



## PROVINCIA DI PIACENZA

Prov. N. 145 del 17/12/2021

Proposta n. 1869/2021

**OGGETTO: PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022 - 2024. APPROVAZIONE DEFINITIVA.**

### IL PRESIDENTE

Richiamati:

- la deliberazione del Consiglio Provinciale n.1 del 22/1/2018 ad oggetto "Indirizzi per il Piano di riassetto Organizzativo di cui al comma 844 dell'art. 1 della L.205/2017 (Legge di Bilancio 2018)", con la quale sono stati approvati gli indirizzi al Presidente ai fini della predisposizione del Piano di Riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla Legge 7/4/2014 n. 56;
- il Provvedimento del Presidente n. 31 del 19/04/2018 ad oggetto "Piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014 n. 56 (art. 1, comma 844 della Legge n. 205/2017) e nuova Dotazione Organica. Approvazione";

**Considerato che** il DL 162/2019, convertito in legge 28/2/2020 n. 8, introduce rilevanti novità in materia di assunzione di personale per le province, in particolare, al comma 1 dell'art. 17, apporta una modifica all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, attraverso l'inserimento del comma 1-bis, che 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 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 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 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."*

**Atteso che:**

1. sino alla pubblicazione del decreto richiamato dall'articolo citato, ad oggi non ancora avvenuta, le Province possono 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;
2. è altresì prevista la facoltà di utilizzo dei resti assunzionali delle quote percentuali richiamate riferite a cessazioni verificatesi nel quinquennio precedente di personale non interessato da processi di mobilità verso regioni, comuni e altre pubbliche amministrazioni;
3. Per le Province è previsto inoltre che possano avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

**Visti i propri provvedimenti:**

- n. 78 del 19/07/2021 ad oggetto "DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (D.U.P) 2022-2024 – APPROVAZIONE" contenente gli indirizzi in materia di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, comma 4 del d.lgs. n. 30 marzo 2001, n. 165;
- n. 132 del 01/12/2021 "NOTA DI AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (D.U.P) 2022-2024. APPROVAZIONE", che ha recepito i contenuti del Piano del Fabbisogno 2022-2024;

**Richiamato** il proprio Provvedimento n. 127 del 26/11/2021 ad oggetto "PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022 - 2024. ADOZIONE PREVIA RICOGNIZIONE ANNUALE SITUAZIONE DI SOPRANNUMERO ED ECCEGENZE DEL PERSONALE.", con il quale, per le ragioni ivi

esposte, si è disposta l'adozione del Piano del fabbisogno di personale per il prossimo triennio, contenente le proposte in merito al quadro delle assunzioni 2022-2024, sulla base dei fabbisogni rilevati dai dirigenti dell'Ente e tenuto conto del criterio di priorità indicato dalla Legge di Bilancio 2019, relativamente alla viabilità ed all'edilizia scolastica;

**Viste** le linee di indirizzo approvate con decreto del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08.05.2018, volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri fabbisogni di personale secondo le previsioni degli art. 6 e 6 ter del D.Lgs. 165/2001, così come novellati dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017;

#### **Accertato che:**

- l'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, comma 1-ter (introdotto dall'art. 17 del DL n. 162/2019, convertito dalla legge n. 8 del 28 Febbraio 2020), prevede 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;
- il bilancio consolidato del gruppo Provincia di Piacenza relativo all'esercizio 2020 è stato approvato con Delibera di Consiglio Provinciale n. 28 del 28/09/2021;
- è attiva la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti, come da comunicazione del Servizio Bilancio Patrimonio e acquisiti, agli atti;
- il Bilancio di previsione per gli anni 2022 - 2024 con relativi allegati è stato approvato con delibera C.P. n. 43 del 16/12/2021 "Approvazione Bilancio di previsione 2022-2024 e relativi allegati" che verrà inviato alla banca dati delle pubbliche amministrazioni nei termini di legge, mentre il conto consuntivo 2020 è stato approvato con atto C.P. n. 9 del 29/04/2021 e debitamente inviato alla banca dati delle pubbliche amministrazioni nel rispetto dei termini di legge;
- è in via di definizione l'approvazione del Peg 2022-2024 cui obiettivi, indicatori e relative fasi attuative compongono il Piano della performance, di cui all'art. 37 del Regolamento di organizzazione, ai sensi di quanto previsto dall'art.169 del D.Lgs. 267/00;
- sono stati rispettati gli obiettivi di finanza pubblica, come da certificazione dei risultati inviati tramite la Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;
- con il richiamato Provvedimento del Presidente n. 127/2021 di adozione del Piano dei Fabbisogni 2022-2024, si è, tra l'altro, dato atto che, a seguito della ricognizione effettuata ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n° 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della Legge n° 183/2011, non risultano nell'Ente, per il prossimo anno 2022, situazioni di personale in soprannumero e/o in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;
- con Provvedimento del Presidente n. 16 del 04/02/2021 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive 2021-2023, oggetto di revisione per il triennio 2022-2024 nei termini di legge;
- Per quanto attiene alle assunzioni relative alle categorie protette (L. 68/1999), come da prospetto informativo relativo all'anno 2020 inviato nei termini di legge, non sono presenti scoperture della quota d'obbligo; nel caso di scoperture rilevate nella prossima imminente

rilevazione riferita all'anno 2021, si procederà a conseguente adeguamento del piano occupazionale;

**Richiamato**, altresì, il proprio Provvedimento n. 7 del 25/01/2021 con il quale è stato approvato in via definitiva il Piano del Fabbisogno 2021-2023, successivamente aggiornato con PP n.40/2021 e, da ultimo, con PP n. 120 del 5/11/2021;

**Considerato che** lo stato di attuazione del Piano del Fabbisogno 2021-2023, a seguito dell'ultimo aggiornamento, risulta così determinato

*Assunzioni a tempo determinato*

<b>Cat</b>	<b>Profilo</b>	<b>Previsti 2021</b>	<b>Coperti</b>	<b>Stato procedure selettive</b>
<b>B3</b>	Cantoniere *	4	4	concluse
<b>C1</b>	Istruttore amministrativo contabile *	5	5	concluse
	Agente di polizia provinciale **	1		avviata
	Geometra / assistente alla manutenzione *	5	5	concluse
<b>D1</b>	Istruttore direttivo amministrativo contabile	5***		Avviata procedura art. 34 bis d.lgs. 165/2001
<b>DIRIGENTE</b>	Dirigente settore amministrativo/contabile ****	1	1	concluse

*Assunzioni con rapporto di lavoro flessibile*

	<b>Previsti 2021</b>	<b>Coperti</b>	<b>Stato procedure selettive</b>
Alta specializzazione con competenze in materia di urbanistica	1		Avviata procedura art. 34 bis d.lgs. 165/2001

e che vengono qui confermate le assunzioni che ne discenderanno, la cui procedura, ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001, è stata già da tempo avviata;

**Stabilito, tuttavia, che**, nelle more dell'espletamento delle procedure assunzionali di cui sopra, al fine di non gravare le strutture dell'Ente e di garantire la continuità dell'azione amministrativa, si potrà procedere con le assunzioni previste dal Piano del Fabbisogno 2022 -2024, relativo all'annualità 2022, limitatamente a quelle figure per cui è già disponibile una graduatoria di concorso in corso di validità, nel rispetto della procedura di cui all'art. 34 bis del d.lgs. 165/2001;

**Dato atto che**, a seguito dell'adozione ad opera del PP 127/2020, sopra citato, il Piano del fabbisogno è stato inviato alle Organizzazioni Sindacali del Comparto Regioni - Autonomie Locali e della separata Area dirigenziale e che non è pervenuta alcuna osservazione;

**Esaminato** il Piano del Fabbisogno allegato e dato atto che la spesa complessiva di personale prevista per il triennio 2022-2024, così come risultante dall'elaborato stesso, risulta inferiore al 20% delle entrate correnti (limite imposto dalla Legge 205/2017 - Legge di bilancio 2018);

**Acquisito** il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi di quanto previsto dall'art.19, comma 8, della Legge 448/2001 (verbale n. 15 del 3/12/2021, agli atti dell'Amministrazione);

#### **Richiamati:**

- la Legge n. 449/1997 "Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica" – art. 39, che introduce l'obbligo della programmazione del fabbisogno del personale comprensiva delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- il D.lgs. n. 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" - art. 91, che prevede, per gli enti locali, l'obbligo della programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensiva delle unità di cui alla Legge n. 68/99;
- il D.lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e, in particolare:
  - l'art. 6, così come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, che conferma tale obbligo, accentuando la centralità dell'atto programmatico al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche e perseguire gli obiettivi di performance, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
  - l'art. 16, comma 1, lett. a-bis, del d.lgs. 165/2001, che stabilisce che 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 di cui all'articolo 6, comma 4;

**Visti**, i seguenti pareri, resi ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico degli Enti Locali approvato con D.Lgs. 18/8/2000 n° 267:

- parere favorevole, espresso in merito alla regolarità tecnica dell'assumenda proposta, sottoscritto dal Dirigente dell'Ufficio di Staff "*Personale, Affari Generali, Contratti*";
- parere favorevole, espresso in merito alla regolarità contabile dell'assumenda proposta, sottoscritto dalla Dirigente dell'Ufficio di Staff "*Bilancio, Patrimonio, Acquisti*";

**Su proposta** del Direttore Generale;

**Sentito** il Segretario Generale;

**Visto, altresì**, il verbale dell'Ufficio Elettorale che ha provveduto alla proclamazione degli eletti a seguito delle consultazioni elettorali del 31 ottobre 2018;

**Dato atto** che con l'insediamento del Presidente avvenuto il 31/10/2018 è iniziato il mandato amministrativo per il quadriennio 2018 – 2022;

#### **Visti:**

- il D.Lgs. n° 267/2000 "*Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali*" e

successive integrazioni e modifiche;

- il D.Lgs. n° 165/2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche*" e successive integrazioni e modifiche;
- il D.L. 31.05.2010 n° 78 convertito in Legge n° 122/2010 e ss.mm. e ii.;
- la Legge n° 190/2012 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*";
- la Legge 7 aprile 2014 n° 56 "*Disposizioni sulle Città metropolitane, sulle Province, sulle unioni e fusioni di Comuni*"; così come modificata con D.L. 24/04/2014 n° 66 e dal D.L. 24 giugno 2014, n° 90;
- il Decreto-legge 24 giugno 2014, n° 90 "*Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari*", convertito in Legge 11 agosto 2014, n° 114;
- la Legge Regionale 30 luglio 2015, n° 13 "*Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su Città Metropolitana di Bologna, Province, Comuni e loro Unioni*";
- la Legge 27 dicembre 2017, n° 205 "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e Bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020*";
- La legge 30 dicembre 2018, n. 145 "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021*";
- La legge 30 dicembre 2020, n. 178 "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023*"
- lo Statuto dell'Ente;
- i vigenti:
  - Regolamento provinciale di Organizzazione;
  - Regolamento provinciale di Contabilità;
  - CCNLL del personale dell'area della dirigenza e del personale del Comparto Funzioni Locali;

#### **Visti, infine:**

- l'art. 1, comma 55 e 66 della Legge n° 56/2014, che stabilisce i poteri e le prerogative del Presidente della Provincia;
- lo Statuto dell'Ente, approvato dall'Assemblea dei Sindaci con atto 04/02/2015 n° 2;

**nell'avviso** di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, al fine di darne celere attuazione;

### **D I S P O N E**

#### ***per quanto indicato in narrativa :***

1. le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. **approvare** in via definitiva il "Piano del fabbisogno di personale 2022-2024", allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale e contenente le proposte in merito al quadro delle assunzioni 2022-2024, sulla base dei fabbisogni rilevati dai dirigenti dell'Ente e tenuto conto del criterio di priorità indicato dalla Legge di Bilancio 2019, relativamente alla viabilità ed all'edilizia scolastica;

3. **dare atto che** il Piano del Fabbisogno rispetta le disposizioni dei commi 844-845-847 dell'art. 1 della Legge 205/2017;
4. **dare atto che** la spesa complessiva derivante dall'attuazione del presente Piano del fabbisogno trova disponibilità negli appositi capitoli del Bilancio 2022 - 2024;
5. **dare atto che** il Piano del fabbisogno è stato trasmesso alle Organizzazioni Sindacali del Comparto Regioni - Autonomie Locali e della separata Area dirigenziale e che non è pervenuta alcuna osservazione;
6. **dare atto che** la proposta di Piano del Fabbisogno 2022 - 2024 risponde alle linee di indirizzo espresse con Provvedimento 78/2021 di approvazione del DUP 2022 – 2024;
7. **ricondere l'attuazione** del presente provvedimento, per quanto di competenza, all'Ufficio di Staff "*Personale, Affari Generali, Contratti*";
8. **che** il presente provvedimento è da intendersi **esecutivo** all'atto della sua sottoscrizione.

**IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA**

**BARBIERI PATRIZIA**

**con firma digitale**

**Piano del fabbisogno di personale 2022 - 2024**Quadro normativo

Il DL n. 162/2019, convertito dalla legge n. 8 del 28 Febbraio 2020 ha introdotto rilevanti novità in materia di assunzione di personale per le province. In particolare il comma 1 dell'art. 17 apporta una modifica all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, attraverso l'inserimento del comma 1-bis che 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 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 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 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."

Il successivo comma 1-ter prevede 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. Per le Province è previsto inoltre che possano avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Tuttavia, sino alla pubblicazione del decreto richiamato dall'articolo citato, volto a fissare le fasce demografiche, i relativi valori soglia e percentuali massime annuali di incremento del personale, ad oggi non ancora avvenuta, per la programmazione delle assunzioni occorre fare riferimento alle disposizioni previgenti.

La legge 205/17 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020" ha ripristinato la facoltà di assumere personale nelle province (delle regioni a statuto ordinario) e nelle città metropolitane. Assolto l'obbligo di approvare il piano di riassetto organizzativo secondo le indicazioni vincolanti del comma 844 dell'art. 1 della legge (atto Presidenziale n. 31 del 19 Aprile 2018), il comma 845 prevede che a decorrere dall'anno 2018, le Province possano procedere ad assunzioni

a tempo indeterminato di personale, nel limite della dotazione organica ridefinita, per un contingente di personale complessivamente corrispondente:

- a) 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;
- b) 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.

Le assunzioni sono destinate, prioritariamente, alle attività in materia di viabilità ed edilizia scolastica.

E' altresì prevista la facoltà di 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. Quindi nel 2019, in coerenza con la deliberazione della Corte dei Conti n. 25/SEZAUT/2017, sono state considerate le cessazioni dal servizio degli anni 2015-2016-2017.

In aggiunta, il comma 847 della legge 205 richiamata, prevede per le province la possibilità di avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile nel limite del 25% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009. Come visto prima, tale percentuale è innalzata al 50% dal comma 1ter del dell'art. 17 del DL 162/19.

A chiarimento delle disposizioni introdotte dalla legge 205/17 è intervenuta, in data 18 gennaio 2018, una nota dell'UPI, che ha tra l'altro precisato i seguenti aspetti:

- “ai fini del calcolo delle capacità di assunzione sulla base delle cessazioni del 2017 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 2018, l'incidenza delle spese complessive di personale sulle entrate correnti va calcolata considerando le spese programmate nel bilancio di previsione del 2018, in relazione al personale in servizio”
- Il limite ai rapporti di lavoro flessibile “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”.

La legge di bilancio 2019 (legge 145/2018) ha inoltre previsto (comma 899) che “all'articolo 1, comma 845, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, dopo le parole: «edilizia scolastica» sono inserite le seguenti: «relativamente alle figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici»”.

Ulteriori modifiche sono state poi introdotte dall'art. 14 bis del DL 4/2019 convertito dalla legge 26/2019 che dispone, al comma 5-sexies, che per il triennio 2019 - 2021 le regioni e gli enti locali possano computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, oltre alla cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente anche quelle programmate nella medesima annualità. Lo stesso articolo, modificando il DL 90/2014 convertito in legge 114/2014, prevede l'estensione da tre a cinque del numero di anni precedenti in cui i risparmi derivanti da cessazioni possono essere utilizzati.

Le indicazioni normative sopra richiamate si innestano sulla disciplina più generale relativa alla predisposizione del Programma triennale di fabbisogno di personale definita dall'art 6, comma 2, del D.Lgs 165 2001, profondamente modificato dal D.Lgs 75/2017. Tra le principali novità introdotte da quest'ultimo

troviamo il progressivo superamento del concetto di “dotazione organica” e l’introduzione di un nuovo modello di reclutamento dinamico basato sui fabbisogni con l’obiettivo di reclutare le professionalità che davvero sono utili al miglioramento dei servizi. Nel corso del 2018 sono poi state emanate, in attuazione dell’art. 6 ter. (introdotto dal richiamato decreto legislativo 75/2017) le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” formalizzate con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – dell’8/5/2018, pubblicato sulla G.U. n. 173 del 27/7/2018.

Le Linee di indirizzo prevedono che il Piano, oltre a garantire il rispetto dei vincoli finanziari vigenti deve garantire la coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria dell’ente, e con il ciclo della performance, quindi con le priorità strategiche dell’ente e con gli obiettivi individuati nel triennio.

Il Piano deve inoltre individuare le professionalità infungibili, evitare logiche di mera sostituzione, tenere in considerazione le nuove professioni e le competenze professionali innovative e privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali dell’ente, piuttosto che quelle di backoffice. Esso va basato su un’analisi quantitativa e qualitativa che tenga in considerazione anche eventuali parametri ed indicatori basati sull’analisi dei processi o di benchmarking.

Le Linee di Indirizzo esplicitano ulteriormente il superamento del precedente concetto di dotazione organica chiarendo che la stessa è da intendersi come un mero “valore finanziario”. Essa pertanto “individua la spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno.....fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”. In concreto quindi “la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali .... Non può essere superiore....per le amministrazioni quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge”.

#### L’attuazione del Piano 2021- 2023

Lo stato di attuazione dell’annualità 2021 è riepilogata nella tabella seguente.

#### **Assunzioni a tempo indeterminato**

<b>Cat</b>	<b>Profilo</b>	<b>Previsti 2021</b>	<b>Coperti</b>	<b>Stato procedure selettive</b>
<b>B3</b>	Cantoniere *	4	4	concluse
<b>C1</b>	Istruttore amministrativo contabile *	5	5	concluse
	Agente di polizia provinciale **	1		avviata
	Geometra / assistente alla manutenzione *	5	5	concluse
<b>D1</b>	Istruttore direttivo amministrativo contabile	5***		da avviare
<b>DIRIGENTE</b>	Dirigente settore amministrativo/ contabile ****	1	1	concluse

\*mediante scorrimento delle graduatorie vigenti

\* previo espletamento delle procedure di mobilità volontaria

\*\*\* copertura di n. 4 posti mediante scorrimento della graduatoria vigente. È, inoltre, prevista la procedura di progressione verticale, ai sensi dell'art. 22, comma 15 del d.lgs. n. 75/2017, così come modificato dall'art. 1, comma 1 ter, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, per la copertura di n. 1 posto.

\*\*\*\* reclutamento ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000.

#### **Assunzioni con rapporto di lavoro flessibile**

	<b>Previsti 2021</b>	<b>Coperti</b>	<b>Stato procedure selettive</b>
Alta specializzazione con competenze in materia di urbanistica	1		da avviare

#### Determinazione della capacità assunzionale

Nei prospetti seguenti viene evidenziata la determinazione della capacità assunzionale derivante da cessazioni utilizzabile nell'ambito del Piano del Fabbisogno. Si precisa che le cessazioni previste per il 2023 e 2024 sono suscettibili di aggiornamento sulla base di ulteriori informazioni che dovessero emergere. È stato considerato il costo effettivo del personale. Per il 2022 viene considerata anche, come già ricordato, la capacità assunzionale riferita al quinquennio precedente, per la quota non utilizzata.

Va precisato che, con il piano 2021, si è esaurita, in aggiunta alla capacità assunzionale derivante dalle cessazioni ordinarie, quella derivante dal calcolo dei risparmi relativi ai prepensionamenti effettuati negli anni scorsi. Infatti, in adempimento dell'obbligo di riduzione della propria dotazione organica di almeno il 50% previsto dal comma 421 della legge 23.12.2015 n. 190 e per la salvaguardia degli equilibri finanziari a fronte dei tagli di risorse subite, l'Amministrazione ha proceduto al prepensionamento di tutto il personale, anche dirigenziale, in possesso, entro il 31 dicembre 2016, dei requisiti anagrafici e contributivi che avrebbero comportato la decorrenza del trattamento pensionistico in base alla disciplina vigente prima dell'entrata in vigore dell'articolo 24 del D.L. 6/12/2011 n. 201, secondo la procedura di cui all'art. 33 del D.Lgs 30/3/2001 n. 165 per la dichiarazione di esubero finalizzata al prepensionamento per motivi funzionali e finanziari di cui all'art. 2, comma 14, del D.L. 6/7/2012, n. 95.

Le posizioni dichiarate eccedentarie non possono essere ripristinate nella dotazione organica dell'amministrazione, come detta l'art. 2 comma 3 D.L. 101/2013; tali cessazioni non possono neppure essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare della disponibilità finanziaria da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over, come recita l'art. 14 comma 7 D.L. 95/2012.

Tuttavia questa esclusione non è definitiva. Come indicato dallo stesso comma 7 art. 14 e come conferma il Dipartimento della Funzione Pubblica con Circolare n. 4/2014, il relativo risparmio può essere computato nell'anno in cui il dipendente avrebbe raggiunto i requisiti ex art 24 D.L. 201/2011 se il suo rapporto di lavoro non fosse stato precedentemente risolto ex art. 2 del D.L. 95/2012.

Pertanto è stata calcolata per ciascuna delle annualità 2019-2020-2021, la capacità assunzionale derivante dall'operare del meccanismo sopra descritto, ovviamente considerando soltanto i dipendenti addetti alle funzioni fondamentali dell'Ente ed escludendo gli altri.

Il calcolo della capacità assunzionale è il seguente:

<b>Categorie</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>DIR</b>	
Capacità assunzionale residua 2021 (Capacità 2021-Assunzioni 2021)					149.334,92
Cessazioni 2021	9	3	4	1	529.190,58
<b>Totale capacità assunzionale 2022</b>					<b>678.525,50</b>
Cessazioni previste nell'anno 2022	1			1	87.171,83
<b>Totale capacità assunzionale 2023</b>					<b>87.171,83</b>
Cessazioni previste nell'anno 2023	1	2	2		155.868,83
<b>Totale capacità assunzionale 2024</b>					<b>155.868,83</b>

Le cessazioni sono state computate nell'esercizio successivo al loro verificarsi, non essendo più possibile per il 2022 beneficiare dell'opportunità consentita dalla legge di conversione del D.L. n. 4/2019 (legge n. 26/2019) di computare anche le cessazioni programmate nell'anno medesimo, pro-quota rispetto ai mesi di cessato servizio (possibilità peraltro mai utilizzata negli anni 2019-2021).

Il limite per le assunzioni di lavoro flessibile è invece il seguente:

Spesa per assunzioni flessibili 2009	301.088,00
Percentuale di cui all'art. 33 del D.L. 34/19 come modificato dal D.L. 162/19	50%
Limite di spesa	150.544,00
Risorse già utilizzate per rapporti in essere	120.255,00
<b>Disponibilità residua</b>	<b>30.289,00</b>

### Verifica dell'incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti

La verifica dell'incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti è stata effettuata rispetto al bilancio preventivo 2022-2024.

	2022	2023	2024
<i>Fondo rinnovi contrattuali</i>	150.000,00	150.000,00	150.000,00
01.01.01 retribuzioni	5.018.839,00	4.893.525,00	4.759.525,00
01.01.02 altre spese personale	123.000,00	123.000,00	123.000,00
01.02.01 contributi	1.437.500,00	1.419.000,00	1.379.000,00
02.01.01 irap	403.000,00	398.000,00	386.500,00
01.09.01 rimborso spese personale	10.000,00	10.000,00	10.000,00
<b>Totale complessivo</b>	<b>7.142.339,00</b>	<b>6.993.525,00</b>	<b>6.808.025,00</b>
detrarre f.do rotaz. e rimborsi per incentivi	- 400.000,00	- 400.000,00	- 400.000,00
detrarre rimborsi personale su funzioni non fondamentali (*)	- 442.000,00	- 442.000,00	- 442.000,00
costo assunzioni anno precedente		378.000,00	543.000,00
<b>Spesa personale netta</b>	<b>6.300.339,00</b>	<b>6.529.525,00</b>	<b>6.509.025,00</b>

	2022	2023	2024
ENTRATE TITOLO I	22.400.000,00	23.000.000,00	23.000.000,00
ENTRATE TITOLO II	8.435.014,45	8.102.987,82	8.097.331,06
ENTRATE TITOLO III	<u>2.953.500,00</u>	<u>2.908.500,00</u>	<u>2.918.500,00</u>
TOTALE ENTRATE CORRENTI	33.788.514,45	34.011.487,82	34.015.831,06
detrarre f.do rotaz. e rimborsi per incentivi	- 400.000,00	- 400.000,00	- 400.000,00
detrarre rimborsi personale su funzioni non fondamentali	- 442.000,00	- 442.000,00	- 442.000,00
<b>ENTRATE CORRENTI NETTE</b>	<b>32.946.514,45</b>	<b>33.169.487,82</b>	<b>33.173.831,06</b>
<b>SPESA PERSONALE NETTA</b>	<b>6.300.339,00</b>	<b>6.529.525,00</b>	<b>6.509.025,00</b>
<b>INCIDENZA %</b>	<b>19,12%</b>	<b>19,69%</b>	<b>19,62%</b>

(\*) Va precisato che, ai fini del calcolo, nelle spese di personale non sono computate, in conformità anche agli orientamenti espressi dalla magistratura contabile (del. Corte dei Conti, Sez. reg. Contr. Lombardia, n. 281/2018 e del. Corte dei Conti, Sez. reg. Contr. Piemonte, n. 72/2019), le seguenti spese:

- spesa 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 del personale assunto in sostituzione del personale distaccato, assegnato a funzioni conferite, cessato dal servizio o che si è avvalso della facoltà di rientrare in Regione;
- 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;

Coerentemente i relativi trasferimenti a rimborso non sono computati tra le entrate correnti.

#### Assunzioni previste nel triennio 2022-2024

Tenuto conto di quanto sopra evidenziato il quadro delle assunzioni previste è stato formulato sulla base dei fabbisogni rilevati dai dirigenti dell'Ente, anche a fronte delle cessazioni verificatesi e previste, sulla scorta del criterio di priorità indicato dalla legge di bilancio relativamente alla viabilità ed all'edilizia scolastica, delle citate Linee di Indirizzo, e degli indirizzi previsti dal DUP 2022 – 2024, inizialmente approvato con Provvedimento del Presidente n.78 del 19/07/2021, come di seguito riportati

- individuare e assicurare la disponibilità delle professionalità infungibili;
- tenere in considerazione le nuove professioni e le competenze professionali innovative;
- privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali dell'ente, con particolare riferimento ai profili tecnici piuttosto che quelle di backoffice.
- sviluppare il ruolo dell'Ente quale "casa dei comuni", prevedendo le professionalità necessarie a fungere da snodo di una vera e propria "rete di supporto gestionale ai comuni", con riferimento alle funzioni caratterizzate da maggiori potenzialità nell'operare a livello di area vasta: stazione unica appaltante per gli enti locali del territorio, progettazione ed esecuzione delle opere pubbliche per conto degli stessi, informatica, progettazione europea e accesso ai fondi strutturali, reclutamento e formazione professionale dei dipendenti, programmazione finanziaria, pianificazione urbanistica;
- acquisire i profili e le competenze necessarie a rafforzare le potenzialità dell'Ente sia nelle fasi di programmazione, progettazione e controllo delle attività e degli interventi, privilegiandoli rispetto a quelli meramente esecutivi, sia nella realizzazione di progetti strategici e innovativi per l'Ente e per il territorio

Il piano del fabbisogno tenderà ad utilizzare l'intera capacità assunzionale derivante dalle cessazioni degli esercizi precedenti, fatti salvi i vincoli derivanti dalle previsioni di bilancio.

Si è quindi operato non in una logica di mera sostituzione dei dipendenti cessati, ma di costante revisione e riqualificazione degli assetti organizzativi per il miglior perseguimento delle finalità istituzionale dell'Ente e per l'ottimale attuazione degli obiettivi indicati dai documenti di programmazione.

#### **Assunzioni a tempo indeterminato previste**

<b>Cat</b>	<b>Profilo</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>B3</b>	Cantoniere	3		
<b>C1</b>	Istruttore amministrativo contabile	2		
	Geometra / assistente alla manutenzione	1	1	1
<b>D1</b>	Istruttore direttivo amministrativo contabile	1	1	1
	Funzionario di polizia Provinciale		1	
	Ingegnere	2	1	1
	Specialista in sistemi informativi	1		
	Urbanista	1		
	Specialista in attività Contabili	1	1	
	Totale spesa	377.912,16	164.890,03	96.892,77
	Capacità assunzionale *	678.525,50	387.785,16	378.763,96

\* sono stati considerati anche i resti delle annualità precedenti

Per il reclutamento di tutte le figure previste - ai sensi della Legge n.56/2019, art. 3, comma 8, come modificato dal D.L. 9/6/2021 n. 80, convertito, con modificazioni, con Legge 6/8/2021, n. 113 - l'Ente si riserva, di volta in volta, la facoltà di attivare preventive procedure di mobilità volontaria, nonché l'eventuale utilizzo di graduatorie concorsuali di altri Enti per analoghi profili professionali e secondo una disciplina che verrà individuata.

Si precisa che ove il direttore generale lo reputi necessario per una più rapida risposta alle esigenze operative dell'Ente, alla copertura dei posti previsti dal piano si potrà temporaneamente far fronte mediante l'istituto del comando oneroso.

A titolo puramente indicativo si evidenzia infine che, a seguito dell'attuazione del presente piano, la spesa della dotazione organica, in ciascuna annualità del triennio 2022-2024, risulta inferiore al 50% del corrispondente valore del 2014 (data di entrata in vigore della Legge n° 56/2014).

#### Verifica della coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio

Si è, poi preceduto alla verifica di coerenza tra la spesa prevedibile per esercizio finanziario in conseguenza conseguente all'attuazione del piano del fabbisogno, al netto delle cessazioni previste, con gli stanziamenti previsti a bilancio, come risulta dal prospetto seguente.

	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Spesa attuazione piano *	<b>220.448,00</b>	<b>458.357,00</b>	<b>607.397,00</b>
Stanziamenti di bilancio F.do accantonamenti	<b>230.000,00</b>	<b>460.000,00</b>	<b>609.000,00</b>

\* Il costo delle nuove assunzioni è calcolato considerando in media 7 mesi di servizio nell'annualità di assunzione e per un intero anno in quelle successive

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.



**PROVINCIA DI PIACENZA**

**Ufficio di staff Personale, affari generali, contratti**

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Sulla proposta n. 1869/2021 del  
Attività Personale ad oggetto: PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022 - 2024.  
APPROVAZIONE DEFINITIVA., si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto  
legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica.

Piacenza lì, 17/12/2021

**Sottoscritto dal Dirigente  
(TERRIZZI LUIGI)  
con firma digitale**



## Provincia di Piacenza

### Ufficio di staff Bilancio, Patrimonio e Acquisti

#### PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Sulla proposta n. 1869/2021 ad oggetto: PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022 - 2024. APPROVAZIONE DEFINITIVA. si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarita' contabile.

Piacenza li, 17/12/2021

**Sottoscritto dal Dirigente del  
Servizio  
TOSCANI ANGELA  
con firma digitale**



**PROVINCIA DI PIACENZA**

**Servizio Personale e Affari Generali**  
Relazione di Pubblicazione

Determina N. 145 del 17/12/2021

**Ufficio di staff Personale, affari generali, contratti**

**Oggetto:** PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022 - 2024. APPROVAZIONE DEFINITIVA..

La su estesa determinazione viene oggi pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 52 comma 1 dello Statuto vigente.

Piacenza li, 17/12/2021

Sottoscritta per il Dirigente del Servizio  
*Il funzionario delegato*  
(SILVA MICHELE)  
con firma digitale