

Piano triennale del fabbisogno di personale 2021 - 2023

Adottato con decreto presidenziale n. _____

PREMESSA GENERALE

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

Il 27/7/2018 sono state pubblicate in Gazzetta Ufficiale le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche.

Il Piano triennale del fabbisogno di personale, quindi:

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

INDICE

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

ALLEGATI:

- A) Attestazione rapporto spesa del personale su entrate correnti
- B) Budget assunzionale funzioni fondamentali
- C) Budget assunzionale funzione Lavoro
- D) Budget assunzionale funzioni delegate da R.L.
- E) Piano occupazionale 2021-2023
- F) Sviluppo dotazione organica 2021-2023
- G) Piano assunzioni tempi determinati servizio lavoro
- H) Piano assunzioni a tempo indeterminato - piano rafforzamento CPI
- I) Piano assunzioni funzioni delegate da R.L.
- L) Tabella di raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa

1. CONTESTO DI RIFERIMENTO

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

- ✓ l'art. 39 della Legge n.449/1997, che stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;
- ✓ l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000, che dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- ✓ l'art. 19, comma 8 della Legge 448/2001 il quale prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- ✓ l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, prevede che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale deve essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- ✓ l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- ✓ le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, pubblicate in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018 ed in vigore dalla medesima data;
- ✓ i recenti provvedimenti normativi che hanno modificato il sistema contabile degli enti locali al fine di armonizzare i sistemi contabili (D.Lgs. n.118 del 2011, D.lgs. n.126/2014) hanno introdotto un nuovo strumento di programmazione, il Documento Unico di programmazione (DUP), che costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione ed al cui interno, tra l'altro, deve essere contenuta la programmazione in materia di fabbisogno di personale;

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

L'articolo 1, commi da 844 a 847, della Legge n.205/2017 (Legge di bilancio 2018), così come modificato dalla Legge di Bilancio n. 145 del 30/12/2018, ha previsto il ripristino delle facoltà assunzionali delle Province, dopo anni di blocchi, con le seguenti condizioni:

844: "Ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56."

845: "A decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844 e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica relativamente alle figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25 per cento. E' consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. Nell'anno 2018, le città metropolitane possono procedere, nei termini previsti dal presente comma, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel rispetto dei limiti di spesa definiti in applicazione del citato articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014. "

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

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

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

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

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

Tuttavia, mentre le disposizioni di cui all'art. 1-ter sono immediatamente applicabili (abrogazione limite dotazione organica province e nuovo limite per la spesa di personale flessibile), per il budget assunzionale è necessario attendere l'emanazione del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione che individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative

percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia.

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

2. SITUAZIONE DEL PERSONALE

Il personale della Provincia di Mantova ha subito, a seguito del processo di riordino delle funzioni provinciali previsto dalla Legge n. 56/2014 e dalla conseguente Legge n. 190/2014, una drastica riduzione numerica, che di seguito viene rappresentata:

	PERSONALE IN SERVIZIO AL 08/04/2014	PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01/2021 (comprese funzioni delegate da R.L.)	DIFFERENZA UNITA'
DIPENDENTI	368	213	-155
DIRIGENTI	8	3	- 5
	376	216	-160

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:

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

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:

Funzioni fondamentali

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	DOTAZIONE RIDETERMINATA DGP N. 19/2016	IN SERVIZIO AL 01/01/2021
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	17
TOT. FUNZIONARI D3	D3	34	31
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D1	18	16
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D1	32	44
SEGRETARIO ECONOMO SCUOLE	D1	1	1
TOT. FUNZIONARI D1	D1	51	61
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	25	21
ISTRUTTORE TECNICO	C	21	20
TOT. ISTRUTTORI	C	46	41
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	7	5
COLLABORATORE TECNICO	B3	5	5
TOT. COLLABORATORI B3	B3	12	10
ESECUTORE AMMINISTRATIVO	B1	8	7
ESECUTORE TECNICO	B1	14	10
ESECUTORE STRADALE	B1		1
TOT. COLLABORATORI B1	B1	22	18
OPERATORE	A	7	1
TOT. OPERATORE	A	7	1
TOTALE		177	165

Si rappresenta di seguito il personale in servizio sulle funzioni fondamentali all'01/01/2021 diviso per area:

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	IN SERVIZIO 01/01/2021
DIRIGENTE	DIR	1
FUNZIONARIO TECNICO	D3	6
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D1	2
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D1	6
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	2
ISTRUTTORE TECNICO	C	1
COLLABORATORE TECNICO	B3	1
AREA 1 - FUNZIONI REGIONALI DELEGATE ISTRUZIONE- EDILIZIA SCOLASTICA - PARI OPPORTUNITA'		19
DIRIGENTE	DIR	1
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D3	2
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D1	2
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	2
AREA 2 - ECONOMICA FINANZIARIA		7
DIRIGENTE	DIR	1
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D3	3
FUNZIONARIO TECNICO	D3	1
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D1	1
SEGRETARIO ECONOMO SCUOLE	D1	1
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D1	4
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	2
ISTRUTTORE TECNICO	C	2
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	2
COLLABORATORE TECNICO	B3	1
ESECUTORE AMMINISTRATIVO	B1	1
OPERATORE	A	0
AREA 3 TERRITORIO – APPALTI - PATRIMONIO		19
DIRIGENTE	DIR	0
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D3	1
FUNZIONARIO TECNICO	D3	3

ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D1	1
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D1	22
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	4
ISTRUTTORE TECNICO	C	3
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	1
AREA 4 - TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE		35
DIRIGENTE	DIR	0
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D3	1
FUNZIONARIO TECNICO	D3	4
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D1	4
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D1	9
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	4
ISTRUTTORE TECNICO	C	13
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	1
COLLABORATORE TECNICO	B3	3
ESECUTORE AMMINISTRATIVO	B1	1
ESECUTORE TECNICO	B1	9
ESECUTORE STRADALE	B1	1
AREA 5 - LAVORI PUBBLICI E TRASPORTI		50
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D3	4
FUNZIONARIO TECNICO	D3	3
AVVOCATO	D3	2
FUNZIONARIO ADDETTO STAMPA	D3	1
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D1	6
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		35
TOTALE DIP- IN SERVIZIO AL 01/01/2021		165

FUNZIONE MERCATO DEL LAVORO

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	DOTAZIONE RIDETERMINATA DGP N. 19/2016	IN SERVIZIO AL 01/01/2021
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D3	2	1
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D1	14	13
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	15	11
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	3	3
TOTALE		34	28

Funzione vigilanza ittico venatoria (art.1 comma 770, l.208/2015)

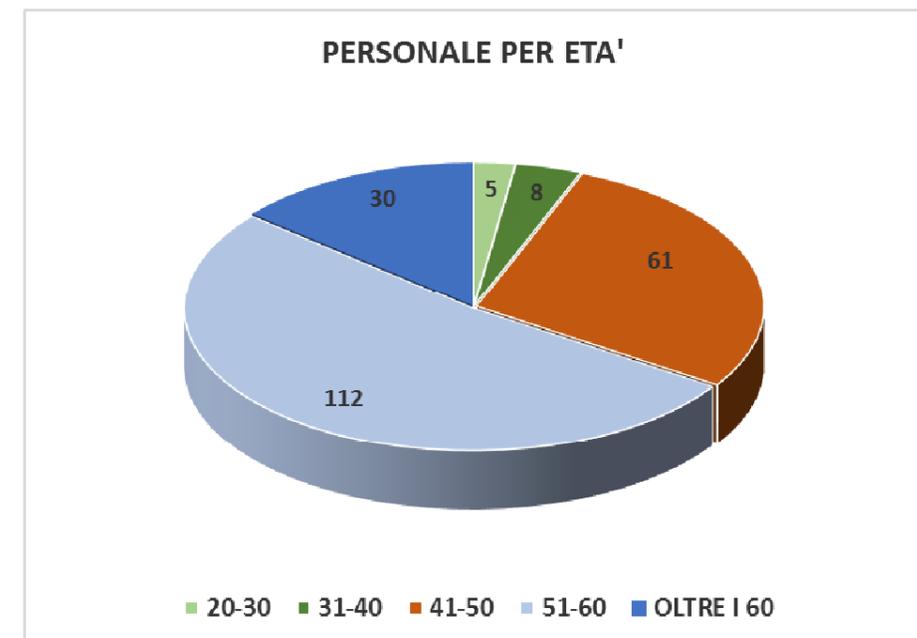
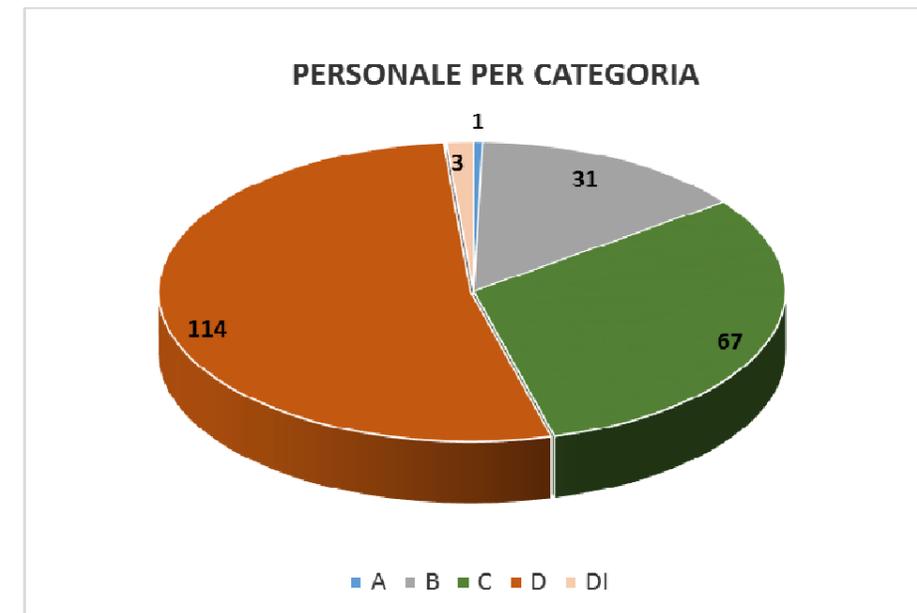
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	DOTAZIONE RIDETERMINATA DGP N. 19/2016	IN SERVIZIO AL 01/01/2021
ISTRUTTORE TECNICO	C	9	8

Funzioni non fondamentali

Si rappresenta di seguito il personale in servizio sulle funzioni delegate confermate da regione Lombardia (protezione civile, cultura, turismo e sport, politiche sociali, porto) all'01/01/2021 diviso per categoria professionale:

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	DOTAZIONE RIDETERMINATA DGP N. 19/2016	IN SERVIZIO AL 01/01/2021
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D3	2	1
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D1	10	6
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D1	1	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	6	5
ISTRUTTORE TECNICO	C	2	2
TOTALE		21	15

Di seguito, inoltre, viene rappresentata la situazione del personale, assegnato a tutte le funzioni svolte dall'ente all'1/1/2021, diviso per categoria, per età anagrafica e titoli di studio:





3. DOTAZIONE ORGANICA

Le Linee di indirizzo ministeriali per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, entrate in vigore il 27/7/2018, prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, richiedendo una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici.

Mentre per le amministrazioni centrali la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, per gli enti locali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.

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

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

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

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

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

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	IN SERVIZIO AL 01/01/2021	COSTO DOTAZIONE 2021
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D3	1	
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D1	13	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	11	
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	3	
TOTALE		28	1.002.393,53

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 31/10/2020 , sono stati definiti i nominativi del personale in servizio sulle funzioni delegate e il fabbisogno ottimale.

Per quanto riguarda le assunzioni su tali funzioni, al punto 3.b dell'Intesa, è previsto che: *Le posizioni*

vacanti riferite alla dimensione ottimale ed indicate nel suddetto Allegato 1, potranno essere coperte, fatto salvo il rispetto degli ordinari adempimenti prodromici alle assunzioni, **mediante attivazione di procedure di mobilità, ai sensi dell'articolo 30 del d.lgs. n. 165/2001**, garantendo la neutralità finanziaria del reclutamento e pertanto riservandone la partecipazione ai soli dipendenti di ruolo presso Pubbliche Amministrazioni sottoposte a discipline limitative delle assunzioni. Le risorse di cui al precedente paragrafo 2 assicurano la copertura dei costi del personale complessivamente indicato nel precitato Allegato 1, sia di quello attualmente presente che di quello attualmente vacante e di quello che si renderà tale, successivamente alla sottoscrizione della presente Intesa.

L'acquisizione del personale attualmente vacante e di quello che si renderà tale, successivamente alla sottoscrizione della presente Intesa è subordinata al parere positivo delle Direzioni Generali regionali competenti. Al personale così acquisito sarà assicurata da parte di Regione Lombardia la necessaria formazione in relazione all'incarico attribuito.

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

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

Alla luce di tali disposizioni con successiva Legge regionale n. 23 del 30/12/2019 R.L. all'art. 1 ha previsto che:

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

2. Nei limiti dei contingenti di personale indicati alla data del 31 ottobre 2015 nell'allegato A dell'Intesa per la gestione delle funzioni regionali delegate e del personale soprannumerario in

attuazione della legge 56/2014 e della l.r. 19/2015 e l.r. 32/2015', sottoscritta il 15 dicembre 2015, per l'esercizio delle funzioni confermate, le province e la Città metropolitana di Milano possono procedere alle assunzioni di personale necessario all'adeguato esercizio delle funzioni stesse.

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

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	IN SERVIZIO AL 01/01/2021	COSTO DOTAZIONE 2021 (escluso Irap e aumenti ccnl)*
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D3	1	
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D1	6	
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D1	1	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	5	
ISTRUTTORE TECNICO	C	2	
TOTALE		15	567.076,08

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

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	IN SERVIZIO AL 01/01/2021	COSTO DOTAZIONE 2021
ISTRUTTORE TECNICO	C	8	298.260,19

4. SPESA DEL PERSONALE

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

	MEDIA 2011/2013	2021	2022	2023
SPESE MACROAGGREGATO 101	14.818.340,22	12.224.334,43	12.228.662,43	12.228.425,76
SPESE MACROAGGREGATO 103	383.792,50	165.524,04	165.524,04	165.524,04
SPESE MACROAGGREGATO 102	954.924,29	771.399,74	772.867,91	772.798,54
TOTALE SPESE DI PERSONALE	16.157.057,01	13.161.258,21	13.167.054,38	13.166.748,33
COMPONENTI ESCLUSE		936.691,31	936.691,31	936.691,31
COMPONENTI ESCLUSE DEL E LAV		4.248.888,03	4.251.177,03	4.251.177,03
TOT. COMP ESCLUSE		5.185.579,34	5.187.868,34	5.187.868,34
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE SPESA	15.299.801,20	7.975.678,87	7.979.186,04	7.978.879,99

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

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

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

.. "Anche il legislatore regionale nel 2018, con l'approvazione della legge n. 9, ha mostrato di aver compreso le possibili implicazioni in ordine al rispetto della spesa del personale ed espressamente al comma 3 dell'art 4 ha sancito che "Tale personale non è considerato, in ragione della delega di funzioni di cui al comma 1, ai fini di quanto previsto dall'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190". Tuttavia, quello che espressamente viene previsto con la legge 9/2018 ai fini dell'esclusione di detto personale per assicurare il rispetto del comma 421 appena citato, per ragioni logiche e sistematiche, deve trovare applicazione anche per le fattispecie disciplinate da altre disposizioni normative, con le quali talune funzioni sono state confermate in capo alle province, senza disporre il permanere del relativo personale nell'organico delle stesse, bensì limitandosi a finanziarne il relativo costo. Per quanto riguarda il quesito relativo alle spese per le diverse categorie di personale da considerare ai fini del computo ossia del rapporto tra entrate e spese, questa sezione della Corte dei Conti ritiene che non debbano essere conteggiate nelle entrate le risorse destinate dagli enti titolari della relativa

funzione (non considerata fondamentale dalla legge 56/2014) agli Enti di area vasta, cui è stata delegata e comunque assegnata o confermata la funzione stessa in virtù della legislazione regionale.

Ne consegue ovviamente, che non devono essere computate nella spesa per le ragioni appena esposte, tutte quelle che si riferiscono al personale che non svolge prestazioni relative alle funzioni fondamentali e che non è pertanto inserito nell'organico dell'Ente così come rideterminato ai sensi del comma 844 richiamato dall'Istante, ed il cui limite di spesa resta definito ancora dal comma 421 dell'art. 1 della legge 190/2014. Infatti, solo in questo modo è possibile un calcolo in termini percentuali che non penalizzi le province delle regioni che continuano a svolgere funzioni non fondamentali con personale il cui costo è a carico della regione ma che non è stato inserito nell'organico della stessa, mentre la spesa corrente della provincia viene appesantita dalla voce relativa al suddetto personale nonostante non sia addetto all'espletamento di funzioni fondamentali (funzioni appartenenti ad altri Enti). Nella spesa deve essere escluso tutto il personale soprannumerario indicato nel quesito risultante dal processo di ridefinizione dell'organico, (personale non addetto alle funzioni fondamentali) così come non deve essere computata la relativa entrata rimborsata da altri Enti (la Regione) per il finanziamento della relativa spesa. In breve, occorre considerare soltanto la spesa del personale assegnato alle funzioni fondamentali al netto delle entrate trasferite dalla Regione per il finanziamento delle restanti funzioni. Anche la lettura letterale e coordinata dei commi 844 e 845 sopra riportati, rafforza l'interpretazione logico sistematica in quanto il turn over è riferito soltanto al personale della dotazione organica approvata con il riassetto organizzativo "finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56 " e pertanto, non può essere considerato che questo personale ai fini del rispetto della percentuale tra entrate e spese previsto dal comma 845.

5. CAPACITA' ASSUNZIONALE PROVINCIA DI MANTOVA

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

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

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

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

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

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

C. Verifica del rapporto tra spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, ed entrate correnti relative ai titoli I, II e III.

A decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica relativamente alle figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25 per cento. E' consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190

Ai fini di tale conteggio si tiene conto:

- del parere della Corte dei Conti, Sez. Riunite, con deliberazione n. 27/2011, da ultimo confermato dalla Corte dei Conti per l'Umbria nel caso specifico delle Province (deliberazione n. 66/2018/PAR), secondo cui ***“Per la verifica del limite della spesa di personale, da raffrontare alla spesa corrente, è necessario far riferimento al dato degli impegni, dato derivante dalla effettiva gestione del bilancio e suscettibile di riscontro, da desumere dal documento contabile ufficiale del precedente esercizio e quindi dal rendiconto approvato dal Consiglio, salvo che, in presenza di esigenze particolari di procedere ad assunzioni prima dell'approvazione del documento ufficiale, sia necessario - ferma restando la necessità di ancorare il parametro ai dati di rendiconto - fare riferimento a documenti quali lo schema di rendiconto approvato dalla giunta o quello predisposto dagli uffici”***

- del parere della Corte dei Conti Lombardia n. 281/2018, la quale afferma che ***“....Per quanto riguarda il quesito relativo alle spese per le diverse categorie di personale da considerare ai fini del computo ossia del rapporto tra entrate e spese, questa sezione della Corte dei Conti ritiene che non debbano essere conteggiate nelle entrate le risorse destinate dagli enti titolari della relativa funzione (non considerata fondamentale dalla legge 56/2014) agli Enti di area vasta, cui è stata delegata e comunque assegnata o confermata la funzione stessa in virtù della legislazione regionale.***

Ne consegue ovviamente, che non devono essere computate della spesa per le ragioni appena esposte, tutte quelle che si riferiscono al personale che non svolge prestazioni relative alle funzioni fondamentali e che non è pertanto inserito nell'organico dell'Ente così come rideterminato ai sensi del comma 844 richiamato dall'Istante, ed il cui limite di spesa resta definito ancora dal comma 421 dell'art. 1 della legge 190/2014.”

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

D. BUDGET ASSUNZIONALE

1. FUNZIONI FONDAMENTALI

Fino a quando non sarà emanato il decreto ministeriale che definisce, ai sensi del 162/2019, i valori soglia di assunzione per le province, verranno applicate le norme fino ad ora vigenti (art. 1, comma 845, L.n. 205/2017) che prevedono che ***“Le assunzioni a tempo indeterminato possono avvenire nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.***

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

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

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

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

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

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

In conformità alla deliberazione n. 79/2011 della Corte dei conti della Puglia, nel caso di dipendente che cessi a decorrere dal 01 gennaio 2020 con ultimo giorno lavorativo il 31 dicembre 2019, l'evento della cessazione è stato considerato nell'anno 2019.

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

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

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

6. ASSUNZIONI NELLA FUNZIONE DELEGATA MERCATO DEL LAVORO

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

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

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

“Per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1, il personale dei centri per l'impiego di cui all'articolo 1, comma 793, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020) resta inquadrato nei ruoli delle province e della Città metropolitana di Milano. Tale personale non è considerato, in ragione della delega di funzioni di cui

al comma 1, ai fini di quanto previsto dall'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato “Legge di stabilità 2015”).”

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

“Allo scopo di completare la transizione in capo alle regioni delle competenze gestionali in materia di politiche attive del lavoro esercitate attraverso i centri per l'impiego e di consolidarne l'attività a supporto della riforma delle politiche attive del lavoro di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni definiti ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, il personale delle città metropolitane e delle province, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio presso i centri per l'impiego e già collocato in soprannumero ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, al netto di coloro che sono stati collocati a riposo alla data di entrata in vigore della presente legge, è trasferito alle dipendenze della relativa regione o dell'agenzia o ente regionale costituito per la gestione dei servizi per l'impiego, in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente e con corrispondente incremento della dotazione organica, o in alternativa, nell'ambito delle deleghe delle funzioni trasferite con apposite leggi regionali, il personale resta inquadrato nei ruoli delle città metropolitane e delle province in deroga all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, limitatamente alla spesa di personale finanziata dalla predetta legislazione regionale. Ai fini delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, le regioni, le agenzie o gli enti regionali costituiti per la gestione dei servizi per l'impiego calcolano la propria spesa di personale al netto del finanziamento di cui al comma 794.

6.A. Budget assunzionale mercato del lavoro

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

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

6.B. Piano di rafforzamento dei CPI

La riforma in materia di servizi per l'impiego è stata adottata con la legge delega n. 183/2014 e con il d.lgs. n. 150/2015 (quest'ultimo entrato in vigore nel mese di settembre 2015). In particolare, con il d.lgs. n. 150/2015, i centri per l'impiego diventano a tutti gli effetti uffici “regionali” (con le specificità

di cui sotto), posto che l'articolo 18 del decreto in parola stabilisce che "Allo scopo di costruire i percorsi più adeguati per l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano costituiscono propri uffici territoriali, denominati centri per l'impiego, per svolgere in forma integrata, nei confronti dei disoccupati, lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro e a rischio di disoccupazione, le seguenti attività..." e che l'articolo 34 del d.lgs. n. 150/2015 abroga espressamente il d.lgs. 469/1997, che prevedeva l'attribuzione alle province, tramite legge regionale, dell'organizzazione amministrativa e delle modalità di esercizio delle funzioni e dei compiti in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e politiche formative.

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

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

Tali importi sono stati poi incrementati nelle successive annualità.

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

La Legge di Bilancio 2019 n. 145 del 30/12/2018 che, all'art. 1, comma 270, ha modificato l'art. 1, comma 793, della Legge di Bilancio 2018, prevedendo che:

"Allo scopo di completare la transizione in capo alle regioni delle competenze gestionali in materia di politiche attive del lavoro esercitate attraverso i centri per l'impiego e di consolidarne l'attività a supporto della riforma delle politiche attive del lavoro di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni definiti ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, il personale delle città metropolitane e delle province, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio presso i centri per l'impiego e già collocato in soprannumero ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, al netto di coloro che sono stati collocati a riposo alla data di entrata in vigore della presente legge, è trasferito alle dipendenze della relativa regione o dell'agenzia o ente regionale costituito per la gestione dei servizi per l'impiego, in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente e con corrispondente incremento della dotazione organica, o in alternativa, nell'ambito delle deleghe delle funzioni trasferite con apposite leggi regionali, il personale resta inquadrato nei ruoli delle città metropolitane e delle province in deroga all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, limitatamente alla spesa di personale finanziata dalla predetta legislazione regionale. Ai fini delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, le regioni, le agenzie o gli enti regionali costituiti per la gestione dei servizi per l'impiego calcolano la propria spesa di personale al netto del finanziamento di cui al comma 794.

Da ultimo, l'articolo 12, comma 3-ter del D.L. 4/2019 (convertito in legge n. 26/2019) prevede che, a decorrere dall'anno 2019, le regioni e le province autonome, le agenzie e gli enti regionali, o le province e le città metropolitane se delegate all'esercizio delle funzioni con legge regionale ai sensi dell'articolo 1, comma 795, della legge n. 2015/2017, sono autorizzate ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, fino a complessive 4.000 unità di personale da destinare ai centri per l'impiego. Tali assunzioni vanno ex lege precedute da un accordo in sede di Conferenza unificata, di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, per concordare le modalità di ripartizione delle risorse stanziare.

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

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

Tempi determinati 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), come previsto nell'Allegato "G" al presente piano.

Durata triennale (con possibilità di stabilizzazione dal 2021, art. 12, c. 3-bis, DL.L 4/2019)

Rispetto a tale fabbisogno Regione dovrà definire in modo omogeneo sul territorio le modalità di assunzione (bando unico o per provincia) e i profili ricercati.

Come previsto dal D.L. 4/2019, art. 12, comma 3-quater, "Le assunzioni finalizzate al predetto piano di rafforzamento dei servizi per l'impiego non rilevano rispetto ai limiti, anche di spesa, previsti per i rapporti di lavoro a tempo determinato dalle vigenti disposizioni legislative; in ordine all'incidenza sul trattamento economico accessorio non opera il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75".

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 "H" al presente atto.

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

Navigator

Alle unità di personale di cui sopra, si aggiungono i 20 c.d. Navigator, nuova figura professionale prevista nel decreto del Reddito di Cittadinanza 2019 (RdC) per aiutare i cittadini a trovare un lavoro (art. 12, comma 3 bis, del decreto legge n. 4/2019, come modificato dalla legge n. 26/2019).

I Navigator sono stati selezionati e incaricati direttamente da Anpal servizi (art 12 co. 3 DL 4/2019) come Assistenza tecnica. Il loro utilizzo è disciplinato da una apposita Convezione con Regione.

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

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

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

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

L'acquisizione del personale attualmente vacante e di quello che si renderà tale, successivamente alla sottoscrizione della presente Intesa è subordinata al parere positivo delle Direzioni Generali regionali competenti. Al personale così acquisito sarà assicurata da parte di Regione Lombardia la necessaria formazione in relazione all'incarico attribuito.

Le assunzioni attraverso le procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30 D.Lgs. n. 165/2001 sono indicate **nell'allegato "I"** e riguardano sia figure per le quali Regione ha definito un fabbisogno maggiore di quello esistente (es. protezione civile da n. 2 a 5 unità; vigilanza ittico venatoria da n. 8 a 10 unità) o figure per le quali è necessaria la sostituzione a seguito di cessazione/pensionamento del personale assegnato.

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

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

1	50%	D/D1/D1	Istruttore direttivo amministrativo
4			
TURISMO (fabbisogno regionale n. 7 unità)			
	% P.T.	Categoria	Profilo professionale
1		D/D2/D1	Istruttore direttivo amministrativo
1		C/C4/C	Istruttore Amministrativo
1		D/D3/D1	Istruttore direttivo amministrativo
1	83,33%	C/C2/C	Istruttore amministrativo
1		D/D1/D1	Istruttore direttivo amministrativo
1		D/D6/D3	Funzionario amministrativo
1		C/C3/C	Istruttore amministrativo
7			
POLITICHE SOCIALI (fabbisogno regionale n. 2 unità)			
	% P.T.	Categoria	Profilo professionale
1		D/D2/D1	Istruttore direttivo amministrativo
1		D/D3/D1	Istruttore direttivo amministrativo
2			
SERVIZI PORTUALI (fabbisogno regionale n. 2 unità)			
	% P.T.	Categoria	Profilo professionale
1		C/C3/C	Istruttore tecnico
1		C/C5/C	Istruttore tecnico
2			
VIGILANZA ITTIVO VENATORIA (fabbisogno regionale n. 10 unità)			
	% P.T.	Categoria	Profilo professionale
10		C	Istruttore tecnico

Al punto 3.c dell'Intesa sopra richiamata, inoltre, viene precisato che:
c) Regione Lombardia si impegna a sottoporre in sede di Conferenza Unificata una proposta normativa o altro provvedimento volto al superamento dell'attuale status giuridico del personale in oggetto, ancora rientrante negli elenchi sovranumerari del portale della Funzione Pubblica (ex Decreto Madia), nonché

a consentire il ripristino della capacità assunzionale sulle funzioni oggetto della presente Intesa, qualora coperte da appositi finanziamenti regionali aggiuntivi, in analogia al dettato dell'art. 1, c. 270 della Legge di bilancio 2019 n. 145 del 31/12/2018, che prevede che il personale provinciale dei Centri per l'impiego rimanga inquadrato nei ruoli delle Province in deroga all'art. 1, c. 421, della legge 23 dicembre 2014 n. 190, limitatamente alla spesa di personale finanziata con fondi regionali.

Con legge regionale n. 23 del 30/12/2020 all'art. 1, con riferimento alle funzioni delegate, R.L. ha previsto che:

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

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

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

8. PIANO FABBISOGNI 2021-2023 FUNZIONI FONDAMENTALI

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

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

Con decreto presidenziale n. 9 del 30/1/2020 è stata approvata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale ex art. 33 del D.lgs.n. 165/2001, dalla quale risulta che non vi sono situazioni di soprannumero né eccedenze di personale, compreso le figure dirigenziali, in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria.

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

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

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

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

-con decreto presidenziale n.101 del 4/10/2019 ha approvato il Piano triennale Azioni Positive per il triennio 2019/2021;

-ha rispettato per l'anno 2020, ai sensi dell'art.1 c.557 e ss. della legge 296/2006, il principio di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 e che tale parametro sarà rispettato anche per l'anno 2021;

-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 2018 con deliberazione del Consiglio provinciale del 24/9/2019 n.40;

DATO ATTO, inoltre, che, come da attestazione della Dirigente dell'Area Finanziaria n.5/2020 del 9/7/2020 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 2019, come certificato in sede di rendiconto 2019;

- ha approvato il Bilancio di previsione 2020/2022, con deliberazione del Consiglio provinciale n. 56 del 17/12/2019, assicurando gli equilibri di bilancio ed un saldo non negativo tra entrate e spese;

- ha rispettato, ai sensi dell'art. 9, comma 1 quinquies del D.L. 113/2016 conv. in L 160/2016, i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato e dei termini per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;

- ha rispettato l'obbligo di comunicazione alla Piattaforma crediti commerciali dello stock del debito al 31.12.2019.

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

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

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

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

Nel piano triennale 2021-2023 sono previste le seguenti figure specialistiche:

AREA	NUM.	FIGURA SPECIALISTICA	CATEGORIA	PROFILO
LAVORI PUBBLICI E TRASPORTI	1	GEOMETRA	C	ISTRUTTORE TECNICO
AREA 1- EDILIZIA	2	ARCHITETTO	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO
TOTALE FIGURE	3			

D. Rilevazione fabbisogno dirigenti 2020-2022

L'articolo 16, comma 1, lett) a-bis, del D.Lgs.n. 165/2001 prevede i Dirigenti propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale.

In relazione ai prossimi pensionamenti e alle possibili uscite che potrebbero derivare dall'introduzione della c.d. quota 100 dalla Legge di Bilancio, i Dirigenti hanno inoltrato le proposte di integrazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023, agli atti dell'Ufficio e recepite, nei limiti della capacità di spesa e di dotazione, nel presente piano triennale del fabbisogno.

Le modifiche infrannuali del piano 2020 tengono conto dell'aggiornamento delle cessazioni del personale alla data di adozione e l'integrazione del piano assunzioni sono a copertura delle cessazioni intervenute, nel rispetto del turn-over.

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

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

9. RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILI

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

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

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

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

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

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

Ad oggi sono stati assunti per l'esercizio 2020 i seguenti impieghi:

18.200,00	Tirocini extracurriculari Ancilab competenza 2020
30.885,16	T.D. FIDUCIARIO ART. 90 - CAT. C, scadenza mandato amministrativo
49.085,16	TOTALE

L'Ente, nei limiti di spesa di cui sopra, può procedere ad assunzione di personale con rapporto di lavoro flessibile, per esigenze temporanee e eccezionali nel rispetto delle disposizioni previste per le singole tipologie di rapporto di lavoro.

10. MODALITA' DI ACQUISIZIONE DEL PERSONALE

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

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

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

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.U.E.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 alla recenti modifiche introdotte dalla Legge di Bilancio 2019, nonché di stipulare convenzioni con altri Enti per l'espletamento di procedure concorsuali unitarie, per maggiore economicità ed efficienza nella gestione delle procedure selettive.

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

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

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

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, verranno 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 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 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.

Nel presente piano non sono previste verticalizzazioni del personale interno.

11. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE L. 68/99

Alla data del 31/12/2019 non si sono registrate scoperture rispetto alla quota d'obbligo prevista per i lavoratori disabili e appartenenti alle categorie protette, anche in forza della 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.

Poiché nel corso del 2020 si sono avute alcune cessazioni di dipendenti inseriti nella quota d'obbligo, si provvederà al ricalcolo delle quote di copertura e nel caso ad attivare le procedure per l'adeguamento anche tramite convenzione ex art. 11 legge 68/99.

Prospetto quote d'obbligo ex L. 68/1999 alla data del 31.12.2019	
N. Lavoratori - base computo art 3 e art 18	138
Quota riserva disabili art. 1	10
Quota riserva categorie protette art. 3	1
N. Lavoratori disabili in servizio art. 1	7
N. Lavoratori categorie protette in servizio art. 3	3
Rispetto quota disabili (con assunzione convenzione e richiesta computo)	0
Rispetto quota categorie protette	0

12. COPERTURA FINANZIARIA

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

- assunzioni a tempo indeterminato, capitolo 12197 (retribuzioni e oneri) e capitolo 12745 (irap);
- assunzioni a tempo indeterminato sulla funzione lavoro cap.(22100, 22105, 22700)
- assunzioni a tempo determinato sulla funzione lavoro cap (22102, 22106, 22701 - 22100/10, 22105/10, 22700/10)
- 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-curricolari, 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 subordinato al parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti.

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

ALLEGATO "A" - Attestazione rapporto spesa del personale su entrate correnti

Prot. Int. 9/2020

Mantova, 20/10/2020

Oggetto: Attestazione rapporto spese complessive di personale / entrate correnti 2019 e 2020.

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

Tenuto conto del parere della Corte dei Conti, Sez. Riunite, con deliberazione n. 27/2011, da ultimo confermato dalla Corte dei Conti per l'Umbria nel caso specifico delle Province (deliberazione n. 66/2018/PAR), secondo cui "Per la verifica del limite della spesa di personale, da raffrontare alla spesa corrente, è necessario far riferimento al dato degli impegni, dato derivante dalla effettiva gestione del bilancio e suscettibile di riscontro, da desumere dal documento contabile ufficiale del precedente esercizio e quindi dal rendiconto approvato dal Consiglio, salvo che, in presenza di esigenze particolari di procedere ad assunzioni prima dell'approvazione del documento ufficiale, sia necessario - ferma restando la necessità di ancorare il parametro ai dati di rendiconto - fare riferimento a documenti quali lo schema di rendiconto approvato dalla giunta o quello predisposto dagli uffici"

Visto il parere della Corte dei Conti Lombardia n. 281/2018, la quale afferma che "...Per quanto riguarda il quesito relativo alle spese per le diverse categorie di personale da considerare ai fini del computo ossia del rapporto tra entrate e spese, questa sezione della Corte dei Conti ritiene che non debbano essere conteggiate nelle entrate le risorse destinate dagli enti titolari della relativa funzione (non considerata fondamentale dalla legge 56/2014) agli Enti di area vasta, cui è stata delegata e comunque assegnata o confermata la funzione stessa in virtù della legislazione regionale.

Ne consegue ovviamente, che non devono essere computate della spesa per le ragioni appena esposte, tutte quelle che si riferiscono al personale che non svolge prestazioni relative alle funzioni fondamentali e che non è pertanto inserito nell'organico dell'Ente così come rideterminato ai sensi del comma 844 richiamato dall'Istante, ed il cui limite di spesa resta definito ancora dal comma 421 dell'art. 1 della legge 190/2014."

ATTESTA

che l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III in base ai dati esposti nella tabella sotto riportata, predisposta in base alle indicazioni e ai dati trasmessi dal Responsabile del Servizio Personale per quanto attiene la spesa di personale ed in particolare la spesa del personale delle funzioni non fondamentali (funzioni delegate e lavoro, dato non disponibile presso il servizio contabilità).

In ogni caso la presente attestazione non esime il responsabile del personale dalla verifica della corretta applicazione della normativa vigente ai fini del rispetto del limite del 20%, anche alla luce delle più recenti interpretazioni circa le modalità di calcolo e/o delle modifiche normative e/o delle successive variazioni del bilancio di previsione 2020/2022 e/o minori entrate, anche in ragione dell'emergenza Covid-19 in atto. Attestazione rapporto spese complessive di personale / entrate correnti 2020.

	RENDICONTO 2019	Assestato 2020
	Approvato con DCP 10 del 04.06.2020	Dati aggiornati alla 5^ variazione di bilancio approvata con DCP n. 17 del 30/07/2020
ENTRATE TIT I	31.314.717,59	28.696.933,88
ENTRATE TIT II	10.662.895,29	18.630.260,63
ENTRATE TIT III	8.129.638,21	10.620.600,39
ENTRATE CORRENTI TOT	50.107.251,09	57.947.794,90
ENTRATE FUNZIONI DELEGATE R.L. (CAP. 2669)	-1.250.000,00	-1.250.000,00
ENTRATE FUNZIONE LAVORO R.L. (CAP 2338)	-1.259.956,18	-1.084.612,00
ENTRATA LAVORO T.D. (2339)	0,00	-456.826,35
ENTRATA LAVORO T.IND. (2349)	0,00	-1.082.550,06
ENTRATA DELEGATE ASSUNZIONI T. IND. (2340)	0,00	-226.830,06
ENTRATA ATTIVITA ' SUPPORTO AI CPI - (2265/10)	0,00	
ENTRATE TOT DEL/LAV	-2.509.956,18	-4.100.818,47
ENTRATE TOT SENZA DEL/LAV	47.597.294,91	53.846.976,43
SPESA PERSONALE*	8.882.232,75	12.577.397,02
di cui FPV	511.346,01	849.915,63
IRAP (macroagg 1.02.01.01.001 irap)	521.638,00	772.691,19
di cui FPV	33.690,49	71.226,87
SPESA FUNZIONI DELEGATE **	-921.868,66	-1.100.002,03
SPESA FUNZIONE LAVORO ***	-898.855,16	-2.458.113,63
SPESA TOT. SENZA DEL/LAV	7.583.146,93	9.791.972,55
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	15,93%	18,18%

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

+macroagg 101: 12.559.197,02

+tirocini classificati come aggregato 103: 18.200,00

**

Su indicazione del servizio del personale, ai fini del calcolo della spesa per "funzioni delegate", sono stati aggregati gli assestati sui seguenti capitoli di spesa:

24110/0; 24120/0; 24720/0; 25110/0; 25120/0; 25710/0; 26110/0; 26120/0; 26710/0; 27175/0; 27176/0; 27775/0; 34110/0; 34120/0; 34720/0; 37110/0; 37115/0; 37710/0; 39120/0; 39710/0

Su indicazione del servizio del personale, ai fini del calcolo della spesa per "funzione lavoro" sono stati aggregati gli assestati sui seguenti capitoli di spesa:

22100/0; 22100/10; 22102/0; 22105/0; 22105/10; 22106/0; 22700/0; 22700/10; 22701/0; 42140/0; 42150/0; 42720/0

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

La Dirigente dell' Area Economico Finanziaria
Camilla Arduini

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

ALLEGATO "B" - Budget assunzionale funzioni fondamentali

PROGRAMMAZIONE 2021-2023
CAPACITA' ASSUNZIONALE L. 205/2018

ASSUNZIONI 2020 previste nel piano	601.813,25
RESIDUO BUDGET 2020	87.971,60

CESSAZIONI 2018 FUNZIONI FONDAMENTALI (escluse mobilità)

NUM.	CAT.GIUR.	COSTO
3	A	78.141,12
5	B1	137.750,00
4	C1	123.544,56
2	D1	67.085,82
1	D3	38.239,83
15	TOTALE	444.761,33

TOTALE RESTI 2018 444.761,33

CESSAZIONI 2019 FUNZIONI FONDAMENTALI (escluse mobilità)

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

TOTALE BUDGET 2019 (*somma i resti dal 2017 al 2018, oltre al budget 2019) 883.735,00

ASSUNZIONI 2019 previste ai fini budget 654.238,21

RESIDUO BUDGET 2019 229.496,79

CESSAZIONI 2020 FUNZIONI FONDAMENTALI (escluse mobilità)

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

TOTALE BUDGET 2020 (compresi residui 2019) 689.784,85

CESSAZIONI 2021 FUNZIONI FONDAMENTALI (escluse mobilità)

NUM.	CAT.GIUR.	COSTO
1	B1	27.550,00
1	B3	28.923,09
2	C	61.772,28
1	D1	33.542,91
1	D3	38.239,83
6	TOTALE	190.028,11

TOTALE BUDGET 2021 (compreso residui 2020) 277.999,71

CESSAZIONI 2022 FUNZIONI FONDAMENTALI (escluse mobilità)

NUM.	CAT.GIUR.	COSTO
0	B3	
0	C	
1	D1	33.542,91
0	D3	
1	DIRIGENTE	58.973,17
2	TOTALE	92.516,08

TOTALE BUDGET 2022 92.516,08

CESSAZIONI 2023 FUNZIONI FONDAMENTALI (escluse mobilità)

NUM.	CAT.GIUR.	COSTO
1	B1	27.550,00
0	B3	
2	C	61.772,28
2	D1	67.085,82
0	D3	
5	TOTALE	156.408,10

TOTALE BUDGET 2023 156.408,10

13 TOT.CESSAZIONI 2021-2023

TOTALE COMPLESSIVO 2021-2023 526.923,89

ALLEGATO "C" - Budget assunzionale funzione Lavoro

PROGRAMMAZIONE 2021-2023

CAPACITA' ASSUNZIONALE SERVIZIO LAVORO L. 205/2018

CESSATI 2017 FUNZIONE LAVORO (escluse mobilità)

N.	CAT.GIUR.	COSTO		
1	D1	33.542,91		
1	D3	38.239,83		
2		71.782,74	TOTALE RESTI 2017	71.782,74

CESSATI 2018 FUNZIONE LAVORO (escluse mobilità)

N.	CAT.GIUR.	COSTO		
4	C1	123.544,56		
4		123.544,56	TOTALE RESTI 2018	123.544,56

CESSATI 2019 FUNZIONE LAVORO (escluse mobilità)

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

CESSATI 2020 FUNZIONE LAVORO (escluse mobilità)

N.	CAT.GIUR.	COSTO		
			TOTALE BUDGET 2020 (compreso resti 2017-2019)	390.654,60
			ASSUNZIONI PIANO 2020	30.886,14
			RESIDUO BUDGET 2020	359.768,46

CESSATI 2021 FUNZIONE LAVORO (escluse mobilità)

N.	CAT.GIUR.	COSTO		
2	C	61.772,28	Rivera, Malaguti	
			TOTALE BUDGET 2021	61.772,28

CESSATI 2022 FUNZIONE LAVORO (escluse mobilità)

N.	CAT.GIUR.	COSTO		
			TOTALE BUDGET 2022	0,00

CESSATI 2023 FUNZIONE LAVORO (escluse mobilità)

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

TOTALE BUDGET 2021-2023		421.540,74
detratto budget 2017 non utilizzato		40.896,60
TOTALE BUDGET 2021-2023		380.644,14

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

PROGRAMMAZIONE 2021-2023
CAPACITA' ASSUNZIONALE FUNZIONI DELEGATE

CESSATI 2018 FUNZIONE DELEGATE (escluse mobilità)

N.	CAT.GIUR.	COSTO	
0			
0		0,00	TOTALE RESTI 2018 0,00

CESSATI 2019 FUNZIONE DELEGATE (escluse mobilità)

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

CESSATI 2020 FUNZIONE DELEGATE (escluse mobilità)

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

CESSATI 2021 FUNZIONE DELEGATE (escluse mobilità)

N.	CAT.GIUR.	COSTO	
1	D1	33.542,91	
2	C	61.772,28	
3		95.315,19	TOTALE BUDGET 2021 (COMPRESO RESTI 2020) 224.173,29

CESSATI 2022 FUNZIONE DELEGATE (escluse mobilità)

N.	CAT.GIUR.	COSTO	
1	D1	33.542,91	
2	C	61.772,28	
3		95.315,19	TOTALE BUDGET 2022 95.315,19

CESSATI 2023 FUNZIONE DELEGATE (escluse mobilità)

N.	CAT.GIUR.	COSTO	
0			
0			TOTALE BUDGET 2023 0,00
10			TOTALE BUDGET 2021-2023 319.488,48

ALLEGATO "E" - Piano occupazionale 2021-2023

ANNO	AREA	SERVIZIO	PROFESSIONALITA' RICHIESTA	CATEGORIA	COSTO UNITARIO CCNL NUOVO	IPOTESI ASSUNZIONI	COSTO TOTALE 2021	COSTO TOTALE 2022	COSTO TOTALE 2023
2021	AREA SG	SISTEMI INFORMATIVI	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D	33.542,91	1	33.542,91		
2021	AREA 1- FUNZIONI REGIONALI DELEGATE- ISTRUZIONE-EDILIZIA- PARI OPP.	EDILIZIA, EDIFICI SCOLASTICI E SICUREZZA	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D	33.542,91	2	67.085,82		
2021	AREA 2 - ECONOMICA FINANZIARIO	CONTABILITA', TRIBUTI E ENTRATE- GESTIONE DEBITO	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	30.886,14	1	30.886,14		
2021	AREA 4 - TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE	INQUINAMENTO RIFIUTI – SIN – AIA	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D	33.542,91	1	33.542,91		
2021	AREA 5 - LL.PP.TT.	PROGETTAZIONE STRADALE , PONTI E STRUTTURE COMPLESSE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	30.886,14	1	30.886,14		
2021	AREA 5 - LL.PP.TT.	GESTIONE E MANUTENZIONE STRADE	ESECUTORE TECNICO	B	27.550,00	1	27.550,00		
2021	AREA 5 - LL.PP.TT.	GESTIONE E MANUTENZIONE STRADE	ISTRUTTORE TECNICO (capocantoniere)	C	30.886,14	1	30.886,14		
						8	254.380,06		
2022	AREA	AREA	DIRIGENTE	DIR.	58.973,17	1		58.973,17	
2022	AREA 5 - LL.PP.TT.	SERVIZIO UNICO ESPROPRI - CONCESSIONI	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D	33.542,91	1		33.542,91	
						2	92.516,08		
2023	AREA SG	AFFARI GENERALI	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D	33.542,91	1			33.542,91
2023	AREA SG	SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	30.886,14	1			30.886,14
2023	AREA 5 - LL.PP.TT.	SERVIZIO UNICO ESPROPRI - CONCESSIONI	ISTRUTTORE TECNICO	C	30.886,14	1			30.886,14
						3			95.315,19
						13		totale 21-23	442.211,33

ALLEGATO "F" - Sviluppo dotazione organica 2021-2023

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	DOTAZIONE RIDETERMINATA A DGP 19/2016	IPOTESI CESSAZIONE I 2020	IPOTESI ASSUNZIONI I 2020	TOTALE DOTAZIONE E AL 31/12/2020	IPOTESI CESSAZIONE I 2021	IPOTESI ASSUNZIONI I 2021	TOTALE DOTAZIONE E AL 31/12/2021	IPOTESI CESSAZIONE I 2022	IPOTESI ASSUNZIONI I 2022	TOTALE DOTAZIONE E AL 31/12/2022	IPOTESI CESSAZIONE I 2023	IPOTESI ASSUNZIONI I 2023	TOTALE DOTAZIONE E AL 31/12/2023
DIRIGENTE	DIR	5	1	2	5			5	1	1	5			5
TOT. DIRIGENTI	DIR	5	1	2	5			5	1	1	5			5
AVVOCATO	D3	2			2			2			2			2
FUNZIONARIO ADDETTO STAMPA	D3	1			1			1			1			1
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D3	9			11			11			11			11
FUNZIONARIO TECNICO	D3	22			18	1		17			17			17
TOT. FUNZIONARI D3	D3	34			32	1		31			31			31
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D1	18	2	4	25		0	25	1	1	25	1	1	25
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D1	32	1	4	46	1	4	49			49	1		48
SEGRETARIO ECONOMO SCUOLE	D1	1			1			1			1			1
TOT. ISTRUTTORI DIRETTIVI D1	D1	51	3	8	72	1	4	75	1	1	75	2	1	74
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	25	5	3	23	1	2	24			24	1	1	24
ISTRUTTORE TECNICO	C	21	3	3	23	1	1	23			23	1	1	23
TOT. ISTRUTTORI	C	46	8	6	46	2	3	47			47	2	2	47
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	7			5	1		4			4			4
COLLABORATORE TECNICO	B3	5			5			5			5			5
TOT. COLLABORATORI B3	B3	12			10	1		9			9			9
ESECUTORE AMMINISTRATIVO	B1	8	1		8			8			8			8
ESECUTORE TECNICO	B1	14		1	12	1	1	12			12	1		11
TOT. ESECUTORI B1	B1	22	1	1	20	1	1	20			20	1		19
OPERATORE	A	7	1		1			1			1			1
TOT. OPERATORE	A	7	1		1			1			1			1
TOTALE		177	14	17	186	6	8	188	2	2	188	5	3	186

MANTOVA	Importo totale risorse assegnate triennio:			1.367.779,84 €					
Numero persone totali	di cui: 867.790,34			di cui: 499.989,50					
13	POC SPAO			PON INCLUSIONE					
	totale	categoria			totale	categoria			
		B	C	D		C	D		
	8		102.207,75	111.977,52	5	102.207,75			
			102.207,75	111.977,52		102.207,75			
			102.207,75	111.977,52		102.207,75			
			102.207,75	111.977,52		102.207,75			
						102.207,75			
					90.851,33			* 1 C a due anni e 8 mesi	
		408.831,00	447.910,08		499.682,33	0,00			
		856.741,08			499.682,33		1.356.423,41		

ALLEGATO "H" - Piano assunzioni a tempo indeterminato - piano rafforzamento CPI

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

ANNO	AREA	SERVIZIO	PROFESSIONALITA' RICHIESTA	CATEGORIA	COSTO UNITARIO CCNL NUOVO (*compreso trattamento accessorio)	IPOTESI ASSUNZIONI	COSTO ANNUO 2020	
2020	AREA 1- FUNZIONI REGIONALI DELEGATE- ISTRUZIONE-EDILIZIA-PARI OPP.	SERVIZIO CENTRO PER IMPIEGO	SPECIALISTA IN MERCATO E SERVIZI DEL LAVORO	D	37.002,95	12	444.035,34	
2020	AREA 1- FUNZIONI REGIONALI DELEGATE- ISTRUZIONE-EDILIZIA-PARI OPP.	SERVIZIO CENTRO PER IMPIEGO	SPECIALISTA INFORMATICO STATISTICO	D	37.002,95	1	37.002,95	
2020	AREA 1- FUNZIONI REGIONALI DELEGATE- ISTRUZIONE-EDILIZIA-PARI OPP.	SERVIZIO CENTRO PER IMPIEGO	TECNICO INFORMATICO	C	34.069,25	1	34.069,25	
2020	AREA 3 -TERRITORIO -APPALTI - PATRIMONIO	SERVIZIO CENTRO PER IMPIEGO	OPERATORE DEL MERCATO DEL LAVORO	C	34.069,25	6	204.415,51	
						totale complessivo	20	719.523,05

ALLEGATO "H" - Piano assunzioni a tempo indeterminato - piano rafforzamento CPI

ANNO	AREA	SERVIZIO	PROFESSIONALITA' RICHIESTA	CATEGORIA	COSTO UNITARIO CCNL NUOVO (*compreso trattamento accessorio)	IPOTESI ASSUNZIONI	COSTO ANNUO 2021
2021	AREA 1- FUNZIONI REGIONALI DELEGATE- ISTRUZIONE-EDILIZIA- PARI OPP.	SERVIZIO CENTRO PER IMPIEGO	SPECIALISTA IN MERCATO E SERVIZI DEL LAVORO	D	37.002,95	9	333.026,51
2021	AREA 1- FUNZIONI REGIONALI DELEGATE- ISTRUZIONE-EDILIZIA- PARI OPP.	SERVIZIO CENTRO PER IMPIEGO	TECNICO INFORMATICO	C	34.069,25	1	34.069,25
2021	AREA 3 -TERRITORIO -APPALTI - PATRIMONIO	SERVIZIO CENTRO PER IMPIEGO	OPERATORE DEL MERCATO DEL LAVORO	C	34.069,25	10	340.692,52
					totale complessivo	20	707.788,28

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

ANNO	AREA	SERVIZIO	PROFESSIONALITA' RICHIESTA	CATEGORIA	COSTO UNITARIO CCNL NUOVO	IPOTESI ASSUNZIONI	COSTO TOTALE 2021
2021	AREA 1- FUNZIONI REGIONALI DELEGATE-ISTRUZIONE-EDILIZIA-PARI OPP.	SERVIZIO POLITICHE SOCIALI	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D	33.542,91	1	33.542,91
2021	AREA 3 -TERRITORIO -APPALTI - PATRIMONIO	VIGILANZA ITTICO VENATORIA	ISTRUTTORE TECNICO	C	30.886,14	2	61.772,28
2021					totale	3	95.315,19

ANNO	AREA	SERVIZIO	PROFESSIONALITA' RICHIESTA	CATEGORIA	COSTO UNITARIO CCNL NUOVO	IPOTESI ASSUNZIONI	COSTO TOTALE 2022
2022	AREA 3 -TERRITORIO -APPALTI - PATRIMONIO	VIGILANZA ITTICO VENATORIA	ISTRUTTORE TECNICO	C	30.886,14	2	61.772,28
2022	AREA 1- FUNZIONI REGIONALI DELEGATE-ISTRUZIONE-EDILIZIA-PARI OPP.	SERVIZIO TURISMO	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D	33.542,91	1	33.542,91
2022					totale	3	95.315,19

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

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE ANNO 2021 (i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)		
Indennità di comparto a carico del bilancio + PEO		13.952,68
Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno		
Personale in comando in entrata		
Personale in convenzione in entrata		
Assunzioni a tempo determinato		32.031,00
Incarichi ex art. 110 comma 1		
Incarichi ex art. 110 comma 2		
Incarichi ex art. 90		30.673,33
Segretario Provinciale		132.823,25
Fondo del trattamento accessorio dirigenza (con oneri, irap)		388.885,00
Assunzioni con contratti di somministrazione		
Assunzioni potenziamento CPI		2.503.994,00
Assunzioni personale funzioni delegate		353.031,39
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile		18.200,00
Fondo del trattamento accessorio		890.090,73
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative		300.150,00
Fondo del lavoro straordinario		123.337,53
Altre spese di personale (ANF)		39.100,00
Indennità di vigilanza+elemento perequativo		69.587,28
Zainetto+RIA		51.791,30
Oneri previdenziali		1.740.678,92
Irap		510.427,96
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA		12.695.091,35
RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE		
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 (Aumenti ccnl, cat,protette, rimborsi comandi)		956.501,01
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013		11.738.590,34