



PROVINCIA DI PIACENZA

Prov. N. 50 del 08/05/2023

Proposta n. 632/2023

OGGETTO: PIAO 2023-2025. SOTTOSEZIONE 3.3 RELATIVA AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025. AGGIORNAMENTO.

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", così come da ultimo modificato con PP n. 26 del 10/03/2022 ad oggetto "Modificazioni all'assetto organizzativo dell'ente";

Richiamato l'art.6, c.5 del D.L. n.80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021, che ha introdotto nell'ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), documento di programmazione che assorbe gli atti di pianificazione relativi alla performance, alle azioni positive, alla prevenzione della corruzione, al lavoro agile, ai fabbisogni di personale, alla formazione, nonché il piano esecutivo di gestione;

Visto il proprio Provvedimento n. 10 del 31/01/2023 ad oggetto "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) triennio 2023-2024-2025. Approvazione.";

Richiamato il PP n. 145 del 17/12/2021 ad oggetto "Piano del fabbisogno di personale 2022-2024. Approvazione definitiva.", come aggiornato da ultimo con PP 116/2022;

Considerato l'esito negativo della procedura concorsuale per il reclutamento di una figura di Specialista in sistemi informativi, prevista dal suddetto Piano;

Richiamato il Piano triennale della transizione al digitale 2023-2025, approvato con PP n. 9 del 27/1/2023;

Dato atto che, anche in attuazione delle azioni richieste per accedere ai finanziamenti del PNRR in materia di digitalizzazione, è necessario acquisire idonee professionalità con competenze in materia di analisi, progettazione e realizzazione dei processi digitali, realizzazione e gestione delle piattaforme applicative di pertinenza dell'ente, pianificazione e controllo dei progetti di sviluppo applicativo, cui è correlato il possesso di esperienze professionali qualificate, non reperibili all'interno dell'amministrazione;

Ritenuto pertanto necessario procedere all'aggiornamento della sottosezione 3.3 relativa al *Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale*, della Sezione 3 *Organizzazione e Capitale Umano* del Piano 2023-2025, approvato con il sopra richiamato PP 10/2023, al fine di potenziare la capacità operativa della struttura di riferimento;

Richiamata la delibera n. 47 del 21/12/2022, con la quale il Consiglio Provinciale ha approvato l'aggiornamento del D.U.P. 2023-2025;

Eseguita una ricognizione con i dirigenti dell'Ente, fermi restando gli indirizzi ed i criteri di priorità contenuti nel DUP 2023-2025 e le scelte di fondo contenute nel Piano vigente;

Considerato che lo stato di attuazione del Piano del Fabbisogno 2023-2025, limitatamente all'annualità corrente, risulta così determinato:

Assunzioni a tempo indeterminato – annualità 2023

Area	Profilo	2023	Stato attuazione procedure APRILE 2023
ISTR	Istruttore amministrativo contabile	1	Concluse procedure di reclutamento
ISTR	Geometra / assistente alla manutenzione	2	Da avviare mediante scorrimento graduatoria vigente

Visti:

- il DL 162/2019, convertito in legge 28/2/2020 n. 8;
- il Decreto 11 gennaio 2022 (GU n. 49 del 28.02.2022) "*Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane*";

Dato atto che il presente aggiornamento si pone in stretta connessione con gli obiettivi programmatici e strategici della performance e della strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo delineati nel PIAO 2023-2025, costituendone una necessaria integrazione;

Dato atto, inoltre, che si è contestualmente proceduto alla verifica del permanere del rispetto dei parametri introdotti con il richiamato D.M. 11/1/2022;

Su proposta del Direttore Generale;

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. 61/2023, allegato al presente provvedimento);

Dato atto che dell'aggiornamento in parola è stata data informazione alle Organizzazioni Sindacali del Comparto Funzioni Locali e della separata Area dirigenziale, nel rispetto della normativa vigente;

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 Direttore Generale;
- 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*";

Sentito il Segretario Generale;

Visto il verbale dell'Ufficio Elettorale che ha provveduto alla proclamazione degli eletti a seguito delle consultazioni elettorali del 24 settembre 2022;

Dato atto che con l'insediamento del Presidente avvenuto il 25 settembre 2022 è iniziato il mandato amministrativo per il quadriennio 2022 – 2026;

Visto l'art. 1, comma 55 e 66 della Legge n° 56/2014, che stabilisce i poteri e le prerogative del Presidente della Provincia;

Visto, infine, lo Statuto dell'Ente, approvato dall'Assemblea dei Sindaci con atto 04/02/2015 n° 2;

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;
- 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 29 dicembre 2022, n. 197 *"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025"*;
- i vigenti:
 - Regolamento provinciale di Organizzazione;
 - Regolamento provinciale di Contabilità;
 - CCNNLL del personale dell'area della dirigenza e del personale del Comparto Funzioni Locali;

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. **aggiornare** la sottosezione 3.3 relativa al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025, così come risulta dal documento allegato - che qui si approva quale parte integrante e sostanziale - e contenente le proposte in merito alle integrazioni al quadro

delle assunzioni 2023-2025, sulla base degli indirizzi previsti dal DUP 2023-2025 e dai fabbisogni rilevati dai dirigenti dell'Ente;

2. **dare atto che** la presente modifica si pone in stretta connessione con gli obiettivi programmatici e strategici della performance e della strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo delineati nel PIAO 2023-2025, costituendone pertanto un aggiornamento complessivo;
3. **dare atto che** il Piano del Fabbisogno 2023-2025, anche a seguito del presente aggiornamento, rispetta interamente i parametri introdotti dal DM 11/1/2022, in attuazione dell'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34;
4. **dare atto che** la spesa complessiva derivante dall'attuazione del presente Piano del fabbisogno trova disponibilità negli appositi capitoli del Bilancio 2023-2025;
5. **dare atto che** del presente aggiornamento è stata resa informazione alle Organizzazioni Sindacali del Comparto Funzioni Locali e della separata Area dirigenziale;
6. **ricondere** l'attuazione del presente provvedimento all'Ufficio di Staff "Personale, Affari Generali, Contratti" e alla Direzione Generale, per quanto di competenza, anche per i previsti obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente e per l'invio al Dipartimento della Funzione Pubblica, adempimenti connessi all'avvenuta approvazione del PIAO 2023-2025;

che il presente provvedimento è da intendersi esecutivo all'atto della sua sottoscrizione.

IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA

PATELLI MONICA

con firma digitale

PIAO 2023-2025
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
Sottosezione di programmazione 3.3
Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023 – 2025
Aggiornamento

Premessa

Con Provvedimento del Presidente n. 10 del 31/01/2023, è stato approvato in via definitiva il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 contenente la sottosezione 3.3 *“Piano triennale dei Fabbisogni”*.

Da una ricognizione presso i dirigenti delle strutture dell’Ente, è emersa la necessità di procedere ad una integrazione delle previsioni dell’annualità 2023 del “Piano triennale dei fabbisogni”, tenuto conto dell’esito infruttuoso della selezione pubblica indetta per la copertura del posto di Specialista in sistemi informativi (Area dei Funzionari – ex cat. D) e della procedura per l’individuazione di un posto di Alta specializzazione con competenze in materia di progettazione strutturale con particolare riferimento agli aspetti antisismici.

In particolare, è emersa la necessità, anche in attuazione del Piano della Transizione al digitale 2023-2025 (approvato con PP n. 9 del 27/01/2023) e delle azioni richieste per accedere ai finanziamenti del PNRR in materia di digitalizzazione, di procedere all’ assunzione a tempo determinato, di una figura di alta specializzazione ex art. 110 c. 2 del Dlgs. 267/2000 di Specialista di sistemi Informativi con inquadramento nell’ Area dei Funzionari e delle EQ e competenze in materia di analisi, progettazione e realizzazione dei processi digitali, realizzazione e gestione delle piattaforme applicative di pertinenza dell’ente, pianificazione e controllo dei progetti di sviluppo applicativo, cui è correlato il possesso di esperienze professionali qualificate, non reperibili all’interno dell’amministrazione.

Inoltre, in considerazione della scadenza, nel corso del 2023, dell’incarico di Addetto Stampa in essere, assegnato ex art. 90 del D.Lgs. 267/2000, al fine di garantire il supporto alle funzioni ricondotte all’Ufficio di Presidenza della Provincia in materia di informazione e comunicazione - anche tenuto conto, nell’ambito della mission della Provincia come “casa dei comuni”, della convenzione per l'utilizzo da parte dei Comuni/Unione dei comuni del territorio dei servizi del medesimo ufficio comunicazione della Provincia, attualmente sottoscritta da 7 Enti - si ravvisa la necessità di continuare ad avvalersi, nel limite della durata dell’attuale mandato di Presidenza, di suddetta figura.

Occorre infine riprogrammare, stante quanto sopra evidenziato, la selezione, già prevista nel Piano triennale dei Fabbisogni 2022/2024, della figura di alta specializzazione - ex art. 110 c. 2 del Dlgs. 267/2000 - con competenze in materia di progettazione strutturale, con particolare riferimento agli aspetti antisismici.

GLI SPAZI FINANZIARI PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (ART.33 D.L. N.34/2019)

Si riportano gli spazi ricalcolati rispetto alla programmazione approvata nel PIAO iniziale, prendendo a riferimento i dati del rendiconto 2022

Calcolo spesa massima di personale in base al valore soglia ⁽¹⁾ e riferita all'ultimo rendiconto approvato:

Entrate correnti rendiconto 2020	38.499.508,98
Entrate correnti rendiconto 2021	36.289.451,80
Entrate correnti rendiconto 2022	43.057.157,67
media E correnti 2020-2022	39.282.039,48
FCDE assestato 2022	- 419.438,50
media E correnti al netto FCDE	38.862.600,98
Spesa di personale consuntivo 2022	6.147.099,54
Rapporto Spesa di personale / media Entrate al netto FCDE	15,82%

La Provincia di Piacenza si colloca al di sotto del valore soglia del 19,1%, potendo perciò incrementare la spesa di personale sino ad un valore di:

valore soglia	19,10%
Spesa di personale massima in base al valore soglia	7.422.756,79
(media E correnti al netto FCDE x 19,10%)	

Occorre inoltre tenere conto dell'incremento massimo previsto in fase di prima applicazione del DM 11/01/2022, di seguito esplicitato e che risulta inferiore all'ammontare calcolato nel rispetto del valore soglia.

Calcolo spesa massima di personale in base all'incremento rispetto al 2019

Spesa di personale consuntivo 2019	5.336.862,63	
Spesa massima potenziale di personale 2022	6.510.972,41	+22% rispetto al 2019
Spesa massima potenziale di personale 2023	6.617.709,66	+24% rispetto al 2019
Spesa massima potenziale di personale 2024	6.671.078,29	+25% rispetto al 2019

Facoltà assunzionali residue antecedenti 2022	678.525,50 (totali)	636.229,53 (al netto Irap)
di cui utilizzate per assunzioni anno 2022		577.914,02
Facoltà assunzionali residue antecedenti 2022 utilizzabili dal 2023		58.315,51

¹ Al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'Irap. Non rilevano, per la verifica del rispetto del valore soglia (nella spesa e nelle entrate) le seguenti voci:

- le quote del trattamento economico del segretario generale rimborsate dagli enti convenzionati (art.3, c.2, DM Interno 21/10/2020)
- le somme per incentivi funzioni tecniche D.Lgs. 50/2016 (Deliberazione Corte dei conti Liguria n.1/2022)

Tra la spesa, non rilevano le somme per arretrati contrattuali 2019-2021 (Art.3, c.4-ter, D.L.36/2022, conv. dalla L.79/2022)

Variazione al Piano del Fabbisogno di personale 2023-2025, annualità 2023

La previsione di assunzioni di personale a tempo indeterminato per il triennio 2023 – 2025 non risulta modificata.

Assunzioni con rapporto di lavoro flessibile

La previsione di assunzioni di personale con rapporto di lavoro flessibile risulta, invece, così aggiornata:

Area	Figura	2023	Normativa di riferimento
FUNZ	Alta specializzazione con competenze in materia di progettazione strutturale antisismica e normativa sismica – Funzionario Tecnico *	1	Art. 110 c. 2 del D.Lgs 267/2000
FUNZ	Alta specializzazione con competenze in materia di digitalizzazione e transazione digitale – Specialista in sistemi informativi **	1	Art. 110 c. 2 del D.Lgs 267/2000
ISTR	Addetto Stampa	1	Art. 90 del D.Lgs 267/2000
	Costo Totale su base annua Costo per anno 2023	120.340,00 43.050,00	(prevedendo di assumere la figura di informatico in data 1/7; la figura di ing. antisismico in data 1/9 e la figura di addetto stampa in data 1/11)

* comprensivo di un'indennità ad personam annua massima di € 9.000,00 in considerazione della temporaneità dell'incarico e della professionalità richiesta

** comprensivo di un'indennità ad personam annua massima di € 12.000,00 in considerazione della temporaneità dell'incarico e della professionalità richiesta

Rispetto del valore soglia e verifica della coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio

Di seguito si evidenziano gli spazi assunzionali consentiti all'Ente dall'applicazione della disciplina di cui al citato D.M. 11 gennaio 2022:

- per gli anni 2023 e 2024, nel limite dell'incremento massimo consentito rispetto alla spesa 2019, o, in alternativa se più favorevoli, dell'utilizzo delle facoltà assunzionali residue antecedenti al 2022;
- per l'anno 2025 nel rispetto del valore soglia.

Le assunzioni con contratto di lavoro flessibile si effettuano al di fuori del limite espansivo consentito dal Decreto Interministeriale dell'11 gennaio 2022, pur rientrando nell'ammontare complessivo di spesa di personale da rapportare alle entrate ai fini del rispetto del valore soglia.

Spesa di personale in servizio al 1/1/23 (comprensiva delle assunzioni a regime del Piano 2022 e delle cessazioni previste)	6.464.021,00	Opzione più favorevole
Spazi calcolati in base all'incremento massimo rispetto al 2019 (€6.617.709,66)	153.688,66	
Spesa assunzioni previste anno 2023	89.113,11 (invariata)	
Spazi calcolati in base alle facoltà assunzionali residue antecedenti 2022	58.315,51	

Spazi calcolati rispetto al valore soglia rendiconto 2022 (€ 7.422.756,79)	958.735,79	(compresa entro questo limite)
--	------------	-----------------------------------

Spesa di personale in servizio al 1/1/24 6.450.357,00 (comprensiva delle assunzioni del <u>Piano 2023 per</u> <u>€ 89.113,11 – t. indet. – e € 120.340,00 – t. det.,</u> nonché delle cessazioni previste)		
Spazi calcolati in base all'incremento massimo rispetto al 2019 (€ 6.671.078,29) 220.721,29		
Spesa assunzioni previste anno 2024 218.054,91 (invariata)		
Spazi calcolati rispetto al valore soglia rendiconto 2022 (€ 7.422.756,79)	972.399,79	(compresa entro questo limite)

Spesa di personale in servizio al 1/1/25 6.570.412,12 (comprensiva delle assunzioni dei Piani 2023 e 2024 per 397.887,12, nonché delle cessazioni previste)		
Spazi calcolati rispetto al valore soglia rendiconto 2022 (€ 7.422.756,79) 852.344,66		
Spesa assunzioni previste anno 2025 271.520,81		

Il valore soglia risulta rispettato con riferimento al triennio, considerando sia le risorse stanziare nel bilancio preventivo che l'effettivo utilizzo del fondo piano occupazionale per l'attuazione del presente Piano del fabbisogno 2023-2025:

(componenti di spesa rilevanti D.M 11/1/22)	2023	2024	2025
Spesa di personale da BILANCIO DI PREVISIONE (*)	6.464.021,00	6.240.904,00	6.142.904,00
assunzioni PTFP anno 2023	85.229,83	209.453,00	209.453,00
assunzioni PTFP anno 2024		87.185,04	218.055,12
assunzioni PTFP anno 2025			67.880,20
Totale spesa di personale con assunzioni	6.549.250,83	6.537.542,04	6.638.292,33
Spesa massima rispetto al 2019 - condizione da rispettare fino al 2024	6.617.709,66	6.671.078,29	
valore soglia (19,10 media entrate correnti al netto FCDE)	7.422.756,79		

(*) macro aggregato 01 più trasferimenti per spesa personale più acc.to annuale rinnovi contrattuali

Si evidenzia di seguito la coerenza tra la spesa prevedibile, per ciascun esercizio finanziario, conseguente all'attuazione del piano del fabbisogno, con gli stanziamenti previsti a bilancio, come risulta dal prospetto seguente.

(spesa complessiva – compreso Irap)	2023	2024	2025
Stanziamiento fondo acc.to occupazionale	160.000,00	290.000,00	500.000,00
Spesa attuazione Piano (*) - CON IRAP	90.940,23	286.891,79	498.958,34
<i>media mesi servizio annualità di assunzione</i>	<i>5 mesi</i>	<i>4,5 mesi</i>	<i>3 mesi</i>

(*) al netto cessazioni non previste in sede di Bilancio

Rispetto degli ulteriori limiti di spesa

Limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006

Il presente limite, calcolato con le modalità definite dalla normativa del 2006 sulla spesa di personale a consuntivo 2022, risulta rispettato con un margine del 23%, margine destinato a migliorare negli anni a venire, in quanto la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato, derivante dall'attuazione della nuova disciplina introdotta dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, non rileva ai fini del rispetto di tale limite di spesa (art.7 D.M. 11/01/2022).

Art.1, c.557quater Legge 296/2006

Importo limite (media spesa 2011-2013, decurtata dai trasferiti)	7.463.794,43
Spesa a consuntivo 2022 (Macro 01 + 09.01 + Irap)	7.111.423,79
oneri riespansione part-time e rientri aspettative	228.667,40
detrarre f.do rotazione e rimborsi per incentivi	- 354.056,81
detrarre rimborsi personale su funzioni non fondamentali	- 344.351,98
detrarre rimborso spesa da altri enti (comandi, segr. conv.)	- 112.469,26
detrarre costo personale categorie protette	- 286.165,37
detrarre oneri rinnovi contrattuali 16-18	- 180.000,00
detrarre oneri rinnovi contrattuali 19-21	- 172.656,38
detrarre costo assunzioni 2022 dm 11/01/22	- 146.888,73
Spesa 2022 assoggettata al limite	5.743.502,66

-23,0%

Limite per le assunzioni di lavoro flessibile, previsto dall'art.9, c.28 del DL 78/2010,

Tale limite, definito nell'ammontare di spesa del 2009 per assunzioni di pari finalità (con esclusione dei rapporti di cui all'art. 110, comma 1 del Tuel) viene rispettato come di seguito descritto:

Art.9, c.28 D.L. 78/2010 (lavoro flessibile)

Importo limite - 100% spesa anno 2009	301.088,00
spesa 2023 da bilancio di previsione	24.684,17
spesa 2023 da nuove assunzioni	43.049,83
Disponibilità residua	233.354,00

-77,50%



PROVINCIA DI PIACENZA

Servizio Direzione Generale

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta n. 632/2023 del
Ufficio Direzione Generale ad oggetto: PIAO 2023-2025. SOTTOSEZIONE 3.3 RELATIVA AL
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025. AGGIORNAMENTO., 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, 04/05/2023

**Sottoscritto dal Dirigente
(SILVA VITTORIO)
con firma digitale**



PROVINCIA DI PIACENZA

Ufficio di staff Personale, affari generali, contratti

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA CONCOMITANTE

Sulla proposta n. 632/2023 del Ufficio Direzione Generale ad oggetto: PIAO 2023-2025. SOTTOSEZIONE 3.3 RELATIVA AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025. AGGIORNAMENTO. 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 concomitante.

Piacenza li, 05/05/2023

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. 632/2023 ad oggetto: PIAO 2023-2025. SOTTOSEZIONE 3.3 RELATIVA AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025. AGGIORNAMENTO. 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, 05/05/2023

Sottoscritto dal Dirigente del
Servizio
TOSCANI ANGELA
con firma digitale

**COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI
PROVINCIA DI PIACENZA**

Verbale n. 61 del 05/05/2023

**OGGETTO: PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE IN MERITO
ALL'AGGIORNAMENTO DELLA SOTTOSEZIONE 3.3. DEL PIAO RELATIVA AL PIANO
TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025**

L'Organo di revisione, esaminata la proposta di Provvedimento del Presidente n. 632 /2023 avente ad oggetto: "PIAO 2023-2025. SOTTOSEZIONE 3.3 RELATIVA AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025. AGGIORNAMENTO";

Richiamati:

- l'art.6, c.5 del D.L. n.80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021, che ha introdotto nell'ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), documento di programmazione che assorbe gli atti di pianificazione relativi alla performance, alle azioni positive, alla prevenzione della corruzione, al lavoro agile, ai fabbisogni di personale, alla formazione, nonché il piano esecutivo di gestione;
- il Decreto del Presidente della Repubblica 24/06/2022 n. 81 *"Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"*, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/6/2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

Visto il Provvedimento del Presidente n. 10 del 31/01/2023 ad oggetto "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) triennio 2023-2024-2025. Approvazione.", con il quale è atto approvato il PIAO 2023-2025;

Premesso altresì 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.”;

- il D.M. 11 gennaio 2022, pubblicato in G.U. in data 28/02/2022, ha individuato i valori soglia di massima spesa di personale per fascia demografica, determinati dal rapporto tra spesa complessiva del personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'Irap) come rilevata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. A decorrere dal 1° gennaio 2022, le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del suddetto valore soglia possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva, rapportata alle entrate correnti non superiore al medesimo valore soglia. In fase di prima applicazione e fino al 31/12/2024 le province possono incrementare annualmente, per assunzioni a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nel 2019 in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024. Per il medesimo periodo 2022-2024 le province possono utilizzare le facoltà assunzionali residue antecedenti al 2022, se più favorevoli rispetto alle facoltà assunzionali connesse ai suddetti incrementi percentuali, e fermo restando il limite del valore soglia.

- il collegio dei Revisori dei Conti, così come previsto dall'articolo 19, 8° comma, della Legge n. 448/2001

"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"

deve esprimere il proprio parere in merito ai piani di fabbisogno del personale;

Preso atto che, tenuto conto del presente aggiornamento:

- risulta rispettato il valore soglia di cui al D.M. 11 gennaio 2022, con riferimento all'ultimo rendiconto approvato (anno 2022), che per la Provincia di Piacenza, collocata nella fascia demografica lett.b), è fissata al **19,1%**:

Entrate correnti rendiconto 2020	38.499.508,98
Entrate correnti rendiconto 2021	36.289.451,80
Entrate correnti rendiconto 2022	43.057.157,67
media E correnti 2020-2022	39.282.039,48
FCDE assestato 2022	- 419.438,50
media E correnti al netto FCDE	38.862.600,98
Spesa di personale consuntivo 2022	6.147.099,54
Rapporto Spesa di personale / media Entrate al netto FCDE	15,82%

- risulta rispettato il valore soglia, con riferimento al triennio 2023-2025, considerando sia le risorse stanziare nel bilancio preventivo, che l'effettivo utilizzo del fondo piano occupazionale per l'attuazione del Piano del fabbisogno del medesimo periodo:

<i>(componenti di spesa rilevanti D.M 11/1/22)</i>	2023	2024	2025
Spesa di personale da BILANCIO DI PREVISIONE	6.464.021,00	6.240.904,00	6.142.904,00
assunzioni PTFP anno 2023	85.229,83	209.453,00	209.453,00
assunzioni PTFP anno 2024		87.185,04	218.055,12
assunzioni PTFP anno 2025			67.880,20
Totale spesa di personale con assunzioni	6.549.250,83	6.537.542,04	6.638.292,33
Spesa massima rispetto al 2019 - condizione da rispettare fino al 2024	6.617.709,66	6.671.078,29	
valore soglia (19,10 media entrate correnti al netto FCDE)	7.422.756,79		

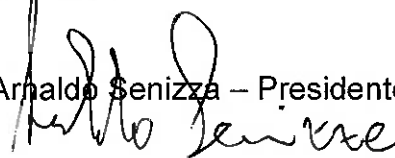
- risulta rispettato il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006 riferito alla spesa complessiva di personale e corrispondente alla media del triennio 2011/2013, rideterminato a seguito del trasferimento delle funzioni provinciali per effetto della L.R. n. 13/2015, nell'importo di € 7.463.794,43 (prima del trasferimento delle funzioni risultava pari a € 11.657.528,46);
- risulta rispettato il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 riferito alle assunzioni di personale con rapporto di lavoro flessibile e corrispondente al 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (con esclusione dei rapporti di cui all'art. 110, comma 1 del Tuel), pari a € 301.088,00;
- Visti:**
 - i contenuti della proposta di cui all'oggetto,
 - il rispetto della normativa in materia di assunzione di personale per le province richiamata nel Piano medesimo;

esprime parere favorevole

all'aggiornamento del Programma Triennale del Fabbisogno del Personale 2023 – 2025, rammentando che, nel corso dell'attuazione del medesimo e all'atto delle assunzioni o mobilità, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

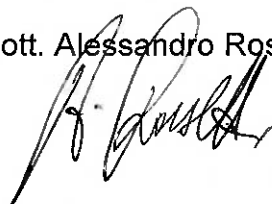
L'organo di revisione

Dott. Arnaldo Senizza – Presidente



Dott.ssa Ester Castagnoli – Componente
(F.to DIGITALMENTE)

Dott. Alessandro Rossetti - Componente





PROVINCIA DI PIACENZA

Servizio Personale e Affari Generali
Relazione di Pubblicazione

Determina N. 50 del 08/05/2023

Servizio Direzione Generale

Oggetto: PIAO 2023-2025. SOTTOSEZIONE 3.3 RELATIVA AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025. AGGIORNAMENTO..

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, 08/05/2023

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