime funzioni, articolato per funzioni regionali e per Province/Città Metropolitana di appartenenza.

Nella convenzione, inoltre, è precisato che le risorse stanziate da R.L. dovranno assicurare la copertura dei costi del personale complessivamente indicato nel precitato Allegato 1, sia di quello attualmente presente sia di quello attualmente vacante e di quello che si renderà tale, successivamente alla sottoscrizione della Intesa.

Di seguito il fabbisogno regionale definito nell'accordo bilaterale 2019-2021 e riconfermato nella successiva convenzione per il biennio 2022-2023 e il personale in servizio all'1/1/2022:

FUNZIONE	FABBISOGNO REGIONALE ACCORDO 2022-2023	IN SERVIZIO AL 01/01/2022
PROTEZIONE CIVILE	5	3
CULTURA	4	4*
TURISMO	7	6*
POLITICHE SOCIALI	3**	2
PORTO	2	2
VIGILANZA ITTICO VENATORIA	10	5
TOTALE	**31**	**22**

*di cui un'unità in aspettativa sindacale

**aggiunta un'unità per attività RUNTS (Registro unico terzo settore)

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.

Di seguito il prospetto allegato alla Relazione del Collegio dei Revisori al Bilancio di previsione 2022-2024.

	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" secondo quanto previsto dal parere della Corte dei Conti Piemonte nella deliberazione n. 118/2021, è stata inserita 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, in quanto tali spese sono rimborsate da Regione Lombardia. Nel parere, infatti si legge che: "*(...) la spesa che viene sostenuta per il suddetto personale, effettivamente impiegato nello svolgimento di funzioni delegate dalla Regione debba considerarsi neutra ai fini della determinazione del rapporto tra questa e le entrate correnti relative ai titoli I, II e III del bilancio, ex art.1 comma 845 L. 205/2017 e pertanto la spesa di personale complessiva sostenuta dalla provincia vada ridotta del costo del personale che svolge funzioni delegate limitatamente all'importo concretamente rimborsato dalla Regione. Allo stesso modo al fine di procedere all'esatta determinazione della capacità assunzionale dovranno essere sottratte dalle entrate correnti 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*".

5. CAPACITA' ASSUNZIONALE PROVINCIA DI MANTOVA

Come indicato nelle premesse, con la pubblicazione del DM 11/01/2022 di individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione della capacità assunzionale delle province, è possibile dare applicazione all'art. 17 del D.L. 30-12-2019 n. 162, secondo cui "*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***.

A. *Art. 3 D.M. Individuazione fascia demografica*

La Provincia di Mantova, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 1- bis, del D.L. 34/2019 rientra nella **fascia demografica c)** ovvero nel range da 350.000 a 449.999 abitanti.

B. *Art. 4 D.M. Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale*

Il valore soglia, in base alla fascia demografica, del rapporto della spesa del personale delle province rispetto alle entrate correnti, in base alla fascia c) è pari al **19,1%.**

C. Verifica del rapporto tra spesa complessiva di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerato al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del conteggio del rapporto di cui sopra, ai sensi dell'art. 2, sono state applicate le seguenti definizioni:

a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed **al netto dell'IRAP**, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

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

Ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui al precedente punto, ai sensi dell'art. 57, comma 3 -septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020 n. 126, sono state neutralizzate, e quindi escluse dal conteggio, a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del DL 104/2020 (ndr 14/10/2020), finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse.
In particolare sono state neutralizzate entrate e spese riferite alle assunzioni di personale derivanti dal piano di potenziamento dei centri per l'impiego, effettuate a seguito di concorso regionale ad hoc, nonché le assunzioni effettuate dopo il 14/10/2020 in forza della convenzione con Regione Lombardia per l'esercizio delle funzioni delegate 2019-2021 sottoscritta in data 31/10/2019, che individuava il fabbisogno regionale per l'ottimale esercizio delle funzioni, e autorizzava alle assunzioni di personale relative.

In forza di un consolidato orientamento giurisprudenziale (vedasi Corte dei Conti Sez. Lombardia n. 73/2021, la Corte dei Conti Sez. Abruzzo 249/2021 e la Conti Sez. Liguria 1/2022) sono stati neutralizzati sia in entrata che in spesa gli incentivi per funzioni tecniche che risultano impegnati nel rendiconto 2021 e coerentemente nei bilanci previsionali 2022-2024.

Sulla base dei dati del rendiconto 2021, approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 14 del 29/4/2022, come indicati nel prospetto **allegato "*A*"** a firma del Dirigente dell'Area 2 Economica Finanziaria e dal Responsabile del Servizio Contabilità, risulta che l'Ente ha una percentuale del rapporto tra spese e entrate pari al **17,92 %,** pertanto si colloca **al di sotto del valore soglia** previsto dall'art. 4, comma 1, del DM.

MEDIA ENTRATE 2019-2021 TOTALI AL NETTO ESCLUSIONI	**50.412.132,86**
SPESA PERSONALE 2021 TOTALE AL NETTO ESCLUSIONI	**9.033.194,50**
VALORE SOGLIA (SPESE NETTE/ENTRATE NETTE)	**17,92%**

D. SPAZI DI INCREMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE PER GLI ENTI AL DI SOTTO DEL VALORE SOGLIA

Ai sensi dell'art. 4, comma 3, del DM, "A decorrere dal 1° gennaio 2022, le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del valore soglia di cui rispettivamente al comma 1 ed al comma 2, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, come definite all'art. 2, **non superiore ai valori soglia** definiti rispettivamente dal comma 1 e dal comma 2. "

Al successivo art. 5, sempre nell'ipotesi di ente che si colloca al di sotto del valore soglia, è previsto che "In fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 le province e le città metropolitane di cui all'art. 4, comma 3, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui dall'art. 4, commi 1 e 2. 2. Per il periodo 2022-2024, le province e le città metropolitane possono utilizzare le facoltà assunzionali residue antecedenti al 2022 se più favorevoli rispetto alle facoltà assunzionali connesse agli incrementi percentuali individuati dal comma 1, fermo restando i limiti di cui all'art. 4, commi 1 e 2, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Come risulta dal prospetto allegato "B" l'Ente ha la possibilità di incrementare i propri spazi assunzionali fino al valore soglia del 19,1%, e non riesce ad applicare la disciplina più favorevole del successivo art. 5.

SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO	**PTFP 22/23/24 DOPO RENDICONTO 2021**
Spese di personale 2021	9.033.194,50
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	595.522,88
MASSIMO STANZIABILE SU BILANCIO 2022	**9.628.717,38**

SPESA DI PERSONALE	2022	2023	2024
Spesa di personale al netto IRAP (senza incentivi tecnici e assunzioni delegate /CPI)	9.013.958,59	9.511.810,74	9.545.932,97
Aumenti contrattuali 2019-2021 - Previsione	280.000,00		
Cessazioni non previste a Bilancio	73.447,02	113.828,24	59.666,88
Spazio Assunzionale 2022 **(non rileva ai fini dell'art. 1, comma 557-quater, L.n. 296/2006)**	408.205,80	230.734,87	142.451,28
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	**9.628.717,38**	**9.628.717,38**	**9.628.717,38**

In relazione ai margini di spesa di cui sopra, è stato quindi rivisto il piano dei fabbisogni 2022-2024, di cui all'allegato "D" del presente piano.

Nel caso in cui nel corso dell'anno dovessero verificarsi ulteriori cessazioni non previste alla data del presente piano, le stesse potranno essere sostituite nei limiti della spesa finanziaria posta in Bilancio, senza necessità di apportare modifiche al presente piano.

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.

Il costo della cessazione è stato calcolato secondo le modalità indicate dall'Art. 2, comma 1, lett.e) del DM 11/1/2022.

A tal fine si allega prospetto delle cessazioni sulle funzioni fondamentali, per il seguito identificato come **allegato "C".**

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. 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.

Nel corso del 2021 sono stati portati a compimento da parte di Regione Lombardia i concorsi previsti dal piano di potenziamento, slittati a causa dell'emergenza sanitaria, e si è proceduto quindi all'assegnazione alle diverse sedi provinciali, sulla base delle preferenze espresse dai candidati in sede di domanda.

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

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 "E" al presente atto.

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), sono state ricomprese come assunzioni a tempo indeterminato **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.

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****."*

Tali assunzioni non rilevano, altresì, ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui al DM 11/1/2022, poiché ai sensi dell'art. 57, comma 3 -septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020 n. 126, a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del DL 104/2020 (ndr 14/10/2020), finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, sono escluse dal conteggio.

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

Come riportato al precedente paragrafo 3.2 con DGR N. 5821 del 29/12/2021 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 regionali confermate ex l.r. 19/2015 e l.r. 32/2015 e delle ulteriori funzioni regionali conferite – per il biennio 2022-2023, poi recepito con decreto presidenziale della Provincia di Mantova n. 14 del 7/2/2022.

In particolare, con riguardo al personale, è previsto ai punti 2 e 3 della convenzione che Regione Lombardia riconosce la copertura dei costi del personale preposto alle funzioni conferite confermate, nonché dei costi di esercizio delle funzioni medesime, determinati in spesa corrente e in conto capitale su base annuale e in previsione sulle due annualità di validità dell'Intesa (2022 - 2023) e che i relativi riparti finanziari sono formulati d'intesa con UPL e potranno essere rimodulati annualmente in proporzione al conseguimento dei contingenti ottimali di personale.
All'esercizio delle funzioni confermate sono preposti i contingenti di personale, come definiti nell'Allegato 1 della convenzione, che riporta il personale attualmente presente e quello ottimale per l'esercizio delle medesime funzioni, articolato per funzioni regionali e per Province/Città Metropolitana di appartenenza.

Nella convenzione, inoltre, è precisato che le risorse stanziate da R.L. dovranno assicurare la copertura dei costi del personale complessivamente indicato nel precitato Allegato 1, sia di quello attualmente presente sia di quello attualmente vacante e di quello che si renderà tale, successivamente alla sottoscrizione della Intesa.

Tra l'altro, tali assunzioni non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui al DM 11/1/2022, poiché ai sensi dell'art. 57, comma 3 -septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020 n. 126, a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del DL 104/2020 (ndr 14/10/2020), finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, sono escluse dal conteggio.

In proposito si veda, altresì, il parere Corte dei Conti Sicilia Deliberazione n. 50/2022/PAR dove si precisa che la previsione di risorse di provenienza esterna ("da altri soggetti") deve essere contenuta in provvedimenti a carattere normativo (legge statale, legge regionale, atti di natura regolamentare, etc.) che ne indichino l'espressa destinazione a nuove assunzioni di personale da parte degli enti territoriali.

Alla luce di quando sopra **nell'allegato "F"** sono previste le assunzioni sulle funzioni delegate riguardanti sia figure per le quali Regione ha definito un fabbisogno maggiore di quello esistente o figure per le quali è necessaria la sostituzione a seguito di cessazione/pensionamento del personale assegnato.

8. PIANO FABBISOGNI 2022-2024 FUNZIONI FONDAMENTALI

Una volta verificata la spesa massima per assunzioni di personale 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. 32 del 01/03/2022 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;

- ha approvato il piano esecutivo di gestione: piano della performance e piano dettagliato degli obiettivi 2022 – 2024, con decreto presidenziale n. 19 del 14/2/2022;

-con decreto presidenziale n. 13 del 31/01/2022 ha approvato il Piano triennale Azioni Positive per il triennio 2022-2024;

-ha rispettato per l'anno 2021, 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, come risulta dalla relazione del Collegio dei Revisori al consuntivo 2021, approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 14 del 29/4/2022, 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 2020 con deliberazione del Consiglio provinciale n. 38 del 30/09/2021;

DATO ATTO, inoltre, che, come da attestazione della Dirigente dell'Area Finanziaria n. 26121 del 18/5/2022 questo Ente:

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

- ha conseguito un saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali del 2021, come certificato in sede di rendiconto 2021;

- ha approvato il Bilancio di previsione 2022/2024, con deliberazione del Consiglio provinciale n. 48 del 25/10/2021, assicurando gli equilibri di bilancio ed un saldo non negativo tra entrate e spese;

- ha rispettato i termini previsti dalla vigente normativa per l'approvazione del bilancio di previsione 2021/2023 e 2022/2024, del rendiconto 2020 e 2021 e del bilancio consolidato 2020 e dei termini per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;

- ha rispettato l'adempimento previsto dall'art. 27 del D.L. 66/2014 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**».

Tale disposizione non risulta abrogata dalle successive norme che hanno introdotto i valori soglia.

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

AREA	**NUM.**	**FIGURA SPECIALISTICA**	**CATEGORIA**	**PROFILO**
LAVORI PUBBLICI E TRASPORTI	5	GEOMETRA	C	ISTRUTTORE TECNICO
LAVORI PUBBLICI E TRASPORTI	3	INGEGNERE	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO
TOTALE FIGURE	**8**			

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, i Dirigenti hanno inoltrato le proposte del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024, 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.

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

✓ il *PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE*, allegato "D" al presente piano,

9. RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILI

L'articolo 1, comma 562, della legge di bilancio 2022, ha previsto che le Province possano assumere a tempo determinato e con contratti di lavoro flessibile **nel limite del cento per cento** della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, abrogando le norme che prevedono limitazioni maggiori (il 25% per il lavoro flessibile previsto comma 847 dell'articolo 1 della legge n. 205/2017 e il 50% previsto dal secondo periodo dell'art. 33, comma 1-ter del D.L. n. 34/2019).

La norma prevede inoltre che la spesa per le assunzioni a tempo determinato per i progetti PNRR sostenuta a valere sulle maggiori risorse finanziarie derivanti dalle suddette abrogazioni, non rileva ai fini dell'art. 33, comma 1-bis del dl 34/2019, per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, previa asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Il limite di cui all'art.1, comma 562, 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. 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

Per l'esercizio 2022 sono previsti i seguenti impieghi:

16.000,00	Tirocini extracurriculurari Ancilab
7.361,43	Sostituzione maternità Area Ambiente (dal 1/1/2022-31/3/2022)
51.489,95	2 T.D. Servizio Rifiuti Inquinamento – Aia zootecniche (dal 1/4-30/9, con eventuale proroga)
74.851,38	**TOTALE**

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.

Per il triennio 2022-2024 è previsto il ricorso all'art. 110, comma 1, TUEL nei limiti della quota prevista dalle disposizioni normative, nonché dallo Statuto e Regolamento di Ente.

La quota del 30% della dotazione organica dirigenziale, pari a 1,5, viene arrotondata all'unità superiore, posto che il primo decimale è uguale o superiore a cinque (*per arrotondamento vedi principio espresso dall'art. 19, comma 6-bis, del D.Lgs.n. 165/2001).*

143.337,69	Dirigente Area 5 - Lavori Pubblici e Trasporti
141.381,37	Dirigente Area 3 – Pianificazione territoriale e della navigazione – Edilizia

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)
- ✓ eventuale 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, così modificato dall' art. 1, comma 14-ter, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, ha previsto che:
"*8. 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, **fino al 31 dicembre 2024**, 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.*

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.

In caso di cessazioni di personale in corso d'anno non previste, l'Ente potrà procedere alla sostituzione del personale cessato, nel rispetto degli spazi finanziari consentiti, senza ulteriori modifiche del presente piano.

Le mobilità di personale provinciale - in uscita - sono autorizzate, previa acquisizione di parere dirigenziale, di norma, subordinatamente alla copertura 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, e anche in base a quanto verrà definito con il nuovo CCNL per il triennio 2019-2021 per i passaggi tra aree professionali, 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

Alla data del 31/01/2022 la Provincia di Mantova presentava n. 5 scoperture rispetto alla quota d'obbligo prevista per i lavoratori disabili, mentre risulta coperta la quota relativa alle categorie protette.

E' stata quindi aggiornata in data 8/3/2022, prot.n. 804347, 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, così ripartite:

- n. 2 assunzioni entro il 31/12/2022;
- N. 2 assunzioni entro il 31/12/2023;
- N. 1 assunzione entro il 31/12/2024;

Le assunzioni legge 68/99 finalizzate alla copertura della quota d'obbligo non rilevano 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 31.01.2022	
N. Lavoratori - base computo art 3 e art 18	181
Quota riserva disabili art. 1	13
Quota riserva categorie protette art. 18	2
N. Lavoratori disabili in servizio art. 1	8
N. Lavoratori categorie protette in servizio art. 3	2
Scopertura quota disabili (con assunzione convenzione e richiesta computo)	5
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 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 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 all'asseverazione da parte del Collegio dei Revisori del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

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"

Area 2

Servizio contabilità, tributi ed altre entrate – analisi e gestione del debito

Prot. Gen 27295 Mantova, 23/05/2022

Oggetto: Attestazione relativa all'individuazione del valore soglia ai sensi del DM 11/1/2022.

Visto l'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, così come modificato dall'art. 17 del D.Lgs.n. 162/2019, che ha introdotto il seguente comma: *«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."*

Visto il successivo D.M. 11 gennaio 2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28/2/2022, in cui sono stati individuati i valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane, che per la Provincia di Mantova, tenuto conto del numero di abitanti, è pari al **19,1**%;

Preso atto che, ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui al precedente punto, ai sensi dell'art. 57, comma 3 -septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020 n. 126, sono state neutralizzate, e quindi escluse dal conteggio, a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del DL 104/2020 (ndr 14/10/2020), finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse.

In particolare sono state neutralizzate entrate e spese riferite alle assunzioni di personale derivanti dal piano di potenziamento dei centri per l'impiego, effettuate a seguito dello specifico concorso regionale, nonché le assunzioni effettuate dopo il 14/10/2020 in forza della convenzione con Regione Lombardia per l'esercizio delle funzioni delegate 2019-2021 sottoscritta in data 31/10/2019, che individuava il fabbisogno regionale per l'ottimale esercizio delle funzioni, e autorizzava alle assunzioni di personale relative.

Preso atto che, relativamente agli incentivi per funzioni tecniche, la Corte dei Conti Sez. Lombardia n. 73/2021, la Corte dei Conti Sez. Abruzzo 249/2021 e la Conti Sez. Liguria 1/2022 hanno chiarito che si tratta di spese che possono essere neutralizzate (come entrata e come spesa);

Preso atto che è stato approvato il rendiconto per l'anno 2021 con deliberazione del Consiglio Provinciale n 14 del 29/04/2022;

SI ATTESTA

che il rapporto tra rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto approvato, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, non supera il valore soglia del 19,1%, come risulta dalla tabella sotto riportata:

	Dati da Rendiconto 2021
	Approvato con DCP n. 14 del 29.04.2022
TIPO ENTRATA	**IMPORTO**
ENTRATE TIT I (media 19-20-21 al netto ass.to FCDE 2021 - vedi nota)	30.103.834,74
ENTRATE TIT II (media 19-20-21 al netto ass.to FCDE 2021 - vedi nota)	13.342.666,55
ENTRATE TIT III (media 19-20-21 al netto ass.to FCDE 2021 - vedi nota)	7.412.494,34
ENTRATE CORRENTI TOTALI	**50.858.995,63**
VOCI DI ENTRATA DA ESCLUDERE (da denominatore)	
Entrate per finanziare la spesa 2021 dei nuovi assunti sulle funzioni delegate dopo il 13/10/2020	79.537,00
Entrate per finanziamento incentivi tecnici (cap 3568 e 3565/10)	242.351,79
quota accertamenti su 2349 a finanziamento spese personale CPI	124.973,98
TOTALE VOCI ENTRATA DA ESCLUDERE	**446.862,77**
ENTRATE TOTALI AL NETTO ESCLUSIONI	**50.412.132,86**

Nota su FCDE: Nel 2021, in sede di bilancio di previsione, l'FCDE è stato istituito solo in relazione ad alcune entrate del Tit. 3

L'assestato FCDE del bil. previsione 2021 è 279.938,22

TIPO SPESA	**IMPORTO**

SPESA PERSONALE IMPEGNI 2021 AL NETTO RFPV (tutto macroagg 101 + tirocini classificati come aggregato 103 - cap 12315) - NB il macro 101 comprende spese per missioni	8.634.072,24
FPV in Spesa (IMPEGNI 2021 rinviati all'anno succ.)	845.985,03
SPESE PERSONALE TOTALI	**9.480.057,27**
VOCI DI SPESA DA ESCLUDERE (da numeratore)	
costi sostenuti nel 2021 per i nuovi assunti sulle funzioni delegate dopo il 13/10/2020	79.537,00
costi per incentivi tecnici (finanziati da cap. 3565/10, mediante giri contabili, e da cap 3568 mediante riscossione effettiva di risorse da altri enti)	242.351,79
CPI - capp. 22102, 22106 (collegati a cap entrata 2349)	124.973,98
TOTALE VOCI SPESA DA ESCLUDERE	**446.862,77**
SPESA PERSONALE TOTALE AL NETTO ESCLUSIONI	**9.033.194,50**
VALORE SOGLIA (SPESE NETTE/ENTRATE NETTE)	**17,92%**

Si precisa che i criteri di raccolta/aggregazione dei dati contabili sopra riportati, unitamente alle modalità di calcolo adottate (desumibili dalla tabella sopra riportata), sono avvenuti in base alle indicazioni metodologiche fornite dal Responsabile del Servizio del Personale, che ha verificato la piena conformità alla normativa vigente ai fini del rispetto del valore soglia sopra richiamato, anche alla luce delle più recenti interpretazioni circa le modalità di calcolo.

In ogni caso la presente attestazione non esime il dirigente responsabile del servizio personale dalla verifica della corretta applicazione della normativa vigente ai fini del rispetto del limite di spesa, anche alla luce delle diverse interpretazioni che potranno intervenire circa le modalità di calcolo e/o di modifiche normative e/o finanziarie dell'ente, tenendo presente la situazione di incertezza, anche economica, in atto.

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

La Dirigente dell'Area Economico Finanziaria
Dott.ssa Camilla Arduini

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

ALLEGATO "B" – SPAZI FINANZIARI PER ASSUNZIONI DI PERSONALE

ENTE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE

FASE 1 - APPLICAZIONE ARTICOLO 4	**PTFP 22/23/24 DOPO RENDICONTO 2021**
Numeratore	9.033.194,50
Denominatore	50.412.132,86
Percentuale Art. 4	19,10%
Valore massimo teorico	595.522,88
TOTALE TABELLA 1	**9.628.717,38**

FASE 2 - APPLICAZIONE ARTICOLO 5	**PTFP 22/23/24 DOPO RENDICONTO 2021**
Spese di personale 2019 (macro 101, no irap, meno incentivi tecnici)	8.780.619,99
Percentuale di Art. 5	22%
Valore massimo teorico	1.931.736,40
TOTALE INCREMENTO CALMIERATO	**10.712.356,39**

Resti dei cinque anni antecedenti al 2022 (comprese fondamentali e delegate 2020/2021)	**252.260,32**

FASE 3 - VERIFICA PREFERENZA RESTI O INCREMENTO CALMIERATO	
TOTALE CON DEROGA RESTI ASSUNZIONALI	9.032.880,31
di cui resti	*252.260,32*
TOTALE CON APPLICAZIONE INCR. CALMIERATO	10.712.356,39
di cui maggiori spazi	*1.931.736,40*
ESITO PREFERENZA	**10.712.356,39**
di cui resti o maggiori spazi	*1.931.736,40*

FASE 4 - EFFETTIVI MAGGIORI SPAZI	
Somma per assunzioni IN PIU a tempo indeterminato RISPETTO ALLA SPESA STORICA (ultimo rendiconto oppure anno 2019)	**595.522,88**

FASE 5 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO	PTFP 22/23/24 DOPO RENDICONTO 2021
Spese di personale (ultimo rendiconto o 2019)	9.033.194,50
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	595.522,88
MASSIMO STANZIABILE SU BILANCIO 2022	**9.628.717,38**

SPESA DI PERSONALE	2022	2023	2024
Spesa di personale al netto IRAP (senza incentivi tecnici e assunzioni delegate /CPI)	9.013.958,59	9.511.810,74	9.545.932,97
Aumenti contrattuali 2019-2021 - Previsione	280.000,00		
Cessazioni non previste a Bilancio	73.447,02	113.828,24	59.666,88
Spazio Assunzionale 2022 **(non rileva ai fini dell'art. 1, comma 557-quater, L.n. 296/2006)**	408.205,80	230.734,87	142.451,28
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	**9.628.717,38**	**9.628.717,38**	**9.628.717,38**

ALLEGATO "C" – Cessazioni sulle funzioni fondamentali

PROGRAMMAZIONE 2022-2024

CESSAZIONI 2022 FUNZIONI FONDAMENTALI

NUM.	CAT.GIUR.	COSTO SENZA IRAP	SERVIZIO	
1	B1	25.544,65	Servizio affari generali	non previsto
2	C	57.233,42	Servizio manutenzione stradale	non previsto
1	C	28.616,71	Servizio progettazione stradale	non previsto
1	D1	31.050,17	Servizio unico espropri	già considerato
1	D3	35.499,25	Pianificazione territoriale provincia di coordinamento	già considerato
1	D3	35.499,25	Servizio pianificazione trasporto provinciale	non previsto
1	DIRIGENTE	58.973,17	Area 1	già considerato
8	**TOTALE**	**272.416,62**		

POSSIBILI PENSIONAMENTI 2023 FUNZIONI FONDAMENTALI

NUM.	CAT.GIUR.	COSTO SENZA IRAP	SERVIZIO
1	B1	25.544,65	Servizio unico espropri
1	C	28.616,71	Servizio gestione del personale
1	C	28.616,71	Servizio economato
1	D1	31.050,17	Servizio Affari generali
4	**TOTALE**	**113.828,24**	

POSSIBILI PENSIONAMENTI 2024 FUNZIONI FONDAMENTALI

NUM.	CAT.GIUR.	COSTO SENZA IRAP	SERVIZIO
1	C	28.616,71	Servizio Affari Generali
1	D1	31.050,17	Servizio Manutenzione strade
2	**TOTALE**	**59.666,88**	

ALLEGATO "D" - Piano occupazionale 2022-2024 funzioni fondamentali

ANNO	AREA	SERVIZIO	PROFESSIONALITA' RICHIESTA	CATEGORIA	COSTO UNITARIO CCNL NUOVO SENZA IRAP	IPOTESI ASSUNZIONI	COSTO TOTALE 2022
2021	AREA 5 - LL.PP.TT.	GESTIONE E MANUTENZIONE STRADE	ISTRUTTORE TECNICO (capocantoniere)	C	28.942,62	1	28.616,71
2021	AREA 2 - ECONOMICA FINANZIARIO	CONTABILITA', TRIBUTI E ENTRATE-GESTIONE DEBITO	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D	31.432,28	1	31.050,17
						2	**59.666,88**
2022	AREA	AREA	DIRIGENTE	DIR.	58.973,17	1	58.973,17
2022	AREA 3 - PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E DELLA NAVIGAZIONE - EDILIZIA	PIANIFICAZIONE TERRITORIALE PROVINCIALE DI COORDINAMENTO. ATTIVITA' ESTRATTIVE	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D	31.050,17	1	31.050,17
2022	AREA 5 - LL.PP.TT.	SERVIZIO MANUTENZIONE STRADE	ISTRUTTORE TECNICO	C	28.616,71	2	57.233,42
2022	AREA 5 - LL.PP.TT.	SERVIZIO MANUTENZIONE STRADE	ISTRUTTORE TECNICO - LEGGE 68/99 (DI CUI UNO PART-TIME)	C	28.616,71	2	42.925,07
2022	AREA 2 - ECONOMICA FINANZIARIO	CONTABILITA', TRIBUTI E ENTRATE-GESTIONE DEBITO	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	PASSAGGIO A FULL-TIME DA 24 A 36 ORE		10.400,29
2022	AREA 5 - LL.PP.TT.	SERVIZIO PROGETTAZIONE STRADALE PONTI E STRUTTURE COMPLESSE	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D	31.050,17	1	31.050,17
						7	**231.632,29**
					TOTALE SPESA ASSUNZIONI 2021-2022		**291.299,17**
2023	AREA SG	AFFARI GENERALI	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D	31.050,17	1	31.050,17
2023	AREA SG	SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	28.616,71	1	28.616,71

2023	AREA 5 - LL.PP.TT.	SERVIZIO PIANIFICAZIONE TRAPORTO PROVINCIALE - CICLABILI - SICUREZZA STRADALE	ISTRUTTORE TECNICO	C	28.616,71	1	28.616,71
2023	AREA 5 - LL.PP.TT.	SERVIZIO MANUTENZIONE STRADALE	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D	31.050,17	1	31.050,17
2023	AREA 1 - APPALTI - PROVVEDITORATO - PATRIMONIO - SERVIZIO LAVORO	SERVIZIO ECONOMATO	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	28.616,71	1	28.616,71
						5	**147.950,47**

2024	AREA 5 - LL.PP.TT.	SERVIZIO MANUTENZIONE STRADALE	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D	31.050,17	1	31.050,17
2024	AREA SG	SERVIZIO AFFARI GENERALI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	28.616,71	1	28.616,71
						2	**59.666,88**

TOTALE 2022-2024	**439.249,64**

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

SERVIZIO	PROFESSIONALITA' RICHIESTA	CATEGORIA	COSTO UNITARIO CCNL 2016-2018 (*compreso trattamento accessorio ipotetico)	ASSUNZIONI PREVISTE DAL PIANO DI POTENZIAMENTO	COSTO COMPLESSIVO	IN SERVIZIO AL 3/5/2022 (compresi dimissionari)	COSTO ANNUO	UNITA' MANCANTI
SERVIZIO CENTRO PER IMPIEGO	SPECIALISTA IN MERCATO E SERVIZI DEL LAVORO	D	37.002,95	32	1.184.094,24	18	666.053,01	14
SERVIZIO CENTRO PER IMPIEGO	SPECIALISTA INFORMATICO STATISTICO	D	37.002,95	1	37.002,95	1	37.002,95	0
SERVIZIO CENTRO PER IMPIEGO	TECNICO INFORMATICO	C	34.069,25	3	102.207,76	1	34.069,25	2
SERVIZIO CENTRO PER IMPIEGO	OPERATORE DEL MERCATO DEL LAVORO	C	34.069,25	48	1.635.324,11	23	783.592,80	25
			totale complessivo	**84**	**2.958.629,05**	**43**	1.520.718,01	**41**

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

	PIANO DELEGATE 2022-2024						
ANNO	**AREA**	**SERVIZIO**	**PROFESSIONALITA' RICHIESTA**	**CATEGORIA**	**COSTO UNITARIO CCNL NUOVO SENZA IRAP**	**IPOTESI ASSUNZIONI**	**COSTO TOTALE**
2022	AREA 2 - ECONOMICO FINANZIARIA - ISTRUZIONE - PARI OPPORTUNITA' - FUNZIONI REGIONALI DELEGATE R.L.	POLITICHE SOCIALI	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D	31.050,17	2	62.100,34
2022	AREA 4 - TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE	PROTEZIONE CIVILE	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO - ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D	31.050,17	2	62.100,34
2022	AREA 4 - TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE	PROTEZIONE CIVILE	ISTRUTTORE TECNICO	C	28.616,71	1	28.616,71
2021-2022	AREA 4 - TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE	VIGILANZA ITTICO VENATORIA	ISTRUTTORE TECNICO	C	28.616,71	5	143.083,55
2021	AREA 2 - ECONOMICA FINANZIARIO	TURISMO	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D	31.050,17	1	31.050,17
2022	AREA 2 - ECONOMICO FINANZIARIA - ISTRUZIONE - PARI OPPORTUNITA' - FUNZIONI REGIONALI DELEGATE R.L.	CULTURA	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	28.616,71	1	28.616,71
						12	**355.567,82**

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

ALLEGATO "G"

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 01/01/2022	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE CESSAZIONI FONDAMENTALI E DELEGATE 2022	RESIDUE ASSUNZIONI PIANO 2020-2021	PREVISIONE ASSUNZIONI FUNZ.FONDAMENTALI PIANO 2022	PREVISIONE ASSUNZIONI RESIDUE POTENZIAMENTO LAVORO AL 01/01/2022	PREVISIONE ASSUNZIONI DELEGATE PIANO 2020-2022	Spesa per nuove assunzioni FONDAMENTALI / maggiori spese con irap	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.), ESCLUSA SPESA ASSUNZIONI DELEGATE E LAVORO	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva (comrpeso CPI + delegate)	COSTO DEGLI STIPENDI TABELLARI DI ACCESSO CCNL 21/05/2018		CON 13^
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco	Dirigente	DIR	100%	43.310,93	3	129.932,79	1	1	2			58.973,17	129.932,79	5	DIRIGENTE	39.979,32	43.310,93
	Avvocato	D3	100%	27.572,85	2	55.145,70						-	55.145,70	2	D3	25.451,86	27.572,85
	Funzionario tecnico	D3	100%	27.572,85	14	386.019,88	2					-	309.540,22	12	D1	22.135,47	23.980,09
	Funzionario addetto stampa	D3	100%	27.572,85	1	27.572,85						-	27.572,85	1	C1	20.344,07	22.039,41
	Funzionario amministrativo	D3	100%	27.572,85	15	413.592,73						-	413.592,73	15	B3	19.063,80	20.652,45
	Segretario economo	D1	100%	23.980,09	1	23.980,09						-	23.980,09	1	B1	18.034,07	19.536,91
	Istruttore direttivo tecnico	D1	100%	23.980,09	51	1.222.984,72		1	2		2	100.628,72	1.323.613,44	56	A	17.060,97	18.482,72
	Specialista mercato del lavoro	D1	100%	23.980,09	11	263.781,02				21				32			
	Specialista informativo statistico	D1	100%	23.980,09	1	23.980,09								1			
	Istruttore direttivo amministrativo	D1	100%	23.980,09	37	887.263,42	2	1			3	33.542,91	853.720,51	39			
	Istruttore tecnico	C1	100%	22.039,41	27	595.064,05	4	1	4		6	154.430,72	625.950,19	34	COSTO COMPRENSIVO ONERI/IRAP		
	Operatore mercato del lavoro	C1	100%	22.039,41	14	308.551,73				34				48			
	Istruttore informatico	C1	100%	22.039,41	1	22.039,41				2				3			
	Istruttore amministrativo	C1	100%	22.039,41	35	771.379,32	1				1	-	740.493,18	35	DIRIGENTE	58.973,17	58.973,17
	Collaboratore tecnico	B3	100%	20.652,45	5	103.262,25						-	103.262,25	5	D3	38.239,83	38.239,83
	Collaboratore amministrativo	B3	100%	20.652,45	6	123.914,70						-	123.914,70	6	D1	33.542,91	33.542,91
	Esecutore tecnico	B1	100%	19.536,91	11	214.906,00	1	1				-	187.356,00	11	C1	30.886,14	30.886,14
	Esecutore stradale	B1	100%	19.536,91	1	19.536,91						-	19.536,91	1	B3	28.923,09	28.923,09
	Esecutore amministrativo	B1	100%	19.536,91	7	136.758,36						-	136.758,36	7	B1	27.550,00	27.550,00
	Operatore	A	100%	18.482,72	1	18.482,72						-	18.482,72	1	A	26.047,04	26.047,04
				-	244	-	11	5	8	57	12	-	-	315			
									TOTALE COSTO ASSUNZIONI			347.575,52					

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE ANNO 2022

(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	16.788,15
Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno	10.400,29
Personale in comando in entrata	-
Personale in convenzione in entrata	
Assunzioni a tempo determinato (compresi oneri e irap)	74.851,38
Incarichi ex art. 110 comma 1	284.719,06
Incarichi ex art. 110 comma 2	
Incarichi ex art. 90	
Segretario Provinciale	143.603,41
Fondo del trattamento accessorio dirigenza (con oneri, irap)	399.636,00
Assunzioni con contratti di somministrazione	
Assunzioni potenziamento CPI (con oneri,irap) E ACCESSORIO	2.958.629,05
Assunzioni personale funzioni delegate (con oneri, irap)	383.917,53
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile	16.000,00
Fondo del trattamento accessorio (senza incremento CPI ESCLUSO DAL LIMITE)	891.253,97
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	79.846,57
Zainetto+RIA	33.057,76
Oneri previdenziali	1.863.699,70
Irap	531.213,59
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA	**13.203.956,63**

RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE

Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 **(cat.protette, rimborsi comandi)**	**434.474,64**
Voci escluse dal calcolo ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies, D-L 104/2020 (piano potenziamento / nuove assunzioni delegate)	**3.342.546,58**
Maggior spesa per assunzioni di personale derivante dagli art. 4 e 5 DM valori soglia	**231.632,29**
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013	**9.195.303,12**