



DUP

Documento Unico di Programmazione 2020 – 2022

ALLEGATI

Approvato con D.C.P. n. 8 del 26 marzo 2020

Redazione a cura del Settore Programmazione e Bilancio

ALLEGATO 4

***PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
2020-2022***

PREMESSA

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

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

- art. 6, comma 2, D.Lgs. n. 165/01, come da ultimo sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 75/17, il quale prevede, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale, volto a dare coordinata attuazione ai processi di mobilità e di reclutamento dello stesso, anche con riguardo al collocamento obbligatorio, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di tali fabbisogni di cui al Decreto 8 maggio 2018, emanato ai sensi dell'art. 6-ter, citato D.Lgs. n. 165/01, inserito dall'art. 4, comma 3, D.Lgs. n. 75/17; il piano triennale del fabbisogno deve indicare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti di quelle quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 33, D.Lgs. n. 165/01 citato;
- art. 6, comma 3, D.Lgs. n. 165/01, come da ultimo sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 75/17, il quale prevede che, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale, deve essere indicata la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le predette linee di indirizzo, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- art. 6, comma 4, D.Lgs. n. 165/01, come da ultimo sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 75/17, stabilisce che per le amministrazioni non statali, il piano triennale dei fabbisogni di personale, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, stesso articolo, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina di ordinamento dell'Ente;
- art. 6, comma 6, D.Lgs. n. 165/01, come da ultimo sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 75/17, il quale dispone il divieto di assunzione di personale in carenza degli adempimenti di cui allo stesso articolo, con le decorrenze di cui all'art. 22, comma 1, D.Lgs. n. 75/17 per quanto concerne l'applicazione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale; queste ultime definiscono una metodologia operativa di orientamento che va adattata, in sede applicativa, al particolare contesto ordinamentale degli enti locali, nell'ambito dell'autonomia organizzativa a essi riconosciuta dalle fonti normative, e nel rispetto dei vincoli assunzionali e di finanza pubblica attualmente previsti;
- art. 91, comma 1, D.Lgs. n. 267/00, il quale dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/99, finalizzata alla riduzione programmata della spesa del personale;

- art. 39, comma 1, L. n. 449/97, il quale stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di personale appartenente alle categorie protette;
- art. 34, comma 6, D.Lgs. n. 165/01, come da ultimo sostituito dall'art. 5, comma 1, lett. c), D.L. n. 90/14, convertito, con modificazioni, in L. n. 114/14, il quale stabilisce che, nell'ambito della programmazione triennale del personale di cui all'art. 39, comma 1, L. n. 449/97, l'avvio di procedure concorsuali e le nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi, fatte salve specifiche fattispecie ivi individuate, sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco;
- art. 19, comma 8, L. n. 448/01, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano il rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39, L. n. 449/97 citato, nei documenti di programmazione del fabbisogno di personale;
- art. 1, comma 93, L. n. 311/04, il quale prevede per gli Enti Locali un adeguamento delle proprie politiche di reclutamento di personale al principio di contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica, anche tramite riduzione delle dotazioni organiche nell'ambito di applicazione definito dal D.P.C.M. 15 febbraio 2006;
- art. 1, comma 557, L. n. 296/06, come sostituito dall'art. 14, comma 7, D.L. n. 78/10, convertito in L. n. 122/10, il quale prevede, in sintesi, che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni rivolte a razionalizzare le strutture burocratico - amministrative, e a contenere le dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;
- art. 76, comma 6, D.L. n. 112/08, convertito, con modificazioni, in L. n. 133/08, che prevede, in sintesi, la definizione di parametri di virtuosità della spesa di personale;
- art. 3, comma 5, D.L. n. 90/14 sopra richiamato, come da ultimo modificato dall'art. 14-bis, comma 1, lett. a), D.L. n. 4/19, convertito in L. n. 26/19, che prevede, inoltre, che:
 - a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore ai cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; la stessa disposizione, stabilisce che è, altresì, consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;
 - gli Enti Locali sottoposti a patto di stabilità hanno la facoltà di assumere personale a tempo indeterminato nella misura dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente per gli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018, ferme restando le disposizioni previste dall'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, L. n. 296/06 citata;
- art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/14 sopra richiamato, che inserisce all'art. 1, L. n. 296/06 di cui sopra il comma 557-quater, in forza del quale, ai fini dell'applicazione dell'art. 1, comma 557, stessa legge, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione stessa (ovvero triennio 2011/2013);

- art. 3, comma 5-ter, D.L. n. 90/14 sopra richiamato, il quale stabilisce che agli enti locali di cui al comma 5 si applicano i principi di cui all'articolo 4, comma 3, D.L. n. 101/13, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 125/13, e come modificato, da ultimo, dall'art. 1, comma 363, L. n. 145/18 (Legge di Bilancio 2019), secondo il quale l'avvio di nuove procedure concorsuali, ai sensi dell'art. 35, comma 4, D.Lgs. n. 165/01 s.m.i., è subordinato alla verifica dell'avvenuta immissione in servizio, nella stessa amministrazione, di tutti i vincitori collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato per qualsiasi qualifica, salve comprovate non temporanee necessità organizzative adeguatamente motivate, mentre risulta abrogato a decorrere dal 1° gennaio 2019 l'ulteriore riferimento all'"assenza, nella stessa amministrazione, di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti e approvate a partire dal 1° gennaio 2007, relative alle professionalità necessarie anche secondo un criterio di equivalenza";
- art. 3, comma 5-quater, D.L. n. 90/14, il quale prevede che, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti locali di cui al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente sia pari o inferiore al 25% (per cento), a decorrere dall'anno 2015 possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite del 100% (per cento) della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente;
- art. 3, comma 5-sexies, D.L. n. 90/14 citato, introdotto dall'art. 14-bis, comma 1, lett. b), D.L. n. 4/19 citato, secondo il quale, inoltre, gli Enti Locali possono, nel triennio 2019/2021, calcolare la propria capacità assunzionale per ciascuna annualità oltre che in base alle cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi dell'anno precedente, anche in base alle cessazioni programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn over;
- art. 3, comma 6, D.L. n. 90/14 sopra richiamato, il quale prevede che i limiti di cui allo stesso articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;
- art. 1, comma 228, L. n. 208/15 s.m.i. (legge di stabilità 2016), il quale definisce per gli Enti Locali capacità assunzionali per gli anni 2016, 2017 e 2018 differenziate a seconda della classe demografica o di altri parametri ivi individuati, ferme restando le percentuali stabilite dall'art. 3, comma 5, D.L. n. 90/14, come modificato dalla L. di conversione n. 114/14 (pari all'80 per cento, per gli anni 2016 e 2017, e all'100 per cento, per l'anno 2018, della spesa di personale cessato il rispettivo anno prima), al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta di cui all'art. 1, comma 421, L. n. 190/14 (Legge di stabilità 2015); tale comma prevede, infine, la disapplicazione dell'art. 3, comma 5-quater, D.L. n. 90/14 citato, con riferimento agli anni 2017 e 2018;
- art. 1, comma 479, lett. d, L. n. 232/16 (legge di Bilancio 2017), come modificato dall'art. 22, comma 3, D.L. n. 50/17, e convertito, con modificazioni, in L. n. 96/17, il quale prevede, a decorrere dall'anno 2018, per i comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466, stessa legge, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori al 1% (per cento) degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo, che nell'anno successivo la percentuale stabilita al primo periodo dell'art. 1, comma 228, L. n. 208/15, ovvero 25% (per cento), è innalzata al 90% (per cento) qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al quello medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito con cadenza triennale con decreto del Ministro dell'Interno;

- art. 33, D.L. 34/19 cd. “decreto Crescita”, convertito in L. n. 58/19, il quale ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale, circoscritta soltanto alle amministrazioni regionali a statuto ordinario e comunali, attraverso il superamento delle regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. In particolare, i predetti Enti potranno effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione (e, per le Regioni a statuto ordinario, considerate, altresì, al netto di quelle la cui destinazione è vincolata). Il Decreto del 3 settembre 2019 emanato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – D.F.P. ha individuato le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle Regioni a statuto ordinario, con applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2020. Per i Comuni, fino alla data che sarà definita in sede di decreto attuativo, mantengono comunque vigore le attuali regole sulla quantificazione della capacità assunzionale;
- art. 9, comma 28, D.L. n. 78/10, come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1-quater, D.L. n. 113/16 citato e dall'art. 1, commi 156 e 545, L. n. 160/19, che fissa, per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale ex art. 1, comma 557, della L. n. 296/06 citato, il tetto di spesa complessiva per il ricorso a rapporti flessibili di lavoro, pari all'ammontare di quella sostenuta nel 2009 per le stesse finalità, con esclusione delle spese sostenute per l'assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, D.Lgs. n. 267/00;
- art. 52, comma 1-bis, D.Lgs. n. 165/01 citato, come modificato dall'art. 62, comma 1, D.Lgs. n. 150/09, che stabilisce un tetto massimo del 50% alle riserve dei posti messi a concorso per le procedure di progressione interna di carriera del personale in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;
- art. 22, comma 15, D.Lgs. n. 75/17, cd. decreto Madia, il quale prevede la possibilità, per il triennio 2018/2020, al fine di valorizzare le professionalità interne, di attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria; in ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52, D.Lgs. n. 165/01 citato.

Il presente documento programmatico, redatto ai sensi della normativa sopra citata, è coordinato e integrato con lo stato di attuazione del processo di trasformazione dell'ente Provincia, riordino delle funzioni e riduzione del personale di cui alle Leggi n. 56/14 e n. 190/14, come evolutosi a seguito della L.R. n. 23/15 e degli accordi tra Regione Piemonte, altri enti coinvolti e le Province piemontesi a questa conseguenti.

Il presente documento programmatico deve essere calato, altresì, nel nuovo contesto giuridico caratterizzato dal superamento del blocco assunzioni disposto nei confronti delle Province a decorrere dall'anno 2018, ai sensi delle disposizioni della L. n. 205/17 (Legge di Bilancio 2018), pur condizionato dai vincoli introdotti per la copertura del turnover, come meglio dettagliato di seguito:

- art. 1, comma 844, che, ferma restando la rideterminazione della dotazione organica nei limiti di spesa di cui all'art. 1, comma 421, L. n. 190/14, ai fini del ripristino della capacità di assunzione, ha previsto che le Province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato a un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla L. n. 56/14 citata;
- art. 1, comma 845, il quale ha stabilito che le Province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844 e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100% (per cento) di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20% (per cento) delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. Per le restanti Province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25% (per cento). E' consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dallo stesso comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'art. 1, commi da 422 a 428, L. n. 190/14 citata;
- art. 1, comma 846, il quale ha disposto che sono abrogati:
 - l'art. 16, comma 9, D.L. n. 95/12, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 135/12;
 - l'art. 1, comma 420, lettere da c) a g), L. n. 190/14;
 - l'art. 22, comma 5, D.L. n. 50/17, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 96/17;
- art. 1, comma 847, che ha previsto per le Province delle regioni a statuto ordinario la possibilità di avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 25% (per cento) della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

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

A seguito di tali indicazioni:

- è stato acclarato che la spesa sostenuta per il personale che svolge funzioni delegate in materia di ambiente, che viene rimborsata dalla Regione Piemonte nella misura (massima) del 40% della relativa spesa complessiva, debba considerarsi neutra ai fini della determinazione del rapporto tra questa e le entrate correnti relative ai titoli I, II e III del bilancio, ex art. 1, comma 845, L. n. 205/2017 (Legge di Bilancio 2018), come peraltro la relativa entrata effettiva;
- sulla base del rendiconto della gestione anno 2018 approvato e tenuto conto che il numero di cessazioni dal servizio intervenute nel corso del 2019 è nettamente superiore a quello delle assunzioni effettuate nello stesso periodo, si presume il rispetto dei limiti di cui all'art. 1, comma 845, L. n. 205/2017 citata.

A seguito delle norme introdotte dal D.L. n. 4/19 sopra citato, la capacità assunzionale ex art. 1, comma 845, L. n. 205/17 citata, può essere rideterminata tenendo conto anche delle cessazioni effettive di ogni singola annualità: in assenza di altre previsioni legislative e in linea con le prime interpretazioni dottrinali in materia, esse sono da ritenersi fissate nello stesso tetto previsto dal legislatore, quindi nella percentuale di cui sopra.

Allo stato, la dottrina prevalente ha esteso, altresì, alle Province l'utilizzo di eventuali residui ancora disponibili delle quote percentuali assunzionali del quinquennio 2015-2019, di cui all'art. 3, comma 5, D.L. n. 90/14 rinnovato, anziché di quelle riferite al solo ultimo triennio, ferma restando l'esclusione dei risparmi che derivano da cessazioni collegate ai vincoli di riduzione delle dotazioni organiche di cui ai commi da 422 a 428, L. n. 190/14.

L'art. 1, comma 889, L. n. 145/18 sopra richiamata, ha, infine, introdotto un'integrazione alla disposizione di cui art. 1, comma 845, L. n. 205/17 citata, laddove prevede che la priorità delle assunzioni da destinare alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica sia da riferirsi a figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici, al fine di assicurare l'elaborazione e l'attuazione dei piani di sicurezza a valenza pluriennale per la manutenzione di strade e di scuole finanziati dalla stessa norma.

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

La nuova disposizione stabilisce, infatti, che le assunzioni a tempo indeterminato possano essere effettuate sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Le Province in cui il rapporto fra la spesa di personale, come sopra definita, e la media delle predette entrate correnti risulta superiore al valore soglia di riferimento, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al cento per cento. A decorrere dal 2025 le Province che registrano un rapporto superiore al valore soglia, applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Fino alla data individuata dal predetto decreto, mantengono comunque vigore le attuali regole sulla quantificazione della capacità assunzionale sopra illustrate.

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

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

- l'art. 17, D.L. n. 162/2019, il quale, inserendo il comma 1-ter all'art. 33, D.L. n. 34/2019, ha:
 - abrogato l'art. 1, comma 421, Legge n. 190/2014;
 - disposto che le Province possono avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, fatto salvo quanto previsto dall'art. 33, comma 1-bis, D.L. n. 34/2019 citato;

- l'art. 1, Legge n. 160/2019 (Legge di Bilancio 2020), il quale:
 - al comma 147, modifica la durata temporale delle graduatorie concorsuali approvate dall'anno 2011 fino all'anno 2019 compreso;
 - al comma 148, abroga i commi da 361 a 362-ter e il comma 365 dell'art. 1, L. n. L. 145/18 citata e s.m.i., superando il divieto generale di scorrimento delle stesse graduatorie a partire dal 2019;
 - al comma 149, prevede che tali graduatorie abbiano validità di due anni dalla data di approvazione;

- l'art. 3, comma 8, Legge n. 56/19, cd. "decreto Concretezza", che ha previsto la possibilità, nel triennio 2019/2021, di dare corso alla indizione di concorsi e allo svolgimento delle relative procedure senza l'esperienza preventivo della mobilità volontaria, di cui all'art. 30, comma 2-bis, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i., riducendo, altresì, ai sensi del comma 9, lett. b), alinea 2), dello stesso articolo, i termini prescritti per la conclusione della procedura di mobilità preventiva obbligatoria (da due mesi a 45 giorni), di cui all'art. 34-bis, stesso decreto.

ANALISI AGGIORNATA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE **TRIENNIO 2020/2022**

STATO DI ATTUAZIONE AGGIORNATO DEI PRECEDENTI INDIRIZZI PROGRAMMATORI

Sulla base della struttura organizzativa dell'Ente revisionata con Decreto del Presidente n. 135 del 10/10/2018 e come rettificata da Decreto del Presidente n. 136 del 12/10/2018, al fine di garantire maggiore e migliore funzionalità operativa ai servizi, con D.C.P. n. 61 del 20/12/2018 era stato approvato il D.U.P. 2019-2021, il quale comprendeva la programmazione del fabbisogno di personale relativo allo stesso triennio, come aggiornata dalla D.C.P. n. 5 del 04/02/2019, riassunta nelle seguenti tabelle:

ANNO 2019			
N. UNITA'	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE
2	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale/Concorso pubblico da bandire. <u>NOTA</u> Procedura di assunzione riservata al collocamento obbligatorio ex art. 1, L. n. 68/99 - Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione stipulata in data 27/11/2018 con il Comune di Cuneo, come sotto meglio dettagliato
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale/Concorso pubblico da bandire. <u>NOTA</u> Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione del 27/11/2018 citata
1	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale/Concorso pubblico da bandire. <u>NOTA</u> Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione del 27/11/2018 citata
1	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale/Concorso pubblico da bandire. <u>NOTA</u> Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione

			procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione del 27/11/2018 citata
1	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Mobilità volontaria ex art. 30, comma 1, D.Lgs. n. 165/01. <u>NOTA</u> Assunzione da effettuarsi ricorrendo esclusivamente alle procedure di mobilità obbligatoria e volontaria, al fine di garantire la neutralità finanziaria della spesa rispetto alla capacità assunzionale dell'Ente

ANNO 2020			
N. UNITA'	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale/Concorso pubblico da bandire <u>NOTA</u> Procedura di assunzione riservata al collocamento obbligatorio ex art. 1, L. n. 68/99 - Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione stipulata in data 27/11/2018 con il Comune di Cuneo, come sotto meglio dettagliato.
2	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale/Concorso pubblico da bandire <u>NOTA</u> Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione del 27/11/2018 citata.
1	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale/Concorso pubblico da bandire

			<p><u>NOTA</u> Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione del 27/11/2018 citata.</p>
--	--	--	---

ANNO 2021			
N. UNITA'	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	<p>Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale/Concorso pubblico da bandire <u>NOTA</u> Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione stipulata in data 27/11/2018 con il Comune di Cuneo, come sotto meglio dettagliato.</p>
1	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	<p>Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale/Concorso pubblico da bandire <u>NOTA</u> Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione del 27/11/2018 citata.</p>

Al fine di soddisfare l'estrema urgenza di reclutamento di alcune figure professionali nel breve termine, nonché di assicurare l'adempimento degli obblighi in materia di collocamento obbligatorio, in particolare il rispetto delle tempistiche individuate dalla Convenzione prot. n. 37087 del 17/05/2018 stipulata con l'Agenzia Piemonte Lavoro (A.P.L.), con Decreto del Presidente della Provincia n. 107 del 20/09/2019 sono state apportate modifiche al documento di programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021.

In particolare, il fabbisogno del Piano assunzioni per l'anno 2019 è stato variato, sostituendo in toto il precedente, come da tabella sotto riportata:

ANNO 2019 ASSUNZIONI RISERVATE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE N. 68/99			
N. UNITA'	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE
1	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale/Concorso pubblico <u>NOTA</u> Procedura di assunzione esclusivamente riservata al collocamento obbligatorio ex art. 1, L. n. 68/99 - Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione stipulata in data 27/11/2018 con il Comune di Cuneo, come sotto meglio dettagliato.

ANNO 2019 (con eventuali riserve di carriera per il personale di ruolo)			
N. UNITA'/ RISERVA PER PERSONALE INTERNO	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale, previa sottoscrizione di apposita convenzione stipulata con il Comune di Cuneo.
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale/Concorso pubblico - Possibilità di accordi di collaborazione

			istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione stipulata in data 27/11/2018 con il Comune di Cuneo, come sotto meglio dettagliato.
1	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale, previa sottoscrizione di apposita convenzione stipulata con il Comune di Cuneo.
2 (di cui n. 1 riservata al personale interno)	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico - Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione del 27/11/2018 citata
2 (di cui n. 1 riservata al personale interno)	D Istruttore Direttivo Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico - Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione del 27/11/2018 citata
1	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato – Mobilità volontaria ex art. 30, comma 1, D.Lgs. n. 165/01

Tenuto conto del fabbisogno complessivo di risorse umane da acquisire, rilevato previa nuova ricognizione del personale, sentiti i Dirigenti provinciali, e comprensivo delle quote di legge da riservare al collocamento obbligatorio, con D.C.P. n. 44 del 21/10/2019 è stato, altresì, operato un completo aggiornamento della pianificazione a suo tempo ridefinita.

A seguito di tale ulteriore revisione, il fabbisogno del Piano assunzioni per l'anno 2019 è stato modificato, sostituendo in toto il precedente, come da tabella sotto riportata:

ANNO 2019 ASSUNZIONI RISERVATE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE N. 68/99			
N. UNITA'	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE
1	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale, previa sottoscrizione di apposita convenzione stipulata con il Comune di Cuneo. <u>NOTA</u> Procedura di assunzione esclusivamente riservata al collocamento obbligatorio ex art. 1, L. n. 68/99
1	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale/Concorso pubblico - Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione stipulata in data 27/11/2018 con il Comune di Cuneo, come sotto meglio dettagliato. <u>NOTA</u> Procedura di assunzione esclusivamente riservata al collocamento obbligatorio ex art. 18, comma 2, L. n. 68/1999

ANNO 2019 ASSUNZIONI DALL'ESTERNO (con eventuali riserve di carriera per il personale di ruolo)			
N. UNITA'/ RISERVA PER PERSONALE INTERNO	CATEGORI A/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE

1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato – Scorrimento graduatoria concorsuale, previa sottoscrizione di apposita convenzione stipulata con il Comune di Cuneo.
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale, previa sottoscrizione di apposita convenzione stipulata con il Comune di Cuneo.
9	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale - Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione stipulata in data 27/11/2018 con il Comune di Cuneo, come sotto meglio dettagliato.
1	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale, a seguito di esito infruttuoso di attingimento da graduatoria concorsuale concessa dal Comune di Cuneo previa sottoscrizione di apposita convenzione - Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione del 27/11/2018 citata.
5	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale - Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione del 27/11/2018 citata.
2 (di cui n. 1 riservata al personale interno)	C Istruttore Amministrati vo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico, nell'ambito della Convenzione del 27/11/2018 citata.
2 (di cui n. 1 riservata al	D	Tempo pieno	Tempo indeterminato -

personale interno)	Istruttore Direttivo Amministrativo		Concorso pubblico, nell'ambito della Convenzione del 27/11/2018 citata.
3	C Istruttore Viabilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale - Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione del 27/11/2018 citata.
12	B1 Cantoniere	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale - Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione del 27/11/2018 citata.

ANNO 2019 ASSUNZIONI MEDIANTE MOBILITA' ESTERNA			
N. UNITA'	CATEGORIA /PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE
1	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Mobilità volontaria ex art. 30, comma 1, D.Lgs. n. 165/01

A seguito di ulteriore ed ultima revisione del fabbisogno di personale approvata con D.C.P. n. 55 del 18/12/2019, la programmazione delle assunzioni ha previsto, infine, la copertura urgente di n. 4 posti aggiuntivi da destinare alla manutenzione stradale dei Reparti di viabilità provinciali mediante ricorso alle procedure di mobilità esterna di cui all'art. 30, D.Lgs. n. 165/01 e s.m.i., al fine di supplire alle numerose cessazioni dal servizio di tale risorse umane, già avvenute od ormai prossime.

Nel rispetto dei limiti di spesa richiamati, la programmazione del reclutamento di risorse umane per l'anno 2019 è stata, pertanto, ridefinita, sostituendo in toto la precedente e comprendendo anche le procedure di reclutamento allo stato già avviate o terminate, come segue:

ANNO 2019 ASSUNZIONI RISERVATE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE N. 68/99				
N. UNITA'	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE	STATO ATTUATIVO
1	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale <u>NOTA</u> Procedura di assunzione esclusivamente riservata al collocamento obbligatorio ex art. 1, L. n. 68/99	Procedura già terminata con copertura del posto
1	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico, nell'ambito della Convenzione del 27/11/2018 citata <u>NOTA</u> Procedura di assunzione esclusivamente riservata al collocamento obbligatorio ex art. 18, comma 2, L. n. 68/1999	Procedura già avviata con determinazione dirigenziale n. 1835 del 29/10/2019

ANNO 2019 ASSUNZIONI DALL'ESTERNO (con eventuali riserve di carriera per il personale di ruolo)				
N. UNITA'/ RISERVA PER PERSONAL E INTERNO	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGI A DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE	STATO ATTUATIVO

1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale	Procedura già terminata con copertura del posto
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale	Procedura già terminata con copertura del posto
9	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale	Procedura da avviare - Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione stipulata in data 27/11/2018 con il Comune di Cuneo, come sotto meglio dettagliato
1	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale	Posto ancora da coprire dopo esito infruttuoso di attingimento da graduatoria concorsuale - Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione del 27/11/2018 citata
5	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale	Procedura da avviare - Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione del 27/11/2018 citata
2 (di cui n. 1 riservata al personale interno)	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico	Procedura già avviata con determinazione dirigenziale n. 1655 dell'01/10/2019
2 (di cui n. 1 riservata al	D	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico	Procedura già terminata con copertura dei posti

personale interno)	Istruttore Direttivo Amministrativo			
3	C Istruttore Viabilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale	Procedura da avviare - Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione del 27/11/2018 citata
12	B1 Cantoniere	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale	Procedura da avviare - Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione del 27/11/2018 citata
ANNO 2019 ASSUNZIONI MEDIANTE MOBILITA' ESTERNA				
N. UNITA'	CATEGORIA / PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE	STATO ATTUATIVO
1	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Mobilità volontaria ex art. 30, comma 1, D.Lgs. n. 165/01	Procedura in corso di definizione per l'assunzione del vincitore della selezione di mobilità
3	B3 Cantoniere Specializzato	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Mobilità ex art. 30, D.Lgs. n. 165/01 s.m.i.	Procedure, in parte terminate con copertura di n. 2 posti, e in parte in corso di perfezionamento per la copertura di n. 1 posto restante
1	B1 Cantoniere	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Mobilità ex art. 30, D.Lgs. n. 165/01 s.m.i.	Procedura già terminata con copertura del posto

Sono, invece, rimaste sempre invariate le pianificazioni delle assunzioni previste, rispettivamente, per gli anni 2020 e 2021, dal documento di programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021 approvata con D.C.P. n. 5 del 04/02/2019 citata, sopra richiamate.

In coerenza con i principi indicati nelle Linee guida sulle procedure concorsuali di cui alla Direttiva n. 3/2018, da adattare, in sede applicativa, al contesto ordinamentale degli enti territoriali, la Convenzione sopra citata per lo svolgimento associato di attività e funzioni amministrative relative all'assunzione e alla gestione del personale dipendente di questa Provincia e del Comune di Cuneo - stipulata in data 27/11/2018 in attuazione della Convenzione quadro per l'esercizio in forma associata tra Provincia, Comuni e loro forme associative, di funzioni, servizi e attività istituzionali di rilevanza sovra comunale, approvata con D.C.P. n. 25 del 04/06/2018 - è stata attivata quale valido strumento al fine di procedere alle assunzioni sopra elencate, nell'ottica di consentire valutazioni comuni e condivise con altre amministrazioni locali in merito alle professionalità necessarie per la gestione e lo sviluppo del sistema dei servizi in un contesto più generale e integrato.

Lo strumento convenzionale è stato utilizzato, altresì, al fine di regolamentare i rapporti di lavoro del personale direttamente interessato dal processo di riordino delle funzioni amministrative avviato ai sensi della L.R. n. 23/15 citata.

In particolare, risultano in corso di definizione la revisione della convenzione per l'utilizzo del personale regionale distaccato presso questa Provincia di cui all'art. 12, comma 4, L.R. n. 23/15, nonché la stipula di una convenzione con l'Agenzia della Mobilità Piemontese, in attuazione della stessa L.R., per l'utilizzo, da parte di quest'ultima, del personale addetto alla gestione delle funzioni in materia di trasporto pubblico locale. L'Ente ha rispettato l'equilibrio dei saldi di finanza per l'anno 2018 e non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242, D.Lgs. n. 267/2000.

INDIRIZZI GENERALI AGGIORNATI DI PROGRAMMAZIONE PER IL TRIENNIO 2020/2022

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

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

- individuazione concreta e aggiornata delle professionalità occorrenti al raggiungimento dei fini istituzionali dell'Ente e delle esigenze funzionali della struttura organizzativa, anche in termini di flessibilità, nel rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica, nonché del principio generale di massimizzazione del risparmio di risorse di cui alle norme vigenti, anche al fine di fronteggiare l'evoluzione normativa sempre più complessa;
- fatte salve le priorità di legge richiamate in premessa, precedenza nell'attivazione delle procedure pubbliche volte al reclutamento di specifiche figure professionali, nella misura in cui il loro turn over risulta estremamente urgente sulla base della valutazione delle esigenze emerse dai

settori interessati, anche tenuto conto degli effetti derivanti dalle cessazioni dal servizio programmate in applicazione della normativa vigente in materia;

- ricorso, in via preferenziale e in conformità ai principi generali delineati nelle Linee guida sulle procedure concorsuali di cui al Direttiva n. 3/2018 citata, allo strumento della gestione associata delle procedure di reclutamento del personale tramite applicazione della Convenzione di collaborazione istituzionale tra questa Provincia e il Comune di Cuneo del 27/11/2018 sopra citata e finalizzata allo svolgimento associato di attività e funzioni amministrative relative all'acquisizione e alla gestione delle risorse umane, in vigore fino al 26/11/2021, salvo possibile rinnovo;
- eventuale attivazione, nel rispetto dei limiti consentiti, di procedure di progressione interna di carriera ex art. 52, comma 1-bis, D.Lgs. n. 165/01 s.m.i. citato, finalizzate alla valorizzazione delle qualità culturali e professionali del personale provinciale, in relazione alle esigenze dell'Ente e nell'ottica di un impiego ottimale delle risorse pubbliche derivante, altresì, dalle potenziali economie di spesa conseguenti;
- opportunità di far precedere l'indizione di concorso pubblico (ovvero l'attingimento di graduatoria concorsuale ancora vigente e utilizzabile) da attivazione di mobilità esterna volontaria ex art. 30, comma 2-bis, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i., facoltativa per il triennio 2019/2021, esclusivamente per posti che richiedono una specializzazione e una professionalità specifica, la cui valutazione è rimessa al dirigente preposto in materia di personale, anche previa segnalazione del dirigente competente del settore interessato; ciò, come già sopra anticipato, in ossequio all'esigenza di maggiore celerità delle procedure di assunzione espressa dal legislatore, unitamente alla constatazione del permanere di incertezze in ordine all'evoluzione del quadro giuridico istituzionale dell'Ente Provincia a seguito della L. n. 56/14, le quali rendono potenzialmente meno appetibili le assunzioni nei suoi ruoli;
- nell'ambito della programmazione del fabbisogno, quantificazione di un adeguato turn over di figure professionali con compiti prettamente tecnico-operativi di supporto (in particolare cantonieri stradali) per garantire un livello minimo adeguato dei servizi prestati sul territorio, soprattutto nel campo della viabilità;
- trasversalità nell'impiego di competenze professionali reclutabili, al fine di garantire un livello tendenzialmente ottimale dell'azione amministrativa e dei servizi erogati, tenuto conto della progressiva riduzione di organico;
- attivazione prioritaria, ove possibile, mirata al conseguimento degli obiettivi prefissati, dell'istituto della mobilità interna, in considerazione della professionalità già acquisita dal personale e della sua potenziale massima valorizzazione, rispondente, altresì, alle aspirazioni di crescita professionale dello stesso;
- previsione di ricorso all'istituto della mobilità esterna di cui all'art. 30, D.Lgs. n. 165/01 s.m.i., quale strumento di reclutamento ordinario alternativo a concorsi/selezioni pubblici/che, al fine di rendere più celeri le procedure di acquisizione di nuove risorse umane, già in possesso, peraltro, di professionalità maturata in precedente servizio presso altre Amministrazioni;
- opportunità, previa valutazione puntuale in termini di corrispondenza alle esigenze funzionali dei servizi, di reclutare personale a tempo parziale, con orario settimanale di almeno 18 ore, nel rispetto dei limiti vigenti in materia, in alternativa all'assunzione di personale a tempo pieno prevista dalla presente programmazione triennale, per ragioni di contenimento della spesa di personale;

- gestione flessibile del personale disponibile in funzione delle esigenze e degli obiettivi dell'Ente, tramite applicazione degli istituti giuridici previsti dal legislatore (part-time e similari);
- valutazione puntuale in ordine all'eventuale instaurazione di rapporti di lavoro flessibile, nel rispetto dei vincoli vigenti in materia.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020/2022

Alla luce della normativa vigente in materia di assunzioni nel pubblico impiego sopra richiamata, che verrà prossimamente rinnovata, nonché dell'attuale fabbisogno di reclutamento emerso da ricognizione complessiva del personale, previa segnalazione da parte dei Dirigenti provinciali e tenuto conto delle cessazioni dal servizio già avvenute o programmate nel breve periodo, nelle more di una più compiuta valutazione complessiva delle esigenze di acquisizione di risorse umane, occorre procedere ad una prima sommaria pianificazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022.

In tale quadro generale, è necessario prevedere una parziale revisione della pianificazione per il biennio 2020/2021 ed elaborare una programmazione proiettata sull'anno 2022, che siano mirate all'individuazione di figure professionali funzionali alla realizzazione degli obiettivi istituzionali e, per quanto possibile, trasversali alla struttura organizzativa dell'Ente, tenendo conto delle diverse opportunità di turn over e delle limitazioni finanziarie.

In attuazione degli indirizzi generali sopra descritti, in raccordo con il perseguimento degli obiettivi istituzionali richiamati in premessa, nonché in coerenza alla pianificazione pluriennale delle attività e della performance organizzativa dell'Ente, per l'anno 2020 si rileva l'esigenza di potenziare ulteriormente il reclutamento di:

- personale di tipo impiegatizio di livello medio/alto (categorie C e D), in possesso di competenze tecniche e amministrative e/o contabili, in grado di costituire un valido supporto al ruolo affidato all'attuale dirigenza - numericamente molto esigua e destinata a ridursi ulteriormente – al fine di sostenere il processo generale di innovazione e semplificazione delle regole e delle procedure in atto presso l'Ente;
- figure professionali da adibire a compiti prettamente tecnico-operativi, in particolare nel profilo di Cantoniere (cat. B1) al fine di migliorare il livello dei servizi prestati in materia di viabilità provinciale, e in seconda battuta, in profili di categoria B3 da destinare ai servizi di supporto e/o manutentivi, al fine di supplire alle numerose cessazioni dal servizio intervenute o che interverranno in tale annualità.

Non sono, invece, individuabili, allo stato attuale, sulla base della ricognizione annuale del personale in esito a verifica dei responsabili di settore, eventuali unità da dichiarare in soprannumero, ai sensi dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/01, o eccedenze per esigenze funzionali o per ragioni finanziarie, vista la sostanziale invarianza delle competenze attribuite e delle attività programmate dell'Ente, a fronte, invece, di una progressiva e consistente diminuzione quantitativa e qualitativa delle risorse umane in servizio, non adeguatamente controbilanciata dal reclutamento sostitutivo finora posto in essere nel rispetto dei vincoli di legge.

Sulla base di quanto evidenziato in premessa, tenuto conto delle esigenze emerse in sede di ricognizione annuale del fabbisogno di personale, previa analisi quantitativa - qualitativa delle stesse, anche in relazione alle cessazioni dal servizio previste per il periodo di riferimento, e nel rispetto dei limiti di spesa richiamati, si definisce la programmazione del reclutamento di risorse umane per l'anno 2020 come segue:

ANNO 2020 ASSUNZIONI DALL'ESTERNO (con eventuali riserve di carriera per il personale di ruolo)			
N. UNITA'/ RISERVA PER PERSONALE INTERNO	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE
3	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna
2	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna
1	B3 Operaio Specializzato	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna
1	B3 Addetto all'accoglienza	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna
6	B1 Cantoniere	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna

Ai fini della programmazione triennale a valere per gli anni 2021 e 2022, si prevede l'assunzione di unità di personale individuate nelle rispettive tabelle sotto riportate, limitatamente alle risorse che risulteranno disponibili secondo i vincoli di legge a seguito di cessazioni di personale in servizio e fatta salva la ridefinizione dei profili, come segue:

ANNO 2021 ASSUNZIONI DALL'ESTERNO (con eventuali riserve di carriera per il personale di ruolo)			
N. UNITA'	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE
1	D Istruttore Direttivo Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna
1	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/ Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna
1	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/ Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/ Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna
1	B3 Tecnico Stamperia Specializzato	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna
1	B3 Cantoniere Specializzato	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna
1	B1 Cantoniere	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna

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

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

In relazione alle cessazioni programmate nel corso del 2020 di almeno due dirigenti, uno con profilo amministrativo e uno con profilo tecnico, nonché a eventuali specifiche esigenze che dovessero emergere nel corso del triennio in oggetto, in sede di riorganizzazione della struttura si potrà dare applicazione, in particolare, all'art. 110, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000 s.m.i., per l'assunzione di figure dirigenziali al fine di garantire la funzionalità dei servizi erogati, nel rispetto della normativa e dei vincoli vigenti in materia.

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

In particolare verranno individuati, in sede di esecuzione della predetta programmazione triennale, il numero di posti e i relativi profili professionali da riservare al collocamento obbligatorio ex L. n. 68/99, in misura pari alle eventuali scoperture delle aliquote di legge maturate nel periodo di riferimento, garantendo comunque il rispetto della normativa vigente in materia, nonché degli impegni assunti con la Convenzione n. 37087 del 17/05/2018 sopra citata, fatta salva sua eventuale rinegoziazione in presenza di sopravvenute variazioni di organico incidenti sul computo delle quote d'obbligo e determinanti un conseguente incremento o decremento di inserimenti lavorativi previsti dal suddetto atto convenzionale.

Nell'ottica di una continua evoluzione del contesto istituzionale e normativo sopra richiamato, la presente programmazione di fabbisogno del personale per il triennio 2020/2022, potrà comunque essere oggetto di nuove valutazioni a fronte di future novelle normative che consentano diversi margini di intervento in materia di reclutamento di personale, come preannunciato in premessa, nel rispetto dei vincoli giuridico - contabili a legislazione vigente.

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

RISORSE DEL SALARIO ACCESSORIO

Il piano del fabbisogno triennale del personale è comprensivo delle risorse complessivamente destinate per i fondi del salario accessorio del personale non dirigenziale e per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza, ai sensi in particolare dall'art. 67 del C.C.N.L. 21/05/2018 per il personale delle categorie e dall'art. 26 CCNL 23/12/1999 per il personale dirigente.

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

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

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO E RACCORDO CON LE PREVISIONI DI BILANCIO

Il fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022 è programmato nel rispetto del principio di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 421, L. n. 190/2014 nei limiti temporali previsti dall'art. 15, comma 1-ter, del D.L. 162/2019.

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

L'ammontare delle risorse complessivamente destinate ai fondi del salario accessorio del personale non dirigenziale e per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza, è previsto al macroaggregato 1.01 del bilancio 2020.

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

DOTAZIONE ORGANICA		
Cat	Descrizione Profilo	DOTAZIONE
DIR	DIRIGENTE DI SETTORE	6
D	AVVOCATO	2
D	FUNZIONARIO DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	4
D	FUNZIONARIO DIRETTIVO TECNICO	2
D	GEOLOGO	2
D	ADDETTO STAMPA	1
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	31
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO	1
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	48
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO AGRARIO	2
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO SERVIZIO VIGILANZA	1
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	39
C	ISTRUTTORE INFORMATICO	6
C	ISTRUTTORE TECNICO	37
C	ISTRUTTORE TECNICO AGRARIO	2
C	ISTRUTTORE VIABILITA'	26
C	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	6
C	AGENTE DI VIGILANZA	10
B3	CANTONIERE SPECIALIZZATO	13
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	20
B3	OPERAIO SPECIALIZZATO	2

B3	TECNICO STAMPERIA SPECIALIZZATO	2
B3	ADDETTO ALL'ACCOGLIENZA	2
B1	AUTISTA MECCANICO	1
B1	CANTONIERE	108
B1	CENTRALINISTA TELEFONICO	2
B1	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	8
B1	ESECUTORE INFORMATICO	1
B1	ESECUTORE TECNICO	4
B1	OPERAIO	4
B1	TECNICO STAMPERIA	1
B1	USCIERE	2
	Totale	396