



DUP

Documento Unico di Programmazione 2022 – 2024

ALLEGATI

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

Redazione a cura del Settore Programmazione e Bilancio

ALLEGATO 4

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
2022-2024

PREMESSA

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

EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

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

- art. 6, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale, volto a dare coordinata attuazione ai processi di mobilità e di reclutamento dello stesso, anche con riguardo al collocamento obbligatorio, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di tali fabbisogni di cui al Decreto 8 maggio 2018, emanato ai sensi dell'art. 6-ter, citato D.Lgs. n. 165/2001, inserito dall'art. 4, comma 3, D.Lgs. n. 75/2017 e modificato dall'art. 1, comma 1, D.L. n. 36/2022; il piano triennale del fabbisogno deve indicare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti di quelle quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 citato;
- art. 6, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale, deve essere indicata la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le predette linee di indirizzo, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- art. 6, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 75/2017, stabilisce che per le amministrazioni non statali, il piano triennale dei fabbisogni di personale, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, stesso articolo, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina di ordinamento dell'Ente;
- art. 6, comma 6, D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 75/2017, il quale dispone il divieto di assunzione di personale in carenza degli adempimenti di cui allo stesso articolo;
- art. 91, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000, il quale dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata della spesa del personale;

- art. 39, comma 1, L. n. 449/1997, il quale stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di personale appartenente alle categorie protette;
- art. 34, comma 6, D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo sostituito dall'art. 3, comma 9, lett. a), n. 2), L. n. 56/2019, il quale stabilisce che, nell'ambito della programmazione triennale del personale di cui all'art. 39, comma 1, L. n. 449/1997, l'avvio di procedure concorsuali e le nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi, fatte salve specifiche fattispecie ivi individuate, sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco;
- art. 19, comma 8, L. n. 448/2001, il quale dispone che, a decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano il rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 citato, nei documenti di programmazione del fabbisogno di personale;
- art. 1, comma 93, L. n. 311/2004, il quale prevede per gli Enti Locali un adeguamento delle proprie politiche di reclutamento di personale al principio di contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica, anche tramite riduzione delle dotazioni organiche nell'ambito di applicazione definito dal D.P.C.M. 15 febbraio 2006;
- art. 1, comma 557, L. n. 296/2006, come sostituito dall'art. 14, comma 7, D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010, il quale prevede, in sintesi, che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni rivolte a razionalizzare le strutture burocratico-amministrative, e a contenere le dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;
- art. 76, comma 6, D.L. n. 112/2008, convertito, con modificazioni, in L. n. 133/2008, che prevede, in sintesi, la definizione di parametri di virtuosità della spesa di personale;
- art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014 convertito, con modificazioni, in L. n. 114/2014, come da ultimo modificato dall'art. 14-bis, comma 1, lett. a), D.L. n. 4/2019, convertito in L. n. 26/2019, il quale prevede che, a decorrere dall'anno 2014, alle Regioni e agli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno (in costanza di divieto di assunzioni a tempo indeterminato per le Province) è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore ai cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; la stessa disposizione, stabilisce che è, altresì, consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;
- art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014 sopra richiamato, che inserisce all'art. 1, L. n. 296/2006 di cui sopra il comma 557-quater, in forza del quale, ai fini dell'applicazione dell'art. 1, comma 557, stessa legge, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione stessa (ovvero triennio 2011/2013);

- art. 3, comma 5-ter, D.L. n. 90/2014 sopra richiamato, il quale stabilisce che agli enti locali di cui al comma 5 si applicano i principi di cui all'articolo 4, comma 3, D.L. n. 101/2013, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 125/2013, e come modificato, da ultimo, dall'art. 1, comma 363, L. n. 145/2018, secondo il quale l'avvio di nuove procedure concorsuali, ai sensi dell'art. 35, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i., è subordinato alla verifica dell'avvenuta immissione in servizio, nella stessa amministrazione, di tutti i vincitori collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato per qualsiasi qualifica, salve comprovate non temporanee necessità organizzative adeguatamente motivate, mentre risulta abrogato a decorrere dal 1° gennaio 2019 l'ulteriore riferimento all'"assenza, nella stessa amministrazione, di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti e approvate a partire dal 1° gennaio 2007, relative alle professionalità necessarie anche secondo un criterio di equivalenza";
- art. 3, comma 5-sexies, D.L. n. 90/2014 citato, introdotto dall'art. 14-bis, comma 1, lett. b), D.L. n. 4/2019 di cui sopra e modificato dall'art. 13, comma 5-ter, D.L. n. 4/2022 convertito in L. n. 25/2022, secondo il quale soltanto gli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'art. 33, D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 58/2019, possono, nel triennio 2022/2024, calcolare la propria capacità assunzionale per ciascuna annualità oltre che in base alle cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi dell'anno precedente, anche in base alle cessazioni programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn over;
- art. 3, comma 6, D.L. n. 90/2014 sopra richiamato, il quale prevede che i limiti di cui allo stesso articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;
- art. 57, comma 3-septies, D.L. n. 104/2020, convertito in L. n. 126/2020, che stabilisce, a decorrere dal 2021, la neutralità finanziaria, ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2, dell'art. 33, D.L. n. 34/2019 citato, delle poste contabili in entrata e uscita relative alle assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. Nel caso di finanziamento parziale, agli stessi fini non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente;
- art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1-quater, D.L. n. 113/2016, convertito in L. n. 160/2016, e dall'art. 1, commi 156 e 545, L. n. 160/2019, che fissa, per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 citato, il tetto di spesa complessiva per il ricorso a rapporti flessibili di lavoro, pari all'ammontare di quella sostenuta nel 2009 per le stesse finalità, con esclusione delle spese sostenute per l'assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000;
- art. 52, comma 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 citato, come da ultimo modificato dall'art. 3, comma 1, D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021, che, facendo salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, stabilisce che le progressioni tra le aree e, negli Enti Locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti, tenuto conto, altresì, della normativa contrattuale a legislazione vigente;

- art. 22, comma 15, D.Lgs. n. 75/2017 (cd. decreto Madia), come modificato dall'art. 1, comma 1-ter, D.L. n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020, il quale prevede la possibilità, per il triennio 2020/2022, al fine di valorizzare le professionalità interne, di attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria; in ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'art. 52, D.Lgs. n. 165/2001 sopra citato;
- art. 1, L. n. 160/2019 citata, il quale:
 - al comma 147, modifica la durata temporale delle graduatorie concorsuali approvate dall'anno 2011 fino all'anno 2019 compreso;
 - al comma 148, abroga i commi da 361 a 362-ter e il comma 365 dell'art. 1, L. n. L. 145/2018 citata e s.m.i., superando il divieto generale di scorrimento delle graduatorie concorsuali;
 - al comma 149, prevede che le graduatorie per il reclutamento di personale presso le amministrazioni pubbliche abbiano validità di due anni dalla data di approvazione;
- art. 3, comma 8, L. n. 56/2019, cd. "decreto Concretezza", come modificato dall'art. 1, comma 14-ter, D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021, che prevede la possibilità fino al 31 dicembre 2024, di dare corso alla indizione di concorsi e allo svolgimento delle relative procedure senza l'esperimento preventivo della mobilità volontaria, di cui all'art. 30, comma 2-bis, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i., riducendo, altresì, ai sensi del comma 9, lett. b), alinea 2), dello stesso articolo, i termini prescritti per la conclusione della procedura di mobilità preventiva obbligatoria (da due mesi a 45 giorni), di cui all'art. 34-bis, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001 citato;
- art. 3, comma 9, lett.) c, alinea 1), L. n. 56/2019, il quale, integrando l'art. 39, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i., stabilisce che le amministrazioni pubbliche promuovono o propongono, anche per profili professionali delle aree o categorie previste dai contratti collettivi di comparto per i quali non è previsto il solo requisito della scuola dell'obbligo e nel rispetto dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, dello stesso decreto, programmi di assunzioni ai sensi dell'art. 11, L. n. 68/1999, destinati ai soggetti titolari del diritto al collocamento obbligatorio di cui agli artt. 3 e 18, L. n. 68/1999 e all'art. 1, comma 2, L. n. 407/1998;
- art. 10, comma 9, D.L. n. 44/2021, convertito in L. n. 76/2021, il quale prevede l'effettuazione in presenza delle procedure selettive, nel rispetto delle linee guida validate dal preposto Comitato tecnico-scientifico;

e dalle seguenti disposizioni giuridiche riferite in particolare alle Amministrazioni Provinciali:

- L. n. 205/2017, che ha disposto il superamento del blocco assunzioni a decorrere dall'anno 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. 190/2014, ai fini del ripristino della capacità di assunzione, ha previsto che le Province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato a un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla L. n. 56/2014 citata;

- art. 1, comma 845, il quale ha stabilito che le Province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844 e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100% (per cento) di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20% (per cento) delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. Per le restanti Province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25% (per cento). E' consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dallo stesso comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'art. 1, commi da 422 a 428, L. n. 190/2014 citata;
- art. 1, comma 846, il quale ha disposto che sono abrogati:
 - l'art. 16, comma 9, D.L. n. 95/2012, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 135/2012;
 - l'art. 1, comma 420, lettere da c) a g), L. n. 190/2014;
 - l'art. 22, comma 5, D.L. n. 50/2017, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 96/2017;
- art. 1, comma 847, che ha previsto per le Province delle regioni a statuto ordinario la possibilità di avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 25% (per cento) della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- art. 3, comma 5-sexties, D.L. n. 90/2014 di cui sopra, inserito dall'art. 14-bis, comma 1, lett. b), D.L. n. 4/2019, secondo il quale la capacità assunzionale ex art. 1, comma 845, L. n. 205/2017 citata, poteva essere rideterminata, nel triennio 2019-2021, tenendo conto anche delle cessazioni effettive di ogni singola annualità, fino all'ulteriore modifica apportata dall'art. 13, comma 5-ter, D.L. n. 4/2022 citato.. In assenza di altre previsioni legislative e in linea con le prevalenti interpretazioni dottrinali in materia, esse sono state ritenute fissate nella stessa percentuale prevista dal comma 845 di cui sopra;
- art. 1, comma 889, L. n. 145/2018 sopra richiamata, che ha introdotto un'integrazione alla disposizione di cui art. 1, comma 845, L. n. 205/2017 citata, laddove prevede che la priorità delle assunzioni da destinare alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica sia da riferirsi a figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici;
- art. 17, D.L. n. 162/2019, il quale, oltre ad aver dato, al comma 1-bis, aggiunto in sede di conversione del D.L., la possibilità agli Enti Locali di procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel piano triennale del fabbisogno di personale, anche in deroga al disposto di cui all'art. 91, comma 4, D.Lgs. n. 267/2000 s.m.i.:
 - al comma 1, inserendo il comma 1-ter all'art. 33, D.L. n. 34/2019, ha:
 - abrogato l'art. 1, comma 421, L. n. 190/2014;
 - disposto che le Province possono avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, fatto salvo quanto previsto dall'art. 33, comma 1-bis, D.L. n. 34/2019 citato;

- art. 1, comma 562, L. n. 234/2021 (Legge di Bilancio 2022), che:
 - ha abrogato il comma 847 della L. n. 205/2017 citato;
 - ha soppresso il secondo periodo dell'art. 33, comma 1-ter, D.L. n. 34/2019, nella parte in cui prevedeva il limite del 50 per cento della spesa sostenuta per assunzioni di personale a tempo determinato nell'anno 2009, stabilendo, altresì, che la spesa di personale effettuata dalle Province per le assunzioni a tempo determinato necessarie per l'attuazione dei progetti previsti nel PNRR, e sostenuta a valere sulle maggiori risorse finanziarie derivanti dall'applicazione delle suddette abrogazioni - che hanno comportato sostanzialmente l'innalzamento dal 50% al 100% della percentuale limite per la spesa allo stesso titolo sostenuta nell'anno 2009 - non rileva ai fini dell'art. 33, comma 1-bis, D.L. n. 34/2019, e dell'art. 1, comma 557, L. n. 296/2006.

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

A seguito di tali indicazioni, è stato acclarato che la spesa sostenuta per il personale che svolge funzioni delegate in materia di ambiente, che viene rimborsata dalla Regione Piemonte nella misura (massima) del 40% della relativa spesa complessiva, deve considerarsi neutra ai fini della determinazione del rapporto tra questa e le entrate correnti relative ai titoli I, II e III del bilancio, ex art. 1, comma 845, L. n. 205/2017, come peraltro la relativa entrata effettiva.

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

NUOVO PRINCIPIO DI SOSTENIBILITA' FINANZIARIA

Ai fini della programmazione del fabbisogno di personale, era stata prevista l'introduzione, ex art. 17, comma 1, D.L. n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020, che ha inserito il comma 1-bis all'art. 33, D.L. n. 34/2019 citato, anche per le Province di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, analogo a quello previsto per i Comuni, con decorrenza indicata da apposito decreto attuativo.

Proprio in attuazione del suddetto disposto normativo, è stato emanato il Decreto Interministeriale 11 gennaio 2022, che disciplina, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, le assunzioni di personale a tempo indeterminato nella Province (e nelle Città Metropolitane), fondate sul principio di sostenibilità finanziaria che supera il concetto di “capacità assunzionale” basato sul principio del turn over di cui sopra.

L'art. 4 del decreto citato 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 di dubbia esigibilità stanziato nel 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, ai sensi dell'art. 6 del decreto citato, 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.

Le altre condizioni prescritte dal Decreto Interministeriale citato ai fini delle assunzioni a tempo indeterminato, sono le seguenti:

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

L'art. 5 del decreto citato prevede, infine, che, in fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, le Province, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del rispettivo valore soglia, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale consuntivata nel 2019 nelle seguenti misure:

- anno 2022: massimo 22%;
- anno 2023: massimo 24%;
- anno 2024: massimo 25%,

ovvero, in alternativa, qualora più favorevoli, possono utilizzare le facoltà assunzionali residue antecedenti al 2022.

La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dall'attuazione di quanto previsto dagli artt. 4 e 5 del decreto sopra richiamati, non rileva, ai sensi del successivo art. 7, ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater, L. n. 296/2006 citata.

La Provincia di Cuneo rientra nella fascia d) relativa agli enti con numero di abitanti compreso tra 450.000 a 699.999 (dato provvisorio al 1° gennaio 2022, 580.789 abitanti così come risulta dall'anagrafe della popolazione residente), per la quale è previsto il rispetto del valore soglia nella misura del 19,70%.

A titolo dimostrativo si riporta la tavola di sostenibilità finanziaria che rappresenta i valori economici, sulla base dei quali verificare il rispetto del valore soglia, ai fini dell'incremento della spesa di personale a far data 1° gennaio 2022, tenuto conto che l'ultimo rendiconto approvato è quello riferito all'annualità 2021.

In coerenza con il principio di "sostenibilità finanziaria" che evoca il rispetto degli obiettivi di spesa a garantire nel tempo, per assicurare stabili equilibri di bilancio, si precisa che è stato applicato l'art. 4 anziché l'art. 5 del Decreto Interministeriale 11 gennaio 2022.

**TAVOLA DI SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA
PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO
DI PERSONALE 2022/2024**

	Anno 2021	Anno 2022
SPESA PERSONALE	12.137.887,98	12.525.400,06
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato: PTFP	0,00	1.742.389,14
SPESA MASSIMA ANNO 2022	12.137.887,98	14.267.789,20
SPESA PERSONALE Anno 2020	11.244.461,92	
SPESA PERSONALE Anno 2021		12.137.887,98
Denominatore (Entrate 2018/2019/2020 - FCDE 2020)	67.810.545,85	
Denominatore (Entrate 2019/2020/2021 - FCDE 2021)		70.371.621,26
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	16,58%	17,25%
VALORE SOGLIA ABITANTI 450.000-699.999 (586.568)	19,70%	19,70%
APPLICAZIONE ARTICOLO 4		
SPESA PERSONALE Anno 2021	11.244.461,92	12.137.887,98
Denominatore (Entrate 2019/2020/2021 - FCDE 2021)	67.810.545,85	70.371.621,26
ATTUALE PERCENTUALE	16,58%	17,25%
Percentuale Art. 4 - VALORE SOGLIA	19,70%	19,70%
Soglia in valore assoluto: calcolata	13.358.677,53	13.863.209,39

Valore massimo teorico	2.114.215,61	1.725.321,41
SPESA PERSONALE Anno 2022		
Spesa irrinunciabile: presenti al 31/12/21	0,00	12.873.667,68
Spesa di personale massima anno 2022	13.358.677,53	14.267.789,20
Nuovi Spazi per Assunzioni	13.358.677,53	1.394.121,72

L'articolo 5 del DM 11 gennaio 2022, prevede per i successivi anni 2023 e 2024 l'incremento della spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato registrata nell'anno 2019, nella misura, rispettivamente pari al 22%.

APPLICAZIONE ARTICOLO 5	
SPESA PERSONALE Anno 2019	12.726.150,74
Percentuale Art. 5	22,00%
Valore massimo teorico	2.799.753,16
TOTALE INCREMENTO CALMIERATO dal DM 11/01/2022	15.525.903,90

Tra i valori di cui all'art. 4 e all'art. 5 del DM 11/01/2022 si prende in considerazione il minore.

In considerazione della circostanza che il predetto decreto è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28/02/2022 e, pertanto, successivamente alla data della sua decorrenza, in applicazione del principio tempus regit actum, le procedure assunzionali avviate sulla base dei piani dei fabbisogni già approvati in applicazione della disciplina previgente nelle more della pubblicazione del medesimo decreto, possono comunque essere portate a conclusione.

Viene meno, a seguito di entrata in vigore della nuova disciplina delle assunzioni, anche per le Province il principio della cd. "neutralità della spesa" per il reclutamento mediante mobilità esterna - ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 1, comma 47, L. n. 311/2004 e all'art. 14, comma 7, D.L. n. 95/2012, come da ultimo sostituito dall'art. 2, comma 1, lett. b), D.L. n. 101/2013 convertito, con modificazioni, in L. n. 125/2013 - ancora applicabile limitatamente tra Enti soggetti al regime basato sulla limitazione del turn-over a legislazione vigente.

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

- il D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, in L. n. 113/2021, e s.m.i., il quale in particolare stabilisce:
 - all'art. 1 modalità speciali per il reclutamento di personale e il conferimento di incarichi professionali per l'attuazione del P.N.R.R. (Piano Nazionale Ripresa e Resilienza) da parte delle Amministrazioni Pubbliche;
 - all'art. 3 misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito;
 - all'art. 3-bis selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli Enti Locali;
 - all'art. 6, l'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), in sostituzione dei piani dallo stesso assorbiti (relativi alla performance, alle azioni positive, alla prevenzione della corruzione, al lavoro agile, ai fabbisogni di personale, piano di formazione e piano esecutivo di gestione), con la finalità di assicurare la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese, nonché la massima semplificazione e visione integrata dei diversi piani di programmazione dell'Ente, anche mediante progressiva reingegnerizzazione dei processi in atto;
- il D.L. n. 36/2022, convertito, con modificazioni, in L. n. 79/2022, che introduce:
 - all'art. 2, l'art. 35-ter del D.Lgs. n. 165/2001 in materia di assunzione del personale delle Amministrazioni Pubbliche mediante utilizzo del Portale unico del reclutamento;
 - all'art. 3, l'art. 35-quater del D.Lgs. n. 165/2001, il quale detta in particolare norme relative alla modalità di svolgimento delle procedure concorsuali pubbliche, e modifica, al comma 3-quater, i termini prescritti per la conclusione della procedura di mobilità preventiva obbligatoria, riducendoli ulteriormente da 45 giorni a 20 giorni, di cui all'art. 34-bis, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001 citato, rispetto al cd. "decreto Concretezza" di cui sopra.

Nelle more dell'approvazione del PIAO, come meglio precisato nel Decreto del Presidente della Provincia di Cuneo n. 81 del 30/06/2022, la Provincia adotta il presente atto di programmazione in aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni di personale, approvato con D.C.P. n. 84 del 17/12/2021, come successivamente modificato con D.C.P. n. 27 del 10/06/2022 e con D.P.P. n. 119 del 16/09/2022.

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

ANALISI AGGIORNATA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2022/2024

STATO DI ATTUAZIONE AGGIORNATO E ULTERIORE REVISIONE DEI PRECEDENTI INDIRIZZI PROGRAMMATORI

Con D.C.P. n. 56 del 10/12/2020 era stato approvato il D.U.P. 2021-2023, come modificato con D.C.P. n. 5 del 08/02/2021 e D.C.P. n. 58 del 20/09/2021 e da ultimo con D.C.P. n. 84 del 17/12/2021, il quale comprendeva la programmazione del fabbisogno di personale relativo allo stesso triennio, nonché agli anni pregressi ivi indicati limitatamente ai posti ancora da coprire.

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

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNO 2021 e anni pregressi				
ASSUNZIONI DALL'ESTERNO				
N. UNITA'	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE	STATO ATTUATIVO AGGIORNATO
1	Dirigente Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura terminata con copertura del posto
2	D Istruttore Direttivo Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedure terminate con copertura dei posti
5	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura terminata con la copertura di n. 1 posto, e procedure avviate per la copertura dei restanti posti
5	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedure terminate con la copertura dei posti
3	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura terminata con copertura di n. 2 posti e procedura avviata per la copertura del restante posto
2	C Istruttori Informatici	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura terminata con la copertura dei posti

2	B3 Cantoniere Specializzato	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedure terminate con copertura dei posti
12	B1 Cantoniere	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedure terminate con copertura dei posti
32	TOTALE UNITA'			

Con D.C.P. n. 84 del 17/12/2021 di cui sopra è stato, altresì, approvato il D.U.P. 2022-2024, ivi compresa la programmazione del fabbisogno di personale relativo allo stesso triennio, come modificata con D.C.P. n. 27 del 10/06/2022 e, da ultimo, con D.P.P. n. 119 del 16/09/2022.

Lo stato di attuazione del Piano occupazionale per l'anno 2022, derivante dalle assunzioni ivi programmate effettuate o da effettuarsi secondo le modalità consentite dal quadro legislativo e contrattuale vigente, si riassume attualmente come segue:

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2022				
N. UNITA'	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE	STATO ATTUATIVO AGGIORNATO
2	D Istruttore Direttivo Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura terminata con copertura dei posti
1	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo Indeterminato	Procedura avviata per la copertura del posto
3	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura terminata con copertura di n. 1 posto e procedura avviata per la copertura dei restanti posti (in regime di convenzione con il Comune di Cuneo, come meglio sotto precisato)
5	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura avviata per la copertura di tutti i posti (in regime di convenzione con il Comune di Cuneo, come meglio sotto precisato)
3	B3 Cantoniere Specializzato	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura terminata con copertura di n. 1 posto e procedura avviata per la copertura dei restanti posti
2	B1 Usciere	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura avviata per la copertura di n. 1 posto e da avviare per il restante posto

1	B1 Operaio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura terminata con copertura del posto
17	TOTALE UNITA'			

In coerenza con i principi indicati nelle Linee guida sulle procedure concorsuali di cui alla Direttiva 8 maggio 2018 s.m.i. citata in premessa, da adattare, in sede applicativa, al contesto ordinamentale degli enti territoriali, è stata stipulata in data 17/08/2022 con il Comune di Cuneo una Convenzione per lo svolgimento associato di attività e funzioni amministrative relative all'assunzione di personale dipendente, in particolare per l'organizzazione e lo svolgimento di concorsi pubblici per la copertura dei seguenti posti, sopra riportati:

- n. 3 posti complessivi a tempo pieno e indeterminato nel profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico (cat. D), di cui n. 2 con accesso a soggetti in possesso di Laurea in Ingegneria per l'Ambiente e il territorio o titolo di studio equipollente, e n. 1 con accesso a soggetti in possesso di Laurea in Architettura o Ingegneria (Civile);
- n. 6 posti a tempo pieno e indeterminato nel profilo professionale di Istruttore Tecnico (cat. C);
- n. 2 posti a tempo pieno e indeterminato nel profilo professionale di Istruttore Amministrativo (cat. C),

in quanto valido strumento al fine di procedere alle assunzioni sopra elencate, anche 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.

Si richiama, infine, la seguente pianificazione delle assunzioni prevista per gli anni 2023 e 2024 dalla D.C.P. n. 84 del 17/12/2021, rimasta invariata dalla D.C.P. n. 27 del 10/06/2022 e dal D.P.P. n. 119 del 16/09/2022 sopra indicati:

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

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

Nell'ambito della programmazione triennale 2022/2024 non sono state attivate, allo stato attuale, le procedure di progressione verticale riservate al personale interno, di cui alla D.C.P. n. 84 del 17/12/2021, come modificata dalla D.C.P. n. 27 del 10/06/2022 e D.P.P. n. 119 del 16/09/2022 citati.

L'Ente ha rispettato l'equilibrio dei saldi di finanza per l'anno 2021 e non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000.

INDIRIZZI GENERALI AGGIORNATI DI PROGRAMMAZIONE PER IL TRIENNIO 2022/2024

Nell'attuale contesto generale occorre prevedere il rafforzamento delle capacità tecnico-amministrative dell'Ente mediante nuove assunzioni, da effettuarsi nel rispetto della nuova normativa vigente in materia.

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

In coerenza con le precedenti considerazioni e con gli obiettivi prefissati, nonché con i criteri generali di orientamento forniti dal D.M. 8 maggio 2018 citato sulle Linee di indirizzo in materia di pianificazione del fabbisogno di personale, come aggiornate e integrate dal D.M. 22 luglio 2022 – da adattare,

in sede applicativa, al particolare contesto ordinamentale degli enti locali nell'ambito dell'autonomia organizzativa loro riconosciuta – e con la normativa contrattuale a legislazione vigente, si definiscono, tra i principi guida di indirizzo generale, in continuità, per quanto compatibile, con la programmazione del triennio precedente, i seguenti:

- individuazione concreta e aggiornata delle professionalità occorrenti al raggiungimento dei fini istituzionali dell'Ente e delle esigenze funzionali della struttura organizzativa, anche in termini di attuazione del P.N.R.R., 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 la loro assunzione risulta estremamente urgente sulla base della valutazione delle esigenze emerse dai settori interessati, anche tenuto conto degli effetti derivanti dalle cessazioni dal servizio programmate;
- ricorso, in conformità ai principi generali delineati nelle Linee guida sulle procedure concorsuali di cui alla Direttiva 8 maggio 2018 s.m.i. citata, anche allo strumento della gestione associata delle procedure di reclutamento del personale tramite lo strumento convenzionale;
- attivazione, nel rispetto dei limiti consentiti, prioritariamente di procedure di progressione interna di carriera ex art. 52, comma 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i. citato, nel rispetto delle norme contrattuali nel tempo vigenti ed eventualmente anche di procedure di progressione tra le aree riservate al personale di ruolo ex art. 22, comma 15, D.Lgs. n. 75/2017, finalizzate alla valorizzazione delle qualità culturali e professionali del personale provinciale, in relazione alle esigenze dell'Ente e nell'ottica di un impiego ottimale delle risorse pubbliche derivante, altresì, dalle potenziali economie di spesa conseguenti;
- opportunità di far precedere l'indizione di concorso pubblico (ovvero l'attingimento di graduatoria concorsuale ancora vigente e utilizzabile) da attivazione di mobilità esterna volontaria ex art. 30, comma 2-bis, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i., facoltativa fino al 31 dicembre 2024, esclusivamente per posti che richiedono una specializzazione e una professionalità specifica, la cui valutazione è rimessa al dirigente preposto in materia di personale, anche previa segnalazione del dirigente competente del settore interessato; ciò, in ossequio all'esigenza di maggiore celerità delle procedure di assunzione espressa dal legislatore;
- nell'ambito della programmazione del fabbisogno, quantificazione di una almeno parziale sostituzione di figure professionali con compiti prettamente tecnico-operativi di supporto per garantire un livello minimo adeguato dei servizi, anche prestati sul territorio;
- trasversalità e flessibilità nell'impiego di competenze professionali reclutabili, al fine di garantire un livello tendenzialmente ottimale dell'azione amministrativa e dei servizi erogati, tenuto conto della progressiva riduzione di organico;
- attivazione prioritaria, ove possibile, mirata al conseguimento degli obiettivi prefissati, dell'istituto della mobilità interna, in considerazione della professionalità già acquisita dal personale e della sua potenziale massima valorizzazione, rispondente, altresì, alle aspirazioni di crescita professionale dello stesso;

- possibilità di ricorso all'istituto della mobilità esterna di cui all'art. 30, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i., anche sotto forma di accordi tra le Pubbliche Amministrazioni, quale strumento di reclutamento ordinario alternativo a concorsi/selezioni pubblici/che, al fine di rendere più celeri le procedure di acquisizione di nuove risorse umane, già in possesso, peraltro, di professionalità maturata in precedente servizio presso altre Amministrazioni;
- possibilità di ricorso allo strumento convenzionale al fine di assumere anche tramite attingimento da graduatorie concorsuali/selettive pubbliche approvate da altri Enti;
- opportunità, previa valutazione puntuale in termini di corrispondenza alle esigenze funzionali dei servizi, di reclutare personale a tempo parziale, con orario settimanale di almeno 18 ore, nel rispetto dei limiti vigenti in materia, in alternativa all'assunzione di personale a tempo pieno prevista dalla presente programmazione triennale, anche per ragioni di contenimento della spesa di personale;
- gestione flessibile del personale disponibile in funzione delle esigenze e degli obiettivi dell'Ente, tramite applicazione degli istituti giuridici previsti dal legislatore (part-time, lavoro agile e similari);
- valutazione puntuale in ordine all'eventuale instaurazione di rapporti di lavoro flessibile, con particolare riferimento all'applicazione dell'istituto del conferimento di incarichi a tempo determinato disciplinato dall'art. 110, D.Lgs. n. 267/2000 s.m.i., nonché della instaurazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli normativi vigenti in materia, nonché delle disposizioni statutarie e regolamentari dell'Ente.

RIPROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024

Alla luce delle novazioni normative in materia di assunzioni nelle Province sopra richiamate, nonché delle esigenze di reclutamento emerse da recente ricognizione complessiva del personale, sentiti i Dirigenti provinciali, e da una analisi predittiva sulle cessazioni di personale, occorre procedere alla ridefinizione del fabbisogno per il triennio 2022/2024.

Risulta necessario, innanzitutto, effettuare una ripianificazione per l'anno 2022 attualizzata, mirata a procedere ad una reindividuazione delle figure professionali maggiormente funzionali alla realizzazione degli obiettivi istituzionali e, per quanto possibile, trasversali alla struttura organizzativa dell'Ente.

In attuazione degli indirizzi generali sopra descritti, in raccordo con il perseguimento degli obiettivi istituzionali richiamati in premessa, nonché in coerenza alla pianificazione pluriennale delle attività e della performance organizzativa dell'Ente, e nel rispetto della normativa e dei vincoli vigenti in materia, per l'anno 2022 si rileva, pertanto, l'esigenza di prevedere l'assunzione di personale con inquadramento nella categoria giuridica D, al fine di mantenere un organico adeguato per la gestione dei processi contabili complessi.

Si ritiene, pertanto, necessario apportare un'integrazione all'attuale fabbisogno di personale per l'anno 2022 mediante previsione di copertura dei seguenti posti:

- n. 1 unità nel profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo (cat. D), a tempo pieno e indeterminato,

in aggiunta a quelli previsti nella Programmazione triennale approvata con D.C.P. n. 84/2021, come modificata con D.C.P. n. 27 del 10/06/2022 e da D.P.P. n. 119 del 16/09/2022.

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

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2022			
N. UNITA'	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE
3	D Istruttore Direttivo Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato
1	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato
3	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato
5	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato
3	B3 Cantoniere Specializzato	Tempo pieno	Tempo indeterminato
2	B1 Usciere	Tempo pieno	Tempo indeterminato
1	B1 Operaio	Tempo pieno	Tempo indeterminato
18	TOTALE UNITA'		

Restano, invece, invariate le previsioni di copertura dei posti individuati nella vigente programmazione per gli anni 2023 e 2024, di cui alla D.C.P. n. 84 del 17/12/2021, come modificata con D.C.P. n. 27 del 10/06/2022 e da D.P.P. n. 119 del 16/09/2022, che si richiamano come segue:

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

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

Rimane immutata, altresì, in aderenza agli indirizzi generali richiamati e alle modifiche sopra riportate, la previsione di copertura di posti, compresi nella suddetta programmazione triennale, mediante attivazione di procedure di progressione interna di carriera ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i. citato, dando applicazione alle norme contrattuali e regolamentari vigenti nel tempo, con l'obiettivo di accrescere l'efficienza e l'efficacia dell'azione della Provincia di Cuneo anche mediante valorizzazione delle competenze e delle professionalità interne dell'Ente, come segue:

POSTI RISERVATI ALLA PROGRESSIONE VERTICALE DEL PERSONALE PROVINCIALE TRIENNIO 2022/2024			
N. UNITA'	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE
2	D Istruttore Direttivo Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato
4	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato
4	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato
10	TOTALE UNITA'		

Le verticalizzazioni del personale interno verranno effettuate nel rispetto dei vincoli posti dalla vigente normativa in materia, anche di natura contabile.

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

Fermo restando che la forma comune di lavoro rimane quella del contratto subordinato a tempo indeterminato, nel triennio di riferimento l'Ente potrà avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dalla normativa vigente in materia nel rispetto dei limiti di legge previsti, a seguito di improvvise necessità organizzative, allo stato non pianificabili, anche su richiesta del dirigente del settore interessato, e per sole esigenze di carattere temporaneo o eccezionale ai sensi dell'art. 36, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i., mediante provvedimento del dirigente del settore Personale.

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

In particolare verranno individuati, in sede di esecuzione della predetta programmazione triennale, il numero di posti e i relativi profili professionali da riservare esclusivamente al collocamento obbligatorio, in misura pari alle eventuali scoperture delle aliquote di legge che matureranno nel periodo di riferimento, garantendo il rispetto della normativa vigente in materia, la quale, peraltro, prevede a legislazione vigente l'inclusione della spesa di tale personale nel computo della spesa complessiva di personale da considerare ai fini della verifica della regola di sostenibilità finanziaria delle assunzioni a tempo indeterminato.

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

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

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

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

RISORSE DEL SALARIO ACCESSORIO

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

In data 16 novembre 2022, l'ARAN e le organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il triennio 2019-2021 relativo al personale del comparto funzioni locali.

In riferimento alle disposizioni derivanti dalla Legge 124 del 2015 di riforma della pubblica amministrazione, nel rispetto degli indirizzi normativi in ordine

alla dinamica retributiva, fatte salve successive specificazioni, si definiscono i seguenti indirizzi:

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

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO E RACCORDO CON LE PREVISIONI DI BILANCIO

Il fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024 è programmato nel rispetto del principio di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, c. 557, L. n. 296/2006 citata.

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

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

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

DOTAZIONE ORGANICA		
Cat	Descrizione Profilo	DOTAZIONE
DIR	DIRIGENTE DI SETTORE	6
D	AVVOCATO	2
D	FUNZIONARIO DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	4
D	FUNZIONARIO DIRETTIVO TECNICO	2
D	FUNZIONARIO DIRETTIVO INFORMATICO	1
D	GEOLOGO	2
D	ADDETTO STAMPA	1

D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	40
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO	1
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	42
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO AGRARIO	2
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO SERVIZIO VIGILANZA	1
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	47
C	ISTRUTTORE INFORMATICO	7
C	ISTRUTTORE TECNICO	48
C	ISTRUTTORE TECNICO AGRARIO	1
C	ISTRUTTORE VIABILITA'	23
C	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	4
C	AGENTE DI VIGILANZA	10
B3	CANTONIERE SPECIALIZZATO	10
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	20
B1	CANTONIERE	88
B1	CENTRALINISTA TELEFONICO	2
B1	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	8
B1	TECNICO STAMPERIA	1
B1	ESECUTORE TECNICO	4
B1	OPERAIO	6
B1	USCIERE	4
	Totale	387