



Provincia di
Bergamo

Decreto del Presidente

Numero **356** Reg. Decreti Presidente

Registrato in data **18/12/2024**

SERVIZI GENERALI E RISORSE UMANE

Organizzazione e gestione giuridica del personale

Il Presidente: **PASQUALE GANDOLFI**

Con l'assistenza del Segretario Generale: **IMMACOLATA GRAVALLESE**

OGGETTO

SECONDO AGGIORNAMENTO DELLA SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" SOTTOSEZIONE 3 "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE" DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026, APPROVATO CON DECRETO PRESIDENZIALE N. 125 DEL 22 APRILE 2024 E SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO CON DECRETO PRESIDENZIALE N. 265 DEL 01 OTTOBRE 2024.

IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA

VISTA la L. 7 aprile 2014, n. 56, s.m.i., recante “Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni”;

VISTO il verbale dell’Ufficio Elettorale in data 19 dicembre 2021, che ha provveduto alla proclamazione degli eletti a seguito della consultazione elettorali del 18 dicembre 2021;

DATO ATTO che con l’insediamento del Presidente avvenuto il 19 dicembre 2021 è iniziato il mandato amministrativo per il quadriennio 2021-2025;

VISTO l’art. 1, commi 55 e 66, della L. 56/2014, che stabilisce i poteri e le prerogative del Presidente della Provincia;

VISTO l’art. 37 dello Statuto;

PREMESSO CHE:

- l’art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nell’ordinamento italiano il Piano Integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) quale nuovo strumento di programmazione volto alla semplificazione e ottimizzazione dell’attività amministrativa;
- il Piano Integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) ha una durata triennale, con aggiornamento annuale e definisce, tra le altre cose, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale del fabbisogno del personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;

RILEVATO CHE:

- il Piano Integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2024/2026 della Provincia di Bergamo è stato approvato con Decreto Presidenziale n. 125 del 22/04/2024,
- la Sezione 3 “Organizzazione e Capitale umano” Sottosezione 3 “Piano Triennale del Fabbisogno del Personale” del PIAO 2024/2026 è stata successivamente aggiornata con Decreto Presidenziale n. 265 del 01/10/2024;
- in particolare, la Sottosezione 3.3 del PIAO 2024/2026 contiene la programmazione del fabbisogno di personale del triennio;
- si rende necessario aggiornare ulteriormente la programmazione del fabbisogno di personale inserita nel PIAO per adeguare la pianificazione delle assunzioni alle variazioni sopravvenute che implicano una rivisitazione non originariamente prevista, in particolare, per anticipare all’anno 2024 la conclusione della procedura per la progressione tra le Aree (dall’Area degli Istruttori all’Area dei Funzionari), precedentemente programmata nell’anno 2025, previo confronto con le Organizzazioni sindacali nonché prevedere l’assunzione di un Funzionario di vigilanza ittico-venatoria, in sostituzione di assunzioni originariamente previste ma non realizzatesi nell’anno in corso.

PRESO ATTO che l’aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di cui al presente provvedimento è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell’Ente, trovando copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2024-2026, alla luce

della dilatazione dei tempi delle assunzioni previste per la prima volta nell'annualità 2024, formalizzabili solo a seguito dell'approvazione del PIAO 2024/2026, avvenuta con Decreto Presidenziale n. 125 del 22/04/2024;

DATO ATTO CHE:

- con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 52 del 28/12/2023, è stato approvato il Documento Unico di programmazione per il triennio 2024-2026;
- con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 53 del 28/12/2024, è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2024-2026;
- con decreto presidenziale n. 8 del 17/01/2024 è stato approvato il Piano Esecutivo Di Gestione anno 2024 – 2026;

PRECISATO che dell'adozione del presente atto è stata data informazione alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU dei lavoratori con nota prot. n. 81982 del 02/12/2024;

VISTI:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e successive modifiche;

ACQUISITO il parere del Collegio dei Revisori dei Conti (allegato B), acquisito in atti provinciale al prot. n. 81716 in data 02/12/2024, relativamente all'aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale di cui al Piano Triennale del Fabbisogno del Personale contenuto nella sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano, sottosezione 3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024/2026;

RICHIAMATO il Decreto Legislativo n.118/2011 e s.m.i. recante: *“Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42.”*

ACQUISITO il parere favorevole espresso sul presente decreto ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000;

DECRETA

1.di approvare il secondo aggiornamento della Sottosezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024/2026 della Provincia di Bergamo, allegato al presente decreto (all. A) quale parte integrante e sostanziale;

2.di dare atto che l'adeguamento del Piano dei Fabbisogni del Personale 2024-2026 di cui al presente provvedimento è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente, trovando copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2024-2026, alla luce della dilatazione dei tempi delle assunzioni previste per la prima volta nell'annualità 2024, formalizzabili solo a seguito dell'approvazione del PIAO 2024/2026, avvenuta con Decreto

Presidenziale n. 125 del 22/04/2024;

3.di disporre la pubblicazione del presente provvedimento all'Albo on line della Provincia di Bergamo e nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito web della Provincia di Bergamo, come previsto all'art. 6, comma 4 del D.L 80/2021 smi.;

4.di provvedere alla trasmissione del presente aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024/2026 al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri attraverso la piattaforma dedicata "Portale PIAO", al fine della pubblicazione sul relativo portale, come prescritto dall'art. 6 comma 4 del D.L. 80/2021 smi.

IL PRESIDENTE

Arch. Pasquale Gandolfi

*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del
DPR 445/2000 e del D.Lvo 82/2005 e norme collegate*

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa Immacolata Gravallesse

*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi
del DPR 445/2000 e del D.Lvo 82/2005 e norme collegate*

3.3 Piano triennale del Fabbisogno del personale

Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - reclutamento del personale

Contesto normativo e vincoli assunzionali

La valorizzazione della spesa del personale, nella stesura del presente atto di programmazione, ai fini del calcolo del budget assunzionale e del costo del personale assunto, è stata effettuata secondo i criteri di calcolo indicati, basati sugli importi tabellari fissati dal CCNL 16 novembre 2022.

La programmazione contenuta nel PTFP 2024-2026 viene predisposta nel rispetto del Decreto Interministeriale previsto dall'articolo 33 del decreto-legge n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019, datato 11 gennaio 2022, pubblicato nella G.U. del 28 febbraio 2022, n. 49 ed entrato in vigore il 16 marzo 2022, il quale disciplina le assunzioni di personale a tempo indeterminato nelle Province e nelle città metropolitane.

In particolare, il D.M. detta una nuova disciplina che si fonda sul principio di sostenibilità finanziaria che supera il concetto della “*capacità assunzionale*” basato sul principio del *turn over* di cui all'art. 3, comma 5-sexies del D.L. n. 90/2014; non viene più definito dunque un budget assunzionale, che può essere speso nell'esercizio di riferimento, ma viene individuato un limite complessivo di spesa.

Con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 52 del 28 dicembre 2023 è stata approvato il Documento Unico di Programmazione D.U.P. 2024-2026 ed i relativi allegati, fra cui la programmazione delle risorse finanziarie da assegnare ai fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026, la quale è stata poi trasposta, previo aggiornamento imposto dalle ulteriori cessazioni, non prevedibili al momento della redazione della programmazione originaria, e dalle necessarie conseguenti sostituzioni, nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, approvato con Decreto del Presidente n. 125 del 22 aprile 2024.

Consistenza del Personale al 31 dicembre 2023

AREA	EX CAT.	Personale in servizio su funzioni fondamentali / trasversali	Personale in servizio su funzioni relative al Mercato del Lavoro (convenzione con Regione Lombardia/Potenziamiento)	Personale in servizio su funzioni delegate confermate (accordo bilaterale con Regione Lombardia)	Totale complessivo personale in servizio
Operatori	A	6	1	0	7
Operatori Esperti	B1	98	20	3	121
	B3				
Istruttori	C	101 ⁽¹⁾	110	12	223
Funzionari e Elevata Qualificazione	D1	81 ^{(2) (3)}	35	6	122
	D3				

Dirigenti	6 ⁽²⁾	1	0	7
TOT	292 ⁽⁴⁾	167	21	480

(1) comprensivi di 2 tempi determinati;

(2) comprensivi di un dipendente Funzionario Tecnico conteggiato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat. D3), in aspettativa in quanto assunto presso questo Ente con profilo di Dirigente a tempo determinato ex art. 110, comma 2 Tuel;

(3) comprensivi di 2 tempi determinati;

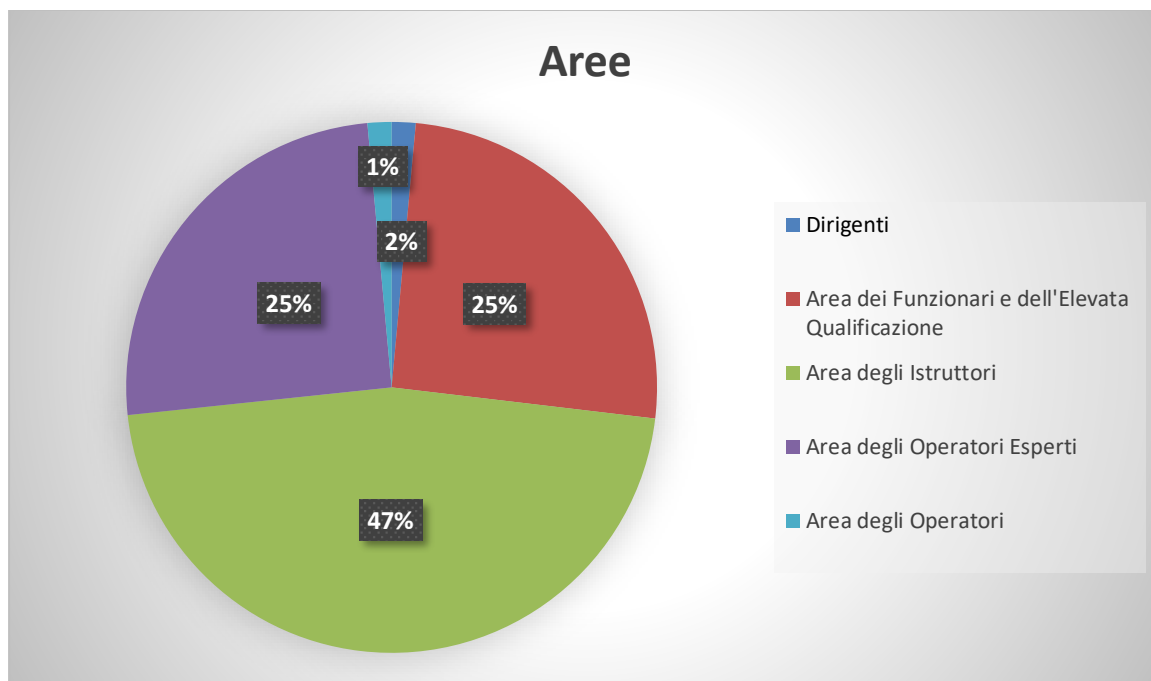
(4) ivi compreso il personale addetto alle funzioni di vigilanza ittico-venatoria.

Suddivisione per Area (ex categoria) contrattuale e profilo professionale

AREA (EX CATEGORIA)	PROFILO PROFESSIONALE	TEMPO INDETERMINATO O DETERMINATO		TEMPO PIENO O PARZIALE		TOTALE
		IND	DET	P	PT	
Dirigenti		6	1	7	/	7
	Tot dirigenti	6	1	7	/	7
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D)	Funzionario	29	1	27	3	30
	Funzionario informatico	1	/	1	/	1
	Funzionario per l'Informazione e la Comunicazione Istituzionale	2	/	1	1	2
	Funzionario tecnico	29	1	27	3	30
	Funzionario tecnico ambientale	25	/	19	6	25
	Legale	1	/	1	/	1
	Specialista di vigilanza	1	/	1	/	1
	Specialista informatico statistico	1	/	1	/	1
	Specialista mercato e servizi per il lavoro	29	/	27	2	29
	Ufficiale	2	/	2	/	2

	Tot dipendenti Area Funzionari e E.Q.	120	2	107	15	122
Area degli Istruttori (ex cat. C)	Agente di Polizia Provinciale	13	/	13	/	13
	Istruttore	39	1	35	5	40
	Istruttore Tecnico	38	1	34	5	39
	Istruttore tecnico ambientale	21	/	17	4	21
	Operatore del Mercato del Lavoro	100	/	98	2	100
	Sottoufficiale	3	/	3	/	3
	Tecnico Informatico	7	/	5	2	7
	Tot dipendenti Area Istruttori	221	2	205	18	223
Area degli Operatori Esperti (ex cat. B)	Operatore Autista Esperto	3	/	3	/	3
	Operatore Esperto	89	/	61	28	89
	Operatore Tecnico Esperto	29	/	29	/	29
	Tot dipendenti Area Operatori Esperti	121	/	93	28	121
Area degli Operatori (ex cat. A)	Operatore Ausiliario	4	/	4	/	4
	Operatore Manutentivo	3	/	3	/	3
	Tot dipendenti Area Operatori	7	/	7	/	7

Di seguito la rappresentazione grafica del personale al 31/12/2023 suddiviso per Area (ex categoria) contrattuale.



Programmazione Strategica delle Risorse Umane

La programmazione del fabbisogno di personale si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono al funzionamento dell'Amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del fabbisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

La Provincia di Bergamo valuterà dunque le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- b) stima del trend delle cessazioni;
- c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Condizioni preliminari per poter procedere ad assunzioni di personale

Gli adempimenti preliminari per poter procedere ad assunzioni di personale nell'anno 2024 sono di seguito riassunti:

- Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero.

Ai sensi dell'art. 33, comma 2 D. Lgs. n.165/2001, in carenza dell'adempimento le amministrazioni *“non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere”*.

Con Decreto del Presidente della Provincia n. 247 del 30.10.2023, si dà atto, sulla base delle attestazioni prodotte dai Dirigenti, che la Provincia di Bergamo per l'anno 2024:

- non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali, con riferimento alle strutture adibite allo svolgimento di funzioni fondamentali e/o strumentali alle stesse;
- non ha personale in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali, né con riferimento alle strutture adibite allo svolgimento di funzioni delegate confermate da Regione Lombardia, né con riferimento alle strutture adibite allo svolgimento delle funzioni relative al Mercato del Lavoro.
- Predisposizione del Fabbisogno di Personale ed inserimento nel Documento Unico di Programmazione (DUP) e nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Conformemente a quanto previsto dall'aggiornamento all'allegato 4/1 del D. Lgs 118/2011, introdotto con il D.M. 25 luglio 2023, è stata approvata, quale allegato al DUP 2024-2026, con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 52 del 28 dicembre 2023, la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026, la quale costituisce presupposto necessario per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei Fabbisogni di Personale nell'ambito del PIAO.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026 è stato trasposto nel PIAO 2024-2026, approvato con Decreto del Presidente n. 125 del 22 aprile 2024, previo aggiornamento.

- Trasmissione del PTFP alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo presente in SICO.

La programmazione del fabbisogno di personale 2024-2026, approvata a livello contabile come allegato del DUP, è stata tempestivamente trasmessa alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo SICO; successivamente, anche la programmazione del fabbisogno di personale 2024-2026 contenuta nel PIAO 2024-2026 è stata tempestivamente trasmessa alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo SICO.

- Adozione del Piano triennale delle Azioni Positive, tendente ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono le pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

In carenza di tale requisito, è fatto divieto di assumere nuovo personale, compreso quello delle categorie protette.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”* prevedeva, all'art. 48, comma 1, l'adozione del Piano triennale delle Azioni Positive.

Tale adempimento, soppresso dal D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, viene assorbito nel PIAO.

Nel PIAO 2024/2026 sezione 3. “Organizzazione e capitale umano - Obiettivi per il miglioramento della salute di genere” è stata inserita la parte relativa al PTAP per il triennio 2024/2026.

- Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche.

Il mancato rispetto dei termini comporta il divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, fino all'adempimento della prescrizione.

Al momento della redazione del presente aggiornamento alla programmazione dei fabbisogni di personale, i termini sono rispettati.

- Adozione entro i termini previsti di ogni anno di un documento programmatico triennale, denominato piano delle performance / PEG, ai sensi dell'art. 169 comma 3-bis del D.Lgs. 267/2000.

La mancata adozione del piano delle performance comporta il divieto di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Il Piano delle Performance, soppresso dal D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, viene assorbito nel PIAO.

Con Decreto del Presidente n. 8 del 17 gennaio 2024 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026;

Nel PIAO 2024/2026 sezione 2. "Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione - Sottosezione di programmazione Performance" è stato inserito il Piano delle Performance 2024.

- Mancata certificazione di un credito nei confronti delle P.A.

Comporta il divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, per la durata dell'inadempimento.

Allo stato attuale, vi è la corretta tenuta della piattaforma elettronica al fine della certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 9, comma 3 bis D.L. 185/2008.

- Stato di deficitarietà strutturale e di dissesto.

Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno.

La Provincia di Bergamo non versa in stato di deficitarietà strutturale e/o di dissesto.

- Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013.

Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale.

Di seguito, si riporta la tabella che rappresenta il rispetto del limite di spesa di personale art. 1, comma 557 ss. L. 296/2006 per l'annualità 2022 e 2023.

TETTO DI SPESA DI PERSONALE ART. 1 COMMI 557 E SS L. 296/2006	MEDIA 2011/2013	RENDICONTO 2022	RENDICONTO 2023
Spesa intervento 01	23.332.120,13	17.983.028,80	19.177.983,73
Spesa intervento 03	735.070,45	20.000,00	22.822,79
Spesa intervento 07	1.540.838,51	1.180.503,60	1.249.922,23
TOTALE	25.608.029,09	19.183.532,40	20.450.728,75
Spese escluse	826.994,96	4.731.388,29	5.712.440,08
TOTALE	24.781.034,13*	14.452.144,11	14.738.288,67

*media triennio più bassa di €. 90,66 per mancato inserimento Co.co.co

L'art. 16 del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) dell'art. 1, comma 557 che stabiliva la graduale riduzione dell'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente.

Alla luce della tabella sopra riportata, si prevede che il tetto di spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557 e ss L. 296/2006 sarà rispettato anche nel triennio 2024- 2026 in considerazione dei seguenti elementi:

1. la spesa di personale quantificata nell'ultimo Rendiconto della Gestione esercizio finanziario approvato, relativo all'annualità 2023, approvato con Deliberazione Consigliare n. 10 del 14 maggio 2024, anche a fronte delle assunzioni effettuate e da effettuarsi nel 2024, non aumenterà per effetto delle n. 23 cessazioni (su funzioni fondamentali) e di 1 cessazione (su funzioni delegate e Mercato del Lavoro al netto del Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego) formalizzate o comunque ad oggi previste nel 2024;
2. gli incrementi di spesa derivanti dall'applicazione dei rinnovi contrattuali sono considerati componenti escluse ai sensi dei commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 296/2006 (Corte dei Conti – Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR);
3. l'art. 7 del D.M. 11.1.2022 specifica che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dall'attuazione dello stesso non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557-quater, legge n.296/2006.
4. in ordine alle spese di personale per le assunzioni nell'ambito del Potenziamento del Mercato del Lavoro trova applicazione l'art. 1, comma 258 L. 145/2018, come modificato dal D.L. 4/2019 per il quale *“le predette assunzioni non rilevano in relazione alle capacità assunzionali di cui all'articolo 3, commi 5 e seguenti, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, ovvero ai limiti previsti dai commi 557 e ss. dell'art. 1 L. 296/2006”*.
5. Le spese di personale per le assunzioni volte all'attuazione dei progetti PNRR non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 quater L. 296/2006.
6. Le spese di personale totalmente a carico di finanziamenti privati non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 ss L. 296/2006 (Corte dei Conti – Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR).

IL PRINCIPIO DI SOSTENIBILITA' FINANZIARIA - SPAZI FINANZIARI PER ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

In attuazione all'art. 33 del D.L. n. 34/2019, è stato emanato il Decreto Interministeriale dell'11 gennaio 2022, pubblicato nella G.U. del 28 febbraio 2022, n.49, che disciplina le assunzioni di personale a tempo indeterminato nelle Province e nelle città metropolitane (entrato in vigore il 16 marzo 2022).

Il D.M. detta una nuova disciplina che si fonda sul principio di sostenibilità finanziaria che supera il concetto della *“capacità assunzionale”* basato sul principio del *turn over* di cui all'art. 3, comma 5-sexies del D.L. 90/2014.

Vengono individuati i criteri per stabilire quando e in quale misura le Province possono assumere nuovo personale a tempo indeterminato a decorrere dal 1° gennaio 2022, nel rispetto delle tre condizioni seguenti:

- a) adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 4, comma 3);
- b) rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, asseverato dall'organo di revisione (art. 4, comma 3);
- c) rispetto dei valori soglia di massima spesa del personale, individuati per fascia demografica e 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.

L'art. 7 del predetto Decreto specifica che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dall'attuazione dello stesso non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557-quater, Legge 296/2006.

L'art. 16 del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) dell'art. 1, comma 557 che stabiliva la graduale riduzione dell'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente.

Ai sensi dell'art. 4, comma 3 del D.M., a decorrere dal 1° gennaio 2022, le Province che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, come definite all'art. 2, non superiore al valore soglia definito dal comma 1.

La Provincia di Bergamo, con 1.104.688 abitanti, rientra nella fascia e) relativa agli enti con più di 700.000 abitanti, per la quale è previsto il rispetto del valore soglia nella misura del 13,90 %.

In coerenza con il principio di "*sostenibilità finanziaria*" che evoca il rispetto degli obiettivi di spesa da garantire nel tempo, in chiave prospettica per assicurare stabili equilibri di bilancio, nella tabella viene rappresentato il rispetto del valore soglia con i valori economici riferiti al triennio 2021-2023, sulla base dell'ultimo rendiconto approvato, relativo all'anno 2023, approvato con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 10 del 14 maggio 2024.

Nella tabella è rappresentato il rispetto del valore soglia di massima spesa di personale, con la conseguente applicazione di incremento di spesa per assunzione di personale a tempo indeterminato pari a € **277.304,03**.

	2021	2022	2023	media entrate triennio 2021-2023	DATI PER VALORE SOGLIA
Spesa del personale (con oneri riflessi al netto irap U.1.01)	14.278.721,62	17.983.028,80	19.177.983,73		19.177.983,73
Lavoro flessibile e servizi sostitutivi personale (U.1.03.02.12.999)	48.747,89	20.000,00	22.822,79		22.822,79
Personale potenziamento CPI e POC E PON rendiconto cassa esclusa irap	-72.774,65	-3.000.664,85	-3.508.411,01		-3.508.411,01
Incentivi Funzioni Tecniche esclusa irap	-208.871,81	-479.682,41	-593.674,34		-593.674,34
Pagamento Arretrati CCNL 2018/2021		-506.261,01			
Lavoro Flessibile finanziato da trasferimenti (BIM, PNRR e PEBA)			-84.058,90		-84.058,90
Totale Spesa di personale	14.045.823,05	14.016.420,53	15.014.662,27		15.014.662,27
Titolo 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	74.591.559,86	72.824.883,73	79.428.740,08	75.615.061,22	75.615.061,22
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	17.220.556,06	39.753.405,83	37.986.951,55	31.653.637,81	31.653.637,81
Titolo 3 - Entrate extratributarie	7.092.106,53	7.214.690,45	9.260.941,65	7.855.912,88	7.855.912,88
			126.676.633,28		115.124.611,91
Trasferimenti regionali Potenziamento Centri per l'Impiego Decreto R.L. 2389/2019 (Spese di personale)	-126.287,33	-2.347.027,66	-2.931.167,89		-2.639.097,78
Trasferimenti regionali correlati a finanziamenti UE POC e PON DGR XI/3319/2020 Potenziamento CPI		-653.637,19	-620.529,93		-637.083,56
Incentivi Funzioni Tecniche esclusa irap	-208.871,81	-479.682,41	-593.674,34		-593.674,34
Trasferimenti per spese personale (BIM, PNRR e PEBA)			-84.058,90		-84.058,90
Totale entrate	98.569.063,31	116.312.632,75	122.447.202,22		111.170.697,34
FCDE stanziamento assestato cap. 1720	550.770,17	469.466,12	1.156.551,30		1.156.551,30
Totale Entrate da utilizzare per il calcolo del valore soglia					110.014.146,04
Rapporto spesa personale su entrate correnti					13,65%
Limite soglia al 13,9% (Province con oltre 700 mila abitanti)					15.291.966,30
Differenza disponibile					277.304,03

Si precisa che:

- in forza dell'art. 57, comma 3-septies del D.L. 14.08.2020, n.14, convertito con modificazioni dalla legge 13.10.2020, n.126, le spese di personale riferite alle assunzioni effettuate a decorrere dal 2021 finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa e le corrispondenti entrate, non rilevano ai fini del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1 bis e 2 dell'art. 33 D.L. 34/2019 e pertanto non sono state conteggiate nel novero delle spese di personale, nonché nelle corrispondenti entrate;

- in forza dell'orientamento giuscontabile consolidato (Deliberazione 1/2022/PAR Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Liguria n.1/2022, confermativa delle precedenti Deliberazioni nn. 73/2021/PAR della Sezione Lombardia e 249/2021/PAR della Sezione Abruzzo) non rilevano nel computo della predetta spesa di personale, nonché nel computo delle entrate, le somme per incentivi funzioni tecniche.

- per espressa previsione dell'art. 3, comma 4 ter del D.L. 36/2022, come modificato con la legge di conversione L. 79/2022: "a decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai

fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58".

Criteri di calcolo della spesa di personale

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a) D.M. 11.01.2022 costituiscono spesa del personale gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Il costo del personale è stato così quantificato, considerando le componenti di spesa previste:

- stipendio tabellare iniziale nell'Area, negli importi previsti dal CCNL 16 novembre 2022;
- elemento perequativo, come valore medio sull'Area di appartenenza;
- indennità di qualifica/vigilanza, per i profili interessati;
- indennità di comparto lettera A;
- tredicesima mensilità;
- indennità di vacanza contrattuale;
- oneri riflessi (Inpdap ex CPDEL, INPDAP ex INADEL, INAIL – tasso medio);

dalla quantificazione è stata esclusa l'IRAP, nonché tutte le voci retributive che risultano finanziate dal fondo del trattamento accessorio, eccettuate le indennità specificamente indicate.

Il costo del personale è stato quantificato con il criterio *full-time equivalent*, su un periodo di 12 mesi (a prescindere dalla data di instaurazione o risoluzione del rapporto di lavoro).

Al fine di garantire l'omogeneità dei criteri, la medesima metodologia di calcolo è stata utilizzata per quantificare sia le cessazioni che gli oneri delle nuove assunzioni.

Gli importi sono stati adeguati alla luce degli incrementi di spesa di cui al CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2022, con le precisazioni che seguono.

Ai sensi dell'art. 78 CCNL Funzioni Locali 2019-2021 a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale ai sensi dell'art. 13, comma 1 (Norme di prima applicazione), i dipendenti in servizio sono stati automaticamente reinquadrati nel nuovo sistema di classificazione secondo la Tabella B di Trasposizione tra vecchio e nuovo inquadramento, con attribuzione, in prima applicazione:

- a) degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione;
- b) del valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale".

Dunque, l'importo delle «vecchie» progressioni economiche è assorbito nel tabellare, restando però a carico delle risorse del fondo decentrato.

Per tale ragione, convenzionalmente a far data dal 1 gennaio 2023, è stato calcolato che tanto le cessazioni quanto le assunzioni di personale inquadrato nelle ex categorie B3 e D3 generino un risparmio/aumento di spesa di personale equivalente ai dipendenti inquadrati nell'ex categoria rispettivamente B1 e D1, in quanto il relativo "differenziale stipendiale" resta a carico delle risorse decentrate.

Cessazioni anno 2024

Si riportano di seguito le cessazioni già formalizzate o comunque certe, che si concretizzeranno nel 2024 (relativamente alle funzioni fondamentali e alle funzioni delegate, al netto del Potenziamento dei Centri per l'Impiego), in forza della normativa pensionistica attualmente in vigore.

Tali dati dovranno necessariamente essere rivisti alla luce della riforma pensionistica che troverà attuazione nel corso dell'attuale legislatura.

AREA	PROFILO	CESSAZIONI 2024	
		n. unità	Importo in €
FUNZIONI FONDAMENTALI			
Operatori Esperti	Operatore Tecnico Esperto (ex cat.B3	5	137.427,98
Operatori Esperti	Operatore Esperto (ex cat. B)	2	55.103,00
Operatori Esperti	Operatore Esperto (ex cat. B3)	3	82.407,36
Operatori Esperti	Operatore Autista Esperto	2	54.938,24
Istruttori	Istruttore	1	30.863,18
Istruttori	Istruttore Tecnico (Sorvegliante)	2	65.072,28
Istruttori	Istruttore Tecnico Ambientale	1	30.863,18
Funzionari e dell'E.Q.	Funzionario tecnico	2	67.710,48
Funzionari e dell'E.Q.	Funzionario tecnico ambientale	1	33.855,24
Funzionari e dell'E.Q.	Funzionario	1	33.855,24
Funzionari e dell'E.Q.	Funzionario /vigilanza ittico-venatoria	1	35.528,20
	Dirigente	1	60.392,82
	Dirigente	1	60.392,82
	TOTALE	23	748.410,02

FUNZIONI DELEGATE (AL NETTO DEL POTENZIAMENTO DEL MERCATO DEL LAVORO)			
Funzionari e dell'E.Q.	Funzionario	1	33.855,24
	TOTALE	1	33.855,24
	TOTALE GENERALE	24	782.265,26

PIANO ASSUNZIONI TRIENNIO 2024-2026

Premesso quanto sopra, nel corso del triennio 2024-2026, sulla base dei dati ad oggi disponibili e ragionevolmente certi in relazione alle cessazioni che interverranno nel corso del triennio, si prevedono le seguenti assunzioni, **da effettuare principalmente mediante concorso pubblico, previo esperimento delle procedure ex articolo 34-bis del D. Lgs. 165/2001 ed eventuale scorrimento di graduatoria, ove vigente per il profilo.**

In ordine alle modalità di effettuazione delle assunzioni, si precisa quanto segue:

- Concorso pubblico:

L'Ente intende perseguire le politiche di reclutamento del personale, prediligendo la procedura concorsuale pubblica. Tale modalità di assunzione consente l'acquisizione di personale "giovane" e "motivato" in possesso, di norma, di percorsi formativi elevati, che contribuisca ad innovare ed agevolare la reingegnerizzazione dei processi e delle attività dell'Ente, in funzione di un generale efficientamento dello stesso. Quanto premesso non preclude la possibilità di ricorrere alle procedure di mobilità interna a copertura di posti individuati, attuando il principio della flessibilità organizzativa volto a garantire la migliore allocazione delle risorse umane.

- Mobilità volontaria:

Il preventivo esperimento di procedure di mobilità esterna volontaria ex articolo 30 del D. Lgs. n.165/2001, in occasione di concorsi, stante la deroga vigente, originariamente prevista per il biennio 2020 e 2021, prorogata sino al 31/12/2024, non verrà di norma effettuato al fine di evitare il prolungamento dei tempi di sostituzione del personale cessante o già cessato: ne verrà valutata l'opportunità in caso pervengano candidature spontanee ritenute professionalmente attinenti e adeguate ai profili ricercati, ovvero in relazione a particolari professionalità o nel caso in cui emergesse la possibilità di addivenire ad una conclusione rapida della procedura, con l'effettivo trasferimento del dipendente eventualmente individuato.

La programmazione dei fabbisogni potrà essere rivista per sopravvenute, motivate e imprevedibili esigenze, fermo restando il rispetto dei vincoli, limiti, tetti previsti dalle norme vigenti in materia di spesa e assunzioni del personale dipendente e dell'indispensabile sostenibilità del valore soglia, oltre alla compatibilità finanziaria e di bilancio, senza che si renda necessaria un'espressa formale modifica, né il ricorso a ulteriori provvedimenti specifici, su motivata richiesta dei Dirigenti competenti di procedere all'assunzione di unità di personale di area inferiore o di diverso profilo professionale rispetto a quanto indicato, con altra tipologia contrattuale, oppure per sostituzione - non preventivamente dettagliata - di personale a tempo indeterminato di ogni Area professionale, dimissionario o trasferito in forza di accadimenti successivi non conoscibili, esclusivamente in riduzione oppure a invarianza della spesa.

- Scorrimento graduatorie:

La legge n.8 del 28 febbraio 2020, di conversione del D.L. n.162/2019, ha aggiunto, all'articolo 17 del citato decreto, il comma 1-bis, che prevede che *"per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni*

di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”; nell’ambito delle procedure assunzionali previste si favorirà, pertanto l’utilizzo di graduatorie già esistenti, anche eventualmente per la copertura di posti di nuova istituzione.

ANNO 2024

AREA	N	PROFILO		SERVIZIO	CENTRO DI COSTO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	MODALITA' ASSUNZIONE
AMBIENTE								
Funzionari e Elevata Qualificazione	1	Funzionario Tecnico Ambientale	tempo pieno	Risorse Idriche	Q0300	€. 33.855,24	€. 33.855,24	concorso pubblico
Funzionari e Elevata Qualificazione	1	Funzionario Tecnico Ambientale	tempo pieno	Aria Energia e Impianti Termici	P0200	€. 33.855,24	€. 33.855,24	concorso pubblico
Istruttori	1	Istruttore Tecnico o Tecnico Ambientale	tempo pieno	Risorse Idriche	Q0300	€. 30.863,18	€. 30.863,18	scorrimento graduatoria
EDILIZIA SCOLASTICA E GESTIONE DEL TERRITORIO								
Funzionari e Elevata Qualificazione	1	Funzionario	tempo pieno	Progettazione e Manutenzione Edilizia Scolastica ed Istituzionale	N0200	€. 33.855,24	€. 33.855,24	accesso dall'esterno (mobilità volontaria)
Istruttori	1	Istruttore Tecnico o Tecnico Ambientale	tempo pieno	Attività Estrattive e difesa del suolo	Q0100	€. 30.863,18	€. 30.863,18	scorrimento graduatoria/ concorso pubblico
Istruttori	1	Istruttore Tecnico	tempo pieno	Patrimonio, Espropri e Concessioni	D0200	€. 30.863,18	€. 30.863,18	scorrimento graduatoria/ concorso pubblico
Istruttori	1	Istruttore	tempo pieno	Progettazione e Manutenzione Edilizia Scolastica ed Istituzionale	N0200	€. 30.863,18	€. 30.863,18	scorrimento graduatoria/ concorso pubblico
Funzionari e Elevata Qualificazione	1	Funzionario Tecnico	tempo pieno	Progettazione e Manutenzione Edilizia Scolastica ed Istituzionale	N0200	€ 33.855,24	€ 33.855,24	scorrimento graduatoria/ concorso pubblico

PIANIFICAZIONE E SVILUPPO								
Funzionari e Elevata Qualificazione	1	Funzionario tecnico	tempo pieno	Pianificazione territoriale e Urbanistica	E0100	€ 33.855,24	€ 33.855,24	concorso pubblico
SERVIZI GENERALI E RISORSE UMANE								
Funzionari e Elevata Qualificazione	1	Funzionario	tempo pieno	Gestione Economico Previdenziale del Personale	A0300	€ 33.855,24	€ 33.855,24	concorso pubblico/ mobilità volontaria
Funzionari e Elevata Qualificazione	1	Funzionario	tempo pieno	Organizzazione e Gestione Giuridica del personale	A0100	€. 33.855,24	€. 33.855,24	accesso dall'esterno (mobilità volontaria)
Istruttori	1	Istruttore	tempo pieno	Protocollo e Archivio	T0200	€. 30.863,18	€. 30.863,18	scorrimento graduatoria/ concorso pubblico/ mobilità volontaria
VIABILITA', TRASPORTI E APPALTI								
Funzionari e Elevata Qualificazione	1	Funzionario Tecnico	tempo pieno	Ponti e gallerie	D0100	€ 33.855,24	€ 33.855,24	scorrimento graduatoria
Funzionari e Elevata Qualificazione	2	Funzionario Tecnico	tempo pieno	Riqualificazion e della rete viaria	D0100	€ 33.855,24	€ 67.710,48	scorrimento graduatoria
Istruttori	1	Istruttore	tempo pieno	Appalti e Contratti	T1001	€. 30.863,18	€. 30.863,18	scorrimento graduatoria/conc orso pubblico
Istruttori	2	Istruttore tecnico (sorvegliant e)	tempo pieno	Riqualificazion e della rete viaria	D0100	€. 32.536,14	€. 65.072,28	concorso pubblico /scorrimento graduatoria
Operatori Esperti	2	Operatore Tecnico Esperto (cantoniere)	tempo pieno	Riqualificazion e della rete viaria	D0100	€. 27.469,12	€. 54.938,24	scorrimento graduatoria/conc orso pubblico
VIGILANZA ITTICO-VENATORIA								
Funzionari e Elevata qualificazione	1	Funzionario polizia provinciale	tempo pieno	Vigilanza ittico-venatoria	G0300	€ 35.528,20	€ 35.528,20	mobilità volontaria
TOTALE							€ 679.270,20	

I profili indicati su fondo verde sono relativi ad assunzioni, che sono già state formalizzate.

I profili indicati su fondo giallo sono relativi ad assunzioni, qui confermate, per le quali sono già state avviate o concluse le procedure concorsuali, oppure vi sono graduatorie vigenti.

Si precisa che qualora le assunzioni previste nella sottosezione 3.3 del PIAO 2024/2026 per il 2024 non si perfezionino in tale annualità, le medesime devono intendersi automaticamente trasposte nell'annualità 2025.

ANNO 2025

AREA	N.	PROFILO		SERVIZIO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO
AMBIENTE						
Istruttori	1	Istruttore tecnico	tempo pieno	Ambiente e Paesaggio	€. 30.863,18	€. 30.863,18
Istruttori	2	Istruttore Tecnico o Tecnico Ambientale	tempo pieno	Aria, Energia e Impianti Termici	€. 30.863,18	€. 61.726,36
DIPARTIMENTO PRESIDENZA, SEGRETERIA E DIREZIONE GENERALE						
Operatori Esperti	1	Operatore Esperto	tempo pieno	Presidenza e Organi Istituzionali	€. 27.551,50	€ 27.551,50
EDILIZIA SCOLASTICA E GESTIONE DEL TERRITORIO						
Istruttori	1	Istruttore tecnico	tempo pieno	Progettazione e Manutenzione Edilizia Scolastica ed Istituzionale	€. 30.863,18	€. 30.863,18
RISORSE FINANZIARIE						
Funzionari e Elevata Qualificazione	1	Funzionario	tempo pieno	Provveditorato	€ 33.855,24	€ 33.855,24
Funzionario e Elevata Qualificazione	1	Funzionario	tempo pieno	Programmazione rendicontazione e controllo	€ 33.855,24	€ 33.855,24
SERVIZI GENERALI E RISORSE UMANE						
Istruttori	1	Istruttore	tempo pieno	Protocollo ed Archivio	€. 30.863,18	€. 30.863,18
Istruttore	1	Istruttore	tempo pieno	Organizzazione e Gestione Giuridica del Personale	€. 30.863,18	€. 30.863,18
VIABILITA', TRASPORTI E APPALTI						
Funzionari e Elevata Qualificazione	1	Funzionario	tempo pieno	Riqualificazione della rete viaria	€ 33.855,24	€ 33.855,24

Istruttori	1	Istruttore Tecnico (Sorvegliante)	tempo pieno	Riqualificazione della rete viaria	€. 32.536,14	€. 32.536,14
Operatori Esperti	2	Operatore Tecnico Esperto (cantoniere)	Tempo pieno	Riqualificazione della rete viaria	€ 27.469,12	€ 54.938,24
VIGILANZA ITTICO VENATORIA						
Istruttori	1	Istruttore	tempo pieno		€. 30.863,18	€. 30.863,18
TOTALE						€ 432.633,86

ANNO 2026

AREA	N.	PROFILO		SERVIZIO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO
AMBIENTE						
Istruttori	1	Istruttore Tecnico Ambientale	tempo pieno	Risorse Idriche	€. 30.863,18	€. 30.863,18
Operatori Esperti	1	Operatore Esperto	tempo pieno	Ambiente e Paesaggio	€. 27.469,12	€. 27.469,12
DIPARTIMENTO PRESIDENZA, SEGRETERIA E DIREZIONE GENERALE						
Funzionari e Elevata Qualificazione	1	Funzionario	tempo pieno	Presidenza e Organi Istituzionali	€ 33.855,24	€ 33.855,24
Operatori Esperti	1	Operatore Esperto	tempo pieno	Presidenza e Organi Istituzionali	€. 27.469,12	€. 27.469,12
SERVIZI GENERALI E RISORSE UMANE						
Funzionari e Elevata Qualificazione	1	Funzionario	tempo pieno	Protocollo e Archivio	€ 33.855,24	€ 33.855,24
Istruttori	1	Istruttore	tempo pieno	Organizzazione e Gestione Giuridica del Personale	€. 30.863,18	€. 30.863,18
Operatori Esperti	1	Operatore Esperto	tempo pieno	Servizi Ausiliari	€. 27.469,12	€. 27.469,12

VIABILITA', TRASPORTI E APPALTI						
Istruttori	1	Istruttore tecnico (Sorvegliante)	tempo pieno	Riqualificazione della rete viaria	€ 32.536,14	€ 32.536,14
Operatori Esperti	1	Operatore Esperto	tempo pieno	Mobilità Sostenibile	€ 27.469,12	€ 27.469,12
Funzionario	1	Funzionario Tecnico	tempo pieno	Riqualificazione della rete viaria	€ 33.855,24	€ 33.855,24
VIGILANZA ITTICO VENATORIA						
Istruttori	1	Agente di Polizia Provinciale	tempo pieno		€ 32.536,14	€ 32.536,14
TOTALE						€ 338.240,84

DIRIGENTI

N.	PROFILO		ANNUALITA'	COSTO UNITARIO	MODALITA' ASSUNZIONE
1	Dirigente Tecnico	tempo pieno	2024	€ 60.392,82	come da normativa vigente in materia (1) (2)
				€ 60.392,82	TOTALE

Il profilo indicato su fondo verde è relativo ad assunzione già formalizzata.

(1) La Legge del 9 ottobre 2023, n. 137 di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 105, ha esteso la possibilità per gli Enti Locali di prevedere, nel limite dei posti disponibili della vigente dotazione organica e in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni, nell'ambito dei concorsi pubblici per il reclutamento di personale dirigenziale, una riserva di posti non superiore al 50 % da destinare al personale, dirigenziale e non dirigenziale, che abbia maturato con pieno merito almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi cinque anni e che sia stato assunto a tempo determinato previo esperimento di procedure selettive e comparative a evidenza pubblica, o al personale non dirigenziale che sia in servizio a tempo indeterminato per lo stesso periodo di tempo.

La procedura concorsuale già bandita a copertura di 1 posto da Dirigente Tecnico (anno 2023) è stata pertanto riaperta con estensione del termine finale, al fine di integrare il bando, prevedendo la copertura di una ulteriore unità di personale dirigenziale (anno 2024), avvalendosi della facoltà di cui sopra.

Si è quindi proceduto all'assunzione del Dirigente Tecnico nell'anno 2024.

(2) La suddetta assunzione è effettuata ad invarianza di spesa, in quanto il vincitore assunto era già dipendente dell'Ente, dal 2020, quale Dirigente a tempo determinato ex art. 110, comma 2 D.Lgs 267/2000.

Rapporti di lavoro flessibile

L'art. 1, comma 562 della legge 30.12.2021, n. 234 (legge di bilancio) ha soppresso il secondo periodo dell'art. 33 comma 1-ter del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, da ultimo inserito a norma dell'articolo 17, comma 1, del D.L. 30 dicembre 2019, n.162, che disponeva l'obbligo per le province di ricorrere al personale a tempo determinato nel limite del 50% della spesa sostenuta a tale titolo nel 2009.

A decorrere dall'anno 2022, la Provincia di Bergamo può quindi assumere personale a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per rapporti di lavoro flessibile nell'anno 2009 (art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010), la quale ammonta ad € **624.388,01**.

Nei limiti di budget previsti, potranno essere attivati rapporti di lavoro flessibile, compresi eventuali collocamenti in comando, per sole esigenze temporanee ed eccezionali, come previsto dalla normativa vigente, finalizzate anche alla sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto, ovvero assente per maternità o per i casi di congedo straordinario.

Sono da ritenersi escluse dal limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, tutte le spese di personale che trovano copertura in etero-finanziamenti. Non confluiscono nel limite altresì le spese per il personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000.

Si impone tuttavia di contenere le spese di personale a tempo determinato sia in forza dell'art. 36 D.Lgs 165/2001, per il quale il ricorso al personale assunto a tempo determinato deve avvenire solo per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale o per ragioni sostitutive di personale assente, sia in forza del nuovo D.M. 11.1.2022, per cui le spese di personale tanto a tempo indeterminato quanto a tempo determinato rientrano nel computo del valore soglia.

Nel 2024 si prevede la cessazione per pensionamento di n. 1 Dirigente. Si provvederà alla sua sostituzione per turn over mediante assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, c.1, TUEL. Tale assunzione verrà effettuata nel rispetto della invarianza della spesa di personale trattandosi di sostituzione di personale cessato.

Alla luce di quanto sopra, si indica la previsione di personale a tempo determinato nell'anno 2024 e 2025 come segue.

Budget disponibile in €.				624.388,01	
Annualità		2024		2025	
SETTORE	AREA e PROFILO	TIPOLOGIA		TIPOLOGIA	
SERVIZI GENERALI E RISORSE UMANE	1 Dirigente	TEMPO DETERMINATO (art. 110, comma 1 D.Lgs. n. 267/2000)	€ 60.392,82*	TEMPO DETERMINATO (art. 110, comma 1 D.Lgs. n. 267/2000)	€ 60.392,82*
DIPARTIMENTO PRESIDENZA/SEGRETERIA E	Funzionari ed Elevata Qualificazione - 1 Funzionario	TEMPO DETERMINATO - art. 90 D.Lgs. n.	€. 41.200,00	TEMPO DETERMINATO - art. 90 D.Lgs. n.	€ 41.200,00

DIREZIONE GENERALE		267/2000 – tempo pieno per 12 mesi		267/2000 – tempo pieno per 12 mesi	
PIANIFICAZIONE E SVILUPPO	2 Leve Civiche	N. 2 VOLONTARI DI LEVA CIVICA	€ 20.000,00**	N. 2 VOLONTARI Leva civica/Servizio Civile universale	€ 20.000,00**
PIANIFICAZIONE E SVILUPPO				N.1 VOLONTARIO Leva civica	€ 10.000,00
PIANIFICAZIONE E SVILUPPO (con collocazione funzionale al Settore Viabilità, Trasporti e Appalti)	Istruttori - 1 Istruttore Tecnico	TEMPO DETERMINATO per attuazione progetti PNRR ex art. 1, comma 562 L. 234/2021 (18 ore per 12 mesi)	€ 19.500,00**		
PIANIFICAZIONE E SVILUPPO (con collocazione funzionale alla Stazione Unica Appaltante)	Istruttori - 1 Istruttore	TEMPO DETERMINATO per attuazione progetti PNRR ex art. 1, comma 562 L. 234/2021 (tempo pieno per 12 mesi)	€ 40.100,00**		
EX UNITA' SVILUPPO INFRASTRUTTURE STRATEGICHE DELLA VIABILITA'	1 Dirigente	TEMPO DETERMINATO (art. 110, comma 2 D.Lgs. n. 267/2000) per 1 mese - dal 01.01.24 al 31.01.24-	€ 9.250,00		
SETTORE VIABILITA', TRASPORTI E APPALTI		CONVENZIONE PROGETTO CARCERE E TERRITORIO	€ 20.000,00**	CONVENZIONE PROGETTO CARCERE E TERRITORIO	€ 20.000,00**
VIGILANZA ITTICO VENATORIA	Funzionari ed Elevata Qualificazione - 1 Funzionario	CONVENZIONE EX ART. 23 CCNL 16/11/2022 (18 ore per 12 mesi, eventualmente prorogabile)	€ 18.100,00	CONVENZIONE EX ART. 23 CCNL 16/11/2022 (18 ore per 3 mesi)	4.600,00
VIGILANZA ITTICO VENATORIA	Istruttori - 1 Agente Polizia Provinciale	TEMPO DETERMINATO (tempo pieno per 9 mesi)	€ 35.114,90***	TEMPO DETERMINATO (tempo pieno per 3 mesi rinnovabile)	€ 12.000,00***
VIGILANZA ITTICO VENATORIA	Istruttori - 1 Agente Polizia Provinciale	TEMPO DETERMINATO (tempo pieno per 9 mesi)	€ 35.114,90***	TEMPO DETERMINATO (tempo pieno per 3 mesi rinnovabile)	€ 12.000,00***
VIGILANZA ITTICO VENATORIA	Istruttori - 1 Agente Polizia Provinciale	TEMPO DETERMINATO (tempo pieno per 6 mesi nel 2024, eventualmente	€ 23.500,00	TEMPO DETERMINATO (tempo pieno per 6 mesi nel 2025 per supporto al servizio	€ 23.500,00

		prorogabile, per supporto al servizio nelle more della sostituzione di unità di personale a tempo indeterminato cessata)		nelle more della sostituzione di unità di personale a tempo indeterminato cessata)	
		SPESA TOTALE	€ 322.272,62		203.692,82

Ai sensi dell'art. 1, comma 562 della legge 30.12.2021, n. 234 (legge di bilancio) secondo periodo, le Province possono assumere a tempo determinato il personale necessario per l'attuazione dei progetti previsti nel PNRR, sostenendo le relative spese con risorse proprie, in particolare a valere sulle maggiori risorse finanziarie derivanti dall'abrogazione di cui al primo periodo.

Tali spese non rilevano ai fini dell'articolo 33, comma 1-bis, del citato decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296; le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

* Non confluiscono nel limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010 le spese per il personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000.

** Si precisa che le spese di personale in ordine alle Leve Civiche per il Settore Pianificazione e Sviluppo, alla Convenzione Progetto Carcere e Territorio, nonché al personale a tempo determinato per attuazione progetti PNRR ex art. 1, comma 562 L. 234/2021, sono coperte da risorse provenienti da altri soggetti.

*** Regione Lombardia, con Deliberazione di Giunta n. XII / 1042 Seduta del 02/10/2023, ha riconosciuto, per l'anno 2024, un contributo economico dell'importo di €. 70.229,81 per lo svolgimento delle attività della Polizia Provinciale di Bergamo di controllo del cinghiale per la prevenzione e la diffusione della peste suina africana. Con DGR n. XII/3304 del 31/10/2024 la Regione Lombardia ha, altresì, riconosciuto un contributo economico di complessive € 48.319,04 per le annualità 2025/2026, per le medesime finalità di cui sopra.

Assunzioni PNRR

I soggetti attuatori del PNRR possono assumere a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità al fine di consentire l'attuazione dei progetti PNRR per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non oltre la durata del progetto e comunque entro il 31 dicembre 2026.

Tali assunzioni godono di un regime agevolato, in quanto la spesa di personale che grava sulle voci di costo del quadro economico del progetto:

a) è effettuata in deroga al limite del lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 e alla dotazione organica (art. 1, comma 1, DL. N. 80/2021);

b) non rileva ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006;

c) non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019;

La Provincia di Bergamo, quale soggetto attuatore del PNRR, con Decreto Presidenziale n. 161 del 23 Giugno 2022, ha individuato il fabbisogno di personale, in capo al Servizio Progettazione e manutenzione edilizia scolastica ed istituzionale, necessario all'attuazione degli interventi PNRR (n. 23 per un importo complessivo di progetto di €. 22.885.528,73) in n. 2 Istruttori Tecnici, Cat. C e n. 2 Specialisti Tecnici, cat. D, preventivando una spesa complessiva pluriennale di €. 338.800,00, inclusa nel quadro economico dei progetti, finanziati dal PNRR.

All'esito delle selezioni bandite, è stato individuato un solo Specialista Tecnico (ora Funzionario Tecnico), assunto nel 2022 a tempo pieno per 24 mesi.

Categorie protette

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come emerge dal prospetto informativo, aggiornato al 31 dicembre 2023, predisposto dall'Ente ai sensi dell'art. 9 della Legge *de qua* e sotto riportato, si evidenzia che risulta interamente coperta la quota d'obbligo prevista, pari a n. 27 quote, relativamente ai soggetti disabili, di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 (pari al 7 per cento dei lavoratori occupati).

Risulta, inoltre, interamente coperta anche la quota prevista dall'art. 18 della Legge n. 68/1999, altre categorie protette, pari a n. 4 quote (1 per cento dei lavoratori occupati).

numero lavoratori (base computo art.3)*	383
numero lavoratori (base computo art.18)*	408
quota di riserva disabili *	27
quota di riserva Art.18 *	4
N. posizioni esonerate *	0
N. disabili in forza (L.68/99 art.1) *	27
N. categorie protette in forza (L.68/99 art.18) *	5
N.di cui in forza al 17.01.2000 *	3
quota esuberi Art.18 *	1
N. scoperture disabili (L.68/99 art.1) *	0
N. scoperture categorie protette (L.68/99 art.18) *	0
Sospensioni in corso *	N

Personale delle funzioni relative al Settore Politiche del lavoro

Concluse le procedure concorsuali da parte di Regione Lombardia per il potenziamento dei Centri per l'Impiego, sono state assunte presso la Provincia di Bergamo le professionalità da adibire al Mercato del Lavoro, in base all'Intesa sottoscritta tra Regione Lombardia e Province.

Ad oggi, risultano assunte tutte le unità di personale i cui nominativi sono stati comunicati da Regione Lombardia e che abbiano accettato la proposta di assunzione.

A settembre 2024 risultano così concluse presso l'Ente le seguenti procedure di assunzione derivanti dall'esito delle procedure concorsuali indette dall'Ente e dalla Regione Lombardia:

- n. 1 Specialista Informatico Statistico, ex cat. D;
- n. 2 Tecnici Informatici, ex cat. C;
- n. 34 Specialisti Mercato e Servizi per il Lavoro, ex cat. D;
- n. 110 Operatori del Mercato del Lavoro, ex cat. C.

Risultano altresì concluse le procedure di progressione verticale, con la copertura di:

- 2 posti su 4 disponibili, ex cat. D, a fronte delle 2 richieste di partecipazione pervenute;
- 13 posti, ex cat. C;

Fra gli assunti, tuttavia, si registrano ad oggi diverse cessazioni (n. 6 Specialisti mercato e servizi per il lavoro, ex cat. D; n. 21 Operatori del mercato del lavoro, ex cat. C; n. 1 Tecnico Informatico) dovute principalmente al superamento di altri concorsi fuori Regione da parte dei dipendenti.

A ciò si aggiunga che Regione Lombardia ha recentemente rivisto il contingente assegnato alla Provincia di Bergamo come segue:

- n. 37 unità di personale nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D);
- n. 106 unità di personale nell'Area degli Istruttori (ex cat. C).

Alle ultime cessazioni formalizzate, alla luce altresì delle recenti modifiche numeriche intercorse al Piano di Potenziamento (DGR Regione Lombardia n. 749 del 24.07.2023), risultano le seguenti scoperture:

- n. 7 unità di personale nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione - ex cat. D;
- n. 5 unità di personale nell'Area degli Istruttori - ex cat. C (di cui 2 posti sono vacanti, ma non attualmente disponibili, avendo i dipendenti conservato il posto di lavoro ai sensi dell'art. 25, comma 10 CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021).

Quanto alle unità di personale nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione - ex cat. D, la Provincia provvederà alla copertura dei posti vacanti mediante accesso dall'esterno / dall'interno, conformemente alle indicazioni di Regione Lombardia.

Quanto alle unità di personale nell'Area degli Istruttori - ex cat. C, avendo Regione Lombardia esaurito la graduatoria del proprio concorso unico, la Provincia di Bergamo, in base alle intese intercorse, ha bandito un concorso pubblico per la copertura dei suddetti posti con il profilo di Operatore del Mercato del Lavoro, conclusosi a ottobre 2023; le ulteriori assunzioni verranno concluse mediante scorrimento della relativa graduatoria.

Le predette assunzioni verranno effettuate entro l'anno 2025.

Si precisa che in relazione alle assunzioni del Potenziamento del Mercato del Lavoro trova applicazione l'art. 57, comma 3-septies del D.L. 14.08.2020, n.104, convertito con modificazioni dalla legge 13.10.2020, n.126, in forza del quale, a decorrere dall'anno 2021, le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa e le corrispondenti entrate, non rilevano ai fini del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1 bis e 2 dell'art. 33 D.L. 34/2019.

A ciò si aggiunga che ai sensi dell'art. 1, comma 258 L. 145/2018, come modificato dal D.L. 4/2019 "le predette assunzioni non rilevano in relazione alle capacità assunzionali di cui all'articolo 3,

commi 5 e seguenti, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, ovvero ai limiti previsti dai commi 557 e ss. dell'art. 1 L. 296/2006".

Personale delle funzioni delegate / confermate (escluso Mercato del Lavoro)

Alla luce delle cessazioni formalizzate sino a giugno 2024 (1 Funzionario, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione del Servizio Turismo e Sport), la consistenza del personale assegnato alle funzioni delegate / confermate (ad esclusione della Vigilanza Ittico-Venatoria, il cui personale è gestito nell'ambito delle funzioni fondamentali) è pertanto la seguente:

Servizio	Contingente ottimale	Unità in servizio
Protezione Civile	7	7
Cultura	3	3
Turismo	9	8 ⁽¹⁾
Politiche Sociali	2	2 ⁽²⁾

1. Di cui un'unità è in aspettativa non retribuita fino al 31/12/2024.

2. Il D.lgs. 117/2017 "Codice del Terzo Settore" ha istituito il Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS) presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (art. 45), stabilendo la copertura per il relativo funzionamento (art. 53 comma 3).

Con Deliberazione di Giunta n. XI / 4561 del 19/04/2021, la Regione Lombardia ha confermato in capo alle Province e alla Città Metropolitana di Milano, in base all'Intesa approvata con DGR 1796 del 21/6/2019 e sottoscritta il 3/7/2019, ai sensi delle L.R. 19/2015 e L.R. 32/2015 (con la quale Regione Lombardia ha confermato il supporto alle Province e alla Città Metropolitana in ordine all'esercizio delle funzioni delegate confermate, tra le quali è ricompresa la funzione Politiche Sociali, con particolare riferimento al Terzo Settore e all'attuazione della riforma ai sensi del D.Lgs. 117/2017) l'assetto organizzativo gestionale per quanto riguarda le funzioni inerenti ai Registri del terzo settore mantenendo altresì, ai sensi della normativa regionale vigente, l'articolazione in sezione regionale e sezioni provinciali anche in funzione della attuazione della riforma del Terzo Settore e della gestione del Registro Unico Nazionale del Terzo settore (RUNTS).

Contestualmente, Regione Lombardia ha assegnato alle Province e alla Città Metropolitana le risorse destinate all'avvio e alla gestione del Registro Unico Nazionale del Terzo Settore ai sensi dell'art. 53, comma 3 del D.Lgs 11/2017 da utilizzarsi per l'assolvimento dei compiti istituzionali previsti dal D.Lgs. 117/2017, recante il "Codice del Terzo settore", e dal successivo D.M. n. 106/2020 in termini di adeguatezza numerica delle risorse umane, della loro qualificazione professionale e della loro costante formazione e aggiornamento.

La L.R. n. 2 del 7 agosto 2023 all'art 14 conferma e definisce la configurazione dell'Ufficio RUNTS Regione Lombardia per il tramite delle articolazioni provinciali, ribadendo che alle spese per l'Ufficio regionale RUNTS concorrono risorse statali di cui all'art. 53, comma 3 del d.lgs. 117/2017 e regionali previste nell'ambito dell'intesa tra Regione Lombardia, UPL, Province lombarde e Città metropolitana di Milano;

La DGR 1364 del 20 novembre 2023 prevede:

-"... che la numerosità degli enti del Terzo settore lombardi, è destinata ad aumentare ulteriormente, anche a seguito della piena operatività del regime fiscale di favore destinato agli enti del terzo settore, attualmente subordinato all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'art. 101, comma 10, del Codice";

- "ritenuto pertanto necessario, in attuazione dell'art. 14 della L.R. 2/2023, consolidare il modello organizzativo decentrato dell'Ufficio regionale del RUNTS che, anche in considerazione dell'elevato numero di procedimenti di competenza di Regione Lombardia sulla base dei principi di prossimità e di adeguatezza, consente di utilizzare e valorizzare le competenze maturate dalle province e dalla Città metropolitana di Milano nella gestione della complessa fase di avvio del RUNTS, attraverso il coinvolgimento diretto dei suddetti enti nello svolgimento delle funzioni e attività che il Codice del terzo settore riserva all'Ufficio regionale del RUNTS. Fermo restando le funzioni regionali di coordinamento e indirizzo unitario nei confronti di province e Città metropolitana di Milano anche nei rapporti con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e con gli altri uffici del RUNTS delle Regioni e delle Province autonome, nel rispetto delle procedure e delle regole anche informatiche di gestione del registro, di cui all'art. 53 d.lgs. n. 117/2017;

- "..alle spese per l'Ufficio regionale del RUNTS così come sopra configurato concorrono le risorse statali di cui all'art. 53, comma 3 del d.lgs. 117/2017 nonché le risorse regionali previste nell'ambito dell'intesa tra Regione Lombardia, UPL, Province lombarde e Città metropolitana di Milano;"

Nella Comunicazione di Regione Lombardia prot. n. 75788 del 27 novembre 2023, contenente la Relazione sullo "Sviluppo e funzionamento del RUNTS in Regione Lombardia", è stato indicato il contingente ottimale per l'articolazione Runts provinciale di Bergamo.

Con DGR n. XII/2417 del 28/05/2024 è stato, altresì, approvato lo "Schema di Intesa tra Regione Lombardia, UPL e Province lombarde per l'esercizio delle funzioni regionali confermate, ai sensi delle leggi regionali 19/2015 e 32/2025 – Triennio 2024/2026".

La Provincia sta contribuendo ad espletare le funzioni delegate connesse al RUNTS con appalto di servizi sino al 31/12/2024.

A decorrere dal 2025, l'Ente procederà allo svolgimento dell'attività connessa al RUNTS, oltre che con personale interno, anche mediante assunzioni a tempo indeterminato, sulla base delle risorse ad oggi previste in forza delle disposizioni di cui sopra, come di seguito indicato.

2024

Al fine di garantire il corretto svolgimento delle funzioni delegate/confermate, tenuto conto dei contingenti ottimali, confermati con l'Intesa per il biennio 2022-2023 di marzo 2022, si elenca a seguire la programmazione dell'assunzione per l'annualità 2024, resasi necessaria a seguito della cessazione di 1 Funzionario, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, del Servizio Turismo e Sport

AREA	N	PROFILO		SERVIZIO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	MODALITA' ASSUNZIONE
PIANIFICAZIONE E SVILUPPO							
Istruttori	1	Istruttore	tempo pieno	Turismo	€. 30.863,18	€. 30.863,18	accesso dall'esterno
						€. 30.863,18	TOTALE

*In sostituzione del funzionario cessato nel 2024, si prevede l'assunzione di un istruttore previa informativa alla Regione Lombardia

2025

AREA	N	PROFILO		SERVIZIO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	MODALITA' ASSUNZIONE
PIANIFICAZIONE E SVILUPPO							
Funzionari e Elevata Qualificazione	1	Funzionario	tempo pieno	Politiche sociali, associazionismo e volontariato – dedicato a funzioni RUNTS	€. 33.855,24	€. 33.855,24	Accesso dall'esterno
Istruttori	2	Istruttore	tempo pieno	Politiche sociali, associazionismo e volontariato - dedicati a funzioni RUNTS	€. 30.863,18	€. 61.726,36	Accesso dall'esterno
						€. 95.581,60	TOTALE

2026

Nell'anno 2026 sono previste le seguenti cessazioni fra il personale assegnato alle funzioni delegate / confermate (escluso Mercato del Lavoro)

SERVIZIO	AREA	PROFILO	CESSAZIONI 2026	
			n. unità	Importo in €
Cultura	Istruttori	Istruttore	1	30.863,18
Turismo	Istruttori	Istruttore (PT 24 h)	1	20.575,45
		TOTALE	2	51.438,63

Di conseguenza, al fine del raggiungimento del contingente ottimale sopra indicato vengono previste nell'anno 2026 le seguenti assunzioni

AREA	N	PROFILO		SERVIZIO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	MODALITA' ASSUNZIONE
PIANIFICAZIONE E SVILUPPO							
Istruttori	1	Istruttore	tempo pieno	Cultura	30.863,18	30.863,18	Accesso dall'esterno
Istruttori	1	Istruttore	tempo pieno	Turismo	30.863,18	30.863,18	Accesso dall'esterno
						€. 61.726,36	TOTALE

L'attuazione del piano di assunzioni relativo alle funzioni delegate confermate, nonché del Mercato del Lavoro, resta subordinato al parere favorevole di Regione Lombardia, Ente su cui gravano gli oneri finanziari ad esso inerenti.

VERIFICA SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA

Anno 2024

- La SPESA DI PERSONALE T.I. E T.D. anno 2023 calcolata ex art. 2 DM 11.01.2022 (dato da ultimo Rendiconto approvato) è pari ad €. 15.014.662,27.

La spesa per maggiori assunzioni annuali a tempo indeterminato, sino al raggiungimento del valore soglia, è pertanto di €. 277.304,03.

Alla luce di quanto sopra esposto, si prevedono:

- nell'anno 2024 n. 23 cessazioni di unità di personale (funzioni fondamentali), oltre a n. 1 cessazione di un'unità di personale (funzioni delegate) le quali generano un risparmio di spesa di complessive €. 782.265,26 (748.410,02 per funzioni fondamentali + 33.855,24 per funzioni delegate).

Di conseguenza, l'Ente può procedere con le assunzioni per l'anno 2024 per un importo pari ad €. 1.059.569,29 (277.304,03 + 782.265,26).

Nel 2024 è prevista una spesa di:

- €. 32.536,14 per completare l'assunzione di un Istruttore tecnico (Sorvegliante) prevista nell'anno 2023 (che si intende automaticamente trasposta nel 2024), non conclusa per rifiuto della proposta di assunzione dell'ultimo idoneo nella graduatoria del profilo interessato;

- €. 739.663,02 per le assunzioni 2024 a tempo indeterminato - funzioni fondamentali;

- €. 30.863,18 per le assunzioni 2024 a tempo indeterminato - funzioni delegate – al netto del Potenziamento dei CPI;

- €. 92.992,82 per le spese 2024 del personale a tempo determinato, al netto delle spese ricorrenti (€. 59.450,00) o finanziate da risorse esterne (€. 169.829,80).

Le spese di personale per l'anno 2024 risultano quindi complessivamente pari ad €. 896.055,16 (32.536,14 + 739.663,02 + 30.863,18 + 92.992,82), rientrando così nei limiti finanziari esistenti.

A tale conteggio si aggiunge l'importo previsto per le seguenti progressioni tra le aree:

- n. 11 a tempo pieno per la progressione dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori, per una maggiore spesa di personale pari ad €. 28.184,31 (2.562,21 X 11);

- n. 10 a tempo pieno per la progressione dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, per una maggiore spesa di personale pari ad €. 19.784,23 (1.978,42 X 10);

per un totale di €. **47.968,54.**

Tale maggior spesa di personale, gravante sul bilancio, va inserita nel conteggio volto alla verifica del rispetto del valore soglia dello/degli anno/anni in cui verranno concluse le rispettive procedure.

Ulteriori valutazioni della sostenibilità finanziaria della spesa di personale in merito agli scostamenti tra gli stanziamenti di bilancio e il rendiconto

E' doveroso rilevare che il rispetto del limite di spesa, determinato in relazione alle entrate correnti e al valore soglia, è riferito ai valori a consuntivo e non a preventivo, quali sono quelli sopra riportati, che ben possono essere oggetto di scostamenti fisiologici.

Ad ogni buon conto, si aggiunge che, come si desume dall'art. 6 del D.M. 11 gennaio 2022, in forza del quale le province il cui rapporto fra spesa di personale e entrate correnti supera il valore soglia hanno tempo per ridurre le spese di personale sino all'anno 2025, a partire dal quale gli Enti non virtuosi potranno assumere applicando un *turn over* del 30 %, l'eventuale superamento del valore soglia **non determina il divieto di assunzione**, ma impone di adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto importo fino al conseguimento del rientro nel parametro di virtuosità entro il 2025.

Anno 2025-2026

Con riserva di meglio verificare la sostenibilità finanziaria delle assunzioni previste nell'anno 2025 e 2026, alla luce dei dati che emergeranno nei prossimi rendiconti di gestione, le relative spese risulterebbero sostenibili:

- volendo ipotizzare un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari a quella emersa nel rendiconto di gestione 2023 (13,65%), con un maggior spazio assunzionale annuale di €. **277.304,03**;
- tenendo conto dei risparmi di spesa derivanti dalle cessazioni ipotizzabili, come di seguito elencate.

Cessazioni ipotizzabili 2025

AREA	PROFILO	CESSAZIONI 2025	
		n. unità	Importo in €
Operatori Esperti	Operatore Esperto	1	27.551,50
Operatori Esperti	Operatore Tecnico Esperto	1	27.551,50
Istruttori	Istruttore (PT 32h)	1	27.433,94
Istruttori	Istruttore Tecnico	2	61.726,36
Funzionari e Elevata Qualificazione	Funzionario	1	33.855,24
Operatori Esperti	Operatore Esperto (PT30h)	1	22.959,58
	TOTALE	7	201.078,12

Cessazioni ipotizzabili 2026

AREA	PROFILO	CESSAZIONI 2026	
		n. unità	Importo in €
Operatori	Operatore Ausiliario	1	26.409,64
Operatori Esperti	Operatore Esperto - ex cat. B (di cui 1 PT 30h, 1 PT 20h, 1 PT 18h)	3	52.044,72
Operatori Esperti	Operatore Esperto - ex cat. B3 (PT 30h)	1	22.890,93
Istruttori	Istruttore Tecnico (Sorvegliante)	1	32.536,14
Istruttori	Istruttore Tecnico Ambientale	1	30.863,18
Funzionari e Elevata Qualificazione	Funzionario	2	67.710,48
Funzionari e Elevata Qualificazione	Specialista di Vigilanza	1	35.528,20
Funzionari e Elevata Qualificazione	Funzionario tecnico	1	33.855,24
	TOTALE	11	301.838,53

PROGRESSIONI TRA LE AREE

Per valorizzare le professionalità interne all'Ente nel corso del triennio 2023-2025 sono state/saranno esperite le procedure di progressione tra le aree, previa adozione della rispettiva disciplina con regolamento (e confronto sindacale), mediante l'attivazione delle procedure valutative di cui all'art. 13 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 e/o delle procedure comparative di cui all'art. 15 del medesimo contratto, con conseguente eliminazione dei posti nelle aree di provenienza.

E' stata adottata con Decreto Presidenziale la *“disciplina delle progressioni di carriera straordinarie di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL del comparto delle funzioni locali del 16/11/2022, riservate al personale dipendente in possesso dei requisiti di cui alla tabella C allegata al medesimo contratto collettivo, mediante passaggio all'area superiore e nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e ss.mm.”.*

Conformemente al disposto dell'art. 13 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Ente, le procedure valutative di progressione tra le aree avranno luogo entro il termine del 31 dicembre 2025.

Le cd. progressioni in deroga sono finanziate mediante l'utilizzo delle risorse (*a carico del bilancio dell'Ente*) determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del Monte Salari dell'anno 2018.

Alla luce della predetta norma, le risorse disponibili nell'Ente, in via straordinaria, sono pari ad €. 56.071,31, vale a dire allo 0,55 % di €. 10.194.784,36 (Monte Salari 2018).

Nel corso del 2023 è stata conclusa la procedura per la progressione dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti: 2 dipendenti su 9 aventi diritto hanno inoltrato la domanda; entrambe le domande sono state accolte.

I posti disponibili da ricoprire risultano oggi così proporzionalmente suddivisi:

- n. 11 a tempo pieno per la progressione dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori, per una maggiore spesa di personale pari ad €. 28.184,31 (2.562,21 X 11);

- n. 10 a tempo pieno per la progressione dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, per una maggiore spesa di personale pari ad €. 19.784,23 (1.978,42 X 10);

per un totale di €. **47.968,54**.

Tale maggior spesa di personale, gravante sul bilancio, va inserita nel conteggio volto alla verifica del rispetto del valore soglia dello/degli anno/anni in cui verranno concluse le rispettive procedure.

Nel corso del 2024, si è conclusa la procedura per la progressione dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori, che genererà una maggiore spesa di personale pari ad €. 28.184,31.

Anche considerando tale maggiore spesa di personale, alla luce di quanto previsto nei paragrafi precedenti, è comunque garantita la sostenibilità finanziaria.

Nel 2024, si prevede, inoltre, la conclusione della procedura per la progressione dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che genererà una maggiore spesa di personale pari ad €. 19.784,23 (1.978,42 X 10).

Con riserva di meglio verificare la sostenibilità alla luce dei dati che emergeranno nel prossimo rendiconto di gestione, volendo ipotizzare un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari a quella emersa nel rendiconto di gestione 2023 (13,65%), con un maggior spazio assunzionale annuale di €. **277.304,03**, le spese risulterebbero sostenibili, anche tenendo conto delle assunzioni già programmate per quelle annualità (e al netto delle cessazioni certe).

Di seguito, si riporta l'andamento della dotazione organica, ipotizzando la conclusione dei procedimenti di assunzione previsti nel PTFP 2024-2026, nonché le cessazioni prevedibili (al netto delle progressioni fra Aree):

	IN SERVIZIO 31/12/23	CESSAZIONI PREVISTE 2024	ASSUNZIONI PREVISTE 2024	IN SERVIZIO 31/12/24	CESSAZIONI 2025	ASSUNZIONI PREVISTE 2025	IN SERVIZIO 31/12/25	CESSAZIONI 2026	ASSUNZIONI PREVISTE 2026	IN SERVIZIO 31/12/26
Operatore Ausiliario	4	0	0	4	0	0	4	1	0	3
Operatore Manutentivo	3	0	0	3	0	0	3	0	0	3
Operatore Esperto	89	5	0	84	2	1	83	6	4	81
Operatore Tecnico Esperto	29	5	2	26	1	2	27	0	0	27
Operatore Autista Esperto	3	2	0	1	0	0	1	0	0	1
Agente Polizia Provinciale	13	0	3	16	0	0	16	0	1	17
Istruttore tecnico	39	2	3	40	2	3	41	1	1	41
Istruttore tecnico ambientale	21	1	2	22	0	2	24	1	1	24
Tecnico Informatico	7	1	0	6	0	0	6	0	0	6
Istruttore	40	1	5	44	1	6	49	2	3	50
Sottoufficiale	3	0	0	3	0	0	3	0	0	3
Operatore del mercato del lavoro	100	3	5	102	0	0	102	2	0	100
Specialista di vigilanza	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0
Ufficiale (Capo di Polizia Provinciale se incaricato di E.Q.)	2	1	1	2	0	0	2	0	0	2
Funzionario informatico	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1
Specialista informatico statistico	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1
Specialista mercato e servizi per il lavoro	29	0	0	29	0	7	36	0	0	36
Funzionario tecnico ambientale	25	1	2	26	0	0	26	0	0	26
Funzionario	30	2	3	31	1	4	34	2	2	34
Funzionario tecnico	30	2	4	32	0	0	32	1	1	32
Funzionario per l'inf. e la com. istituzionale	2	0	0	2	0	0	2	0	0	2
Legale	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1
Dirigente	7	2	2	7	0	0	7	0	0	7
	480	28	32	484	7	25	502	17	13	498