



DUP

Documento Unico di Programmazione 2022 – 2024

ALLEGATI

Approvato con D.C.P. n. 84 del 17 dicembre 2021

Redazione a cura del Settore Programmazione e Bilancio

ALLEGATO 4

***PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
2022-2024***

PREMESSA

La Provincia di Cuneo adegua i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e ottimizzazione delle risorse al fine di perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese, nei limiti delle disponibilità di bilancio e nel rispetto del principio di riduzione della spesa.

Il quadro normativo di riferimento, come evolutosi nel tempo, della programmazione triennale del fabbisogno di personale risulta essere composto dalle seguenti disposizioni giuridiche di carattere generale:

- art. 6, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale, volto a dare coordinata attuazione ai processi di mobilità e di reclutamento dello stesso, anche con riguardo al collocamento obbligatorio, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di tali fabbisogni di cui al Decreto 8 maggio 2018, emanato ai sensi dell'art. 6-ter, citato D.Lgs. n. 165/2001, inserito dall'art. 4, comma 3, D.Lgs. n. 75/2017; il piano triennale del fabbisogno deve indicare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti di quelle quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 citato;
- art. 6, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale, deve essere indicata la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le predette linee di indirizzo, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- art. 6, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 75/2017, stabilisce che per le amministrazioni non statali, il piano triennale dei fabbisogni di personale, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, stesso articolo, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina di ordinamento dell'Ente;
- art. 6, comma 6, D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 75/2017, il quale dispone il divieto di assunzione di personale in carenza degli adempimenti di cui allo stesso articolo, con le decorrenze di cui all'art. 22, comma 1, D.Lgs. n. 75/2017 per quanto concerne l'applicazione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale; queste ultime definiscono una metodologia operativa di orientamento che va adattata, in sede applicativa, al particolare contesto ordinamentale degli enti locali, nell'ambito dell'autonomia organizzativa a essi riconosciuta dalle fonti normative, e nel rispetto dei vincoli assunzionali e di finanza pubblica attualmente previsti;
- art. 91, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000, il quale dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata della spesa del personale;

- art. 39, comma 1, L. n. 449/1997, il quale stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze 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 pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di personale appartenente alle categorie protette;
- art. 34, comma 6, D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo sostituito dall'art. 3, comma 9, lett. a), n. 2), L. n. 56/2019, il quale stabilisce che, nell'ambito della programmazione triennale del personale di cui all'art. 39, comma 1, L. n. 449/1997, l'avvio di procedure concorsuali e le nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi, fatte salve specifiche fattispecie ivi individuate, sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco;
- art. 19, comma 8, L. n. 448/2001, il quale dispone che, a decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano il rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 citato, nei documenti di programmazione del fabbisogno di personale;
- art. 1, comma 93, L. n. 311/2004, il quale prevede per gli Enti Locali un adeguamento delle proprie politiche di reclutamento di personale al principio di contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica, anche tramite riduzione delle dotazioni organiche nell'ambito di applicazione definito dal D.P.C.M. 15 febbraio 2006;
- art. 1, comma 557, L. n. 296/2006, come sostituito dall'art. 14, comma 7, D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010, il quale prevede, in sintesi, che 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, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni rivolte a razionalizzare le strutture burocratico-amministrative, e a contenere le dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;
- art. 76, comma 6, D.L. n. 112/2008, convertito, con modificazioni, in L. n. 133/2008, che prevede, in sintesi, la definizione di parametri di virtuosità della spesa di personale;
- art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014 convertito, con modificazioni, in L. n. 114/2014, come da ultimo modificato dall'art. 14-bis, comma 1, lett. a), D.L. n. 4/2019, convertito in L. n. 26/2019, che prevede, inoltre, che:
 - a decorrere dall'anno 2014, alle Regioni e agli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno (in costanza di divieto di assunzioni a tempo indeterminato per le Province) è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore ai cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; la stessa disposizione, stabilisce che è, altresì, consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;
 - gli Enti Locali sottoposti a patto di stabilità hanno la facoltà di assumere personale a tempo indeterminato nella misura dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente per gli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018, ferme restando le disposizioni previste dall'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, L. n. 296/2006 citata;
- art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014 sopra richiamato, che inserisce all'art. 1, L. n. 296/2006 di cui sopra il comma 557-quater, in forza del quale, ai fini dell'applicazione dell'art. 1, comma 557, stessa legge, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione

triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione stessa (ovvero triennio 2011/2013);

- art. 3, comma 5-ter, D.L. n. 90/2014 sopra richiamato, il quale stabilisce che agli enti locali di cui al comma 5 si applicano i principi di cui all'articolo 4, comma 3, D.L. n. 101/2013, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 125/2013, e come modificato, da ultimo, dall'art. 1, comma 363, L. n. 145/2018, secondo il quale l'avvio di nuove procedure concorsuali, ai sensi dell'art. 35, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i., è subordinato alla verifica dell'avvenuta immissione in servizio, nella stessa amministrazione, di tutti i vincitori collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato per qualsiasi qualifica, salve comprovate non temporanee necessità organizzative adeguatamente motivate, mentre risulta abrogato a decorrere dal 1° gennaio 2019 l'ulteriore riferimento all'"assenza, nella stessa amministrazione, di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti e approvate a partire dal 1° gennaio 2007, relative alle professionalità necessarie anche secondo un criterio di equivalenza";
- art. 3, comma 5-quater, D.L. n. 90/2014, il quale prevede che, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti locali di cui al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente sia pari o inferiore al 25% (per cento), a decorrere dall'anno 2015 possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite del 100% (per cento) della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente;
- art. 3, comma 5-sexies, D.L. n. 90/2014 citato, introdotto dall'art. 14-bis, comma 1, lett. b), D.L. n. 4/2019 citato, secondo il quale, inoltre, gli Enti Locali possono, nel triennio 2019/2021, calcolare la propria capacità assunzionale per ciascuna annualità oltre che in base alle cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi dell'anno precedente, anche in base alle cessazioni programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn over;
- art. 3, comma 6, D.L. n. 90/2014 sopra richiamato, il quale prevede che i limiti di cui allo stesso articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;
- art. 1, comma 228, L. n. 208/2015 s.m.i., il quale definisce per gli Enti Locali capacità assunzionali per gli anni 2016, 2017 e 2018 differenziate a seconda della classe demografica o di altri parametri ivi individuati, ferme restando le percentuali stabilite dall'art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014 citato, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta di cui all'art. 1, comma 421, L. n. 190/2014; tale comma prevede, infine, la disapplicazione dell'art. 3, comma 5-quater, D.L. n. 90/2014 citato, con riferimento agli anni 2017 e 2018;
- art. 1, comma 479, lett. d, L. n. 232/2016, come modificato dall'art. 22, comma 3, D.L. n. 50/2017, e convertito, con modificazioni, in L. n. 96/2017, il quale prevede, a decorrere dall'anno 2018, per i comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466, stessa legge, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori al 1% (per cento) degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo, che nell'anno successivo la percentuale stabilita al primo periodo dell'art. 1, comma 228, L. n. 208/2015, ovvero 25% (per cento), è innalzata al 90% (per cento) qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al quello medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito con cadenza triennale con decreto del Ministro dell'Interno;

- art. 33, D.L. 34/2019 cd. “decreto Crescita”, convertito in L. n. 58/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale, circoscritta in prima battuta alle amministrazioni regionali a statuto ordinario e comunali, attraverso il superamento delle regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. In particolare, i predetti Enti possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione (e, per le Regioni a statuto ordinario, considerate, altresì, al netto di quelle la cui destinazione è vincolata). Il Decreto del 3 settembre 2019 emanato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – D.F.P. ha individuato le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle Regioni a statuto ordinario, con applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2020. Per i Comuni le nuove regole sono entrate in vigore dal 20 aprile 2020 con D.P.C.M. del 17 marzo 2020;
- art. 57, comma 3-septies, D.L. n. 104/2020, convertito in L. n. 126/2020, che stabilisce, a decorrere dal 2021, la neutralità finanziaria, ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2, dell'art. 33, D.L. n. 34/2019 citato, delle poste contabili in entrata e uscita relative alle assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. Nel caso di finanziamento parziale, agli stessi fini non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente;
- art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1-quater, D.L. n. 113/2016, convertito in L. n. 160/2016, e dall'art. 1, commi 156 e 545, L. n. 160/2019, che fissa, per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 citato, il tetto di spesa complessiva per il ricorso a rapporti flessibili di lavoro, pari all'ammontare di quella sostenuta nel 2009 per le stesse finalità, con esclusione delle spese sostenute per l'assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000;
- art. 52, comma 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 citato, come da ultimo modificato dall'art. 3, comma 1, D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021, che, facendo salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, stabilisce che le progressioni tra le aree e, negli Enti Locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti;
- art. 22, comma 15, D.Lgs. n. 75/2017 (cd. decreto Madia), come modificato dall'art. 1, comma 1-ter, D.L. n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020, il quale prevede la possibilità, per il triennio 2020/2022, al fine di valorizzare le professionalità interne, di attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria; in ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'art. 52, D.Lgs. n. 165/2001 sopra citato.

Il presente documento programmatico, redatto ai sensi della normativa sopra citata, è coordinato e integrato con lo stato di attuazione del processo di trasformazione dell'ente Provincia, riordino delle funzioni e riduzione del personale di cui alle Leggi n. 56/2014 e n. 190/2014, come evolutosi a seguito della L.R. n. 23/2015 e degli accordi tra Regione Piemonte, altri enti coinvolti e le Province piemontesi a questa conseguenti.

Il presente documento programmatico deve essere calato, altresì, nel nuovo contesto giuridico caratterizzato dal superamento del blocco assunzioni disposto nei confronti delle Province a decorrere dall'anno 2018, ai sensi delle disposizioni della L. n. 205/2017, pur condizionato dai vincoli introdotti per la copertura del turnover, come meglio dettagliato di seguito:

- art. 1, comma 844, che, ferma restando la rideterminazione della dotazione organica nei limiti di spesa di cui all'art. 1, comma 421, L. n. 190/2014, ai fini del ripristino della capacità di assunzione, ha previsto che le Province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato a un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla L. n. 56/2014 citata;
- art. 1, comma 845, il quale ha stabilito che 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, 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 dallo stesso comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'art. 1, commi da 422 a 428, L. n. 190/2014 citata;
- art. 1, comma 846, il quale ha disposto che sono abrogati:
 - l'art. 16, comma 9, D.L. n. 95/2012, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 135/2012;
 - l'art. 1, comma 420, lettere da c) a g), L. n. 190/2014;
 - l'art. 22, comma 5, D.L. n. 50/2017, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 96/2017;
- art. 1, comma 847, che ha previsto per le Province delle regioni a statuto ordinario la possibilità di avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 25% (per cento) della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Su richiesta di questo Ente, la Corte dei Conti – sez. reg.le di controllo per il Piemonte, con delibera n. 72/2019/SRCPIE/PAR, ha espresso il parere secondo il quale, al fine di procedere all'esatta determinazione della capacità assunzionale di questo Ente, "la spesa di personale complessiva sostenuta dalla Provincia vada ridotta del costo del personale che svolge funzioni delegate limitatamente all'importo concretamente rimborsato dalla Regione. Allo stesso modo, ..., dovranno essere sottratte dalle entrate correnti le risorse destinate dagli Enti titolari della relativa funzione (non considerata fondamentale dalla Legge n. 56/2014) agli Enti di area vasta, cui è stata delegata in virtù della legislazione regionale".

A seguito di tali indicazioni, è stato acclarato che la spesa sostenuta per il personale che svolge funzioni delegate in materia di ambiente, che viene rimborsata dalla Regione Piemonte nella misura (massima) del 40% della relativa spesa complessiva, deve considerarsi neutra ai fini della

determinazione del rapporto tra questa e le entrate correnti relative ai titoli I, II e III del bilancio, ex art. 1, comma 845, L. n. 205/2017, come peraltro la relativa entrata effettiva.

Ai sensi della norma introdotta dall'art. 14-bis, comma 1, lett. b), D.L. n. 4/2019 citato all'art. 3, comma 5-sexties, D.L. n. 90/2014 di cui sopra, la capacità assunzionale ex art. 1, comma 845, L. n. 205/2017 citata, poteva essere rideterminata, nel triennio 2019-2021, tenendo conto anche delle cessazioni effettive di ogni singola annualità: in assenza di altre previsioni legislative e in linea con le prevalenti interpretazioni dottrinali in materia, esse sono state ritenute fissate nella stessa percentuale prevista dal comma 845 di cui sopra.

Alla luce della recente deliberazione n. 110/2020/PAR della Corte dei Conti – sez. reg.le di controllo per l'Umbria e in carenza di diverse indicazioni del legislatore, per la Provincia l'utilizzo di eventuali residui ancora disponibili delle quote percentuali assunzionali è da considerarsi, in via prudenziale, limitato al triennio, anziché al quinquennio precedente, ferma restando l'esclusione dei risparmi che derivano da cessazioni collegate ai vincoli di riduzione delle dotazioni organiche di cui ai commi da 422 a 428, L. n. 190/2014 s.m.i., come previsto dall'art. 1, comma 845, L. n. 205/2017 di cui sopra.

L'art. 1, comma 889, L. n. 145/2018 sopra richiamata, ha, infine, introdotto un'integrazione alla disposizione di cui art. 1, comma 845, L. n. 205/2017 citata, laddove prevede che la priorità delle assunzioni da destinare alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica sia da riferirsi a figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici.

Ai fini della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024, è in ogni caso necessario tener conto della prevista introduzione, ex art. 17, comma 1, D.L. n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020, che ha inserito il comma 1-bis all'art. 33, D.L. n. 34/2019 citato, anche per le Province di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, analogo a quello previsto per i Comuni, con decorrenza che verrà indicata da decreto attuativo ivi richiamato non ancora emanato.

La nuova disposizione stabilisce, infatti, che le assunzioni a tempo indeterminato possano essere effettuate 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.

Le Province in cui il rapporto fra la spesa di personale, come sopra definita, e la media delle predette entrate correnti risulta superiore al valore soglia di riferimento, 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 al cento per cento. A decorrere dal 2025 le Province che registrano un rapporto superiore al valore soglia, applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Fino alla data individuata dal predetto decreto, mantengono comunque vigore per le Province le attuali regole sulla quantificazione della capacità assunzionale sopra illustrate, ivi compresa quella attinente alla cd. "neutralità della spesa" per il reclutamento mediante mobilità esterna - ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 1, comma 47, L. n. 311/2004 e all'art. 14, comma 7, D.L. n. 95/2012, come da ultimo sostituito dall'art. 2, comma 1, lett. b), D.L. n. 101/2013 convertito, con modificazioni, in L. n. 125/2013 - ancora applicabile limitatamente nei confronti degli Enti soggetti al regime basato sulla limitazione del turn-over a legislazione vigente (sostanzialmente le altre Province e le Città Metropolitane).

Il presente documento viene, allo stato, redatto sulla base di tali regole e sarà, pertanto, suscettibile di modifica a seguito di applicazione del nuovo sistema una volta vigente.

A completezza del quadro generale sopra delineato e in linea con la più recente evoluzione normativa, si richiamano, infine, le seguenti norme:

- l'art. 17, D.L. n. 162/2019 citato, il quale:
 - al comma 1-bis, aggiunto in sede di conversione del D.L., ha dato la possibilità agli Enti Locali di procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel piano triennale del fabbisogno di personale, anche in deroga al disposto di cui all'art. 91, comma 4, D.Lgs. n. 267/2000 s.m.i.;
 - al comma 1, inserendo il comma 1-ter all'art. 33, D.L. n. 34/2019, ha:
 - abrogato l'art. 1, comma 421, L. n. 190/2014;
 - disposto che le Province possono avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, fatto salvo quanto previsto dall'art. 33, comma 1-bis, D.L. n. 34/2019 citato;
- l'art. 1, L. n. 160/2019 citata, il quale:
 - al comma 147, modifica la durata temporale delle graduatorie concorsuali approvate dall'anno 2011 fino all'anno 2019 compreso;
 - al comma 148, abroga i commi da 361 a 362-ter e il comma 365 dell'art. 1, L. n. L. 145/2018 citata e s.m.i., superando il divieto generale di scorrimento delle graduatorie concorsuali;
 - al comma 149, prevede che le graduatorie per il reclutamento di personale presso le amministrazioni pubbliche abbiano validità di due anni dalla data di approvazione;
- l'art. 3, comma 8, L. n. 56/2019, cd. "decreto Concretezza", come modificato dall'art. 1, comma 14-ter, D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021, che prevede la possibilità fino al 31 dicembre 2024, di dare corso alla indizione di concorsi e allo svolgimento delle relative procedure senza l'esperimento preventivo della mobilità volontaria, di cui all'art. 30, comma 2-bis, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i., riducendo, altresì, ai sensi del comma 9, lett. b), alinea 2), dello stesso articolo, i termini prescritti per la conclusione della procedura di mobilità preventiva obbligatoria (da due mesi a 45 giorni), di cui all'art. 34-bis, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001 citato;
- l'art. 3, comma 9, lett. c), alinea 1), L. n. 56/2019, il quale, integrando l'art. 39, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i., stabilisce 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, dello stesso decreto, programmi di assunzioni ai sensi dell'art. 11, L. n. 68/1999, destinati ai soggetti titolari del diritto al collocamento obbligatorio di cui agli artt. 3 e 18, L. n. 68/1999 e all'art. 1, comma 2, L. n. 407/1998;
- l'art. 10, D.L. n. 44/2021, convertito in L. n. 76/2021, il quale prevede una serie di misure di semplificazione delle procedure per i concorsi pubblici, anche in considerazione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 tuttora in atto, in materia di svolgimento delle prove, di eventuale suddivisione in sottocommissioni delle commissioni esaminatrici e di effettuazione in presenza delle procedure selettive, nel rispetto delle linee

guida validate dal preposto Comitato tecnico-scientifico;

- il D.L. n. 80/2021 citato, il quale in particolare stabilisce:
 - all'art. 1 modalità speciali per il reclutamento di personale e il conferimento di incarichi professionali per l'attuazione del P.N.R.R. (Piano Nazionale Ripresa e Resilienza) da parte delle Amministrazioni Pubbliche;
 - all'art. 3 misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito;
 - all'art. 3-bis selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli Enti Locali;
 - all'art. 6 l'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione, che andrà a sostituire i piani dallo stesso assorbiti, a seguito di abrogazione dei relativi adempimenti.

ANALISI AGGIORNATA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE **TRIENNIO 2022/2024**

STATO DI ATTUAZIONE AGGIORNATO E ULTERIORE REVISIONE DEI PRECEDENTI INDIRIZZI PROGRAMMATORI

Con D.C.P. n. 55 del 18/12/2019 era stato approvato il D.U.P. 2019-2021, il quale comprendeva la programmazione del fabbisogno di personale relativo allo stesso triennio, come risultante di progressivi aggiornamenti.

Nel rispetto dei limiti di spesa richiamati il piano di reclutamento di risorse umane per l'anno 2019 era stato da ultimo ivi ridefinito, sostituendo in toto il precedente.

Lo stato di attuazione del Piano occupazionale per l'anno 2019 si riassume come segue:

ANNO 2019				
ASSUNZIONI RISERVATE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE N. 68/99				
N. UNITA'	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE	STATO ATTUATIVO AGGIORNATO
1	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale <u>NOTA</u>	Procedura terminata con copertura del posto

			Procedura di assunzione esclusivamente riservata al collocamento obbligatorio ex art. 1, L. n. 68/1999	
1	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico, nell'ambito della Convenzione stipulata in data 27/11/2018 con il Comune di Cuneo, come sotto meglio dettagliato <u>NOTA</u> Procedura di assunzione esclusivamente riservata al collocamento obbligatorio ex art. 18, comma 2, L. n. 68/1999	Procedura indetta nel 2019 e terminata con esito negativo - Bandita nuova procedura nel 2020, con esito sempre negativo, e non più riaperta a seguito di venir meno, nel frattempo, della scopertura di legge (v. prospetto informativo prot. n. 3780/2021 relativo alla L. n. 68/99 e riferito al 31/12/2020)
ANNO 2019 ASSUNZIONI DALL'ESTERNO (con eventuali riserve di carriera per il personale di ruolo)				
N. UNITA' / RISERVA PER PERSONALE INTERNO	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE	STATO ATTUATIVO AGGIORNATO
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale	Procedura terminata con copertura del posto
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale	Procedura terminata con copertura del posto
9	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico	Procedura terminata con copertura dei posti
1	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale	Procedura terminata con copertura del posto

5	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale	Procedura da avviare
2 (di cui n. 1 riservata al personale interno)	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico	Procedura terminata con copertura dei posti
2 (di cui n. 1 riservata al personale interno)	D Istruttore Direttivo Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico	Procedura terminata con copertura dei posti
3	C Istruttore Viabilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale	Procedura da avviare
12	B1 Cantoniere	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico	Procedura terminata con copertura dei posti
ANNO 2019 ASSUNZIONI MEDIANTE MOBILITA' ESTERNA				
N. UNITA'	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE	STATO ATTUATIVO AGGIORNATO
1	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Mobilità volontaria ex art. 30, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001	Procedura terminata con copertura del posto
3	B3 Cantoniere Specializzato	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Mobilità ex art. 30, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i.	Procedure terminate con copertura dei posti
1	B1 Cantoniere	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Mobilità ex art. 30, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i.	Procedura terminata con copertura del posto

Il suddetto Piano aveva previsto, altresì, la programmazione triennale del fabbisogno di personale a valere per gli anni 2020 e 2021, consistente, rispettivamente, in n. 4 e n. 2 unità da assumere di tipo impiegatizio di livello medio (categoria C), nel complesso prevalentemente in possesso di competenze tecniche.

Con D.C.P. n. 8 del 26/03/2020 è stato approvato il D.U.P. 2020-2022, il quale comprende la programmazione del fabbisogno di personale relativo allo stesso triennio.

In tale documento è stata avviata, rispetto alle previsioni per il biennio 2020/2021 di cui al D.U.P. 2019/2021 citato, una parziale revisione della pianificazione del fabbisogno di personale, e una elaborazione della programmazione dello stesso proiettata sull'anno 2022, entrambe mirate all'individuazione di figure professionali funzionali e strettamente indispensabili alla realizzazione degli obiettivi istituzionali, tenuto conto delle diverse opportunità di turn over e delle limitazioni finanziarie vigenti.

Lo stato di attuazione del Piano occupazionale per l'anno 2020, così come sopra aggiornato, si riassume come segue:

ANNO 2020 ASSUNZIONI DALL'ESTERNO (con eventuali riserve di carriera per il personale di ruolo)				
N. UNITA'/ RISERVA PERS. INTERNO	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE	STATO ATTUATIVO AGGIORNATO
3	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna	Procedura da avviare
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna	Procedura terminata con copertura del posto
2	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna	Procedura terminata per la copertura di n. 1 posto - Procedura avviata per la copertura dell'altro posto

1	B3 Operaio Specializzato	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna	N.B. Posto non più da coprire (v. D.C.P. n. 58 del 20/09/2021, sotto richiamata)
1	B3 Addetto all'accoglienza	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna	N.B. Posto non più da coprire (v. D.C.P. n. 58 del 20/09/2021, sotto richiamata)
6	B1 Cantoniere	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna	Procedura terminata con copertura dei posti

Si richiama, infine, la seguente pianificazione delle assunzioni prevista per gli anni 2021 e 2022 dalla D.C.P. n. 8 del 26/03/2020 sopra indicata:

ANNO 2021 ASSUNZIONI DALL'ESTERNO (con eventuali riserve di carriera per il personale di ruolo)			
N. UNITA'/ RISERVA PER PERSONALE INTERNO	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE
1	D Istruttore Direttivo Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna
1	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/ Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna
1	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/ Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna

1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/ Scorrimento concorsuale/Mobilità esterna	graduatoria
1	B3 Tecnico Stamperia Specializzato	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento concorsuale/Mobilità esterna	graduatoria
1	B3 Cantoniere Specializzato	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento concorsuale/Mobilità esterna	graduatoria
1	B1 Cantoniere	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento concorsuale/Mobilità esterna	graduatoria

ANNO 2022 ASSUNZIONI DALL'ESTERNO (con eventuali riserve di carriera per il personale di ruolo)				
N. UNITA'/ RISERVA PER PERSONALE INTERNO	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE	
1	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento concorsuale /Mobilità esterna	graduatoria
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento concorsuale /Mobilità esterna	graduatoria

Con D.C.P. n. 56 del 10/12/2020 è stato approvato il D.U.P. 2021-2023, come modificato con D.C.P. n. 5 del 08/02/2021, il quale comprendeva la programmazione del fabbisogno di personale relativo allo stesso triennio.

In tale documento era stata effettuata un'integrazione alle previsioni assuntive per il biennio 2021/2022 di cui al citato D.U.P. 2020/2022, nonché un'elaborazione di quelle proiettate sull'anno 2023, previa analisi quantitativa-qualitativa delle esigenze emerse dalla ricognizione del fabbisogno di personale ivi illustrate e nel rispetto dei vincoli di legge vigenti.

Lo stato di attuazione del Piano occupazionale per l'anno 2021, così come sopra aggiornato, derivante dalle assunzioni ivi programmate effettuate o da effettuarsi secondo le modalità consentite dal quadro legislativo e contrattuale vigente, si riassume attualmente come segue:

ANNO 2021 ASSUNZIONI DALL'ESTERNO (con eventuali riserve di carriera per il personale di ruolo)				
N. UNITA'/ RISERVA PER PERSONALE INTERNO	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE	STATO ATTUATIVO AGGIORNATO
1	Dirigente Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura avviata
1	Dirigente Amministrativo - Finanziario	Tempo pieno	Tempo determinato	Procedura terminata con copertura del posto
1	Dirigente Tecnico	Tempo pieno	Tempo determinato	Procedura terminata con copertura del posto
6	D Istruttore Direttivo Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura terminata con copertura di n. 4 posti - Procedura avviata per la copertura di n. 1 posto e da avviare per la copertura del restante posto
2	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura da avviare
1	D Funzionario Direttivo Informatico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura terminata con copertura del posto
4	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura avviata per la copertura di n. 1 posto e da avviare per i restanti n. 3 posti
3	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura avviata per la copertura di n. 2 posti

				e da avviare per il restante posto
3	B3 Collaboratore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura terminata con la copertura di n. 1 posto e da avviare per i restanti n. 2 posti
1	B3 Tecnico Stamperia Specializzato	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura da avviare
5	B3 Cantoniere Specializzato	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura terminata con la copertura di n. 1 posto e avviata per n. 1 ulteriore posto - Procedura da avviare per i restanti n. 3 posti
5	B1 Cantoniere	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura terminata con la copertura dei posti

La copertura di n. 1 posto a tempo determinato nel profilo di Dirigente Amministrativo - Finanziario e di n. 1 posto a tempo determinato nel profilo di Dirigente Tecnico è stata attuata mediante indizione di selezione pubblica ex art. 110, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000 s.m.i., nel rispetto della normativa vigente in materia.

Il Piano occupazionale per l'anno 2022, così come approvato con D.C.P. n. 56 del 10/12/2020 citata, e rimasto invariato da D.C.P. n. 5 del 08/02/2021, e da attuarsi secondo le modalità consentite dal quadro legislativo e contrattuale vigente, si riassume come segue:

ANNO 2022 ASSUNZIONI DALL'ESTERNO (con eventuali riserve di carriera per il personale di ruolo)			
N. UNITA' / RISERVA PER PERSONALE INTERNO	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE
1	D Istruttore Direttivo Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato

1	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato
1	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato

Si richiama, infine, la seguente pianificazione delle assunzioni prevista per l'anno 2023 dalla D.C.P. n. 56 del 10/12/2020 sopra indicata, anch'essa invariata da D.C.P. n. 5 del 08/02/2021 e da attuarsi secondo le modalità consentite dal quadro legislativo e contrattuale vigente:

ANNO 2023 ASSUNZIONI DALL'ESTERNO (con eventuali riserve di carriera per il personale di ruolo)			
N. UNITA' / RISERVA PER PERSONALE INTERNO	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE
1	D Istruttore Direttivo Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato
1	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato
1	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato

Con D.C.P. n. 58 del 20/09/2021 è stata, infine, approvata, in sede di rinnovata valutazione, una variazione al D.U.P. 2021-2023 nell'allegato 4 "Programmazione del Fabbisogno di Personale 2021- 2023", la quale ha previsto la copertura di ulteriori n. 4 unità di personale da reclutare nell'ambito del piano assunzionale per il 2021, come meglio dettagliato di seguito:

- n. 1 posto di Cantoniere (cat. B1);

➤ n. 3 posti di Istruttore Informatico (cat. C),
a seguito di intervenute necessità di servizio ivi rilevate, effettuando, nel contempo, una ricognizione dei posti già indicati nella programmazione degli anni precedenti sopra richiamata e ancora vacanti a quella data, riconfermando la loro copertura, ad eccezione dei seguenti posti:

- n. 1 posto di Operaio Specializzato (cat. B3);
- n. 1 posto di Tecnico Stamperia Specializzato (cat. B3);
- n. 1 posto di Addetto all'accoglienza (cat. B3);

per venir meno dell'esigenza funzionale agli stessi correlata.

Le risultanze di tale ricognizione complessiva sono illustrate nella seguente tabella riassuntiva:

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNO 2021 e anni pregressi ASSUNZIONI DALL'ESTERNO			
N. UNITA'	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE
1	Dirigente Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato
2	D Istruttore Direttivo Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato
10	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato
6 (di cui n. 1 riservata alla L. n. 68/99 s.m.i.)	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato
3	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato
3	C Istruttore Viabilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato
3	C Istruttore Informatico	Tempo pieno	Tempo indeterminato

2	B3 Collaboratore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato
5	B3 Cantoniere Specializzato	Tempo pieno	Tempo indeterminato
12	B1 Cantoniere	Tempo pieno	Tempo indeterminato
47 (di cui n. 1 riservata alla L. n. 68/99 s.m.i.)	TOTALE UNITA'		

Lo stato di attuazione della suddetta programmazione del fabbisogno di personale si riassume come segue:

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNO 2021 e anni progressi ASSUNZIONI DALL'ESTERNO				
N. UNITA'	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE	STATO ATTUATIVO AGGIORNATO
1	Dirigente Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura avviata
2	D Istruttore Direttivo Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura avviata per la copertura di n. 1 posto e da avviare per il restante posto
10	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura da avviare

5 (+ 1 riservata alla L. n. 68/99 s.m.i.)	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura avviata per la copertura di n. 2 posti e da avviare per i restanti posti – N.B. L'unità riservata alla L. n. 68/99 non verrà assunta per venir meno della scoperta di legge (v. stato di attuazione Piano occupazionale 2019)
3	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura avviata per la copertura di n. 2 posti e da avviare per il restante posto
3	C Istruttore Viabilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura da avviare
3	C Istruttore Informatico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura terminata con la copertura dei posti (uno dei quali successivamente è stato riconosciuto valido ai fini degli adempimenti ex L. n. 68/99,e, quindi, ancora da coprire nell'ambito della capacità assunzionale dell'Ente)
2	B3 Collaboratore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura da avviare
5	B3 Cantoniere Specializzato	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura terminata per la copertura di n. 1 posto e avviata per n. 1 ulteriore posto – Procedura da avviare per i restanti posti

12	B1 Cantoniere	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura terminata per la copertura di n. 11 posti e avviata per n. 1 posto
47 - 1 (riservata alla L. n. 68/99 s.m.i.) = 46	TOTALE UNITA'			N.B. per unità riservata alla L. n. 68/99 vedasi sopra

In sede di ulteriore revisione della programmazione sopra riportata, dovuta al rilevamento di una dinamica in accentuato ribasso delle poste in entrata dell'anno in corso, che invita ad adottare un atteggiamento prudentiale rispetto alla politica di reclutamento dell'Ente, a salvaguardia degli equilibri di bilancio e nel rispetto dei vincoli di legge vigenti, occorre, infine, effettuare un'ultima ricognizione assuntiva, prevedendo la mancata copertura dei seguenti posti:

- n. 5 posti di Istruttore Direttivo Tecnico (cat. D);
- n. 3 posti di Istruttore Viabilità (cat. C);
- n. 1 posto di Istruttore Informatico (cat. C), risultante ancora da coprire e compreso nella capacità assunzionale dell'Ente, dopo l'avvenuto riconoscimento della copertura dello stesso posto ai fini del collocamento obbligatorio ex L. n. 68/99, di cui sopra;
- n. 2 posti di Collaboratore Amministrativo (cat. B3);
- n. 3 posti di Cantoniere Specializzato (cat. B3),

per un totale complessivo di n. 14 unità depennate.

Lo stato di attuazione della suddetta programmazione del fabbisogno di personale, così come sopra ridotta nel numero di unità previste, salva la facoltà di rivalutazione delle scelte effettuate in presenza di condizioni finanziarie più favorevoli, si riassume attualmente come segue:

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNO 2021 e anni pregressi				
ASSUNZIONI DALL'ESTERNO				
N. UNITA'	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE	STATO ATTUATIVO AGGIORNATO
1	Dirigente Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura avviata
2	D Istruttore Direttivo Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura avviata per la copertura di n. 1 posto e da

				avviare per il restante posto
5	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura da avviare
5	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura avviata per la copertura di n. 2 posti e da avviare per i restanti posti
3	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura avviata per la copertura di n. 2 posti e da avviare per il restante posto
2	C Istruttori Informatici	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura terminata con la copertura dei posti
2	B3 Cantoniere Specializzato	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura terminata per la copertura di n. 1 posto e avviata per n. 1 ulteriore posto
12	B1 Cantoniere	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura terminata per la copertura di n. 11 posti e avviata per n. 1 posto
32	TOTALE UNITA'			

L'Ente ha rispettato l'equilibrio dei saldi di finanza per l'anno 2020 e non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000.

INDIRIZZI GENERALI AGGIORNATI DI PROGRAMMAZIONE PER IL TRIENNIO 2022/2024

Ai fini dell'attuazione del PNRR, occorre prevedere il rafforzamento delle capacità amministrative dell'Ente mediante nuove assunzioni, da effettuarsi nel rispetto della normativa vigente in materia.

L'effettuazione di reclutamenti particolarmente mirati, allo stato attuale, continua comunque a costituire condizione generale indispensabile per la razionalizzazione e l'ottimizzazione dei processi lavorativi dell'Ente, finalizzate a garantire una maggiore efficienza della macchina amministrativa, nonché la conseguente riduzione dei costi.

In coerenza con le precedenti considerazioni e con gli obiettivi prefissati, nonché con i criteri generali di orientamento forniti dal D.M. 8 maggio 2018 sulle Linee di indirizzo in materia di pianificazione del fabbisogno di personale, e nel rispetto dei limiti vigenti in materia di capacità assunzionale, si definiscono, tra i principi guida di indirizzo generale, in continuità, per quanto compatibile, con la programmazione del triennio precedente, i seguenti:

- individuazione concreta e aggiornata delle professionalità occorrenti al raggiungimento dei fini istituzionali dell'Ente e delle esigenze funzionali della struttura organizzativa, anche in termini di attuazione del predetto PNRR, nel rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica, nonché del principio generale di massimizzazione del risparmio di risorse di cui alle norme vigenti, anche al fine di fronteggiare l'evoluzione normativa sempre più complessa;
- fatte salve le priorità di legge richiamate in premessa, precedenza nell'attivazione delle procedure pubbliche volte al reclutamento di specifiche figure professionali, nella misura in cui il loro turn over risulta estremamente urgente sulla base della valutazione delle esigenze emerse dai settori interessati, anche tenuto conto degli effetti derivanti dalle cessazioni dal servizio programmate in applicazione della normativa vigente in materia;
- attivazione, nel rispetto dei limiti consentiti, prioritariamente di procedure di progressione interna di carriera ex art. 52, comma 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i. citato, ed eventualmente, in aggiunta, di procedure di progressione tra le aree riservate al personale di ruolo ex art. 22, comma 15, D.Lgs. n. 75/2017, finalizzate alla valorizzazione delle qualità culturali e professionali del personale provinciale, in relazione alle esigenze dell'Ente e nell'ottica di un impiego ottimale delle risorse pubbliche derivante, altresì, dalle potenziali economie di spesa conseguenti. L'applicazione di tali istituti di progressione verticale dovrà essere oggetto di regolamentazione interna volta a definire requisiti di accesso e criteri di valutazione delle candidature;
- opportunità di far precedere l'indizione di concorso pubblico (ovvero l'attingimento di graduatoria concorsuale ancora vigente e utilizzabile) da attivazione di mobilità esterna volontaria ex art. 30, comma 2-bis, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i., facoltativa fino al 31 dicembre 2024, esclusivamente per posti che richiedono una specializzazione e una professionalità specifica, la cui valutazione è rimessa al dirigente preposto in materia di personale, anche previa segnalazione del dirigente competente del settore interessato; ciò, in ossequio all'esigenza di maggiore celerità delle procedure di assunzione espressa dal legislatore, unitamente alla constatazione del permanere di incertezze in ordine all'evoluzione del quadro giuridico istituzionale dell'Ente Provincia a seguito della L. n. 56/2014, le quali rendono potenzialmente meno appetibili le assunzioni nei suoi ruoli;

- nell'ambito della programmazione del fabbisogno, quantificazione di un almeno parziale turn over di figure professionali con compiti prettamente tecnico-operativi di supporto per garantire un livello minimo adeguato dei servizi prestati sul territorio;
- trasversalità e flessibilità nell'impiego di competenze professionali reclutabili, al fine di garantire un livello tendenzialmente ottimale dell'azione amministrativa e dei servizi erogati, tenuto conto della progressiva riduzione di organico;
- attivazione prioritaria, ove possibile, mirata al conseguimento degli obiettivi prefissati, dell'istituto della mobilità interna, in considerazione della professionalità già acquisita dal personale e della sua potenziale massima valorizzazione, rispondente, altresì, alle aspirazioni di crescita professionale dello stesso;
- possibilità di ricorso all'istituto della mobilità esterna di cui all'art. 30, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i., anche sotto forma di accordi tra le Pubbliche Amministrazioni, quale strumento di reclutamento ordinario alternativo a concorsi/selezioni pubblici/che, al fine di rendere più celeri le procedure di acquisizione di nuove risorse umane, già in possesso, peraltro, di professionalità maturata in precedente servizio presso altre Amministrazioni;
- possibilità di ricorso allo strumento convenzionale al fine di assumere anche tramite attingimento da graduatorie concorsuali/selettive pubbliche di altri Enti;
- opportunità, previa valutazione puntuale in termini di corrispondenza alle esigenze funzionali dei servizi, di reclutare personale a tempo parziale, con orario settimanale di almeno 18 ore, nel rispetto dei limiti vigenti in materia, in alternativa all'assunzione di personale a tempo pieno prevista dalla presente programmazione triennale, anche per ragioni di contenimento della spesa di personale;
- gestione flessibile del personale disponibile in funzione delle esigenze e degli obiettivi dell'Ente, tramite applicazione degli istituti giuridici previsti dal legislatore (part-time, lavoro agile e similari, ivi comprese le forme di smart working previste dalla normativa per il periodo di emergenza epidemiologica da Covid-19);
- valutazione puntuale in ordine all'eventuale instaurazione di rapporti di lavoro flessibile, con particolare riferimento all'applicazione dell'istituto del conferimento di incarichi a tempo determinato disciplinato dall'art. 110, D.Lgs. n. 267/2000 s.m.i., nonché della instaurazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli normativi vigenti in materia, nonché delle disposizioni statutarie e regolamentari dell'Ente.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024

Alla luce della normativa vigente in materia di assunzioni nel pubblico impiego sopra richiamata, nonché delle esigenze di reclutamento emerse da recente ricognizione complessiva del personale, sentiti i Dirigenti provinciali, e di una prima analisi predittiva sulle cessazioni di personale, occorre procedere alla pianificazione del fabbisogno per il triennio 2022/2024.

Risulta necessario, innanzitutto, effettuare una ripianificazione per l'anno 2022 attualizzata, mirata ad individuare tra le figure professionali di comparto quelle maggiormente funzionali alla realizzazione degli obiettivi istituzionali e, per quanto possibile, trasversali alla struttura organizzativa dell'Ente, tenendo conto delle diverse opportunità di turn over e delle limitazioni finanziarie.

In attuazione degli indirizzi generali sopra descritti, in raccordo con il perseguimento degli obiettivi istituzionali richiamati in premessa, nonché in coerenza alla pianificazione pluriennale delle attività e della performance organizzativa dell'Ente, e nel rispetto della normativa e dei vincoli vigenti in materia, per l'anno 2022 si rileva, pertanto, l'esigenza di ricorrere al reclutamento a tempo pieno e indeterminato di:

- personale di tipo impiegatizio di livello medio-alto (categorie C e D), in possesso di competenze tecniche ed amministrative-contabili, in grado di fornire un maggior supporto organizzativo ai servizi provinciali e un adeguato sostegno al processo generale di innovazione e semplificazione delle regole e delle procedure in atto presso l'Ente;
- personale inquadrato nella categoria B1, da adibire ad attività di manutenzione degli immobili di proprietà provinciale, attesa la carenza di specifiche professionalità nel Settore Edilizia scolastica.

Non sono, infine, individuabili, allo stato attuale, sulla base della ricognizione annuale del personale in esito a verifica dei responsabili di settore, eventuali unità da dichiarare in soprannumero, ai sensi dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, o eccedenze per esigenze funzionali o per ragioni finanziarie, vista la sostanziale invarianza delle competenze attribuite e delle attività programmate dell'Ente, a fronte, invece, di una progressiva e consistente diminuzione quantitativa e qualitativa delle risorse umane in servizio, non adeguatamente controbilanciata dal reclutamento sostitutivo finora posto in essere nel rispetto dei vincoli di legge.

Sulla base di quanto evidenziato in premessa, tenuto conto delle esigenze emerse in sede di ricognizione del fabbisogno di personale, previa analisi quantitativa-qualitativa delle stesse, anche in relazione alle cessazioni dal servizio avvenute e/o prossime per il periodo di riferimento, nonché dello stato di attuazione delle assunzioni previste di cui sopra, nel rispetto dei limiti di spesa richiamati si ridefinisce la programmazione del reclutamento di risorse umane per l'anno 2022, la quale sostituisce in toto le precedenti, come segue:

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2022 - ASSUNZIONI			
N. UNITA'	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE
2	D Istruttore Direttivo Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato
2	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato
2	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato
1	B1 Operaio	Tempo pieno	Tempo indeterminato

La copertura di n. 1 posto a tempo determinato nel profilo di Dirigente Amministrativo - Finanziario verrà attuata mediante indizione di selezione pubblica ex art. 110, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., nel rispetto della normativa vigente in materia.

Ai fini della presente programmazione triennale, a valere per l'anno 2022 occorre aggiornare il corrispondente fabbisogno occupazionale definito nella programmazione per il triennio 2020/2022, il quale è sostituito in toto dalla previsione di assunzione delle seguenti unità di personale:

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2023 ASSUNZIONI			
N. UNITA'	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE
2	D Istruttore Direttivo Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato
2	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato

2	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato
---	-------------------------	-------------	---------------------

e a valere per l'anno 2023 si procede all'individuazione del seguente fabbisogno di personale:
e, a valere sull'anno 2024, si procede all'individuazione del seguente fabbisogno di personale:

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2024 ASSUNZIONI			
N. UNITA'	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE
2	D Istruttore Direttivo Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato
2	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato
2	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato

Fermo restando che la forma comune di lavoro rimane quella del contratto subordinato a tempo indeterminato, nel triennio di riferimento l'Ente potrà avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dalla normativa vigente in materia nel rispetto dei limiti di legge previsti, a seguito di improvvise necessità organizzative, allo stato non pianificabili, anche su richiesta del dirigente del settore interessato, e per sole esigenze di carattere temporaneo o eccezionale ai sensi dell'art. 36 D.Lgs. n. 165/01 s.m.i., mediante provvedimento del dirigente del settore Personale.

Nelle procedure pubbliche di reclutamento troveranno altresì applicazione, qualora ne ricorrano le condizioni di legge, le riserve di posti a favore delle categorie di aventi diritto, nel rispetto dei limiti, delle modalità e dei criteri generali stabiliti dalla normativa vigente in materia.

In particolare verranno individuati, in sede di esecuzione della predetta programmazione triennale, il numero di posti e i relativi profili professionali da riservare esclusivamente al collocamento obbligatorio, in misura pari alle eventuali scoperture delle aliquote di legge che maturano nel periodo di riferimento, garantendo il rispetto della normativa vigente in materia, la quale, peraltro, prevede a legislazione vigente l'esclusione della spesa di tale personale dal computo della capacità assunzionale propria dell'Ente.

Tali assunzioni potranno avvenire anche in regime di convenzione ex art. 11, L. n. 68/1999 da stipulare con i servizi territorialmente competenti.

Nel quadro generale del reclutamento triennale sopra programmato, in aderenza agli indirizzi generali richiamati, si ritiene opportuno prevedere l'attivazione di procedure di progressione interna di carriera ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 3, D.L. n. 80/2021 citato in premessa, previa introduzione nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi della disciplina di dettaglio volta a individuare requisiti di accesso e criteri di valutazione delle candidature.

La scelta di riservare alla progressione verticale la copertura di alcuni dei posti previsti nella suddetta programmazione triennale dovrà essere sorretta da evidenti ragioni di pubblico interesse, tra le quali emerge la valutazione del peso, notevole e infungibile, che l'esperienza acquisita durante il servizio assume in relazione alla maturazione di particolari professionalità richieste per l'espletamento di mansioni ascrivibili ai profili che verranno individuati.

Le verticalizzazioni del personale interno verranno effettuate nel rispetto dei vincoli posti dalla vigente normativa in materia. In particolare, tenuto conto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno, saranno osservati i limiti numerici dei posti da riservare a tale istituto, la cui effettiva quantificazione, in quanto correlata alle scelte di tipologia di reclutamento per la copertura dei restanti posti che verranno definite di volta in volta, non potrà essere predeterminata, ma dovrà essere oggetto di verifica puntuale in sede di indizione delle singole procedure, nonché quelli di natura contabile, riferiti alle risorse destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.

Le assunzioni programmate nel presente documento verranno effettuate sulla base degli istituti legislativi e contrattuali vigenti e, salvo eccezioni normative, secondo le modalità di reclutamento individuate dal Responsabile competente in materia.

Nell'ottica di una continua evoluzione del contesto istituzionale e normativo sopra richiamato, la presente programmazione di fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024, potrà comunque essere oggetto di nuove valutazioni a fronte di future novelle normative che consentano diversi margini di intervento in materia di reclutamento di personale, come preannunciato in premessa, nel rispetto dei vincoli giuridico - contabili a legislazione vigente.

Resta comunque salva la possibilità, da parte dell'Ente, di riservarsi di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale sopra indicata, in presenza di sopravvenute esigenze strutturali e/o organizzative tali da determinare mutamenti sostanziali del quadro di riferimento in materia relativamente al periodo temporale preso in considerazione.

RISORSE DEL SALARIO ACCESSORIO

Il piano del fabbisogno triennale del personale è comprensivo delle risorse complessivamente destinate per i fondi del salario accessorio del personale non dirigenziale, ai sensi dall'art. 67 del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali 21 maggio 2018, e per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza, ai sensi dell'art. 57 del CCNL 17 dicembre 2020 per i Dirigenti pubblici delle Regioni ed Autonomie locali, Dirigenti professionali, tecnici ed amministrativi del SSN e Segretari comunali e provinciali.

In riferimento alle disposizioni derivanti dalla Legge 124 del 2015 di riforma della pubblica amministrazione, nel rispetto degli indirizzi normativi in ordine alla dinamica retributiva, fatte salve successive specificazioni, si definiscono i seguenti indirizzi:

- per il fondo salario accessorio del personale delle categorie, ridefinito al netto degli eventuali effetti dell'art. 23 del D.Lgs. 75/2017, si ammettono prioritariamente gli incrementi nelle risorse del fondo fisso come previsto dai C.C.N.L. in vigore così come confermato dall'art. 11 del D.L. n. 135/2018. Per il fondo variabile verranno definiti successivi indirizzi di dettaglio per valutare eventuali integrazioni nel contesto delle risorse disponibili e nel rispetto dei nuovi vincoli normativi e contrattuali;
- per le risorse del salario accessorio della dirigenza, ridefinito al netto degli eventuali effetti dell'art.23 del D.Lgs. 75/2017, sono fatti salvi gli indirizzi della previgente programmazione con riserva di eventuali rideterminazioni alla luce della sottoscrizione definitiva del nuovo C.C.N.L. per il triennio 2016-2018.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO E RACCORDO CON LE PREVISIONI DI BILANCIO

Il fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021 è programmato nel rispetto del principio di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, c. 557, L. n. 296/2006 citata.

Ai sensi dell'art. 48, comma 4, D.Lgs. n. 165/01, l'approvazione del bilancio annuale e della programmazione pluriennale costituisce autorizzazione alla spesa degli eventuali nuovi C.C.N.L. o delle eventuali disposizioni circa l'applicazione della vacanza contrattuale intervenuti negli anni di riferimento nei limiti delle risorse stanziare.

L'ammontare delle risorse complessivamente destinate ai fondi del salario accessorio del personale non dirigenziale e per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza, è previsto al macro-aggregato 1.01 del bilancio 2022.

Si dà atto che, in merito alla programmazione del fabbisogno di personale in oggetto, sarà acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti.

DOTAZIONE ORGANICA		
Cat	Descrizione Profilo	DOTAZIONE
DIR	DIRIGENTE DI SETTORE	6
D	AVVOCATO	2
D	FUNZIONARIO DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	3

D	FUNZIONARIO DIRETTIVO TECNICO	2
D	FUNZIONARIO DIRETTIVO INFORMATICO	1
D	GEOLOGO	2
D	ADDETTO STAMPA	1
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	40
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO	1
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	41
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO AGRARIO	2
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO SERVIZIO VIGILANZA	1
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	46
C	ISTRUTTORE INFORMATICO	7
C	ISTRUTTORE TECNICO	45
C	ISTRUTTORE TECNICO AGRARIO	1
C	ISTRUTTORE VIABILITA'	23
C	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	4
C	AGENTE DI VIGILANZA	10
B3	CANTONIERE SPECIALIZZATO	7
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	20
B1	CANTONIERE	89
B1	CENTRALINISTA TELEFONICO	2
B1	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	8
B1	ESECUTORE INFORMATICO	1
B1	ESECUTORE TECNICO	4
B1	OPERAIO	5
B1	USCIERE	2
	Totale	376