



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025 - 2027

Indice:

1)	PREMESSA	2
2)	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	2
	2.1. Organigramma	2
	2.2. Dotazione organica.....	4
3)	PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	6
	3.1. Contesto di riferimento per la programmazione del fabbisogno del personale	7
	3.2. Il principio di sostenibilità finanziaria - Spazi finanziari per assunzione di personale a Tempo Indeterminato	11
	3.3. Stima del trend delle cessazioni.....	14
	3.4. Nuovi limiti anagrafici per il pensionamento e direttive per il trattenimento in servizio .	16
	3.5. Interventi a favore delle categorie protette	16
	3.6. Piano assunzioni 2025-2027	17
	3.7. Rappresentazione della consistenza di Dotazione Organica (Funzioni fondamentali e trasversali).....	19
	3.8. Mercato del Lavoro.....	22
	3.9. Verifica della sostenibilità finanziaria.	25
4)	PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	26
5)	COPERTURA FINANZIARIA.....	26
6)	AGGIORNAMENTO DINAMICO PTFP.....	27
7)	DISPOSIZIONI FINALI	27

1) PREMESSA

Il Piano triennale del fabbisogno di personale si configura quale atto di programmazione adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, coerentemente con gli altri atti di programmazione dell'Ente, al fine di poter avviare le relative procedure di autorizzazione connesse con il reclutamento, in ragione delle esigenze e priorità generate dall'analisi organizzativa.

Lo strumento della programmazione triennale dei fabbisogni è infatti indispensabile per una corretta pianificazione delle politiche del personale e del reclutamento di nuove risorse.

Secondo l'art. 39, comma 1, legge 449/1997, l'adozione del PTFP costituisce un preciso obbligo normativo finalizzato alle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse "per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio", oltre a rappresentare il presupposto per le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento ai sensi dell'art. 35, comma 4, D. Lgs n. 165/2001.

La programmazione dei fabbisogni di personale, quindi, avviene a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa ed in coerenza ad essa, pertanto tiene conto:

- della rideterminazione della dotazione organica nell'accezione intesa di personale in servizio e assumibile sulla base dei fabbisogni di personale rilevati;
- delle proposte rilevate dai Dirigenti di Settore;
- dell'attuale quadro legislativo in materia di reclutamento di risorse umane;
- delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 6 ter, comma 1, D. Lgs n. 165/2001, pubblicate nella G.U. n. 173 del 27 luglio 2018 e aggiornate con Decreto interministeriale del 22 luglio 2022 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.215 del 14/09/2022;
- delle linee guida per la compilazione del PIAO, sezione 3, "organizzazione e capitale umano".

2) STRUTTURA ORGANIZZATIVA

2.1. Organigramma

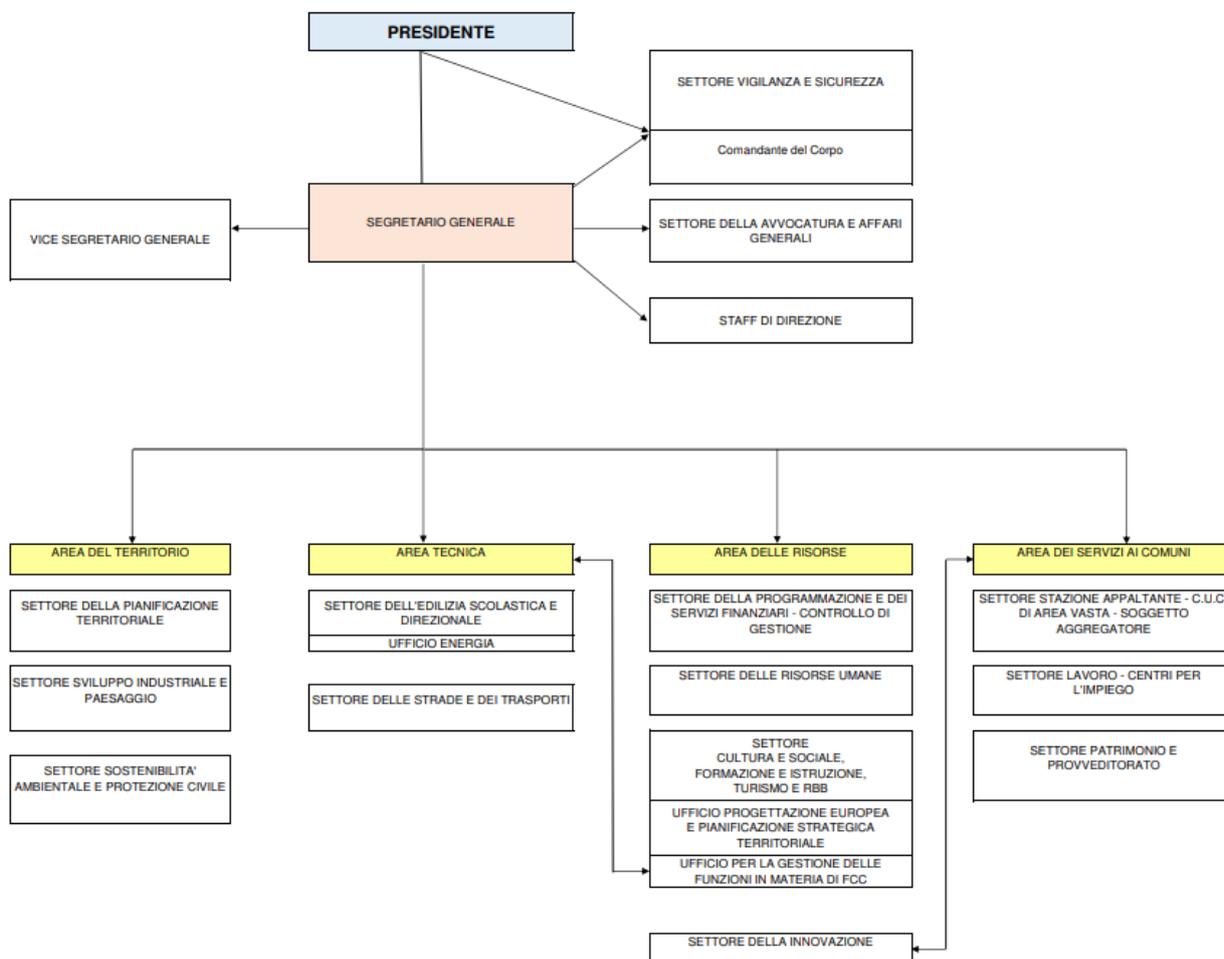
L'organigramma rappresenta la struttura dell'Ente, suddivisa in Aree e Settori, in base a ciascun ambito di attività e ai servizi attribuiti alla Provincia di Brescia. L'attuale rappresentazione raffigura il livello gerarchico e di responsabilità di ciascuna direzione (Settore), caratterizzata da autonomia gestionale.

Al 2 gennaio 2025 sono presenti n. 7 dirigenti (di cui n. 5 di ruolo e n. 2 ex art. 110) e n. 23 Elevate Qualificazioni.

La struttura organizzativa dell'Ente aggiornata è visibile al seguenti link:

https://at.provincia.brescia.it/index.php?id_sezione=773

<i>STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA PROVINCIA DI BRESCIA</i>	<i>Q.tà</i>
<i>SEGRETERIA GENERALE</i>	<i>1</i>
<i>AREE</i>	<i>4</i>
<i>SETTORI</i>	<i>15</i>



Il personale in servizio è passato da 619 dipendenti di ruolo al 31/12/2023 a 679 dipendenti di ruolo al 02/01/2025

<i>Personale in servizio al 02/01/2025</i>	<i>Q.tà</i>
<i>A tempo indeterminato</i>	679
<i>A tempo determinato</i>	3
<i>Segretario Generale</i>	1
<i>A tempo determinato art. 90</i>	1
<i>A tempo determinato art. 110</i>	2
	686

<i>DIPENDENTI IN SERVIZIO</i>			
<i>Posizione</i>	<i>RUOLO (A)</i>	<i>NON DI RUOLO (B)</i>	<i>TOTALE (A+B)</i>
<i>Segretario</i>		1	1
<i>Dirigenti</i>	5	2	7
<i>Area dei Funzionari</i>	209		209
<i>Area degli Istruttori</i>	352	4	356
<i>Area degli Operatori Esperti</i>	112		112
<i>Area degli Operatori</i>	1		1
TOTALE	679	7	686

Il contingente in servizio al 2 gennaio 2025 della Provincia di Brescia, tra personale di ruolo e personale a tempo determinato, è pari a: n. 686 dipendenti, di cui n. 7 Dirigenti e un Segretario Generale e n. 23 dipendenti dell'Area dei Funzionari con incarico di Elevate Qualificazioni.

Nell'ambito del complessivo organico della Provincia di Brescia il rapporto tra Dirigenti, Elevate Qualificazioni e Dipendenti è il seguente:

- Rapporto Dirigenti/Personale: 98 dipendenti per ogni Dirigente;
- Rapporto Dirigenti/Elevate Qualificazioni: 3 E.Q per ogni Dirigente;
- Rapporto Elevate Qualificazioni/Personale: 29 dipendenti per ogni E.Q.

<i>DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO A TEMPO PARZIALE</i>				
<i>Percentuale di PART-TIME al 02/01/2025</i>				
<i>Posizione</i>	<i><50%</i>	<i>=50%</i>	<i>>50%</i>	<i>TOTALE</i>
<i>Area dei Funzionari</i>	0	5	12	17
<i>Area degli Istruttori</i>	0	6	25	31
<i>Area degli Operatori Esperti</i>	3	2	8	13
<i>Area degli Operatori</i>	0	0	0	0
TOTALE	3	13	45	61

2.2. Dotazione organica

Le Linee di indirizzo ministeriali per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, entrate in vigore il 27/7/2018, prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, richiedendo una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici.

Mentre per le amministrazioni centrali la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, per gli enti locali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.

Fino al 2019 per le Province, interessate dal processo di riordino di cui alla Legge n. 56/2014 e dalla successiva Legge di Bilancio n. 190/2014, il limite era rappresentato dalla dotazione organica rideterminata, ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, adottata con deliberazione di Giunta Provinciale n. 19 del 21/03/2016. L'art. 17 del D.Lgs n. 162/2019 c.d. milleproroghe, modificando l'art. 33 del D.L. 34/2019, ha abrogato a decorrere dall'anno 2020 l'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, pertanto le province non sono più tenute al rispetto di tale limite per procedere a nuove assunzioni.

Il limite pertanto è rappresentato, come per comuni e regioni, dall'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, ovvero dalla media della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011/2013.

La dotazione organica non è più un elenco astratto di posti, ma risulta essere il prodotto del piano dei fabbisogni a sua volta derivato dai programmi strategici dell'Ente.

Il cambio di prospettiva è funzionale a rendere l'organizzazione più flessibile ai bisogni reali della comunità amministrata, evitando le rigidità del passato.

In attuazione della disciplina già menzionata, con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018 e aggiornate con Decreto interministeriale del 22 luglio 2022 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 215 del 14/09/2022.

Si rimanda ai successivi artt. 3.6 e 3.7 per le specifiche relative alla dotazione organica vigente, alle funzioni delegate e al Mercato del Lavoro.

Le analisi di genere sulla popolazione dei dipendenti della Provincia di Brescia sono svolte considerando la platea dei dipendenti a tempo indeterminato insieme a quelli assunti a tempo determinato.

La distribuzione dei dipendenti così individuati al 2 gennaio 2025 è illustrata nella tabella che segue.

	<i>FEMMINE</i>	<i>MASCHI</i>	<i>TOTALE</i>
<i>Segretario Generale</i>		1	1
<i>Dirigenti</i>	3	4	7
<i>Area dei Funzionari</i>	117	92	209
<i>Area degli Istruttori</i>	195	161	356 (compresi 4 TD)
<i>Area degli Operatori Esperti</i>	46	66	112
<i>Area degli Operatori</i>		1	1
<i>Totale complessivo</i>	361	325	686

<i>RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO</i>						
<i>2 GENNAIO 2025</i>						
<i>ETÀ</i>	<i>≤30</i>	<i>DA 31 A 40</i>	<i>DA 41 A 50</i>	<i>DA 51 A 60</i>	<i>>60</i>	<i>TOTALE</i>
<i>SEGRETARIO GENERALE</i>				1		1
<i>DIRIGENTE</i>			1	3	3	7
<i>AREA DEI FUNZIONARI</i>	9	47	36	86	31	209
<i>AREA DEGLI ISTRUTTORI</i>	44	52	92	128	40	356
<i>AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI</i>	8	10	17	54	23	112
<i>AREA DEGLI OPERATORI</i>					1	1
	61	109	146	272	98	686

<i>RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE MASCHILE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO</i>						
<i>2 GENNAIO 2025</i>						
<i>ETÀ MASCHI</i>	<i>≤30</i>	<i>DA 31 A 40</i>	<i>DA 41 A 50</i>	<i>DA 51 A 60</i>	<i>>60</i>	<i>TOTALE</i>
<i>SEGRETARIO GENERALE</i>				1		1
<i>DIRIGENTE</i>				2	2	4
<i>AREA DEI FUNZIONARI</i>	3	17	15	33	24	92
<i>AREA DEGLI ISTRUTTORI</i>	20	17	35	64	25	161
<i>AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI</i>	5	6	7	32	16	66
<i>AREA DEGLI OPERATORI</i>					1	1
<i>Totale complessivo</i>	28	40	57	132	68	325

<i>RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE FEMMINILE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO</i>						
<i>2 GENNAIO 2025</i>						
<i>ETÀ FEMMINE</i>	<i>≤30</i>	<i>DA 31 A 40</i>	<i>DA 41 A 50</i>	<i>DA 51 A 60</i>	<i>>60</i>	<i>TOTALE</i>
<i>DIRIGENTE</i>			1	1	1	3
<i>AREA DEI FUNZIONARI</i>	6	30	21	53	7	117
<i>AREA DEGLI ISTRUTTORI</i>	24	35	57	64	15	195
<i>AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI</i>	3	4	10	22	7	46
<i>Totale complessivo</i>	33	69	89	140	30	361

3) PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il programma triennale del fabbisogno di personale rappresenta il principale documento di politica occupazionale dell'Ente ed esprime gli indirizzi e la politica assunzionale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività dell'Amministrazione. Il programma dei fabbisogni ed il piano occupazionale sono elaborati tenendo conto delle esigenze manifestate dalle diverse strutture organizzative dell'Ente e del necessario rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale.

3.1. Contesto di riferimento per la programmazione del fabbisogno del personale

Si rammentano le seguenti disposizioni in materia di programmazione del fabbisogno di personale delle pubbliche amministrazioni:

- a) Quadro normativo di riferimento:
- artt. 89 e 91 del D. Lgs 18.8.2000, n. 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali) - rideterminazione della dotazione organica e assunzioni;
 - artt. 6, 6-bis e 6-ter D. Lgs 30.3.2001, n. 165 (organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale);
 - art. 33, commi 1 e 2, D. Lgs 30.3.2001, n. 165 (verifica assenza di posizioni professionali in sovrannumero);
 - art.1, comma 557 e ss., Legge n. 296/2006 (rispetto del tetto di spesa di personale media triennio 2011-2013); Il valore medio della spesa del personale per il triennio 2011-2013 è pari ad € 29.240.173,92 e tale limite è stato rispettato nella gestione del bilancio 2025;
 - art.9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 (assenza dello stato di deficiarietà strutturale e di dissesto, nonché rispetto dei termini BDAP);
 - art. 48, D. Lgs 198/2006 (adozione piano triennale delle azioni positive);
 - art.9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008 (certificazione dei crediti piattaforma elettronica);
 - art. 10, comma 5, D. Lgs n. 150/2009 (adozione piano triennale della performance);
 - art. 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 (limite della spesa per rapporti di lavoro flessibile nel limite di quella sostenuta nel 2009);
 - art. 22, D. Lgs n. 75/2017 (progressioni verticali nel limite del 30% dei posti programmati sino al 31.12.2022);
 - legge 12 marzo 1999, n. 68 (diritto del lavoro dei disabili e altre categorie);
 - art. 14-bis del D.L. 4/2019 (consente l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzioni riferite al quinquennio precedente e non più al triennio);
 - art. 33 c. 1 bis del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 (disposizioni in materia di assunzione di personale a tempo indeterminato in base alla sostenibilità finanziaria) come integrato dall'art.17 del D.L. 30 dicembre 2019 n. 162 (che estende alle Province ed alle Città Metropolitane analoghe regole demandando ad un decreto l'attuazione);
 - Decreto interministeriale dell'11 gennaio 2022, attuativo dell'articolo 33, comma 1 bis, del decreto-legge n. 34/2019 (G.U. n.49 del 28/02/2022), che definisce la disciplina in materia di assunzione di personale nelle Province e nelle Città metropolitane in base alla sostenibilità finanziaria.
 - art. 3-ter del D.L. 22 aprile 2023, n. 44, convertito in legge n. 74/2023, che ha introdotto una nuova modalità di reclutamento dei giovani nella Pubblica Amministrazione, facilitando il rapporto con le Università del territorio, consentendo alle amministrazioni di cui all'art.1, c.2 del D.Lgs.165/2001, fino al 31 dicembre 2026, di assumere a tempo determinato, nell'Area dei Funzionari, per la durata di massimo 36 mesi e su base territoriale: a) giovani laureati con contratto di apprendistato; b) studenti di età inferiore a 24 anni, che abbiano concluso gli esami previsti dal piano di studi, con contratti di Formazione e Lavoro, selezionati mediante apposite convenzioni con le Università legalmente

riconosciute, con possibilità di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, previa valutazione positiva del percorso formativo effettuato/conseguimento della Laurea.

- Il Decreto PA, approvato dal Consiglio dei ministri in data 19 febbraio 2025, introduce la possibilità, anche per le Province, di assumere, fino ad un massimo del 10% dei posti messi a bando, diplomati degli ITS Academy o di altri istituti tecnici, con profili pertinenti a quelli richiesti, come Funzionari a tempo determinato per 36 mesi, in apprendistato. Alla scadenza dei contratti, in presenza dei requisiti per l'accesso al pubblico impiego, ivi incluso quello relativo al possesso del titolo di studio e della valutazione positiva del servizio prestato, il rapporto di lavoro si trasforma in rapporto a tempo indeterminato, nei limiti delle facoltà assunzionali già utilizzate. Tale opportunità si lega al programma "PA 110 & Lode", che consente ai giovani diplomati di conseguire successivamente la laurea senza dover interrompere il percorso lavorativo.

Inoltre:

- il comma 3- septies dell'art.56 della Legge 126/2020 di conversione del DL 104/2020 ha disposto che "A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore 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, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.
- l'art. 1 del DL 80/2021 convertito in L.113/2021 ha previsto la possibilità per tutti gli Enti locali coinvolti nell'attuazione dei progetti del PNRR (quindi anche delle Province) di effettuare assunzioni a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione a valere sulle risorse del PNRR, con le modalità successivamente definite dalla circolare n.4/2022 della RGS.
- il comma 562 dell'art.1 della Legge 234/2021 che ha abrogato il limite del 25% alla spesa per lavoro flessibile 2009 per le province (comma 847 L.205/2017) e quello del 50% introdotto dal comma 1.ter dell'art.33 DL 34/2019. Inoltre, ha dettato regole per le assunzioni a tempo determinato necessarie per l'attuazione dei progetti previsti nel PNRR, e sostenute a valere sulle maggiori risorse finanziarie derivanti dall'applicazione del primo periodo, disponendo che ciò non rileva 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 però subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.
- la programmazione della spesa per il personale per il triennio 2025/2027 deve essere effettuata in conformità con il 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. Tale Decreto disciplina le assunzioni di personale a tempo indeterminato nelle Province e nelle Città Metropolitane. In particolare, il Decreto Ministeriale stabilisce un regime che si fonda sul principio di sostenibilità finanziaria, superando il precedente modello basato sulla "capacità assunzionale" e sul principio di turn over di cui all'articolo 3, comma 5-sexies, del D.L. n. 90/2014. Non viene quindi più definito un budget assunzionale annuale,

ma viene fissato un limite complessivo di spesa. A partire dal 1° gennaio 2025, sono entrate in vigore le disposizioni dell'articolo 33 del D.L. 34/2019 senza il vincolo percentuale massimo annuale di incremento del personale in servizio, precedentemente previste dall'articolo 5 del Decreto attuativo del 11 gennaio 2022.

- in riferimento alla spesa del personale, il comma 124 della Legge di Bilancio 2025 introduce una norma di interpretazione autentica riguardante le risorse destinate ai benefici di natura assistenziale e sociale previsti nell'ambito del welfare integrativo. La norma stabilisce che tali risorse gravano sulle risorse destinate al salario accessorio del personale e sui relativi limiti previsti dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. 175/2016, fatto salvo quanto eventualmente disposto da specifiche leggi o da previgenti normative di contratto collettivo nazionale.

b) Condizioni e adempimenti preliminari per le assunzioni:

L'art. 1 comma 844 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, prevede che, "ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56".

Con specifico riferimento alle Province, pertanto, detto Piano di Riassetto Organizzativo costituisce presupposto e condizione indispensabile per il ripristino della capacità assunzionale. Questo Ente ha provveduto ad adottare il Piano di Riassetto Organizzativo, ai sensi dell'articolo 1, comma 844, della legge di Bilancio 2018 n. 205/2017, approvato dal Consiglio Provinciale con deliberazione n. 24 del 29 agosto 2018.

Ciò premesso, gli ulteriori adempimenti preliminari per poter procedere ad assunzioni di personale sono di seguito riassunti e acquisiti agli atti:

- a) Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero: ai sensi dell'art. 6, comma 3, e dell'art. 33, comma 1, del D.lgs 165/2001, in mancanza 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; da tale ricognizione, effettuata nel mese di luglio 2024 risulta che, in Provincia di Brescia, non vi sono situazioni di soprannumero né eccedenze di personale, comprese le figure dirigenziali, in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria;
- b) Approvazione del Piano triennale del fabbisogno del personale: ai sensi dell'art. 6, comma 4 del D.lgs. 165/2001, in caso di mancata adozione di detto Piano triennale, le Amministrazioni non possono assumere nuovo personale;
- c) Approvazione del Piano triennale delle Azione Positive: in carenza di tale requisito è fatto divieto di assumere nuovo personale, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.L. 198/2006;
- d) Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione: con decreto del Presidente della Provincia n. 367 del 21 dicembre 2023 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026;
- e) Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione: con decreto del Presidente della Provincia n. 48 del 29 febbraio 2024 è stato approvato il PIAO 2024/2026 successivamente modificato con decreti nn. 169/2024 e 263/2024;

- f) Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013, ai sensi dell'art. 1, commi 557, 557 bis, 557 quater, Legge 296/2006; nelle tabelle successive è riportata la dimostrazione che 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.
 - g) Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza 2023; come da attestazione del Settore dei Servizi Finanziari del 16 gennaio 2025, questo Ente ha conseguito un saldo non negativo, in termini di competenza 2023;
 - h) Rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, rendiconto, bilancio consolidato e del termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche: l'art. 9, comma 1 quinquies, del D. L. n. 113/2016, come modificato dall'art. 1 comma 904 della L. 145/2018, prevede l'approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione, del bilancio consolidato e l'invio dei relativi dati alla Bdap, di cui all'art. 13 della L. 196/2009 entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione; come da attestazione del Settore dei Servizi Finanziari del 16 gennaio 2025, relativa all'anno 2023, questo Ente ha provveduto ad effettuare correttamente gli adempimenti in tema di approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto/bilancio consuntivo e del bilancio consolidato entro il termine previsto dell'art. 9, comma 1 quinquies del D. L. n. 113/2016, nonché dell'invio dei relativi dati alla Bdap, di cui all'art. 13 della L. 196/2009.
 - i) Mancata certificazione di credito nei confronti della P.A., ai sensi dell'art. 9, comma 3 bis, del D.L. 185/2008; il Settore dei Servizi Finanziari con nota del 16 gennaio 2025 attesta la mancata certificazione di credito nei confronti della P.A., ai sensi dell'art. 9 comma 3 bis, del D. L. n. 185/2008, per l'anno 2023;
 - j) Non risultare in stato di deficitarietà strutturale o di dissesto; come da attestazione del Settore dei Servizi Finanziari del 16 gennaio 2025 questo Ente non risulta in stato di deficitarietà strutturale né di dissesto per l'anno 2023;
- c) Obbligo contenimento della spesa di personale

La tavola "Prospetto dimostrativo del rispetto dei limiti di spesa di personale" rappresenta il rispetto del limite di spesa di personale ai sensi dall'art. 1, comma 557 e seg., della Legge n. 296/2006, secondo cui gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al triennio 2011-2013.

Di seguito il prospetto allegato alla Relazione del Collegio dei Revisori al Bilancio di previsione 2025-2027.

Prospetto dimostrativo del rispetto dei limiti di spesa di personale
ex art. 3 c. 5 bis d.l. 90/2014

VOCI DI SPESA	TRIENNIO 2011/2013	CONSUNTIVO 2023	PREVENTIVO 2025	PREVENTIVO 2026	PREVENTIVO 2027
INTER. 01, voce 101		23.768.502,62	29.212.004,00	29.212.004,00	29.212.004,00
MENSA		503.661,57	485.000,00	500.000,00	500.000,00
INTER. 01, voce 101	30.606.231,08	24.272.164,19	29.697.004,00	29.712.004,00	29.712.004,00
INTERV. 03, voce 103	1.115.038,68	50.412,10	113.000,00	114.000,00	114.000,00
INTERV. 07, voce 102	1.994.893,00	1.485.010,55	1.841.237,00	1.841.234,00	1.841.234,00
reiscrizioni imputate all'esercizio successivo		2.695.308,01	-	-	-
TOTALE SPESE PERSONALE	33.716.162,76	28.502.894,85	31.651.241,00	31.667.238,00	31.667.238,00
rimborsi missioni- formazione personale		- 50.412,10	- 113.000,00	- 114.000,00	- 114.000,00
Funzioni delegate Potenziamento		- 3.645.543,19	- 5.513.610,00	- 5.513.610,00	- 5.513.610,00
Funzioni delegate Eterofinanziate		- 322.150,00	- 987.802,13	- 987.802,13	- 987.802,13
oneri contratto PROVINCIA		- 3.926.204,10	- 4.443.601,09	- 4.443.601,09	- 4.443.601,09
personale comandato altri enti (*)		- 86.813,80	- 35.000,00	- 35.000,00	- 35.000,00
categorie protette		- 407.022,56	- 458.830,15	- 458.830,15	- 458.830,15
valore soglia per assunzioni		-	-	-	-
componenti escluse	- 4.475.988,93	- 8.438.145,75	- 11.551.843,37	- 11.552.843,37	- 11.552.843,37
componenti assogettate al limite di spesa	29.240.173,92	20.064.749,10	20.099.397,63	20.114.394,63	20.114.394,63

(*) spesa in partite di giro prima del 2013

3.2. Il principio di sostenibilità 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 la 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.

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

- adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 4, comma 3);
- rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, asseverato dall'organo di revisione (art. 4, comma 3);
- 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, 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.

La provincia di Brescia rientra nella fascia e) relativa agli enti con più di 700.000,00 abitanti, per la quale è previsto il rispetto del valore soglia nella misura del 13,90%.

La tavola SOSTENIBILITA' FINANZIARIA (FASI nn. 1-2) rappresenta i valori economici, sulla base dei quali verificare il rispetto del valore soglia, ai fini dell'incremento della spesa di personale a far data 1° gennaio 2024, tenuto conto che l'ultimo rendiconto approvato è quello riferito all'annualità 2023.

Ai fini del conteggio del rapporto di cui sopra, ai sensi dell'art. 2, sono state applicate le seguenti definizioni:

- a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui al precedente punto, ai sensi dell'art. 57, comma 3 - septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020 n. 126, sono state neutralizzate, e quindi escluse dal conteggio, a decorrere dall'anno 2021, le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del DL 104/2020 (ndr 14/10/2020), finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse.

In particolare, sono state neutralizzate entrate e spese riferite alle assunzioni di personale derivanti dal piano di potenziamento dei centri per l'impiego, effettuate a seguito di concorso regionale ad hoc e di concorsi espletati dalla Provincia di Brescia su incarico della Regione, nonché le assunzioni effettuate dopo il 14/10/2020 in forza delle convenzioni con Regione Lombardia per l'esercizio delle funzioni delegate, che individuano il fabbisogno regionale per l'ottimale esercizio delle funzioni.

La legge 79 del 29 giugno 2022 "Conversione in legge, con modificazioni, del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, recante ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), all'art. 1 comma 4-ter prevede che "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'art. 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58".

Inoltre, in forza di un consolidato orientamento giurisprudenziale (vedasi la Corte dei Conti Sez. Lombardia n. 73/2021, la Corte dei Conti Sez. Abruzzo n. 249/2021 e la Corte dei Conti Sez. Liguria n. 1/2022) sono stati neutralizzati sia in entrata che in spesa gli incentivi per funzioni tecniche che risultano impegnati nel rendiconto 2023 e coerentemente nei bilanci previsionali 2024-2026.

Ai sensi dell'art. 4, comma 3, del DM, "A decorrere dal 1° gennaio 2022, le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del valore soglia di cui rispettivamente al comma 1 ed al comma 2, 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 ai valori soglia definiti rispettivamente dal comma 1 e dal comma 2."

La fase n. 3 rappresenta il rispetto del valore soglia con i valori economici riferiti al triennio 2022- 2024, sulla base del rendiconto anno 2023.

La fase n. 4 "Spazi assunzionali anno 2025" rappresenta il rispetto del valore soglia di massima spesa di personale ovvero la percentuale di 13,90%. In attesa dell'approvazione del rendiconto 2024, la spesa massima potenziale di personale, secondo il principio di sostenibilità, non dovrà comunque superare la soglia di €. 22.885.956,54.

Le modalità di calcolo della spesa per categoria:

Nella stesura del presente atto di programmazione, la valorizzazione della spesa del personale, 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, con esclusione degli emolumenti imputabili ai vari fondi del salario accessorio.

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;
- indennità di qualifica/vigilanza, per i profili interessati;
- indennità di vacanza contrattuale 2022;
- indennità di vacanza contrattuale – anticipo contrattuale 6,7 volte tabellare 2024;
- indennità di comparto lettera A;
- tredicesima mensilità;
- oneri riflessi (Inpdap ex CPDEL, INPDAP ex INADEL, INAIL).

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 equivalente, 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° aprile 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. A ciò si aggiunga che, 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".

3.3. Stima del trend delle cessazioni

Nella tabella sottostante sono rappresentate le cessazioni di personale stimate, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, nel triennio oggetto della presente programmazione, corrispondenti a lavoratori in servizio a tempo indeterminato che:

1. raggiungono il limite massimo dell'età anagrafica di 67 anni nell'anno di riferimento (n. 3 nell'anno 2025, n. 6 nell'anno 2026 e n. 9 nell'anno 2027);
2. raggiungono il diritto alla pensione anticipata con anzianità contributiva nell'anno di riferimento ovvero 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne (n. 11 nell'anno 2025, n. 12 nell'anno 2026 e n.10 nell'anno 2027);
3. raggiunge il diritto a pensione di cui al punto 1) con trattenimento in servizio (n. 1 nell'anno 2027);

4. hanno ottenuto il trasferimento presso un altro ente pubblico alla data di approvazione del presente piano (n. 1 per l'anno 2025).
5. sono deceduti da inizio anno alla data di approvazione del presente piano (n. 1 per l'anno 2025);

	PROFILO PROFESSIONALE	CESSAZIONI 2025	CESSAZIONI 2026	CESSAZIONI 2027
Area Dirigenti	Dirigente Amministrativo			2
	Dirigente Tecnico			
	Dirigente Tecnico Art. 110			
Area Funzionari	Funzionario Tecnico	1	1	3
	Avvocato			
	Funzionario di Vigilanza			
	Funzionario Amministrativo	1	2	1
	Funzionario Mercato e Servizi del Lavoro			
	Funzionario Specialista in processi di Orientamento al Lavoro			
	Funzionario Specialista in Mediazione Culturale			
	Funzionario Informatico			
	Funzionario Informatico Mercato del Lavoro			
	Funzionario Tecnico Ambientale			
	Bibliotecario			
Funzionario Giuridico Economico				
Area Istruttori	Agente di Polizia	6	1	2
	Aiuto Bibliotecario			1
	Istruttore Tecnico	1	1	1
	Istruttore Mercato del Lavoro		1	
	Istruttore Informatico Mercato del Lavoro			
	Istruttore Amministrativo RUNTS			
	Istruttore Informatico/Amministratore di Sistema			
Istruttore Amministrativo	2	6	4	
Area Operatori Esperti	Collaboratore Tecnico	3	5	3
	Collaboratore Amministrativo	1	3	4
Area Operatori	Operatore			1
		15	20	22

Poiché la legge 30 dicembre 2024, n. 207 (legge di Bilancio 2025) ha abrogato l'istituto della "risoluzione unilaterale", le cessazioni sopra rappresentate, riferite al personale che non raggiunge il requisito dell'età anagrafica di 67 anni, sono subordinate all'esercizio del diritto ad accedere alla pensione anticipata da parte dei singoli dipendenti interessati, tramite dimissioni volontarie per collocamento a riposo.

3.4. Nuovi limiti anagrafici per il pensionamento e direttive per il trattenimento in servizio

La legge 30 dicembre 2024, n. 207 (Legge di Bilancio 2025), introduce nuove disposizioni sui limiti di età per il pensionamento dei dipendenti pubblici e stabilisce nuove regole per il trattenimento in servizio oltre i 67 anni e fino ai 70 anni.

Con l'introduzione dei commi 162 e seguenti, l'età ordinamentale per il collocamento a riposo d'ufficio viene allineata all'età prevista per il pensionamento di vecchiaia, attualmente fissata a 67 anni, superando il limite precedente di 65 anni per chi aveva maturato l'anzianità contributiva. Inoltre, viene abrogato il comma 11 dell'art. 72 del D.L. 112/2008, convertito con Legge n. 133/2008, che consentiva la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro al raggiungimento dei requisiti per la pensione "anticipata" (42 anni e 10 mesi più finestra per gli uomini e 41 anni e 10 mesi più finestra per le donne).

Una novità rilevante è introdotta dal comma 165 della Legge di Bilancio 2025, che prevede la possibilità per le pubbliche amministrazioni di trattenere in servizio, previa disponibilità dell'interessato, personale oltre i 67 anni e fino a un massimo di 70 anni, a determinate condizioni. Tale possibilità, limitata al 10% delle facoltà assunzionali autorizzate, è finalizzata a soddisfare esigenze funzionali non altrimenti gestibili o per attività di tutoraggio e affiancamento dei neoassunti.

Per il 2025, il limite massimo di trattenimenti è fissato al 10% delle assunzioni autorizzate che, come indicato nel presente Piano, corrispondono a:

- **Assunzioni autorizzate per il 2025:** 15 unità
- **Limite massimo trattenimenti (10%):** 1,5 unità

Il personale selezionato per il trattenimento dovrà essere individuato esclusivamente sulla base delle esigenze organizzative e del merito, valutando le capacità tecniche e professionali del dipendente unitamente alla performance individuale (eccellente).

3.5. Interventi a favore delle categorie protette

In materia di inclusione lavorativa dei soggetti svantaggiati nel pubblico impiego, con il D.Lgs n. 75/2017 sono state introdotte alcune novità a favore della disabilità.

Gli artt. 39, 39 bis e 39 ter del T.U.P.I. sanciscono l'obbligo di assunzioni a favore dei disabili in attuazione della legge n. 68/1999, istituiscono la Consulta Nazionale con compiti di programmazione di progetti di inserimento dei soggetti svantaggiati, di proposta e di controllo, prevedono la nomina all'interno delle pubbliche amministrazioni con più di 200 dipendenti di un responsabile dei processi di inserimento mirato, nonché il monitoraggio costante sull'applicazione della legge n. 68/1999.

La tavola COLLOCAMENTO MIRATO rappresenta le quote d'obbligo imposte dalla legge n. 68/1999 al fine della programmazione delle assunzioni del personale appartenente alle categorie protette tramite il

collocamento mirato nel corso dell'anno 2025:

Collocamento mirato ex L. 68/1999 – Dati su personale in servizio al 31.12.2024:

Quota riserva disabili art. 1	35
Quota riserva categorie protette art. 18	5
Posti coperti:	
N. lavoratori disabili in servizio art. 1	27
N. lavoratori cat. protette in servizio art. 18	4
Scopertura:	
Rispetto quota disabili art. 1	meno 8
Rispetto quota categorie protette art. 18	meno 1

Si rende pertanto necessario, nel corso del 2025, provvedere all'assunzione di n. 8 unità di disabili ex art. 1 e n. 1 unità di categorie protette ex art. 18. A tal fine, in ogni procedura selettiva, è specificato il numero di posti riservati a ciascuna categoria (nelle selezioni ove è prevista tale possibilità).

3.6. Piano assunzioni 2025-2027

Il programma di reclutamento di risorse umane della Provincia di Brescia, nel corso del 2025 in particolare, mira a potenziare i settori più nevralgici ed oggi in sofferenza proprio per la carenza di organico, secondo valutazioni prettamente connesse ai programmi strategici che questa Amministrazione intende attivare.

In relazione ai margini di spesa, si provvede al reclutamento di nuove risorse umane come specificato nelle tavole PIANO ASSUNZIONI 2025, 2026 e 2027.

PIANO ASSUNZIONI 2025:

PIANO ASSUNZIONI 2025						
Settore	N. Unità		AREA	Profilo professionale	Modalità di assunzione	Spesa prevista
	Residuo 2024	2025				
Vari		1		Dirigente tecnico	Mobilità/Concorso	Bilancio 2025-2027
Vari	1		Area dei Funzionari	Funzionario Tecnico	Mobilità/Selezione/Concorso	Bilancio 2025-2027
Settori Ambientali	6		Area dei Funzionari	Funzionario Tecnico Ambientale	Mobilità/Selezione/Concorso	Bilancio 2025-2027
Vari	5		Area degli Istruttori	Istruttore Tecnico	Mobilità/Selezione/Concorso	Bilancio 2025-2027
Corpo Polizia		2	Area degli Istruttori	Agente di Polizia	Mobilità/Concorso	Bilancio 2025-2027

Totale: 15

PIANO ASSUNZIONI 2026:

PIANO ASSUNZIONI 2026					
Settore	N. Unità	Area	Profilo professionale	Modalità di assunzione	Note

Non sono previste al momento assunzioni nel corso dell'anno 2026.

Totale: 0

PIANO ASSUNZIONI 2027

PIANO ASSUNZIONI 2027					
Settore	N. Unità	Area	Profilo professionale	Modalità di assunzione	Note
Cultura e Sociale, Formazione e Istruzione, Turismo e RBB RUNTS	3	Area degli Istruttori	Istruttore Amm.	Mobilità/Selezione/Concorso	Bilancio 2025-2027

Totale: 3

Si dà atto che potrà, comunque, essere garantita la copertura per gli ulteriori posti vacanti, necessari o disponibili a seguito di mobilità in uscita o di cessazione dal servizio per dimissioni o collocamento a riposo, nei limiti di legge e negli spazi consentiti dagli stanziamenti di bilancio.

In caso di riscrittura del comma 2-bis dell'art. 30 del D.Lgs n. 165/2001 nell'ambito del c.d. Decreto PA 2025, la Provincia di Brescia destinerà "alle procedure di mobilità [...] una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali".

Progressioni verticali in deroga

L'art. 13, comma 6, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 siglato il 16 novembre 2022 prevede altresì che, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C allegata al medesimo CCNL.

Tali progressioni possono essere realizzate subordinatamente alla definizione dei criteri per l'effettuazione delle stesse (in considerazione delle caratteristiche proprie delle aree di destinazione) e previo confronto con le organizzazioni e rappresentanze sindacali.

Le progressioni in deroga sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del predetto CCNL.

Si dà atto che l'importo dello 0,55 del monte salari 2018 è pari ad € 78.831,91, limite entro il quale si procederà alle progressioni in deroga, previo confronto con le organizzazioni sindacali per quanto attiene i criteri per l'effettuazione delle procedure e sulla base del Regolamento in corso di definizione.

L'Amministrazione si riserva di definire il numero e i profili da coprire dopo aver raccolto i dati informativi propedeutici relativi alla platea dei potenziali interessati in modo da garantire il necessario potenziamento della consistenza complessiva della dotazione.

3.7. Rappresentazione della consistenza di Dotazione Organica (Funzioni fondamentali e trasversali)

A seguito della pianificazione sopra effettuata, la rappresentazione della consistenza di personale risulta essere la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA FUNZIONI FONDAMENTALI E TRASVERSALI AL 2 GENNAIO 2025

Tempo indeterminato	In servizio al 02.01.2025	In fase di assunzione/presa di servizio	Posti da coprire 2025	Posti da coprire 2026	Posti da coprire 2027	Nuova dotazione a regime 2025
DIRIGENTI						
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	4	0	0	0	0	4
DIRIGENTE TECNICO di cui n. 2 art. 110	3	0	1	0	0	4
	7	0	1	0	0	8
AREA DEI FUNZIONARI E EQ						
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	42	3	0	0	0	45
FUNZIONARIO DI VIGILANZA	8	0	0	0	0	8
FUNZIONARIO GIURIDICO ECONOMICO	4	0	0	0	0	4
FUNZIONARIO INFORMATICO	5	0	0	0	0	5
FUNZIONARIO TECNICO	61	0	1	0	0	62
FUNZIONARIO TECNICO AMBIENTALE	9	0	6	0	0	15
AVVOCATO	1	0	0	0	0	1
BIBLIOTECARIO	2	0	0	0	0	2
	132	3	7	0	0	142
AREA DEGLI ISTRUTTORI						
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	93	2	0	0	3	95
ISTRUTTORE TECNICO	53	0	5	0	0	58
ISTRUTTORE INFORMATICO	7	0	0	0	0	7
AIUTO BIBLIOTECARIO	5	0	0	0	0	5
AGENTE DI POLIZIA PROVINCIALE	35	1	2	0	0	40
	193	3	7	0	3	203
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI						
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	42	1	0	0	0	43
COLLABORATORE TECNICO	47	0	0	0	0	47
	89	1	0	0	0	90
AREA DEGLI OPERATORI						
OPERATORE	1	0	0	0	0	1
	1	0	0	0	0	1
TOTALE	422	7	15	0	3	444

Ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies del D.L. 14.8.2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 13.10.2020, n. 126, a decorrere dall'entrata in vigore del D.M. 11.1.2022 (16.3.2022) le spese di personale riferite alle nuove 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 al paragrafo 3.3

Per le funzioni delegate di cui alla L.R 19/2015 (Schema di intesa relativa al triennio 2024-2026 tra Regione Lombardia, UPL e Province Lombarde per l'esercizio delle funzioni regionali confermate ai sensi delle leggi regionali 19/2015 e 32/2015, sottoscritto in data 17 luglio 2024), attualmente, la dotazione organica è la seguente:

PROTEZIONE CIVILE		
Contingente Effettivo In servizio al 02/01/2025	Contingente finanziabile aggiuntivo 2024-2025	Contingente finanziabile aggiuntivo 2026
7	1	1

CULTURA		
Contingente Effettivo In servizio al 02/01/2025	Contingente finanziabile aggiuntivo 2024-2025	Contingente finanziabile aggiuntivo 2026
5	0	0

TURISMO		
Contingente Effettivo In servizio al 02/01/2025	Contingente finanziabile aggiuntivo 2024-2025	Contingente finanziabile aggiuntivo 2026
14 (2 dip. part time=1)	0	1

REGISTRO UNICO TERZO SETTORE		
Contingente Effettivo In servizio al 02/01/2025	Contingente finanziabile aggiuntivo 2024-2025	Contingente finanziabile aggiuntivo 2026
2	0	1

REGISTRO UNICO TERZO SETTORE – CONTINGENTE AGGIUNTIVO		
Contingente Effettivo In servizio al 02/01/2025	Contingente finanziabile aggiuntivo	
n. 3 tempo det.	0	

VIGILANZA ITTICO-VENATORIA		
Contingente Effettivo In servizio al 02/01/2025	Contingente finanziabile aggiuntivo 2024-2025	Contingente finanziabile aggiuntivo 2026
32	0	0

3.8. Mercato del Lavoro

Regione Lombardia è stata l'unica regione che ha deciso di mantenere nei ruoli delle Province e della città metropolitana di Milano il personale dei centri per l'impiego (legge regionale n. 9/2018).

La Legge di Bilancio 2019 n. 145 del 30/12/2018, all'art. 1, comma 270, ha modificato l'art. 1, comma 793, della Legge di Bilancio 2018, prevedendo che:

“Allo scopo di completare la transizione in capo alle regioni delle competenze gestionali in materia di politiche attive del lavoro esercitate attraverso i centri per l'impiego e di consolidarne l'attività a supporto della riforma delle politiche attive del lavoro di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni definiti ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, il personale delle città metropolitane e delle province, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio presso i centri per l'impiego e già collocato in soprannumero ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, al netto di coloro che sono stati collocati a riposo alla data di entrata in vigore della presente legge, è trasferito alle dipendenze della relativa regione o dell'agenzia o ente regionale costituito per la gestione dei servizi per l'impiego, in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente e con corrispondente incremento della dotazione organica, o in alternativa, nell'ambito delle deleghe delle funzioni trasferite con apposite leggi regionali, il personale resta inquadrato nei ruoli delle città metropolitane e delle province in deroga all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, limitatamente alla spesa di personale finanziata dalla predetta legislazione regionale. Ai fini delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, le regioni, le agenzie o gli enti regionali costituiti per la gestione dei servizi per l'impiego calcolano la propria spesa di personale al netto del finanziamento di cui al comma 794.”

Potenziamento Personale Mercato del Lavoro

L'articolo 12, comma 3-ter del D.L. 4/2019 (convertito in legge n. 26/2019) prevede che, a decorrere dall'anno 2019, le regioni e le province autonome, le agenzie e gli enti regionali, o le province e le città metropolitane se delegate all'esercizio delle funzioni con legge regionale ai sensi dell'articolo 1, comma 795, della legge n. 2015/2017, sono autorizzate ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, fino a complessive 4.000 unità di personale da destinare ai centri per l'impiego.

Tali assunzioni vanno ex lege precedute da un accordo in sede di Conferenza unificata, di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, per concordare le modalità di ripartizione delle risorse stanziare.

Detta intesa è stata approvata in data 16 aprile 2019 e contiene anche il piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro.

Regione Lombardia con Deliberazione n° XI /3319 del 30/06/2020 ha approvato lo schema d'intesa con le province lombarde per il reclutamento del personale aggiuntivo per i CPI, nell'ambito del piano di potenziamento nazionale; Regione Lombardia, sulla base del proprio regolamento delle assunzioni, ha indetto concorsi pubblici unici, sia per le figure a tempo indeterminato che a tempo determinato.

In esito delle complessive fasi di assegnazione dei vincitori da parte di Regione Lombardia, è rimasto un significativo numero di posizioni vacanti relativamente ai contingenti totali previsti; tale scopertura ha reso necessaria l'attivazione di nuove procedure concorsuali che hanno consentito la copertura dei posti vacanti a completamento del Piano Straordinario di Potenziamento dei CPI.

Con Deliberazione n. XI / 6697 del 18/07/2022 avente ad oggetto: "Aggiornamento dello schema di intesa tra Regione Lombardia e Città metropolitana e le Province lombarde per il reclutamento di personale aggiuntivo per i centri per l'impiego di cui alla DGR 3319/2020 per il completamento del piano di potenziamento e per la valorizzazione del personale di cui all'art. 34 del decreto legge n. 50 del 17 maggio 2022", Regione Lombardia ha dato mandato alle Province di attivare le procedure di reclutamento per consentire la copertura dei posti vacanti: la suddetta intesa è stata recepita con Decreto del Presidente della Provincia di Brescia n. 203/2022 e sottoscritta in data 26.08.2022.

Nel corso del secondo semestre dell'anno 2022, la Provincia di Brescia ha bandito n. 3 concorsi per il potenziamento del Mercato del Lavoro (n. 33 posti cat. C Operatore Mercato del Lavoro, n. 1 posto cat. C Istruttore Informatico, n. 1 posto cat. D Istruttore Direttivo Informatico) conclusi a dicembre 2022 con relative determinazioni dirigenziali di copertura dei posti.

Con Decreto di Regione Lombardia n.12595 del 25/08/2023 "Ripartizione tra Province e Città Metropolitana di Milano del contingente di personale da assumere a valere sul piano di potenziamento, come definito dalla D.G.R. 749/2023" è stato ridotto in via prudenziale il contingente della Provincia di Brescia da n. 83 unità di Istruttori del Mercato del Lavoro - Istruttori Informatici - Istruttori Amministrativi a n. 78 unità di Istruttori del Mercato del Lavoro - Istruttori Informatici - Istruttori Amministrativi e da n. 58 unità di Funzionari del Mercato e Servizi per il lavoro - Funzionario Informatico - Funzionario Specialista in Processi di Orientamento-Funzionario Mediatore Culturale a n. 54 unità di Funzionari del Mercato e Servizi per il Lavoro - Funzionario Informatico - Funzionario Specialista in Processi di Orientamento - Funzionario Mediatore Culturale.

Nel corso del secondo semestre dell'anno 2023 la Provincia di Brescia ha bandito n. 2 concorsi per il potenziamento del Mercato del Lavoro (n. 2 posti Istruttore Informatico, n. 15 posti Funzionario del Mercato del Lavoro); nel corso del medesimo semestre è stato inoltre assunto n. 1 Funzionario Informatico, a seguito di bando di mobilità tra Enti.

Nel corso dell'anno 2024 sono stati banditi il concorso per l'assunzione di n. 8 Istruttori del Mercato del Lavoro e il concorso per l'assunzione di n. 1 Funzionario Informatico; sono state, inoltre, acquisite, mediante mobilità interna riservata ai dipendenti del Settore Lavoro Centri per l'Impiego, le figure di Funzionario Specialista in Mediazione Culturale e Funzionario Specialista in Processi di Orientamento al Lavoro

Di seguito è riportata la tabella relativa al personale appartenente ai contingenti Mercato del Lavoro e Potenziamento dei Centri per l'Impiego in servizio alla data del 2 gennaio 2025.

TABELLA MERCATO DEL LAVORO E POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO

AREA	Profilo Professionale	Dotazione Organica 2015	In servizio al 02/01/2025 - compreso personale potenziamento	Contingente Ottimale	Posti scoperti	
Area Operatori	Operatore	1	1	1	-	
Area Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo	16	16	16	-	
Area Operatori Esperti	Collaboratore Tecnico	1	1	1	-	
Area Istruttori	Istruttore Amministrativo	55	35	35	-	
Area Istruttori	Istruttore Tecnico	1	1	1	-	
Area dei Funzionari e della E. Q.	Funzionario Amministrativo	15	11	11	-	
Area dei Funzionari e della E. Q.	Funzionario Tecnico	0	1	1	-	
Area Istruttori	Istruttore Informatico	0	2	2	-	
Area Istruttori	Istruttore Mercato del Lavoro	0	78	79	1 (in corso di assunzione)	tot. n. 81
Area dei Funzionari e della E. Q.	Funzionario Informatico	0	4	4	-	
Area dei Funzionari e della E. Q.	Funzionario Mercato e Servizi del Lavoro	0	47	48	1 (in corso di assunzione)	
Area dei Funzionari e della E. Q.	Funzionario Specialista in processi di Orientamento al Lavoro	0	1	1	-	
Area dei Funzionari e della E. Q.	Funzionario Specialista in Mediazione Culturale	0	1	1	-	tot. n. 54
		89	199	201	2	

3.9. Verifica della sostenibilità finanziaria.

La sostenibilità finanziaria del presente piano è data dalle seguenti componenti che seguono:

- Economie da assunzioni residue del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026 non attuate;
- Economie da cessazioni dell'anno 2025;
- Spazio assunzionale quantificato nel DUP, approvato con deliberazione di Consiglio provinciale n. 3 del 17 febbraio 2025.

Si precisa che l'eventuale superamento del valore soglia non dà luogo a divieto di assunzioni, ma impone di adottare un percorso di graduale riduzione del suddetto importo fino al conseguimento del rispetto del parametro di virtuosità entro l'anno 2026.

	PROFILO PROFESSIONALE	EX CATEGORIA	TEMPO LAVORO	COSTO oneri e senza irap 2023	ASSUNZIONI GIA' FORMALIZZATE 1-2-3	CESSAZIONE/RISPARMI DOPO 02/01/2025	PIANO 2024 sostituzionm	PIANO ASSUNZIONALE 2025	COSTO 2024
Area Dirigenti	Dirigente Amministrativo	DIR	100%	62.007,57					-
	Dirigente Potenziamento	ML	100%	-			-	-	-
	Dirigente Tecnico	DIR	100%	62.684,75				1	62.684,75
	Dirigente Tecnico Art. 110	DIR	100%	62.684,75					-
Area Funzionari	Funzionario Tecnico		100%	33.734,84		0		1	33.734,84
	Avvocato		100%	33.263,65					-
	Funzionario di Vigilanza		100%	35.080,65	-	0			-
	Funzionario Amministrativo		100%	33.263,65	3	-1			66.527,30
	Funzionario Mercato del Lavoro	ML	100%	33.263,65	1				33.263,65
	Funzionario Psicologo ML	ML	100%	33.263,65					-
	Funzionario Mediatore Culturale ML	ML	100%	33.263,65					-
	Funzionario Informatico	D1	100%	33.263,65					-
	Funzionario Informatico ML	ML	100%	33.263,65					-
	Funzionario Tecnico Ambientale	D1	100%	33.734,84	-	0		6	202.409,03
Bibliotecario	D1	100%	33.263,65					-	
Funzionario Giuridico Economico	D1	100%	33.263,65					-	
Area Istruttori	Agente di Polizia	C1	100%	32.458,48	2	-2		2	64.916,96
	Aiuto Bibliotecario	C1	100%	30.652,78					-
	Istruttore Tecnico	C1	100%	31.086,98		0		5	155.434,90
	Istruttore Mercato del Lavoro	ML	100%	30.652,78	1				30.652,78
	Istruttore Informatico Mercato Lavoro	ML	100%	30.652,78					-
	Istruttore Amministrativo RUN terzo sett.	RUNT	100%	30.652,78					-
	Istruttore Informatico/Amminist. Sistema	C1	100%	30.652,78					-
Istruttore Amministrativo	C1	100%	30.652,78	3	-3			-	
Area Operatori	Collaboratore Tecnico	B3	100%	27.658,17		0			-
	Collaboratore Amministrativo	B3	100%	27.271,86	1	0			27.271,86
Area Operatori	Operatore	A	100%	26.257,92					-
SPAZIO ASSUNZIONALE 2024 E 2025									676.896,07
SPAZIO RESIDUO									950.382,32
									273.486,25

4) PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

L'art. 1, comma 562 della legge 30.12.2021, n. 234 (legge di bilancio) ha abrogato il comma 847 della legge 27.12.2017, n. 205, che disponeva l'obbligo per le province di ricorrere al personale a tempo determinato nel limite del 25% della spesa sostenuta a tale titolo nel 2009, ed anche quello del 50% introdotto dal comma 1.ter dell'art.33 DL 34/2019.

A decorrere dal 1° gennaio 2022, la provincia di Brescia può assumere personale a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, (art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010) fissato in euro 1.328.523,10.

Il ricorso al personale assunto a tempo determinato nel corso del triennio oggetto di programmazione avverrà nel rispetto delle prescrizioni contenute nell'art. 36, D. Lgs n. 165/2001 e quindi soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale o per ragioni sostitutive di personale assente.

Nel corso del 2024 sono stati assunti n. 3 Istruttori Amministrativi a tempo determinato con assegnazione all' Ufficio Politiche Sociali - RUNTS del Settore Cultura e Sociale, Formazione e Istruzione, Turismo e RBB.

È prevista la copertura di n. 10 Istruttori Tecnici a tempo determinato per lo smaltimento di pratiche arretrate all'Ufficio Usi Acque – Acque Minerali e Termali – Energia per Idroelettrico del Settore Sostenibilità Ambientale e Protezione Civile e degli Uffici Aria – Rumore, Acqua e Vincoli Ambientali, Pianificazione, Ecologia del Settore Sviluppo Industriale e Paesaggio. Tuttavia, la selezione bandita nel 2024 ha avuto esito negativo per assenza di candidature.

È prevista la dotazione di n. 3 posti, di cui n. 1 coperto, ai sensi dell'art. 90 del D. Lgs 267/2000, fino alla scadenza del mandato del Presidente della Provincia.

Sono inoltre previste, nel limite del 20 per cento delle facoltà assunzionali esercitabili, fino al 31 dicembre 2026, assunzioni con contratto a tempo determinato di apprendistato, di durata massima di trentasei mesi, di giovani laureati individuati su base territoriale e assunzioni a tempo determinato di studenti di età inferiore a 24 anni, che abbiano concluso gli esami previsti dal piano di studi, con contratto di formazione e lavoro. E, sempre con l'obiettivo di aumentare l'attrattività della Pubblica Amministrazione verso le nuove generazioni, la Provincia di Brescia potrà reclutare giovani diplomati provenienti dagli ITS Academy o da altri istituti tecnici, con profili pertinenti a quelli richiesti nei bandi di concorso, che potranno essere assunti direttamente come Funzionari a tempo determinato per 36 mesi in apprendistato.

5) COPERTURA FINANZIARIA

Il Piano del Fabbisogno di personale della Provincia di Brescia è compatibile con la disponibilità finanziaria e di bilancio dell'ente e trova copertura negli stanziamenti del bilancio di previsione 2025-2027.

6) AGGIORNAMENTO DINAMICO PTFP

A seguito dell'approvazione del Rendiconto anno 2024, e successivamente nel mese di settembre, si provvederà ad aggiornare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale sulla base dell'andamento delle assunzioni previste ed effettuate, e si provvederà successivamente a proiettare sull'annualità 2026 le mancate assunzioni dell'anno 2025.

7) DISPOSIZIONI FINALI

L'attuazione del presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è subordinata all'asseverazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.