



PROVINCIA DI TERAMO

**Piano Triennale del fabbisogno
di personale 2020-2022
e Piano Annuale 2020**

Premessa

Come ogni anno, tra le varie attività di programmazione settoriale da porre in essere, la Provincia si trova di fronte all'esigenza di predisporre un documento pluriennale che evidenzi il fabbisogno di personale necessario per fronteggiare le richieste degli uffici e il turnover, e per dare concreta attuazione ai programmi del Documento unico di programmazione (DUP).

Si ricorda, a riguardo, che la necessità di predisporre il "Piano Triennale del fabbisogno del personale" ed il "Piano Annuale del fabbisogno del personale" è stata ribadita anche dal Principio contabile n. 1, approvato dall'Osservatorio sulla finanza e la contabilità degli enti locali, che ne ha elevato il ruolo ad allegato al bilancio di previsione e che, sulla base delle regole dettate dal nuovo sistema di contabilità armonizzato, siamo in presenza di un documento che è parte integrante del DUP.

Occorre fare riferimento al nuovo testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, per come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, ed alle Linee Guida sulla programmazione del fabbisogno che, in attuazione delle citate disposizioni legislative, la Funzione Pubblica ha emanato e che sono applicabili a far data dal 25 settembre 2018, decorsi cioè 60 giorni dalla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

La presente relazione si inquadra proprio in quest'ottica e cerca di fornire una breve e sintetica dimostrazione dell'attuale situazione normativa, della programmazione del fabbisogno e della sua prevalenza sulla dotazione organica vigente e delle assunzioni che a vario titolo si intendono effettuare nel prossimo triennio, alla luce delle varie disposizioni normative che si sono nel frattempo succedute precisando che la Provincia era soggetta alle disposizioni riguardanti il rispetto del Patto di stabilità interno.

Occorre già dare atto da subito che, alla luce delle previsioni che saranno dettate dal decreto della Funzione Pubblica attuativo delle nuove regole contenute nell'articolo 33 del D.L. n. 34/2019, estese anche alla Province, questo documento dovrà essere rivisto ed aggiornato.

1. L'attuale situazione normativa

1.1 Le varie disposizioni di legge riguardanti gli enti già soggetti al Patto di Stabilità

Al fine di comprendere i limiti e le modalità seguite, appare utile effettuare prioritariamente un'analisi delle varie disposizioni oggi vigenti in materia.

Esse possono essere riassunte in:

- art. 39 della legge 27 dicembre 1997 n. 449 contenente *"Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time"* che dispone, al comma 1, *"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, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale"*;
- l'articolo 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, gli enti locali nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni il quale, in tema di assunzioni, testualmente recita: *"1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale."*

2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo;*
- *articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 (Finanziaria 2002) che stabilisce: "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.";*
 - *l'articolo 1 commi 557, 557 bis e 557 ter della legge 296/2006 che recita: "557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;*
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.*

557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.

557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'articolo 76, comma 4, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133";
 - *l'articolo 1 comma 118 della legge 220/2010 che aggiunge alla disposizione precedente per gli enti "nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o inferiore al 35 per cento delle spese correnti sono ammesse, in deroga al limite del 20 per cento e comunque nel rispetto degli obiettivi del patto di stabilità interno e dei limiti di contenimento complessivi delle spese di personale, le assunzioni per turn-over che consentano l'esercizio delle funzioni fondamentali previste dall'articolo 21, comma 3, lettera b), della legge 5 maggio 2009, n. 42.";*

Sulla base delle previsioni dettate dalla legge n. 114/2014, di conversione del D.L. n. 90/2014, si ricorda che è stato abrogato l'articolo 76, comma 7, del D.L. n. 112/2008: a seguito di tale abrogazione, che comprende anche il divieto di effettuare assunzioni negli enti che, compresa quella per il personale delle società partecipate, hanno un rapporto tra spesa del personale e spesa corrente superiore al 50%, ha perduto di rilievo anche la disposizione di cui all'articolo 20 comma 9 del D.L. 98/2011 in cui veniva precisato che ai fini del computo della percentuale di cui al punto a) *“si calcolano le spese sostenute anche dalle società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo che sono titolari di affidamento diretto di servizi pubblici locali senza gara, ovvero che svolgono funzioni volte a soddisfare esigenze di interesse generale aventi carattere non industriale, né commerciale, ovvero che svolgono attività nei confronti della pubblica amministrazione a supporto di funzioni amministrative di natura pubblicistica.”*; anche l'articolo 4 ter della legge n. 44/2012, di conversione del D.L. n. 16/2012, in cui viene chiarito che le assunzioni a tempo indeterminato negli enti soggetti al patto sono effettuate entro il tetto del 40% della spesa del personale cessato e che quelle per le funzioni servizi sociali, pubblica istruzione e vigilanza vanno calcolate al 50% del costo è da considerare abrogato.

Il D.L. n. 90/2014, per come modificato dalla legge n. 208/2015, ha stabilito che per gli anni 2016, 2017 e 2018 gli enti locali possano effettuare assunzioni di personale nel tetto del 25% della spesa del personale cessato nell'anno precedente. Ha inoltre stabilito che, negli enti in cui il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente, è pari o inferiore al 25%, tale possibilità è fissata ancora per il 2016 nel tetto del 100%.

Lo stesso provvedimento ha inoltre stabilito che nel calcolo della spesa del personale cessato si possono utilizzare i risparmi derivanti dal personale cessato, ovviamente ove già non utilizzati allo stesso scopo, degli ultimi 3 anni e che il tetto di spesa del personale negli enti soggetti al patto è dal 2014 fissato nella media della spesa del personale del triennio 2011/2013.

Per quanto riguarda più specificamente le province la legge di stabilità 2015, approvata in data 23/12/2014, n. 190, in vigore dal 1° gennaio 2015, all'art. 1, commi 418 e seguenti, ha completamente stravolto il percorso di riforma istituzionale prefigurato dal legislatore con la legge Delrio, e sempre con decorrenza 1° gennaio 2015, ha previsto l'obbligo per le province di ridefinire la dotazione organica in riduzione del 50% della spesa relativa al personale di ruolo alla data dell'8 aprile 2014, data di entrata in vigore della legge “Delrio”, tenendo conto delle funzioni attribuite dalla medesima legge;

l'art. 1, comma 844, della legge n. 205/2017, legge di bilancio 2018, dispone per le Province che *“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”*;

l'art. 1, comma 845, della Legge n. 205/2017 prevede che *“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.”*;

l'art. 1, comma 846, della legge n. 205/2017, prevede che “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.”;

l'art. 1, comma 847, della legge n. 205/2017, prevede che le province delle regioni a statuto ordinario possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 25% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

l'art. 1, comma 362, della legge n. 145/2018, legge di bilancio 2019, come modificato dall'art. 6-bis, comma 1, lett. a), D.L. 3 settembre 2019, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla L. 2 novembre 2019, n. 128, definisce la validità delle graduatorie;

l'art. 1, comma 361, della legge n. 145/2018, come modificato dall'art. 14-ter, comma 1, D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, prevede che “*Fermo quanto previsto dall'articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del medesimo decreto legislativo sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso nonché di quelli che si rendono disponibili, entro i limiti di efficacia temporale delle graduatorie medesime, fermo restando il numero dei posti banditi e nel rispetto dell'ordine di merito, in conseguenza della mancata costituzione o dell'avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati dichiarati vincitori.*”;

l'art. 14-bis, della legge di conversione n. 26/2019 del D.L. n. 4/2019, in ordine alla disciplina delle assunzioni ha esteso tale arco temporale (previsto dal D.L. n. 90/2014) al quinquennio, nonché previsto 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 turnover;

- art. 3, comma 8, della legge n. 56/2019, “Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo”; che dispone 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.*”;

l'art. 3, comma 9, lettera b), punto 2, della legge n. 56/2019, ha ridotto il termine di cui al D.Lgs. n. 165/2001, art. 34-bis, comma 4, da due mesi a quarantacinque giorni;

l'art. 3, comma 9, lettera c), punto 1, della legge n. 56/2019, ha novellato l'art. 31, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, prevedendo che “Le amministrazioni pubbliche promuovono o propongono, anche per profili professionali delle aree o categorie previste dai contratti collettivi di comparto per i quali non è previsto il solo requisito della scuola dell'obbligo e nel rispetto dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del presente decreto, programmi di assunzioni ai sensi dell'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, destinati ai soggetti titolari del diritto al collocamento obbligatorio previsto dagli articoli 3 e 18 della medesima legge n. 68 del 1999 e dall'articolo 1, comma 2, della legge 23 novembre 1998, n. 407.”;

l'art. 17 del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162, recante *Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica*, attraverso l'inserimento nell'art. 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, dei commi 1-bis e 1-ter, prevede che 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 dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della 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 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. 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 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. Prevede, inoltre, l'abrogazione del limite di spesa delle dotazioni organiche del personale delle province e delle città metropolitane previsto dall'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 e la possibilità di avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Occorre precisare che le regole attualmente in vigore per la determinazione delle capacità assunzionali non vengono abrogate dalle novità contenute nel DI 34/2019, come modificato dalla legge di bilancio 2020 e dal decreto legge 162/2019, ma che queste disposizioni aggiungono capacità assunzionali per quelle virtuose ovvero impongono alle amministrazioni la necessità di dimostrare con uno specifico documento la diminuzione del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti per quelle poco virtuose e/o adottare la cautela operativa di non superare la spesa per il personale dell'anno precedente per quelle che sono vicine ai parametri di virtuosità.

L' art. 50, comma 3, del contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale delle categorie del comparto Funzioni locali del 21 maggio 2018 prevede che *“Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5”*, con le specifiche esenzioni dal limite quantitativo indicate al successivo comma 4 del medesimo articolo;

il parere espresso dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, Ispettorato Generale per gli Ordinamenti del Personale, in data 20/06/2019 prot. n. 169507, in ordine all'incidenza dei costi derivanti dal rinnovo del CCNL per il personale del comparto funzioni locali sottoscritto il 21/05/2018 ai fini del rispetto del limite di spesa di cui al comma 421 della legge 190/2014 ha precisato che: *“nel premettere che il richiamato art. 421 opera una riduzione della dotazione organica senza porre un esplicito limite alla spesa di personale, si ritiene che gli incrementi derivanti dall'applicazione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigenziale 2016-2018 siano da considerarsi non incidenti con le previsioni di cui al comma 421 della legge 190/2014 fermo restando quanto previsto dall'art. 1, comma 845 della legge 27/12/2017 (legge di bilancio 2018).*

l'allegato 4/1 del D.Lgs. 23 giugno 2011, n.118, prevede che il documento recante la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale confluisce nella Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione (DUP);

la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, prot. n. 4257 del 19 marzo 2018 contenente le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, ribadisce che il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto il profilo quantitativo, correlato alla consistenza numerica e qualitativo riferito alle tipologie professionali e competenze professionali. Viene, inoltre,

ribadito, che il Piano triennale di fabbisogno di personale, configurandosi quale atto di programmazione dovrebbe essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo entro il 15 novembre di ogni anno, al fine di poter avviare le relative procedure di autorizzazione connesse con il reclutamento

Allo stato attuale i vincoli alle assunzioni di personale per l'anno 2020 sono quelli fissati dal D.L. n. 90/2014, per cui si deve rimanere nel tetto del 100% dei risparmi del personale cessato nell'anno precedente. Lo stesso tetto opera anche allo stato attuale della normativa per gli anni successivi, quindi con riferimento all'arco temporale di cui al presente provvedimento per gli anni 2021 e 2022, fermo restando che in tale triennio si possono utilizzare anche i risparmi derivanti dalle cessazioni dello stesso anno.

Sulla base delle previsioni dettate dal D.L. n. 34/2019 le capacità assunzionali degli enti saranno fissate con uno specifico decreto del ministro della Pubblica Amministrazione in relazione al rapporto tra spesa del personale ed entrate dei primi tre titoli. Tale disposizione non è al momento applicabile e le capacità assunzionali sono fissate dalle norme che risultano dalle previsioni di cui al quadro normativo preesistente, per come integrato e modificato da ultimo dalla legge di conversione del D.L. n. 4/2019.

1.2 Contesto normativo e vincoli assunzionali.

Come noto, negli ultimi anni la Provincia è stata interessata da una disciplina speciale particolarmente restrittiva che ha, di fatto, impedito assunzioni di personale a qualsiasi titolo: ci si riferisce in particolare alle disposizioni di cui all'art. 1 comma 420 della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Per quanto ora disposto dall'art.1 comma 845 ss. della legge 27 dicembre 2017, n.205 (Legge di Bilancio 2018), è ripristinata, dall'anno 2018, la possibilità di assumere personale da parte delle Province. In particolare, a decorrere dall'anno 2018, le Province possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di personale, per un contingente di personale complessivamente corrispondente:

- ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente (2017) se l'importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) non supera il 20% delle entrate correnti;

- ad una spesa pari al 25% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente (2017) se l'importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) supera il 20% delle entrate correnti.

È consentito l'utilizzo dei resti assunzionali delle quote percentuali richiamate riferite a cessazioni verificatesi nel triennio precedente di personale non interessato da processi di mobilità verso regioni, comuni e altre pubbliche amministrazioni (nel 2020, in coerenza con la deliberazione della Corte dei Conti n. 25/SEZAUT/2017, al triennio di riferimento 2017-2018-2019 corrispondono le cessazioni dal servizio degli anni 2016-2017-2018).

L'art. 14-bis, della legge di conversione n. 26/2019 del D.L. n. 4/2019, in ordine alla disciplina delle assunzioni ha esteso tale arco temporale (previsto dal D.L. n. 90/2014) al quinquennio, nonché previsto 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;

Quanto sopra, entro il generale limite della dotazione organica di cui al comma 844, ovvero nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190; la norma prevede infine che le assunzioni siano destinate, prioritariamente, alle attività in materia di viabilità ed edilizia scolastica.

Ai fini del calcolo delle capacità di assunzione sulla base delle cessazioni del 2019 e degli anni precedenti il budget assunzionale deve essere calcolato imputando la spesa a regime di ogni singolo

cessato per l'intera annualità. Con riferimento all'anno 2020, l'incidenza delle spese complessive di personale sulle entrate correnti va calcolata, in aderenza al principio enunciato dalle Sezioni Riunite in sede di controllo della Corte dei Conti con la deliberazione n. 27/CONTR/11 del 12/05/2011, considerando il dato degli accertamenti, dato derivante dalla effettiva gestione del bilancio e suscettibile di riscontro, da desumere dal documento ufficiale del precedente esercizio. Viene inoltre stabilita la possibilità di avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile nel limite del 25% delle spesa sostenuta per le stesse finalità nel 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. 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 infatti prevede espressamente 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." Restano fuori dal limite del 25% della spesa per il lavoro flessibile del 2009 anche le spese per rapporti di lavoro flessibile finanziati con fondi provenienti da altri livelli istituzionali, ivi compresi i finanziamenti di derivazione comunitaria.

Coerentemente con il ripristino delle facoltà di assunzione delle Province sono infine abrogati:

- l'articolo 16, comma 9, del D.L. 95/2012 il quale ha stabilito che nelle more dell'attuazione delle disposizioni di riduzione e razionalizzazione delle province, sia fatto divieto di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato;

- l'articolo 1, comma 420, lettere da c) a g), della L. 190/2014, che hanno introdotto il divieto, a decorrere dal 1° gennaio 2015, per le province delle regioni a statuto ordinario, di: procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, ivi incluse le procedure di mobilità; acquisire personale attraverso l'istituto del comando; attivare rapporti di lavoro inerenti il supporto agli organi di direzione politica o incarichi a contratto per la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici; instaurare rapporti di lavoro flessibile; attribuire incarichi di studio e consulenza;

- l'articolo 22, comma 5, del D.L. 50/2017, che consente la copertura delle posizioni dirigenziali che richiedono professionalità tecniche e tecnico-finanziarie e contabili non fungibili in relazione allo svolgimento delle funzioni fondamentali delle Province;

- il comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

1.3 Modalità di assunzione di personale

L'art.1 comma 844 della legge 27 dicembre 2017, n.205, prevede che, *"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"*.

Con specifico riferimento alle Province, pertanto, detto piano di riassetto organizzativo costituisce presupposto e condizione indispensabile per il ripristino della capacità assunzionale.

In attuazione di quanto sopra la Provincia di Teramo ha adottato con deliberazione di Consiglio n. 1 del 12/02/2019 il Piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali, dando atto, alla luce della ancora incompiuta evoluzione del quadro normativo, della possibilità di necessari ed opportuni aggiornamenti del documento.

Di seguito con provvedimento del Presidente n. 59 del 12/03/2019 è stato tra l'altro approvato, ai sensi dell'art. 91 del D. Lgs. 267/2000 e dell'art.6 del D. Lgs. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021, limitandolo a stralcio al solo anno 2019 e riservandosi successivo provvedimento immediatamente precedente alla definitiva approvazione del bilancio di previsione

2019/2021, sia per la conferma o meno di quanto deliberato che per la determinazione della programmazione per le annualità 2020 e 2021, sulla base dell'incidenza effettiva della spesa di personale sulle entrate correnti relative ai titoli I, II e III del bilancio.

Con l'approvazione del bilancio di previsione 2019-2020 e dei relativi allegati, tra i quali di DUP 2019-2021, è stata approvata, anche la programmazione triennale 2019-2021;

Alla luce delle disposizioni legislative in precedenza richiamate, le assunzioni a tempo indeterminato possono essere effettuate entro i tetti previsti dalla normativa, esclusivamente per la copertura di posti vacanti in dotazione organica e non possono essere effettuate in sovrannumero.

Inoltre, le assunzioni di personale possono essere effettuate se l'ente è in possesso dei seguenti requisiti:

- 1) non è più necessario dimostrare di avere rispettato il pareggio di bilancio dell'anno precedente;
- 2) non è più necessario dimostrare di rispettare il pareggio di bilancio nell'anno in corso, ovviamente come previsione ed allo stato delle informazioni in possesso dell'ente;
- 3) avere rispettato il tetto della spesa del personale media del triennio 2011/2013. La spesa per il personale deve essere calcolata sulla base dei requisiti previsti dal citato articolo 1, comma 557, della legge finanziaria 2007 per come modificato. Detta norma dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso il contenimento delle assunzioni, sia a tempo indeterminato che flessibili, e la razionalizzazione delle strutture burocratiche, con particolare riferimento alla dirigenza. Si ritiene comunque necessario che l'ente dimostri di rispettare nel 2020 il tetto alla spesa del personale;
- 4) avere attivato la procedura telematica per la certificazione dei crediti;
- 5) avere adottato il bilancio preventivo, il conto consuntivo ed il conto consolidato entro i termini fissati dal legislatore ed avere trasmesso le informazioni sui conti consolidati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche entro i termini fissati;
- 6) avere effettuato le comunicazioni sugli spazi finanziari concessi ed utilizzati;
- 7) avere adottato il piano delle azioni positive;
- 8) avere trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica il programma del fabbisogno del personale;
- 9) avere adottato il piano delle performance, documento le cui funzioni negli enti locali sono assolte dal PEG.

Solo nell'ipotesi di rispetto contemporaneo dei requisiti sopra riportati, l'ente potrà procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato, determinato o flessibile nel rispetto, anche per l'anno 2020 dei suddetti limiti.

Per le assunzioni a tempo determinato e le altre assunzioni flessibili, come previsto dall'art.1 comma 847 della legge 24 dicembre 2017, n.205, il budget disponibile per l'utilizzo di personale con rapporti di lavoro flessibile è pari al 25% della spesa sostenuta per rapporti di lavoro flessibile nell'anno 2009.

L'art. 33, comma 1-ter, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni nella legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dall'art. 17 del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162, ha ampliato la facoltà di avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, fermo restando quanto previsto al comma 1-bis del medesimo art. 33.

Restano comunque applicabili le disposizioni riguardanti:

- a) *la stabilizzazione del personale*: considerato che, sulla base delle previsioni di cui al comma 400 della legge n. 228/2012, cd di stabilità 2013, gli enti locali e tutte le PA possono prevedere una riserva non superiore al 40% per la stabilizzazione del personale aventi i requisiti di anzianità triennale, nonché di assegnare a questo personale ed ai co.co.co. in possesso dei requisiti di anzianità triennale, per ambedue queste categorie di soggetti i requisiti devono essere stati maturati esclusivamente all'interno dello stesso ente, un punteggio aggiuntivo nell'ambito dei titoli per la

valorizzazione della esperienza conseguita. Sulla base del D.Lgs. n. 75/2017 nel triennio 2018/2020 scatta una nuova e più ampia possibilità di stabilizzazione dei precari;

- b) *le stabilizzazioni di LSU e di LPU*: sulla base delle previsioni di cui all'articolo 4 del D.L. n. 101/2013 e della legge n. 147/2013 nonché della legge n. 145/2018 gli enti locali possono procedere alla stabilizzazione di LSU e di LPU e non possono effettuare fino a tutto il 2016 assunzioni di personale appartenente alle categorie A e B1 se non attingendo alle graduatorie regionali degli LSU ed LPU;
- c) *le progressioni di carriera*: considerato che, sulla base delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, esse possono essere previste esclusivamente attraverso concorso pubblico con riserva non superiore al 50%;
- d) *le progressioni verticali*, per come previste per il triennio 2020/2022 dal D.Lgs. n. 75/2017, come modificato dal D.L. 162/2019, convertito con modificazioni dalla legge 28/02/2020, n. 8, nel tetto massimo del 30% dei posti messi a concorso per ogni categoria;
- e) *la mobilità volontaria*: la copertura dei posti tramite passaggio diretto tra amministrazioni diverse non necessita di comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica. Si ricorda che esse non entrano nel tetto di spesa per le nuove assunzioni e che le amministrazioni devono utilizzare le procedure dettate dal testo dell'articolo 30 del D.Lgs. n. 165/2001 per come modificato da ultimo dal citato D.L. n. 90/2014; al fine di ridurre i tempi di copertura dei posti vacanti, nel biennio 2020 - 2021, ai sensi di quanto disposto dall'art. 3, comma 8, della L. n. 56/2019, è possibile proceder ad effettuare le assunzioni senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001;
- e) *per scorrimento di graduatorie a tempo indeterminato ancora valide*.
- f) *per utilizzazione di graduatorie a tempo indeterminato ancora valide di altri enti del comparto*.
L'art. 17, comma 1-bis del D.L. 162/2019, convertito con modificazioni dalla legge 28/02/2020, n. 8, ha previsto la possibilità per gli enti locali di procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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.

2. L'applicazione delle disposizioni alla Provincia di Teramo

Conclusa l'analisi delle varie disposizioni normative, la parte successiva della presente relazione è diretta ad implementarne i contenuti alla realtà della Provincia di Teramo. A tal fine, si precisa che la relazione si svilupperà secondo i seguenti punti:

- riscontro del rispetto del tetto di spesa del personale;
- presentazione della dichiarazione che non vi sono dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero;
- verifica della adozione del piano delle azioni positive;
- verifica della attivazione della procedura telematica per la certificazione dei crediti;
- verifica del rispetto dei termini sia della approvazione del bilancio preventivo e del conto consuntivo sia della trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle informazioni sui conti consolidati;
- proposizione dell'organico effettivo con l'indicazione delle relative spese;
- elencazione dei pensionamenti avvenuti nel 2019 e nel quinquennio precedente di quelli previsti nel triennio con conseguente calcolo del limite presunto delle assunzioni;
- proposta del piano delle assunzioni 2020/2022 e annuale 2020 con l'indicazione delle spese;
- verifiche finali del rispetto delle disposizioni di legge vigenti.

2.1 La verifica dei vincoli imposti dal comma 557 dell'articolo 1 della legge 296/2006

Occorre dare corso alla verifica del rispetto del principio di riduzione costante della spesa di personale.

Con deliberazione del Presidente n. 435 del 31/10/2015 (di seguito modificata con ulteriori deliberazioni del Presidente **n. 452 del 14/11/2015** e **n. 485 del 28/11/2015**), nel rispetto delle previsioni di cui al comma 423 della L. n. 190/2014 e quale primo stralcio del generale piano di riassetto organizzativo, economico, finanziario e patrimoniale della Provincia di Teramo, veniva adottata la riorganizzazione organica dell'Ente onde adeguarne la struttura alle previsioni di riduzione della spesa di personale di cui al comma 421 della L. n. 190/2014, come chiarite nella precedente deliberazione del Presidente n. 74 del 04/03/2014, nonché alle nuove funzioni fondamentali ed innovative di area vasta derivanti dalla legge 7 aprile 2014, n. 56 e nel rispetto di quanto disciplinato dalla legge regionale n. 32 del 20.10.2015;

2.2 Cessazioni del personale

La spesa complessiva per tali cessazioni (calcolata sulla base del tabellare in godimento nella misura precedente al CCNL 21 maggio 2018, comprensiva degli oneri riflessi a carico dell'ente) proiettata su base annua è pari ad € 878.227,65 per cui, il tetto è fissato in € 786.781,63.

Entro tale tetto, sempre rapportato su base annua e sulla base delle esigenze dell'ente, possono essere effettuate le assunzioni.

Per l'anno 2020 tale tetto è fissato nel seguente modo: la spesa complessiva per tali cessazioni (calcolata sulla base del tabellare in godimento nella misura precedente di cui al CCNL 21 maggio 2018, comprensiva degli oneri riflessi a carico dell'ente) proiettata su base annua è pari ad € 185.337,40, per cui, il tetto del 100% con riferimento a quella del 2019 è fissato in € 185.337,40.

Per l'anno 2021 tale tetto è fissato nel seguente modo: la spesa complessiva per tali cessazioni (calcolata sulla base del tabellare in godimento nella misura precedente di cui al CCNL 21 maggio 2018, comprensiva degli oneri riflessi a carico dell'ente) proiettata su base annua è pari ad € 247.092,07, per cui, il tetto del 100% con riferimento a quella del 2020 è fissato in € 247.092,07.

Per l'anno 2022 tale tetto è fissato nel seguente modo: la spesa complessiva per tali cessazioni (calcolata sulla base del tabellare in godimento nella misura precedente di cui al CCNL 21 maggio 2018, comprensiva degli oneri riflessi a carico dell'ente) proiettata su base annua è pari ad € 134.058,71, per cui, il tetto del 100% con riferimento a quella del 2021 è fissato in € 134.058,71.

Ad esse si devono aggiungere i risparmi derivanti dalle capacità assunzionali non utilizzate del triennio precedente, che per il 2020 sono i seguenti: risparmi capacità assunzionali 2017 € 30.485,01, risparmi capacità assunzionali 2018 € 85.623,92, risparmi capacità assunzionali 2019 € 104.186,77. Tali tetti vengono calcolati con riferimento alle regole in vigore nell'anno in cui si sono determinate queste capacità assunzionali per come deliberato dalla sezione autonomie della Corte dei conti.

3. Il Piano Triennale del fabbisogno di personale 2020/2022 ed annuale 2020

Conclusa l'analisi preventiva delle informazioni necessarie per la costruzione del programma, nella parte che segue procederemo a presentare il programma delle assunzioni 2020/2022 e annuale 2020.

A tal fine si precisa che il Piano Triennale del fabbisogno di personale è stato realizzato richiedendo a ciascun dirigente le figure professionali di cui necessitano.

Dette richieste sono state oggetto di attenzione e valutazione da parte degli organi competenti al fine di contemperare le richieste degli uffici con i limiti previsti dalle normative vigenti.

Il risultato complessivo è sintetizzato nei paragrafi che seguono in cui vengono presentate separatamente:

- a) le assunzioni previste:
 - per l'anno 2020;

– per gli anni 2020, 2021 e 2022.

3.1 La dotazione organica

Conclusa la preventiva analisi riguardante il rispetto dei vincoli di cui al pareggio di bilancio e del rispetto del tetto di spesa del personale, appare fondamentale, per una corretta costruzione del documento di programmazione delle nuove assunzioni di personale, analizzare la dotazione organica dell'ente, per come modificata dal D.Lgs. n. 75/2017.

Categoria	Posti coperti al 31/12/2019		Posti complessivamente previsti dotazione rideterminata art. 1, comma 421 L. 190/2014		Costo della dotazione organica rideterminata art. 1, comma 421 L. 190/2014
	Part time	Full time	Part time	Full time	
DIR	-----	4	-----	3	176.919,51
D3	1	9	1	12	453.034,13
D1		23		26	814.068,84
C		37		40	1.160.409,38
B3		15		16	432.563,84
B1	1	53	1	64	1.625.725,10
A		1		2	48.436,10
TOTALE	2	142	2	163	4.711.156,89

L'ente ritiene opportuno adottare le seguenti modifiche alla dotazione organica, modifiche che consentono di restare nel tetto complessivo della spesa media del personale del triennio 2011/2013 e/o del costo della dotazione organica rideterminata ai sensi dell'art. 1, comma 421 della L. 190/2014.

Categoria	Posti complessivamente previsti		Costo teorico derivante dalla integrale copertura dei posti
	Part time	Full time	
DIR	-----	5	294.865,85
D3 ad esaurimento	1	8	308.063,21
D1	1	31	986.275,71
C	1	45	1.309.717,05
B3		11	297.387,64
B1		53	1.356.904,41
A		1	24.218,05
TOTALE	3	154	4.577.431,91

Si dà atto che, sulla base di queste modifiche, il tetto della spesa derivante dalla copertura di tutti i posti previsti in dotazione organica non supera la spesa media del personale del triennio 2011/2013.

3.2 I pensionamenti ed il turnover nel triennio 2020-2022

Per costruire un adeguato piano di assunzioni, un elemento indispensabile da considerare è costituito dai pensionamenti previsti nel triennio in esame.

A tal fine l'ufficio ha effettuato una verifica sul personale in servizio giungendo a definire una possibile tabella nella quale sono riportati i dipendenti che, per raggiunti limiti di età o per richiesta già presentata, si presume abbandoneranno il servizio, anche considerando le domande presentate in applicazione delle regole dettate per la c.d. quota 100.

Si noti come nell'ultima colonna è riportato anche il risparmio di spesa previsto.

Categoria / Posizione Economica	Anno pensionamento	Retribuzione Lorda + Oneri
B1	2019	25.601,97
B3	2019	27.035,24
C1 Area vigilanza	2019	30.286,62
Dirigente	2020	58.973,17
B1	2020	25.601,97
B3	2020	27.035,24
B3	2020	27.035,24
B3	2020	27.035,24
B1	2020	25.601,97
C1 Area Vigilanza	2020	30.286,62
B1	2020	25.601,97
B1	2021	25.601,97
B1	2021	25.601,97
B3	2021	27.035,24
B3	2021	27.035,24
C1	2021	28.784,99
	Totale	566.488,18

Si ricorda che la conoscenza del personale pensionabile riveste particolare importanza per assicurare gli standard qualitativi e quantitativi presenti.

3.3 Il Piano Annuale delle assunzioni 2020

Assunzioni personale anno 2020

La tabella sintetizza il numero, il profilo e le modalità di assunzione delle varie figure riportando anche il costo complessivo da sostenere.

Nella individuazione delle assunzioni la Provincia tiene conto del riordino delle attribuzioni effettuato dalla Legge 56/2014 e L.R. Abruzzo 32/2015,

Per l'anno 2020 è prevista l'acquisizione del seguente personale a tempo indeterminato. Le assunzioni, con riferimento alle cessazioni dell'anno 2020, saranno effettuate solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

Personale dirigente:

	N.	Regime	Modalità	Budget utilizzato
Dirigente	1	Tempo pieno	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex art. 34-bis	58,973,17
Dirigente Tecnico	1	Tempo pieno	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex art. 34-bis	58,973,17

Personale non dirigenziale a tempo indeterminato:

Cat	Profilo	N.	Regime	Modalità	Area	Budget utilizzato
C Istruttore	amministrativo	1	Tempo pieno	Progressione verticale art. 22, comma 15, D.Lgs, 75/2017	1	28.784,99
C istruttore	Informatico	1	Part-time 50%	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs. 165/2001	1	14.392,50
D Funzionario	Informatico	1	Part-time 50%	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs. 165/2001	1	15.655,17
C Istruttore	Contabile	2	Tempo pieno	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex art. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	2	57.569,98
C Istruttore	Geometra	1	Tempo pieno	Progressione verticale art. 22, comma 15, D.Lgs, 75/2017	2	28.784,99
C Istruttore	Geometra	2	Tempo pieno	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	2 3	57.569,98
D Funzionario	Ingegnere	2	Tempo pieno	Esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	3 4	<i>Compensazione mobilità in uscita</i>
D Funzionario	Architetto	2	Tempo pieno	Esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs. 165/2001 e riserva del 50% ex art. 24 D.Lgs. 150/2009	3 4	62.620,68
D Funzionario	Amministrativo	2	Tempo pieno	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs. 165/2001 e riserva del 50% ex art. 24 D.Lgs. 150/2009	3	62.620,68
B1 Collaborato	Operaio	2	Tempo pieno	Avviamento a selezione ai sensi dell'art. 16 l. 56/87 e dell'art. 35 d. lgs. 165/2001	3	51.203,94

re						
B3 Collaboratore	Amministrativo	1	Tempo pieno	Avviamento a selezione ai sensi dell'art. 16 l. 56/87 e dell'art. 35 d. lgs. 165/2001	5	27.035,24
C Istruttore	Vigilanza	3	Tempo pieno	Utilizzo graduatorie altri enti previo esperimento procedure ex art. 34-bis / in subordine concorso pubblico	P.L.	90.859,86
B Collaboratore	Amministrativo	1	Tempo pieno	Trasformazione Tempo pieno	3	12.801,00
TOTALE						627.845,34

Anno 2021

Sulla base delle cessazioni previste nell'anno 2020 e sulla base delle informazioni ad oggi disponibili, è stato calcolato in via previsionale il budget assunzionale che si renderà disponibile per le assunzioni di personale che saranno realizzate dall'anno 2021 che, allo stato, è pari a € 134.058,71, oltre ai resti di budget non utilizzati nel corso del 2020 (24.877,58) e la cessazione di due categorie B per effetto delle progressioni verticali previste nella presente programmazione. Le assunzioni, con riferimento alle cessazioni dell'anno 2021, saranno effettuate solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

Per l'anno 2021 è prevista l'acquisizione del seguente personale a tempo indeterminato.

Personale non dirigenziale a tempo indeterminato:

Cat	Profilo	N	Regime	Modalità	Area	Budget utilizzato
C Istruttore	Amministrativo	1	Tempo pieno	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs. 165/2001	1	28.784,99
D Funzionario	Amministrativo	1	Tempo pieno	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs. 165/2001	5	31.310,34
D Funzionario	Vigilanza	1	Tempo pieno	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs. 165/2001	P.L.	32.811,97
B1 Collaboratore	Operaio	2	Tempo pieno	Avviamento a selezione ai sensi dell'art. 16 l. 56/87 e dell'art. 35 d. lgs. 165/2001	3	51.203,94
TOTALE						144.111,24

Anno 2022

Sulla base delle cessazioni previste nell'anno 2021 e sulla base delle informazioni ad oggi disponibili, è stato calcolato in via previsionale il budget assunzionale che si renderà disponibile per le assunzioni di personale che saranno realizzate dall'anno 2022 che, allo stato, è pari a € 0,0, salvo i resti di budget non utilizzati nel corso del triennio 2019/2020. L'operatività dell'art. articolo 3 D.L.

n.90/2014 modificato dal D.L. n. 4/2019 convertito con modificazioni nella L n. 26/2019 è limitata al triennio 2019-2021.

Per l'anno 2022, pertanto non sono previste acquisizioni di personale.

3.5 Modalità di assunzione

Una ultima riflessione riguarda le modalità di assunzione indicate nei prospetti per i tre esercizi analizzati.

Le procedure di *assunzione a tempo indeterminato* sono individuate per l'anno 2020 nella indizione di un concorso pubblico, previa comunicazione di cui all'articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 per la eventuale assegnazione di personale pubblico in disponibilità, per le seguenti categorie e profili professionali:

- a) Dirigente
- b) Dirigente Tecnico
- c) Categoria D Informatico
- d) Categoria C Informatico
- e) Categoria C Geometra

Per l'anno 2021 esse sono individuate nella indizione di un concorso pubblico, previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria e della comunicazione di cui all'articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 per la eventuale assegnazione di personale pubblico in disponibilità, per le seguenti categorie e profili professionali:

- f) Categoria D Amministrativo
- g) Categoria D Vigilanza
- h) Categoria C Amministrativo

L'ente dà inoltre specifico atto che al momento attuale non vi sono graduatorie valide nell'ente né per i posti che l'ente intende coprire tramite concorso pubblico né per profili analoghi.

Si darà corso alla indizione di un concorso pubblico, previo esperimento nell'anno 2020 delle procedure di mobilità volontaria e della comunicazione di cui all'articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001, per la eventuale assegnazione di personale pubblico in disponibilità, per le seguenti categorie e profili professionali:

- a) Categoria C Contabile

Si darà corso nell'anno 2020 alle procedure di mobilità volontaria previa comunicazione di cui all'articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001, per la eventuale assegnazione di personale pubblico in disponibilità, per le seguenti categorie e profili professionali:

- a) Categoria D Ingegnere

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto informativo, aggiornato al 1 gennaio 2020, predisposto dall'Ente ai sensi dell'art. 9 della Legge de qua, si evidenzia che risulta necessario procedere all'assunzione:

- una unità di cui all'art. 18 comma 2 della L. 12/03/1999, n. 68 "*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*".

Al fine di valorizzare le professionalità interne e giudicando tale scelta positiva per l'andamento complessivo della propria attività, sulla base delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, l'ente decide di riservare nel 2020, il 50% dei concorsi pubblici per le seguenti categorie e profili:

- a) Categoria D Architetto
- b) Categoria D Amministrativo

a propri dipendenti della categoria immediatamente inferiore in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, con specifico riferimento al titolo di studio.

Al fine di valorizzare le professionalità interne e giudicando tale scelta positiva per l'andamento complessivo della propria attività, sulla base delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 75/2017, l'ente decide di riservare il 20% nella categoria C (quindi non superiore al tetto massimo del 20% delle assunzioni previste per ogni categoria) a concorsi interamente riservati al personale interno in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, con specifico riferimento al titolo di studio, con corrispondente riduzione del numero di posti disponibili per concorsi con riserva per gli interni, per le seguenti categorie e profili:

- a) Categoria C Geometra
- b) Categoria C Amministrativo

Per quanto riguarda le assunzioni flessibili si dà atto che tra le stesse assunzioni rientrano anche i rapporti di lavoro in attuazione dell'art. 90 TUEL, in relazione ai quali la composizione numerica e la qualifica funzionale del personale da assegnare sono rimesse dall'art. 8, comma 1, del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi direttamente al Presidente della Provincia.

L'ente si riserva di integrare la programmazione delle assunzioni flessibili nel caso in cui si manifestino esigenze eccezionali e di durata limitata nel tempo.

4. Le verifiche finali

L'ultima parte della presente relazione riguarda la verifica dei limiti previsti dalle varie disposizioni richiamate dalle varie disposizioni di legge ed in particolare dalla legge 122/2010, 220/2010 e 183/2011 e dai D.L. 98 e Legge n. 111/2011 e n. 90/2014. Ci riferiamo in particolare al riscontro del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore in materia di spesa del personale.

A tal fine il prospetto allegato sintetizza il rispetto di tali vincoli.

Riscontro del rispetto dei commi 557 e 557-bis della legge 296/2006 con riferimento al triennio al 2020-2022

		IMPEGNATA media anni 2011/2013		PREVISTA		
				2020	2021	2022
Voci da sommare						
Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	(+)	10.789.670,00	9.910.432,05	5.367.989,79	5.226.760,93	5.077.189,79
Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni	(+)	74.000,00	557.618,75	0,00	0,00	0,00
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	(+)	17.168,00	71,59	5.000,00	0,00	0,00
Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuta	(+)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000	(+)	0,00	0,00	90.890,26	90.890,26	90.890,26
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 D.Lgs. n. 267/2000	(+)	0,00	61.453,64	108.504,00	108.504,00	108.504,00
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro	(+)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Spese per il lavoro accessorio	(+)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Spese per il personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e/o organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	(+)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	(+)	3.079.564,00	2.587.609,00	1.465.475,74	1.420.705,93	1.380.355,26
IRAP	(+)	870.087,00	852.310,00	471037,53	458.515,19	446.027,41
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	(+)	307.186,00	252.521,68	115.101,00	112.960,00	112.960,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	(+)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese (<i>specificare</i>)	(+)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Spese sostenute in deroga al limite di spesa (art. 3 comma 120)	(+)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

legge 244/2007)						
TOTALE VOCI DA SOMMARE (A)	(=)	15.137.675,00	14.222.016,71	7.623.998,32	7.418.336,31	7.215.926,72
Voci da detrarre						
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	(-)	0,00	339.648,48	176.892,25	0,00	0,00
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale	(-)	0,00	113.577,00	6.000,00	6.000,00	6.000,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni (se imputati all'interv. 01 spesa)	(-)	55.641,00	56.929,83	10.000,00	10.000,00	10.000,00
Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate	(-)	441.837,62	0,00	125.255,52	125.255,52	100.661,53
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	(-)	0,00	0,00	204.656,77	204.656,77	204.656,77
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	(-)	617.608,42	685.905,25	368.011,53	368.011,53	368.011,53
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	(-)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione del codice della strada	(-)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Incentivi per le funzioni tecniche	(-)	270.000,00	350.000,00	200.000,00	200.000,00	200.000,00
Incentivi per il recupero ICI	(-)			0,00	0,00	0,00
Diritti di rogito	(-)	33.000,00	58.352,84	0,00	0,00	0,00
TOTALE VOCI DA DETRARRE (B)	(=)	1.418.087,04	1.604.413,40	1.090.816,07	913.923,82	689.329,83
TOTALE SPESA DI PERSONALE (A-B)		13.719.587,96	12.617.603,31	6.533.182,25	6.504.412,49	6.326.596,89
L'ente rispetta il vincolo relativo alla spesa del personale?		Si	Si	Si	Si	Si
Margine di spesa ancora sostenibile rispetto anno precedente			€	€	€	€