



Provincia di Lecco

**MODIFICA PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2022-2024**

Approvato con decreto deliberativo n. 9 del 04/02/2022 e con deliberazione del Consiglio
Provinciale n. 10 del 28.02.2022
Modificato con decreto deliberativo n. 48 del 04/05/2022
Modificato con decreto deliberativo n. 98 del 01/09/2022

INDICE

1. RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
2. PRESUPPOSTI.....	3
3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	6
4. LINEE DI INDIRIZZO PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PIANI DI FABBOSOGNI DI PERSONALE DA PARTE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	7
5. PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2022 -2024	8
a. La capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato	8
b. Personale a tempo determinato	9
c. Interventi a favore della disabilità	10
6. PROGRAMMAZIONE 2022 – 2024	10

1. RIFERIMENTI NORMATIVI

Visti:

- l'art. 39, comma 1 della Legge 27.12.1997 n. 449 *"Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica"*;
- l'art. 89 comma 5 del D.Lgs 18.8.2000 n. 267 *"Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali"*;
- gli artt. 2 comma 1, 5, 6, 6-bis, 6-ter, 33, 34, 35 del D.Lgs 30.3.2001 n. 165, s.m.i. *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*;
- l'art. 48 del D.Lgs 11.4.2006 n. 198 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246."*;
- l'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, 557-quater della Legge 27.12.2006 n. 296 *"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)."*;
- l'art. 10, comma 5 del D.Lgs. 27.10.2009 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."*;
- l'art. 9 del D.L. 31.5.2010 n. 78 convertito in Legge 30.7.2010 n. 122 *"Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica"*;
- l'art. 1, commi da 51 a 100 della Legge 7.4.2014 n. 56 *"Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni"*;
- l'art. 3, comma 10 bis del D.L. 24.6.2014 n. 90 convertito in Legge 11.8.2014 n. 114 *"Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari"*;
- l'art. 1, commi da 418 a 430 della Legge 23.12.2014 n. 190 e s.m.i. *"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2015)"*;
- l'art. 9, comma 1 quinquies del D.L. 24.6.2016 n. 113 convertito in Legge 7.8.2016 n. 160 *"Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio."*;
- l'art. 1, commi da 844 a 846, della Legge 27.12.2017 n. 205 *"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018 – 2020"*;
- il decreto del Dipartimento della funzione pubblica dell'8.05.2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.7.2018 contenente le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"*;
- l'art. 17 del D.L. 30.12.2019 n. 162 convertito in Legge 28.2.2020 n. 8, con il quale vengono estese anche alle Province le disposizioni di cui all'art. 33 del D.L. 30.4.2019 n. 34 convertito in Legge 28.6.2019 n. 58, e il decreto attuativo 11.1.2022 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28.2.2022;
- D.L. 9.6.2021 n. 80 convertito in Legge 6.8.2021 n. 113 *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"*.

2. PRESUPPOSTI

Il punto di partenza è rappresentato dal "Piano di riassetto organizzativo (art. 1 comma 844 della Legge 27.12.2017 n. 205) e Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020", approvato quale allegato sub F) della Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 69 del

31.10.2018 ad oggetto *“Variazione al bilancio 2018, al bilancio triennale 2018/2020, al DUP 2018/2020 (Piano Opere Pubbliche, Piano di riassetto organizzativo e Piano triennale dei fabbisogni del personale – 2018-2010) – 8^ Variazione al bilancio 2018. Approvazione”*. Il documento, al quale si rinvia, ben rappresenta la situazione istituzionale-normativa che ha caratterizzato e tuttora impatta sulla vita delle Province e riporta in particolare le azioni evolutive e le considerazioni della realtà organizzativa della Provincia di Lecco.

Al predetto Piano sono seguiti:

- Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 14 del 29.03.2019 ad oggetto: “Documento Unico di Programmazione 2019-2021 – Approvazione” composto, fra gli altri documenti, dal Piano triennale dei fabbisogni del personale 2019-2021
- Decreto deliberativo n. 99 del 02.08.2019 avente ad oggetto: “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021. Modifica”
- Decreto deliberativo n. 149 del 16.12.2019 avente ad oggetto: “Adozione schema di Documento Unico di Programmazione 2020/2022” con allegato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022
- Decreto deliberativo n. 32 del 05.05.2020 avente ad oggetto: “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022. Modifica”
- Decreto deliberativo n. 81 del 30.09.2020 avente ad oggetto: “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022. Modifica”
- Decreto deliberativo n. 135 del 23.12.2020 avente ad oggetto: “Adozione schema di Documento Unico di Programmazione 2021/2023” con allegato il Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023
- Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 15 del 29.03.2021 avente ad oggetto: “Documento Unico di Programmazione 2021/2023. Adozione e contestuale approvazione” con allegato il Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023
- Decreto deliberativo n. 60 del 01.06.2021 avente ad oggetto: “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023. Modifica”
- Decreto deliberativo n. 148 del 17.11.2021 avente ad oggetto: “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023. Modifica relativa al Piano Potenziamento Centri per l’Impiego”
- Decreto deliberativo n. 9 del 04.02.2022 avente ad oggetto: “Proposte di schema di Documento Unico di Programmazione (DUP) e schema di bilancio 2022/2024. Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022/2024”
- Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 10 del 28.02.2022 avente ad oggetto: “Documento Unico di Programmazione 2022/2024. Adozione e contestuale approvazione” con allegato il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024
- Decreto deliberativo n. 48 del 04.05.2022 avente ad oggetto: “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024. Modifica”

I citati piani sono stati adottati sulla base dell’analisi effettuata, tenendo conto del Decreto Deliberativo n. 48 del 20.04.2015, che ha individuato il limite della spesa per la dotazione organica provinciale, ai sensi dell’art. 1, comma 421, della legge n. 190 del 23.12.2014, in € 4.225.220,00 e della seguente normativa in materia assunzionale applicabile alle Province:

- art. 1, comma 844, della Legge 205/2017 che prevede “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”;

- art. 1, comma 845 della Legge 205/2017, che individua le capacità assunzionali per le Province, come segue: a decorrere dall'anno 2018, le Province possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di personale, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica relativamente alle figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici, nel limite della dotazione organica ridefinita dai piani di riassetto organizzativo e per un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente (2017) se l'importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) non supera il 20% delle entrate correnti (applicabile alla Provincia di Lecco in quanto non viene superata la predetta percentuale);
- art. 1, comma 847 della Legge 205/2017, che stabilisce la possibilità di avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile nel limite del 25% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009. Tale limite è riferito ai rapporti di lavoro a tempo determinato, comprensivi di quelli in attuazione dell'art. 90 e dell'articolo 110, comma 2, del TUEL, che restano al di fuori delle dotazioni organiche;
- art. 14 bis del D.L. n. 4/2019 che estende le possibilità assunzionali alle cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nel corso dell'anno, non solo pertanto riferite all'anno precedente (turn over).

Sono entrate in vigore e sono già state considerate per le assunzioni programmate con il presente Piano:

- l'abrogazione dell'art. 1, comma 421, della L. n. 190/2014 (ad opera dell'art. 33 c. 1 ter - primo periodo - del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019) che prevedeva il limite di spesa per la dotazione organica delle Province del 50% rispetto alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della L. n. 56/2014;
- la possibilità, prevista dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010, di avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 per gli enti in regola con il rispetto dell'art. 1, comma 557, della Legge 296/2006, per effetto dell'abrogazione dell'art. 1 c. 847 della L. 205/2017 e dell'art. 33 c. 1 ter - secondo periodo - del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019 ad opera della L. 234/2021 art. 1 c. 562.

A seguito dell'entrata in vigore dell'art. 17 del D. L. 30/12/2019 n. 162, convertito in L. 28/02/2020 n. 8, viene introdotta la nuova disciplina delle assunzioni di personale nelle Province con l'introduzione di un regime analogo a quello previsto per i comuni dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito in L. 58/2019, con l'obiettivo di favorire le assunzioni a tempo indeterminato che presentino una sostenibilità finanziaria sulla base di un'incidenza delle spese complessive per il personale sulle entrate correnti.

Con Decreto Ministeriale del 11/01/2022 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28/02/2022, attuativo dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito in L. 58/2019, la nuova disciplina delle assunzioni di personale nelle Province entra in vigore, disponendo il superamento della regola del turn over e introducendo la regola della sostenibilità finanziaria per la quale la capacità assunzionale è determinata in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti. Più precisamente, a decorrere dalla data del 01/01/2022 individuata dal decreto attuativo, è possibile procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto

pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

La nuova disciplina ha la finalità di allargare gli spazi di assunzione rispetto a quanto previsto dalla disciplina vigente di cui all'art. 1, commi 844-846, della L. 205/2017. La norma fa riferimento anche alle nuove assunzioni quali "leve" per perseguire le finalità di cui all'art. 33, comma 1, del D.L. n. 34/2019, estese anche alle Province per effetto del c. 1 bis del medesimo decreto, e cioè di *"consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla L. n. 145/2018"*. Come espressamente disposto dall'art. 7 comma 1 del decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante dall'applicazione della nuova disciplina per gli enti virtuosi non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 c. 557-quater della Legge 296/2006.

Inoltre l'entrata in vigore della nuova disciplina di cui al 33 del D.L. n. 34/2019, convertito in L. 58/2019, ha effetti sul limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, in quanto consente l'adeguamento delle risorse destinate al fondo per i trattamenti economici accessori e alle posizioni organizzative, in aumento o in diminuzione, per garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018, fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero dei dipendenti al 31.12.2018.

Anche alla luce della nuova disciplina delle assunzioni di personale, l'Ente intende utilizzare quanto più possibile della capacità di assunzione che è consentita dalla normativa vigente per coprire il turn over e cercare di consolidare i percorsi di riassetto organizzativo finalizzati a rafforzare la struttura dell'ente con figure professionali idonee, ad alto contenuto tecnico-professionale, in particolare nei settori della programmazione e contabilità, degli uffici tecnici e delle stazioni appaltanti, dei servizi di assistenza tecnica e di transizione digitale, che qualificano le Province come istituzioni dedicate agli investimenti e al supporto agli enti locali del territorio. Inoltre nell'individuazione delle figure professionali di cui se ne prevederà l'assunzione sono state considerate le esigenze connesse all'attuazione dei progetti previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza di cui al D.L. n. 80/2021 convertito in L. n. 113/2021 e del D.L. n. 152/2021 convertito in L. n. 233/2021.

3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa di massima dimensione, da ultimo modificata con decreto deliberativo del Presidente n. 46 del 03.05.2022, si articola nelle seguenti Direzioni Organizzative:

- Direzione Organizzativa I: Bilancio e Finanze
- Direzione Organizzativa II: Organizzazione e Risorse Umane
- Direzione Organizzativa III: Appalti e Contratti
- Direzione Organizzativa IV: Protezione civile Trasporti e Mobilità - Viabilità
- Direzione Organizzativa V: Segreteria Generale
- Direzione Organizzativa VI: Lavoro e Centri per l'Impiego
- Direzione Organizzativa VII: Ambiente e Pianificazione Territoriale

L'articolazione della struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma razionale ed efficace strumento di gestione, orientata al raggiungimento dei risultati prefissati dall'Ente, al fine di assicurare efficienza nella gestione e qualità nell'attuazione dei compiti istituzionali.

4. LINEE DI INDIRIZZO PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PIANI DI FABBISOGNI DI PERSONALE DA PARTE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

Con Decreto del Dipartimento della funzione pubblica del 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 1 del D.Lgs 30.3.2001 n. 165, come novellato dal D.Lgs 25.5.2017 n. 75, sono state emanate le linee guida per la predisposizione dei Piani di fabbisogno di personale.

Tale documento rafforza il nuovo concetto di dotazione organica, già introdotto con l'innovazione apportata all'art. 6 del D.Lgs 165/2001 dal citato D.Lgs 75/2017.

La dotazione organica non è più un "contenitore rigido" da cui partire per definire il PTFP, ma un valore finanziario di "spesa potenziale massima sostenibile" al cui interno le amministrazioni, in termini flessibili, individuano il proprio fabbisogno di personale in relazione alle funzioni ed esigenze organizzative in stretto raccordo con il piano della performance.

Le linee guida indicano le modalità per addivenire alla definizione della "spesa potenziale massima sostenibile", che per le province trovano riscontro all'art. 1, comma 844 della Legge 205/2017.

In tale contesto, posta l'inesistenza di posizioni soprannumerarie rispetto alle funzioni fondamentali e non fondamentali (previa verifica ex art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 a seguito della quale non si registrano condizioni di eccedenza e/o di sovrannumero del personale), occorre innanzitutto individuare le capacità assunzionali previste a legislazione vigente nell'ambito delle quali esprimere il fabbisogno di personale coerente con le esigenze organizzative espresse nei documenti di programmazione e tenuto conto di tutti gli strumenti, anche innovativi, a disposizione per la migliore allocazione delle risorse nuove ed esistenti, secondo il principio della continua ricerca dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche.

La disciplina per le assunzioni delle Province risulta essere, dal 01.01.2022, quella prevista dal Decreto Ministeriale del 11/01/2022 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28/02/2022, attuativo dell'art. 33 del D.L. 34/2019, convertito in L. 58/2019, per effetto del quale la capacità assunzionale è determinata dalla sostenibilità finanziaria dell'ente in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti.

5. PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2022 -2024

a. La capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato

Come già anticipato, con l'entrata in vigore del Decreto Ministeriale del 11/01/2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28/02/2022, attuativo dell'art. 33 del D.L. 34/2019, convertito in L. 58/2019, viene superata la precedente disciplina del turn over di cui all'art. 1, comma 845 della Legge 205/2017.

Le nuove modalità di calcolo degli spazi assunzionali sono basate sulla sostenibilità finanziaria degli enti locali, data dal rapporto tra spesa complessiva di personale e media entrate correnti degli ultimi 3 rendiconti approvati al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, come definiti dall'art. 2 del decreto. Inoltre il decreto stabilisce le fasce demografiche e individua i valori soglia del rapporto per la determinazione della virtuosità dell'ente - art. 4 comma 1: l'ente cosiddetto virtuoso, che abbia il rapporto inferiore al valore soglia previsto per la fascia demografica, ha la possibilità di incrementare la spesa del personale di una percentuale massima annuale fino al raggiungimento del valore soglia stesso, percentuale in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024 (art. 4 comma 3 e art. 5 comma 1), in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione ed entro il limite del valore soglia stesso.

In alternativa l'ente per il periodo 2022/2024 può ancora utilizzare le facoltà assunzionali residue antecedenti al 2022 se più favorevoli rispetto alla nuova disciplina (art. 5 comma 2).

La Provincia di Lecco, dall'analisi dei dati derivanti dall'ultimo rendiconto approvato (**anno 2021**), registra, secondo il prospetto sotto riportato, un rapporto spesa personale / entrate correnti inferiore al valore soglia del 19,1%, previsto per la fascia demografica, e può quindi incrementare la spesa del personale del 2019 per assunzioni a tempo indeterminato nei limiti stabiliti dall'art. 5 comma 1 del decreto.

Ai sensi dell'art. 57 comma 3 septies D.L. 104/2020 convertito in L. 126/2020 sono state neutralizzate, sia nella parte spese sia nella parte entrate, le spese riferite alle assunzioni per il potenziamento dei Centri per l'Impiego effettuate a dicembre 2021, in quanto trattasi di spese finanziate integralmente dalla Regione Lombardia, finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa - art. 1 comma 258 della Legge 30.12.2018 n. 145 e Decreto Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 74 del 28.06.2019.

art. 4 c. 1 DM 11/01/2022:		
Rapporto tra spesa di personale al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP (rendiconto 2021) e media entrate correnti relative agli ultimi 3 rendiconti approvati (2019/2020/2021) al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità 2021		
Spesa personale 2021 – impegni	S	€ 6.032.828,03
Media entrate correnti 2019/2020/2021 – accertamenti – al netto del FCDE del bilancio 2021	E	€ 38.120.855,24
Rapporto spesa personale / media entrate correnti		15,83 (< 19,1%: ente virtuoso)

b. Personale a tempo determinato

Per effetto dell'abrogazione dell'art. 1 comma 847 della Legge 205/2017 e dell'art. 33 comma 1ter - secondo periodo - del D.L. 34/2019 convertito in Legge 58/2019 ad opera della Legge 234/2021 art. 1 comma 562, il limite di spesa per le assunzioni a tempo determinato è contenuto nell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010, pari quindi al **100%** della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, in quanto ente in regola con il rispetto dell'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 e s.m.i.

Tale limite è riferito ai rapporti di lavoro a tempo determinato, comprensivi di quelli in attuazione dell'art. 90 e dell'articolo 110, comma 2, del TUEL, al di fuori delle dotazioni organiche.

I contratti dei dirigenti a tempo determinato ex art. 110 del TUEL, comma 1 (è presente nell'Ente una posizione dirigenziale di "Dirigente Tecnico" a tempo determinato), invece, non

rientrano in questa fattispecie poiché coprono fabbisogni continuativi previsti nelle dotazioni organiche e sono possibili entro il limite del 30% della dotazione organica dirigenziale fermi restando l'obbligo della definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001. L'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge 122/2010 e s.m.i., infatti, prevede espressamente che "Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267."

Art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010	
Le province possono avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.	
SPESA DI PERSONALE PER LAVORO FLESSIBILE anno 2009	351.893,08
TETTO DI SPESA 100%	351.893,08
Risorse disponibili	351.893,08

Nel rispetto del tetto di spesa di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, è stata prevista l'instaurazione del seguente nuovo rapporto di lavoro a tempo determinato:

Staff art. 90				2022	2023	2024
PRESIDENZA	D tempo pieno	Istruttore direttivo amministrativo	1	34.300,00	34.300,00	34.300,00
TOTALE			1	34.300,00	34.300,00	34.300,00

c. Interventi a favore della disabilità

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. sancisce l'obbligo di assunzioni a favore dei disabili in attuazione della legge n. 68/1999; istituisce la Consulta Nazionale con compiti di programmazione di progetti di inserimento dei soggetti svantaggiati, di proposta e di controllo; prevede un monitoraggio costante sull'applicazione della legge n. 68/1999.

Nelle more dell'attuazione delle norme richiamate, si espongono i dati relativi al rispetto delle quote d'obbligo imposte dalla legge n. 68/1999:

Prospetto quote d'obbligo ex L. 68/1999 alla data del 31.12.2021	
N. Lavoratori - base computo art. 3 e art. 18	170
Quota riserva disabili art. 3	12
Quota riserva categorie protette art. 18	2
N. Lavoratori disabili in servizio art. 3	10
N. Lavoratori categorie protette in servizio art. 18	1
Rispetto quota disabili	2
Rispetto quota categorie protette	1

Per quanto riguarda i lavoratori disabili in servizio, ex art. 3, vengono considerati i dipendenti anche sulle funzioni non fondamentali.

Della carenza ex art. 3 viene tenuto conto prioritariamente nel presente piano assunzionale, secondo il programma per la copertura della quota di riserva di cui alla convenzione con il Servizio Collocamento Disabili e Fasce Deboli ex art. 11 della Legge n. 68/99, approvata con determinazione n. 252 del 08.04.2022.

6. PROGRAMMAZIONE 2022 – 2024

Per le annualità 2022, 2023 e 2024, tenuto conto delle cessazioni (dimissioni, pensionamenti, ecc.) certe e possibili del personale in servizio sulle funzioni fondamentali e non fondamentali si rappresenta la volontà di garantire la totale sostituzione del personale cessato, così come dettagliatamente evidenziato dai singoli Dirigenti delle Direzioni Organizzative, oltre alla verifica delle possibilità assunzionali di nuovi profili per perseguire le finalità di cui all'art. 33 comma 1 del D.L. 34/2019.

Dall'applicazione della nuova disciplina di cui al Decreto attuativo 11/01/2022 risulta che l'ente, secondo i dati derivanti dall'ultimo rendiconto approvato (**anno 2021**), rispetta il valore soglia del 19,1% (come sopra dettagliato al punto 5.a); pertanto potrà procedere ad incrementare la spesa per assunzioni a tempo indeterminato anno 2019 in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024, secondo quanto sotto riportato.

Tale incremento è quantificato come segue:

Anno 2022	
spesa bilancio 2021	€ 6.032.828,03
massima spesa teorica – valore soglia 19,1%	€ 7.281.083,35
incremento spesa personale massimo possibile (art. 4 c. 3)	€ 1.248.255,32
incremento spesa 22% su spesa 2019 (art. 5 c. 1)	€ 1.349.835,77
Possibilità assunzionale 2022	€ 1.248.255,32

Anno 2023	
spesa bilancio 2021	€ 6.032.828,03
massima spesa teorica – valore soglia 19,1%	€ 7.281.083,35
incremento spesa personale massimo possibile (art. 4 c. 3)	€ 1.248.255,32
incremento spesa 24% su spesa 2019 (art. 5 c. 1)	€ 1.472.548,12
Possibilità assunzionale 2023	€ 1.248.255,32

Anno 2024	
spesa bilancio 2021	€ 6.032.828,03
massima spesa teorica – valore soglia 19,1%	€ 7.281.083,35
incremento spesa personale massimo possibile (art. 4 c. 3)	€ 1.248.255,32
incremento spesa 25% su spesa 2019 (art. 5 c. 1)	€ 1.533.904,29
Possibilità assunzionale 2024	€ 1.248.255,32

Pertanto l'ente:

- nell'anno 2022 ha spazi assunzionali pari a € **1.248.255,32**
- nell'anno 2023 ha spazi assunzionali pari a € **1.248.255,32**
- nell'anno 2024 ha spazi assunzionali pari a € **1.248.255,32**

Valutato l'impatto in termini di sostenibilità finanziaria, si riporta di seguito il fabbisogno assunzionale a tempo indeterminato per il quale si intende ricorrere a selezioni pubbliche/scorrimento graduatorie, tenuto conto delle procedure ex artt. 34-bis (verifica personale in disponibilità) e 30 (passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse – procedura ora non più obbligatoria fino a 2024 per effetto dell'art. 3, comma 8 della L. 19.06.2019 n. 56 e dell'art. 1 c. 14-ter del D.L. 9.6.2021 n. 80 convertito in Legge 6.8.2021 n. 113) e della priorità assunzionali per le categorie ex L. 68/1999, compatibilmente con le risorse stanziare in bilancio.

Posto che prima di procedere a qualsiasi assunzione saranno verificati tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti e aggiornati per l'anno di assunzione, soprattutto in relazione all'ultimo rendiconto approvato, si prevede sin d'ora che nel caso di intervenute mobilità interne la destinazione delle risorse potrebbe variare conseguentemente nell'ambito del fabbisogno organizzativo individuato.

Si ricorrerà altresì all'aggiornamento della composizione qualitativa della dotazione organica conseguente al piano assunzionale sotto delineato.

Anno 2022

Oltre alla copertura dei posti necessari resisi vacanti per sopraggiunte cessazioni dal servizio (turn over), gli spazi assunzionali ulteriori consentiti dal DM 11/01/2022, rispetto al Piano dei fabbisogni di personale anno 2022 adottato con decreto deliberativo n. 9 del 04.02.2022 e con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 10 del 28.02.2022, sono pari a € **1.248.255,32**.

Sono fatte salve le assunzioni programmate e procedure avviate sulla base del piano del fabbisogno già approvato per il triennio 2022/2024 in applicazione della previgente disciplina e nelle more della pubblicazione del DM richiamato, secondo il principio "tempus regit actum", la cui spesa risulta comunque già coerente con i nuovi parametri di cui al DM del 11.01.2022.

Di seguito si dettaglia la programmazione anno 2022 distinta tra funzioni fondamentali, non fondamentali e Potenziamento del Centro per l'Impiego. Verrà evidenziata la spesa del personale limitatamente alle nuove assunzioni non precedentemente programmate.

FUNZIONI FONDAMENTALI

N.	Profilo professionale	categoria	Direzione Organizzativa	Costo	Note
1	Dirigente	Dir.	I	turn over	mobilità esterna / selezione pubblica (dal 01.09.2022)
1	Istruttore direttivo amministrativo	D	II	turn over	selezione pubblica / scorrimento graduat. (dal 01.10.2022)
1	Istruttore direttivo	D	VII	turn over	mobilità esterna

	tecnico		Pianificaz. territoriale		(dal 01.06.2022)
1	Istruttore amministrativo	C	III - Patrimonio	29.729,16	selezione pubblica / scorrimento graduat. (presunta assunzione a ottobre 2022)
1	Collaboratore tecnico / giardiniere	B3	III	prec. P.d.F.	selezione pubblica
1	Istruttore Direttivo Tecnico	D	VII - Ambiente	32.243,83	scorrimento graduat. / selezione pubblica (dal 01.08.2022)
2	Istruttore Direttivo Tecnico	D	IV –Viabilità	turn over	selezione pubblica già avviata (dal 01.08.2022)
1	Istruttore amministrativo	C	IV - Viabilità	turn over	selezione pubblica
2	Istruttore Tecnico/ Geometra	C	IV – n. 1 Viabilità – n. 1 Trasporti-Mobilità	59.458,32	selezione pubblica / scorrimento graduat.
1	Capo operaio	B3	IV	turn over	selezione pubblica
1	Istruttore direttivo amministrativo	D	V	32.243,83	selezione pubblica / scorrimento graduat. (dal 01.10.2022)
1	Agente di polizia	C	V	29.729,16	selezione pubblica
1	Autista/uscere	B1	V	prec. P.d.F.	progressione verticale
1	Dirigente Tecnico	Dir.	III	120.000,00	mobilità esterna / selezione pubblica (dal 01.08.2022)
16	COSTO TOTALE			303.404,30	

FUNZIONI NON FONDAMENTALI

La programmazione relativa alle assunzioni necessarie per l'espletamento delle funzioni non fondamentali per deleghe regionali relative ai servizi di Protezione Civile, Cultura, Turismo, Politiche Sociali compreso Registro Unico Nazionale del Terzo Settore – RUNTS e Vigilanza Ittico-Venatoria, avviene sulla base dei contingenti ottimali definiti in sede di Intesa tra Regione Lombardia, UPL, Province Lombarde e Città Metropolitana di Milano, approvata con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 5 del 07.02.2022.

Inoltre, nella Direzione Organizzativa VI – Lavoro e Centri per l'impiego, a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 4 della Legge Regionale 04.07.2018 n. 9 ed in particolar modo dell'art. 1 commi 270-272 della Legge 30.12.2018 n. 145, la Regione Lombardia ha delegato alla Provincia l'esercizio delle funzioni gestionali relative ai procedimenti amministrativi connessi alla gestione dei centri per l'impiego, compreso il collocamento mirato dei disabili di cui alla legge n. 68/1999.

N.	Profilo professionale	categoria	Direzione Organizzativa	Costo	Note
1	Istruttore direttivo tecnico	D	IV Protezione civile	turn over	selezione pubblica già avviata (dal 16.09.2022)
1	Istruttore direttivo di vigilanza	D	V	turn over	mobilità esterna / selezione pubblica / scorrimento graduat.
2	Agente di polizia	C	V	turn over	selezione pubblica / scorrimento graduat. (n. 1 assunzione dal 16.09.2022)
1	Istruttore direttivo amministrativo	D	VI	prec. P.d.F.	mobilità esterna / selezione pubblica / scorrimento graduat.
1	Istruttore amministrativo	C	VI	turn over	selezione pubblica / scorrimento graduat.
1	Collaboratore profes. amministrativo	B3	VI	turn over	selezione pubblica / scorrimento graduat.
1	Collaboratore profes. amministrativo	B3	VI	turn over	riservato invalidi L. 68/99
1	Esecutore amministrativo - part time 30 ore	B1	VI	Posto previsto nel prec. P.d.F. modificato da cat. B3 t. pieno a cat. B1 t. parz.	mobilità esterna riservata invalidi L. 68/99 / avviamento a selezione iscritti Centri per l'Impiego
9	COSTO TOTALE			//	

POTENZIAMENTO CENTRI PER L'IMPIEGO

Ai sensi della speciale disposizione di cui all'art. 1 comma 258 della Legge 30.12.2018 n. 145 e del Decreto Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 74 del 28.06.2019 sono state autorizzate ulteriori assunzioni a carico del Fondo indicato dalla norma per il **Potenziamento dei Centri per l'impiego**, così come di seguito indicate.

Sulla base della nuova intesa sottoscritta con Regione Lombardia per il reclutamento di personale aggiuntivo per i Centri per l'Impiego in data 02.08.2022, di cui alla delibera di Giunta Regionale Lombardia n. XI/6697 del 18.07.2022, e dell'aggiornamento del piano regionale di potenziamento dei Centri per l'impiego, di cui alla delibera di Giunta Regionale Lombardia n. XI/6765 del 25.07.2022, è necessario apportare variazioni nella programmazione della copertura dei posti ancora vacanti in quanto n. 5 posti di categoria C – Operatore mercato del lavoro – sono trasformati in categoria D – Specialista in mercato e servizi per il lavoro, ed inoltre è previsto l'espletamento direttamente da parte delle Province delle procedure di reclutamento per la copertura dei posti di categoria C – Operatore mercato del lavoro rimasti vacanti.

Le predette assunzioni non rilevano in relazione alle capacità assunzionali.

N.	Profilo professionale	categoria	Direzione Organizzativa	Costo	Note
----	-----------------------	-----------	-------------------------	-------	------

8	Specialista in mercato e servizi per il lavoro	D	VI	prec. P.d.F.	selezione pubblica regionale
14	Operatore mercato del lavoro	C	VI	prec. P.d.F.	n. 13 posti tramite selezione pubblica (di cui n. 1 già assunto in data 01.07.22) e n. 1 posto riservato alle categorie protette ex art. 18 L. 68/99 / scorrimento graduat. / mobilità esterna
22	COSTO TOTALE			//	

Anno 2023

Si prevede la copertura dei posti resisi vacanti per sopraggiunte cessazioni dal servizio (turn over), previa verifica del rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore.

Gli spazi assunzionali ulteriori consentiti dal DM 11/01/2022, residui dopo la programmazione delle assunzioni dell'anno 2022, sono pari a **€ 944.851,02** (€ 1.248.255,32 – € 303.404,30).

FUNZIONI FONDAMENTALI

N.	Profilo professionale	categoria	Direzione Organizzativa	Costo	Note
1	Istruttore Direttivo Amministrativo	D	I	turn over	selezione pubblica / scorrimento graduat.
1	Istruttore Amministrativo	C	I	turn over	selezione pubblica / scorrimento graduat.
1	Istruttore Tecnico	C	III	turn over	selezione pubblica / scorrimento graduat.
1	Operaio specializzato	B1	IV	turn over	selezione pubblica / scorrimento graduat.
1	Collaboratore professionale amministrativo	B3	VI	turn over	selezione pubblica / scorrimento graduat.
5	COSTO TOTALE			//	

FUNZIONI NON FONDAMENTALI

(per deleghe regionali relative ai servizi di Protezione Civile, Cultura, Turismo, Politiche Sociali compreso Registro Unico Nazionale del Terzo Settore – RUNTS e Vigilanza Ittico-Venatoria)

N.	Profilo professionale	categoria	Direzione Organizzativa	Costo	Note
2	Agente di polizia	C	V	turn over	selezione pubblica / scorrimento graduat.

1	Collaboratore profes. amministrativo	B3	VI	turn over	selezione pubblica / scorrimento graduat.
3	COSTO TOTALE			//	

Anno 2024

Si prevede la copertura dei posti resisi vacanti per sopraggiunte cessazioni dal servizio (turn over), previa verifica del rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore

Gli spazi assunzionali ulteriori consentiti dal DM 11/01/2022, residui dopo la programmazione delle assunzioni dell'anno 2022 e dell'anno 2023, sono pari a **€ 944.851,02** (€ 1.248.255,32 – € 303.404,30).

Si procede pertanto all'aggiornamento della dotazione organica conseguente al piano assunzionale sopra delineato, secondo la seguente tabella.

SVILUPPO DOTAZIONE ORGANICA 2022-2024
FUNZIONI FONDAMENTALI
Posti coperti al 01/08/2022

DOTAZIONE ORGANICA 2022-2024					
DIREZIONE ORGANIZZATIVA I - BILANCIO E FINANZE					
Cat.	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
DIR	Dirigente	1	1	0	
D3	Funzionario amministrativo	2	2	0	
D1	Istruttore direttivo amministrativo	1	1	0	
C1	Istruttore amministrativo	6	6	0	
C1	Istruttore contabile	1	1	0	
B3	Collaboratore prof. amministrativo	1	1	0	<i>Riservato l. 68/99</i>
	Tot.	12	12	0	

DIREZIONE ORGANIZZATIVA II - ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE					
Cat.	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
DIR	Dirigente	1	1	0	
D1	Istruttore direttivo amministrativo	3	2	1	
C1	Istruttore amministrativo	5	5	0	
B1	Centralinista	1	1	0	
A1	Operatore tecnico	1	1	0	
	Tot.	11	10	1	

DIREZIONE ORGANIZZATIVA III - APPALTI E CONTRATTI					
Cat.	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
DIR	Dirigente Tecnico	1	1	0	
D3	Funzionario amministrativo	2	2	0	
D3	Funzionario tecnico	1	1	0	
D1	Istruttore direttivo amministrativo	3	3	0	
D1	Istruttore direttivo tecnico	3	3	0	
C1	Istruttore tecnico	7	7	0	
C1	Istruttore amministrativo	5	4	1	
B3	Collaboratore prof. amm.vo	1	1	0	<i>Riservato l. 68/99</i>
B3	Capo operaio	1	1	0	
B3	Operaio spec./giardiniere	1	0	1	
B1	Operaio specializzato	3	3	0	
	Tot.	28	26	2	

DIREZIONE ORGANIZZATIVA IV – PROTEZIONE CIVILE TRASPORTI E MOBILITA' - VIABILITA'					
Cat.	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	NOTE
DIR	Dirigente	1	1*	0	<i>*in posizione di assegnaz. Temporanea presso altro ente</i>
DIR	Dirigente	1	0	1*	<i>*copertura a tempo det. art. 110 – comma 1 d.lgs. 267/00</i>
D3	Funzionario tecnico	2	2	0	<i>1 dipend. in aspettativa s.a.</i>

D1	Istruttore direttivo tecnico	3	3	0	
C1	Istruttore amministrativo	2	1	1	
C1	Istruttore tecnico	11	6	5	
B3	Capo operaio	2	2	0	
B1	Operaio specializzato	15	15	0	
	Tot.	37	30	7	

DIREZIONE ORGANIZZATIVA V - SEGRETERIA GENERALE					
Cat.	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	note
FA	Segretario Generale				
D3	Specialista della comunicazione istituzionale	1	1	0	
D3	Funzionario amministrativo	1	1	0	
D1	Istruttore direttivo amministrativo	3	2	1	<i>n. 1 posto dei 2 coperti è ad esaurimento</i>
D1	Istruttore direttivo vigilanza	1	1	0	
C1	Istruttore amministrativo	4	4	0	
C	Agente di polizia	2	1	1	
B3	Collaboratore amministrativo	1	1	0	
B1	Esecutore amministrativo	1	1	0	
B1	Autista/Usciere	1	0	1	<i>mediante progress. verticale</i>
A1	Autista/Usciere	1	1	0	
	Tot.	16	13	3	

DIREZIONE ORGANIZZATIVA VI - LAVORO E CENTRI PER L'IMPIEGO					
Cat.	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
D1	Istruttore direttivo amministrativo	3	3	0	
B3	Collaboratore amministrativo	1	1	0	
B1	Esecutore add.imp.audiovisivi	1	1	0	
	Tot.	5	5	0	

DIREZIONE ORGANIZZATIVA VII – AMBIENTE E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE					
Cat.	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
DIR	Dirigente	1	1	0	
D3	Funzionario Tecnico	6	6	0	
D1	Istruttore direttivo tecnico	7	7	0	
D1	Istruttore direttivo informatico	1	1	0	
C1	Programmatore	2	2	0	
C1	Istruttore amministrativo	1	1	0	
C1	Istruttore tecnico	8	7	1	
	Tot	26	25	1	

RIEPILOGO	Dotazione	Coperti	Vacanti
DIR.ORG.I	12	12	0
DIR.ORG.II	11	10	1
DIR.ORG.III	28	26	2

DIR.ORG.IV	37	30	7
DIR.ORG.V	16	13	3
DIR.ORG.VI	5	5	0
DIR.ORG.VII	26	25	1
TOT	135	121	14

**SVILUPPO DOTAZIONE ORGANICA 2022-2024
FUNZIONI NON FONDAMENTALI E POTENZIAMENTO CENTRI PER L'IMPIEGO
Posti coperti al 01/08/2022**

DOTAZIONE ORGANICA 2022-2024					
DIREZIONE ORGANIZZATIVA II - CULTURA TURISMO					
Cat.	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
D3	Funzionario amministrativo	1	1	0	
D1	Istruttore direttivo amministrativo	3	3	0	
B3	Collaboratore prof.amm.vo	1	1	0	<i>Riservato L. 68/99</i>
C1	Istruttore amministrativo	3	3	0	
	Tot.	8	8	0	

DIREZIONE ORGANIZZATIVA IV– PROTEZIONE CIVILE TRASPORTI MOBILITA' VIABILITA'					
Cat.	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
D1	Istruttore Direttivo tecnico	1	0	1	
C1	Istruttore amministrativo	1	1	0	
C1	Istruttore tecnico	3	3	0	
	Tot.	5	4	1	

DIREZIONE ORGANIZZATIVA V – POLIZIA PROVINCIALE					
Cat.	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
D1	Istruttore direttivo di vigilanza	2	1	1	
C1	Agente di polizia	7	5	2	
	Tot.	9	6	3	

DIREZIONE ORGANIZZATIVA VI - LAVORO E C.P.I. – POLITICHE SOCIALI					
Cat.	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
DIR	Dirigente	1	1	0	
D3	Funzionario	1	1	0	
D3	Funzionario amministrativo	1	1	0	
D1	Istruttore direttivo amm.vo	2	1	1	RUNTS
D1	Specialista servizi all'impiego	1	1	0	
D1	Specialista in mercato e servizi per il lavoro	17	8	9	
D1	Specialista statistico informatico	1	1	0	
C1	Tecnico informatico	2	2	0	

C1	Operatore mercato del lavoro	44	31	13	<i>di cui 1 L. 68/99 art. 18</i>
C1	Istruttore amministrativo	14	13	1	
B3	Collaboratore amministrativo	5	4	1	
B1	Esecutore amministrativo	3	2	1	<i>Riservato L. 68/99</i>
	Tot.	92	66	26	

RIEPILOGO Non fondamentali e potenziamento CPI	Dotazione	Coperti	Vacanti
DIR.ORG.I	0	0	0
DIR.ORG.II	8	8	0
DIR.ORG.III	0	0	0
DIR.ORG.IV	5	4	1
DIR.ORG.V	9	6	3
DIR.ORG.VI	92	66	26
DIR.ORG.VII	0	0	0
TOT	114	84	30

RIEPILOGO GENERALE	Dotazione	Coperti*	Vacanti
DIR.ORG.I	12	12	0
DIR.ORG.II	19	18	1
DIR.ORG.III	28	26	2
DIR.ORG.IV	42	34	8
DIR.ORG.V	25	19	6
DIR.ORG.VI	97	71	26
DIR.ORG.VII	26	25	1
TOT	249	205	44

*coperti al 01/08/2022