

Piano del fabbisogno di personale 2019 – 2021 – 1° Aggiornamento

Premessa

Con atto n. 40 del 18/04/2019 è stato approvato il Piano del fabbisogno di personale 2019 – 2021. Anche a seguito dell'attribuzione all'Ente di maggiori risorse per Interventi di miglioramento della sicurezza di strade e scuole (per effetto del comma 889 della legge 145/2019 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-202" e del correlato DM di riparto del 4 Marzo 2019 le maggiori risorse attribuite alla Provincia di Piacenza dal 2019 al 2033 sono pari ad € 5.071.893,90), e quindi della correlata necessità di potenziamento della capacità operativa delle strutture dell'Ente, è stata effettuata una ricognizione per verificare l'eventuale necessità di aggiornare le assunzioni programmate per l'esercizio 2019, fermi restando gli indirizzi ed i criteri di priorità contenuti DUP 2019-2021 e le scelte di fondo contenute nel Piano vigente.

Determinazione della capacità assunzionale

La capacità assunzionale complessiva accertata dal piano vigente risulta la seguente:

	Cessazioni	Prepensionamenti	Totale
2019	414.914,79	771.585,06	1.186.499,85
2020	121.326,25	118.295,34	239.621,59
2021	254.277,05	157.138,12	411.415,17

Il limite per le assunzioni di lavoro flessibile è invece il seguente, ed è già sostanzialmente interamente utilizzato per i rapporti di lavoro in essere:

Spesa per assunzioni flessibili 2009	301.088
Percentuale di cui al comma 847 l. 205/2017	25%
Limite di spesa	74.272

Verifica dell'incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti

Il comma 845 prevede che a decorrere dall'anno 2018, le possibilità di assunzione delle Province siano correlate all'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti. In particolare è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di personale, nel limite della dotazione organica ridefinita, per un contingente di personale complessivamente corrispondente:

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

In sede di approvazione del piano attuale la verifica dell'incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti è stata effettuata, oltre che rispetto al bilancio preventivo 2019, anche con riferimento ai dati risultanti dal verbale di chiusura dell'esercizio 2018. Si precisa che relativamente al 2018 non sono state computate le spese relative al personale in servizio presso i centri per l'impiego già collocato in soprannumero, in considerazione di quanto disposto dai commi 793 e 798 dell'art. 1 della legge di bilancio, che testualmente recitano rispettivamente “:

“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”;

“Le regioni provvedono 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. Fino a tale data, le province e le città metropolitane continuano a svolgere le attività di gestione del suddetto personale e anticipano gli oneri connessi all'attuazione del presente comma, rivalendosi successivamente sulle regioni, secondo modalità stabilite con apposite convenzioni.”

Nel corso del 2018 il personale dei centri per l'impiego è stato trasferito all'Agenzia Regionale per il Lavoro.

L'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti risulta quindi:

2018

Spesa personale netta	4.772.582,99
E tit I	24.494.887,10
E tit II	1.975.905,19
E tit III	2.113.134,13
Totale entrate correnti	28.583.926,42
Incidenza spesa personale netta	16,70%

Per il 2019 la verifica viene ora aggiornata sulla base dei dati di bilancio assestato:

2019

Spesa personale netta	5.332.957,00
E tit I	23.500.000,00
E tit II	6.836.232,10
E tit III	1.791.875,34
Totale entrate correnti	32.128.107,44
Incidenza spesa personale netta	16,60%

Va precisato che ai fini del calcolo precedente nelle spese di personale non sono computate le seguenti spese:

- spese per il personale di polizia provinciale per la quota parte rimborsata dalla Regione, sulla base della specifica convenzione in essere, relativamente all'attività di vigilanza in materia di protezione della fauna selvatica ed esercizio dell'attività venatoria, di tutela della fauna ittica ed esercizio della pesca nelle acque interne, posta in capo alle province dall'art. 40 della legge regionale 13/2015.
- spesa relativa al costo del dirigente provinciale individuato dalla Regione per svolgere le funzioni di responsabile FSE in materia di formazione e lavoro, in attuazione della convenzione di cui alla DGR 1715/2015;
- spese per il personale comandato presso altri Enti.

Coerentemente i relativi trasferimenti a rimborso non sono computati tra le entrate correnti. Analogo criterio è utilizzato nelle successive verifiche in merito al rispetto del vincolo di riduzione della spesa di personale di cui al comma 421 art. 1 della l. 190/2014. (sul punto si veda anche la deliberazione della Corte dei Conti Lombardia n. 281/2018).

Come si può notare, essendo l'incidenza della spesa di personale inferiore al 20%, ne deriva la possibilità di utilizzare il 100% della spesa relativa al personale cessato nelle annualità di riferimento.

Assunzioni previste per il 2019 ad integrazione del piano vigente

Tenuto conto di quanto sopra evidenziato Il quadro delle assunzioni aggiuntive previste per il 2019 è il seguente:

Profilo	Previsioni aggiuntive
Istruttore amministrativo	2
Agente di polizia provinciale	1
Assistente di vigilanza stradale	1
geometra	1
Ingegnere	2

Per quanto riguarda le previsioni aggiuntive relative all'agente di polizia provinciale ed all'assistente di vigilanza stradale, si specifica che le stesse si configurano come anticipazione di quelle già previste per il 2020; pertanto quelle di quest'ultima annualità vengono ridotte in misura corrispondente.

Per talune assunzioni, in ragione dell'urgenza di copertura dei posti e/o della vigenza presso l'ente di graduatorie valide, la Provincia si avvarrà della possibilità, introdotta dall'art. 3 comma 8 della L. 56/2019, di non espletare le procedure di mobilità previste dall'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Conseguentemente la previsione di assunzioni risulta così aggiornata

Assunzioni a tempo indeterminato previste

Cat	Profilo	2019	Di cui già Attuate	2020	2021
B1	Cantoniere	4		2	
C1	Istruttore amministrativo*	6	4	2	2
	Agente di polizia provinciale	2		0	
	Istruttore Tecnico (geometra)	3	1		3
	Assistente di vigilanza stradale	1		1	
D1	Istruttore direttivo amministrativo	3			
	Istruttore direttivo contabile*	1			
	Istruttore direttivo archivista			1	
	Ingegnere*	5			
	Ispettore			1	
	Istruttore direttivo architetto urbanista			1	
	Spesa	778.996		248.634	152.628
	Capacità assunzionale	1.186.500		647.125	809.906

* le assunzioni saranno effettuate, ai sensi dell'art. 3 comma 8 della legge 56/2019, senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001, in ragione dell'urgenza di copertura dei posti e/o della vigenza presso l'ente di graduatorie valide

Verifica del rispetto dei vincoli finanziari e della coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio

In primo luogo si è proceduto alla verifica della compatibilità della spesa teorica della dotazione organica conseguente all'attuazione del piano con le disposizioni contenute nell'art. 1, comma 421, della legge 90/2014 (legge di stabilità per l'anno 2015) il quale stabilisce che le Province devono ridefinire la dotazione organica in riduzione di almeno il 50% della spesa relativa al personale di ruolo alla data dell'8 aprile 2014, tenendo conto delle funzioni attribuite dalla medesima legge. Tale valore limite è stato calcolato in € 6.069.865 (determinazione dirigenziale n. 349 del 25/2/2015). Si vedano le considerazioni sopra riportate in merito al computo delle spese relative al personale di polizia provinciale. In considerazione degli orientamenti espressi dalla sezione autonomie della Corte dei Conti in merito alle modalità di calcolo delle spese di personale ai fini della verifica del rispetto dei vincoli di finanza pubblica (deliberazione n. 2/2010), nel computo sono inoltre stati neutralizzati i costi dell'ultimo contratto collettivo.

	2019	2020	2021
Spesa dotazione organica con assunzioni	5.442.103,00	5.851.977,00	5.826.069,00
limite art.1, c.421, L.190/2014	6.069.855,00		

Si segnala poi che il numero di dipendenti conseguente all'attuazione del piano risulta ampiamente coerente con il parametro fissato dal ministero dell'interno con il decreto 10 aprile 2017 "Individuazione dei rapporti medi dipendenti - popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017-

2019". Infatti a fronte di un parametro pari a 549 abitanti per dipendente, risulterà un valore pari a 1.953 abitanti per dipendente.

Il presente Piano del fabbisogno potrà essere ulteriormente integrato per far fronte a eventuali ulteriori cessazioni che dovessero verificarsi a titolo definitivo o temporaneo.