



Provincia di Modena

IL PRESIDENTE

Atto numero 61 del 22/04/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE 2022/2024 E CONSEGUENTE RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA.

Si richiama la Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 116 del 10/12/2021 con la quale è stato approvato il DUP 2022/2024 ed in particolare con la quale è stato approvato il Piano triennale del fabbisogno del personale.

Nel suddetto documento è stato citato l'art. 17 c.1 del D.L. 162/2019 (c.d. milleproroghe) come convertito nella legge 28 febbraio 2020, n. 8 è stato introdotto il comma 1bis nell'art. 33 del D.L. 34/2019, che recita:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi 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. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni.

Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, 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 ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia”.

Il decreto attuativo della disposizione di legge citata alla data di approvazione della Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 116 del 10/12/2021 non era ancora stato emanato e pertanto nelle more dell'emanazione di tale decreto era ancora efficace quanto previsto dall'art. 1 comma 845 della legge 205/2017 che prevede che a decorrere dall'anno 2018, 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. È consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. L'art. 1 comma 889 della legge di bilancio 2019 conferma l'impianto sopra descritto.

Alla luce di quanto sopra previsto, in relazione alla perdita di efficacia della possibilità a decorrere dall'anno 2022 di poter considerare utili e quantificabili le cessazioni nell'anno stesso nel quale si verificano, nelle more del decreto attuativo dell'art. 33 comma 1bis del D.L. 34/2019 il piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 approvato con il sopracitato atto prevedeva l'assunzione di personale a tempo indeterminato con decorrenza dall'anno 2023 per i cessati dell'anno 2022.

Si evidenziava conseguentemente nella sopra citata deliberazione che nell'incertezza dei contenuti del decreto attuativo sopra richiamato si riteneva di procedere eventualmente con successive integrazioni al piano triennale del fabbisogno del personale già approvato.

Visto il Decreto Ministeriale 11 gennaio 2022 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 28 febbraio 2022 "Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane" che è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 1bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia, è necessario adottare il presente atto di programmazione che alla luce della normativa vigente assorbe quanto previsto nel DUP 2022/2024 con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato e costituisce integrazione e modifica di quanto stabilito nel suddetto atto di programmazione con riferimento al lavoro flessibile.

A tal fine di seguito si riepiloga il rispetto delle condizioni previste per poter procedere ad assunzioni.

Con l'articolo 6, comma 5 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 è stato introdotto il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Il PIAO è volto a garantire nella Pubblica Amministrazione la massima semplificazione, sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione, garantire la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi.

Il nuovo documento di programmazione in corso di definizione assorbirà gli attuali atti di pianificazione relativi alla performance, alle azioni positive, alla prevenzione della corruzione, al lavoro agile, ai fabbisogni di personale, piano di formazione, nonché il piano esecutivo di gestione.

Nelle more dell'approvazione definitiva da parte del Governo del PIAO, la Provincia di Modena adotta il presente atto di programmazione che assorbe quanto previsto nel DUP 2022/2024 con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato e costituisce integrazione e modifica di quanto stabilito nel suddetto atto di programmazione con riferimento al lavoro flessibile.

Attraverso la relazione allegata al rendiconto di gestione per l'anno 2020 (ultimo rendiconto approvato) il Collegio dei Revisori dei Conti ha evidenziato:

- la salvaguardia degli equilibri finanziari.

E' stato rilevato inoltre:

- il rispetto dei limiti relativi alla spesa del personale ai sensi dell'art. 1, c. 557 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 e successive modificazioni con riferimento alla media del triennio 2011-2013;
- il rispetto del parametro contenuto nell'art. 9, c. 28 del D.L. 30 maggio 2010, n. 78, che per le province ai sensi della disposizione speciale contenuta nell'art. 1 comma 847 della legge 205/2017 è pari al 25% della spesa sostenuta per lavoro flessibile nel 2009. Tale limite è stato innalzato al 50% per effetto dell'art. 17 c. 1ter del D.L. 162/2019 come convertito dalla L. n. 8 del 28/2/2020. Per effetto del comma 562 della L. 234/2021 le suddette disposizioni sono state abrogate e pertanto il limite del lavoro flessibile corrisponde come per gli altri enti territoriali al 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009.

Si dà inoltre atto:

- del rispetto dei limiti costituiti dal rapporto medio dipendenti/popolazione previsto dal D.M. 18 novembre 2020 che per la classe demografica della Provincia di Modena è previsto in 1/989 e pertanto i dipendenti dell'ente non possono superare indicativamente le 708 unità;
- che con atto del Presidente n. 162 del 21/10/2021 è stata effettuata la procedura di rilevazione delle eccedenze ai sensi di quanto previsto dall'art. 33 del decreto legislativo 165/2001;
- che l'ente è in regola con gli obblighi della gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica ai sensi dell'art. 9 del D.L. 185/2008;
- che con atto del Presidente n. 230 del 31/12/2021 la Provincia di Modena ha approvato il Piano triennale delle azioni positive 2022-2024, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006;
- che con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 47 del 30/04/2021 è stato approvato il Rendiconto della gestione 2020 ed è stato attestato il rispetto dei vincoli di finanza pubblica per l'anno 2020;
- che con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 118 del 28/12/2021 è stato approvato il Bilancio pluriennale 2022/2024;
- che con atto del Presidente n. 26 del 07/02/2022 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione comprensivo del Piano della Performance per il triennio 2022/2024;
- che con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 89 del 29/09/2021 è stato approvato il Bilancio Consolidato dell'esercizio 2020.

Il bilancio di previsione 2022/2024, il rendiconto della gestione dell'anno 2020 e il bilancio consolidato dell'anno 2020 sono stati trasmessi entro il termine di 30 giorni alla BDAP

In relazione al fatto che:

- l'art. 39, al comma 1 della Legge 27/12/1997 n. 449 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 68/99 e al che il comma 19 prevede, per gli enti locali, l'adeguamento dei propri ordinamenti ai principi suddetti finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 19 comma 8 della Legge 448/2001 dispone, che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva delle spese e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 3 comma 10bis del D.L. 24/06/2014 n. 90 prevede la competenza del Collegio dei revisori sulla verifica del rispetto delle prescrizioni sopra riportate con particolare riferimento alla riduzione della spesa di personale prevista dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- l'obbligo di programmazione in materia di assunzione per il personale è altresì sancito nel D.Lgs. 165/2001 in particolare dall'art. 6 commi 2 del D.Lgs. 165/2001 che stabilisce che allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale

delle attività e della performance, fermo restando che per effetto del Decreto legislativo 75/2017 tale previsione necessita di essere affinata per effetto dell'emanazione di apposite linee di indirizzo che l'art. 6 ter subordina per gli enti locali al raggiungimento di un'intesa da raggiungere in sede di conferenza unificata;

- a seguito dell'intesa raggiunta in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 13, in data 19 aprile 2018 sono state emanate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" con data 8 maggio 2018 pubblicate sulla G.U del 27/7/2018;

- con atto del Presidente n. 136 del 25/9/2018 e successive integrazioni e modificazioni è stato dato atto della coerenza della programmazione del personale dell'ente rispetto alle linee di indirizzo di cui sopra e contestualmente è stata definita in termini finanziari la dotazione organica dell'ente

- l'art. 91 del D.Lgs 267/2000 prevede che gli enti locali adeguino i propri ordinamenti ai principi 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 locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12/03/1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

- l'art. 89 comma 5 del TUEL stabilisce che gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni e dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

LIMITI SPESA DI PERSONALE

Si evidenzia che in relazione alla previsione contenuta nell'art. 7 del DM 11/01/2022 le nuove assunzioni non rilevano ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 1 comma 557-quater della L. 27 dicembre 2006 n. 296.

Il comma 557 quater della legge 296/2006 prevede per effetto di una norma successiva (D.L.90/2014) che ai fini dell'applicazione del comma 557, 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 in parola. La media pertanto delle spese di personale sostenute da prendere a riferimento è quella relativa al triennio 2011/2013.

Tale limite di spesa è stato certificato attraverso il Questionario SIQUEL relativo al rendiconto di gestione relativo all'anno 2014, nel modo seguente:

	Media 2011/2013 - Impegni
Spese intervento 01	23.015.016,42
Spese intervento 03	633.185,87
Spesa intervento 07	1.580.177,57
Totale Spesa personale (A)	25.228.379,87
- Componenti escluse (B)	3.980.847,58
Componenti assoggettate al limite (A) – (B)	21.247.532,29

A seguito del trasferimento delle funzioni e del personale per effetto della legge 56/2014 e della legge regionale 13/2015 è stata rideterminata il limite di spesa del triennio 2011/2013 come segue:

	Media 2011/2013 - Impegni
--	---------------------------

Spese macroaggregato 101	14.820.607,51
Spese macroaggregato 103	407.742,45
Irap macroaggregato 102	1.020.127,78
Totale spesa di personale (A)	16.248.477,74
(-) Componenti escluse (B)	2.864.046,36
(-) Altri componenti escluse:	
Di cui rinnovi contrattuali	
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (A – B)	13.384.431,38
(ex art. 1, comma 557, legge 296/2006)	

Dall'esame dell'ultimo rendiconto approvato risultano le seguenti risultanze e pertanto il rispetto del limite in parola:

	Rendiconto 2020
Spese macroaggregato 101	8.464.890,03
Spese macroaggregato 103	82.340,92
Irap macroaggregato 102	512.148,88
Totale spesa di personale (A)	9.059.379,83
(-) Componenti escluse (B)	1.258.008,16
(-) Altri componenti escluse:	
Di cui rinnovi contrattuali	
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (A – B)	7.801.371,67
(ex art. 1, comma 557, legge 296/2006)	

CAPACITA' ASSUNZIONALI

L'art. 33, comma 1bis del cosiddetto "Decreto Crescita" (decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 c.d. Milleproroghe) ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo con riferimento alla disciplina applicabile alle province viene di seguito riportato:

1bis. "1-bis."A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi 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. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro

dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, 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 ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

Il Decreto Ministeriale 11 gennaio 2022 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 28 febbraio 2022 "Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane" è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 1bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

La circolare emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art.33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n.34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni contiene principi applicabili anche alle Province

Si prende atto che la Provincia di Modena visti i valori soglia indicati dal DM 11 gennaio 2022 ai sensi di quanto previsto dall'art. è stata collocata nella fascia demografica è collocata nella fascia oltre i 700.000 abitanti e pertanto il valore soglia di virtuosità del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti previsto è pari al 13,9%.

Si evidenzia inoltre che l'art. 5 del suddetto decreto prevede l'incremento della spesa di personale finalizzato ad assunzioni a tempo indeterminato per 22% per l'anno 2022, per il 24% per l'anno 2023 e 25% per l'anno 2024.

Dato atto che la spesa di personale di riferimento alla data di approvazione del piano dei fabbisogni 2022/2024 si riferisce – ex deliberazione Corte dei Conti Emilia Romagna n. 55/2020 - all'ultimo rendiconto approvato ovvero al rendiconto per l'anno 2020;

Atteso che ex circolare esplicativa del Ministro per la pubblica Amministrazione dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno verificando/conteggando la spesa personale e le entrate della Provincia di Modena (dati rendiconto 2020 con ricompresa tra la spesa di personale e le entrate dell'Ente), l'ente ha un rapporto pari al 11,29%.

CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE EX ULTIMO RENDI- CONTO APPROVATO	
	PTFP 22/23/24
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	8.464.890,03
Denominatore (MEDIA ENTRATE)	74.975.356,09
Percentuale	11,29%

Di seguito dettaglio della spesa di personale ed entrate correnti:

ENTRATE CORRENTI TRIENNIO E FCDE			
	2018	2019	2020
Titolo 1	59.760.219,33	59.724.360,43	53.542.615,17
Titolo 2	5.715.044,27	9.596.147,16	21.750.476,55
Titolo 3	3.881.856,07	6.404.208,33	4.622.391,51
TOTALE ENTRATE	69.357.119,67	75.724.715,92	79.915.483,23
FCDE (asestato) 2020			7.847,99
DENOMINATORE (MEDIA) - FCDE			74.991.258,28

SPESA DI PERSONALE	2020
-U.1.01.00.00.000	8.464.890,03
-U1.03.02.12.001;	
-U1.03.02.12.002;	
-U1.03.02.12.003;	-
-U1.03.02.12.999.	
TOTALE	8.464.890,03

Alla luce del rendiconto della gestione dell'anno 2021 in corso di approvazione in quanto il relativo schema è stato approvato con atto del Presidente n. 47 del 18/3/2022 si rileveranno le seguenti entrate:

ENTRATE CORRENTI	2021
Titolo 1	56.717.065,17
Titolo 2	9.062.838,18
Titolo 3	2.676.132,51
TOTALE ENTRATE	68.456.035,86
FCDE (asestato) 2021	8.308,25
DENOMINATORE (ME- DIA) - FCDE	68.447.727,61

La spesa di personale a seguito dell'approvazione del rendiconto della gestione 2021 sarà la seguente:

SPESA DI PERSONALE	2021
-U.1.01.00.00.000	8.879.197,84
-U1.03.02.12.001;	
-U1.03.02.12.002;	
-U1.03.02.12.003;	42.886,78
-U1.03.02.12.999.	
TOTALE	8.922.084,62

Alla luce di quanto sopra descritto i parametri da prendere in considerazione nel momento in cui verrà approvato il rendiconto di gestione saranno i seguenti:

	2019	2020	2021
Titolo 1	59.724.360,43	53.542.615,17	56.717.065,17
Titolo 2	9.596.147,16	21.750.476,55	9.062.838,18
Titolo 3	6.404.208,33	4.622.391,51	2.676.132,51
TOTALE ENTRATE	75.724.715,92	79.915.483,23	68.456.035,86
FCDE (asestato) 2021			8.308,25
DENOMINATORE (MEDIA) - FCDE			74.690.436,75

Il rapporto pertanto tra entrate correnti e spese di personale è pari all'11,3% a fronte di un limite percentuale pari al 13,9%.

La spesa di personale relativa all'anno 2019 come da rendiconto della gestione (macroaggregato 101) è pari ad euro 9.038.880 e pertanto la possibilità di espansione della spesa per assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2022 ammonterebbe ad euro 1.988.553,60 superiore a quanto consentito al fine del rispetto del valore soglia che rispetto alla situazione dell'ultimo rendiconto approvato consentirebbe un'espansione della spesa per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa di personale pari ad euro 10.423.784,90 (cioè incremento per euro 1.958.894,87), che successivamente all'approvazione del rendiconto della gestione dell'anno 2020 diviene pari ad euro 10.381.970,70 (cioè incremento per euro 1.459.886,08).

Ritenuto pertanto che in base alla suddetta percentuale la Provincia di Modena possa comunque ritenersi al momento ente virtuoso ai sensi di quanto previsto dall'art. 4 comma 1 del D.M. 11/01/2022 e pertanto può incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia prevista, fermo restando la situazione dovrà comunque essere monitorata in relazione ai futuri incrementi contrattuali.

Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006

Dato atto che:

A) lo spazio finanziario teorico disponibile prendendo a riferimento prudenzialmente i dati contenuti nello schema di rendiconto approvato con atto del Presidente n. 47 del 18/02/2022 per l'anno 2021 per nuove assunzioni della Provincia di Modena, cioè lo spazio fino al raggiungimento della soglia massima del DM, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è il seguente:

		PTFP 22/23/24
a	Spesa di personale (a)	8.922.084,62
b	Entrate (b)	74.690.436,75
c	Percentuale (c)	13,9%
d	Tetto di spesa massimo teorico (d= c x b)	10.381.970,70
e	Valore massimo teorico di personale assumibile (e= d-a)	1.459.886,08

B) poiché il legislatore, per il periodo 2022-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente sarebbe il seguente:

	PTFP 22/23/24 (annualità 2022)	PTFP 22/23/24 (annualità 2023)	PTFP 22/23/24 (annualità 2024)
Spese di personale 2019	9.038.880	9.038.880	9.038.880
Percentuale di Tabella 2	22%	24%	25%
Valore massimo anno	1.988.553,60	2.169.331,20	2.259.720,00
Limite spesa di personale	11.027.433,60	11.208.211,20	11.298.600,00

In relazione al raffronto delle due tabelle sopra esposte il limite massimo per la Provincia di Modena è rappresentato, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 4 comma 3 dal valore soglia e pertanto non è possibile espandere la spesa per assunzioni a tempo indeterminato per un valore superiore a euro 1.459.886,08.

Con riferimento però alla previsione del bilancio pluriennale 2022/2024 annualità 2022 le spese di personale ammontano ad euro 9.663.305,27.

Preso atto pertanto che la possibilità di espansione di spesa rispetto all'anno 2019 pari al 22% pone un limite di spesa di personale pari ad euro 11.027.336,00 l'effettiva possibilità di espansione della spesa ammonta per l'anno 2022 a euro 1.364.030,73, considerando però che risultano finanziate a bilancio le spese di personale cessato, in relazione al fatto che l'iter relativo al bilancio pluriennale ha avuto inizio nel corso del mese di ottobre.

Vista l'esigenza dell'Ente, sentiti i Dirigenti, di procedere ad approvare la programmazione 2022/2024 dell'Ente;

Rilevata la propria competenza ai sensi dell'articolo 48, comma 2, del "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n° 267 e successive modificazioni ed integrazioni;

Dato atto che la Provincia di Modena appartiene alla fascia demografica di cui all'art. 4 c. 1 lettera e) del D.M. 11/1/2022 e cioè province con 700.000 abitanti e oltre.

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024

Il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e finanze e con il Ministro della Salute in data 8 maggio 2018 ha emanato le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017.

Le novità introdotte dal citato decreto legislativo n. 75 del 2017 sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale.

Il piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato /organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

La giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche e l'attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, appaiono un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività. Ne deriva che, così come il ciclo di gestione della performance, declinato nelle sue fasi dall'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2009, deve svilupparsi in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell'articolo 5, comma 1, del decreto legislativo n. 150 del 2009 in "obiettivi generali", che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, e "obiettivi specifici" di ogni pubblica amministrazione.

Nel definire le necessità occupazionali si tiene conto degli indirizzi contenuti in due specifiche norme e cioè l'art. 3 della legge 56/2019 "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo" che al comma 2 recita:

"al fine di accrescere l'efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa, le amministrazioni di cui al comma 1 predispongono il piano dei fabbisogni di cui agli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, tenendo conto dell'esigenza di assicurare l'effettivo ricambio generazionale e la migliore organizzazione del lavoro, nonché, in via prioritaria, di reclutare figure professionali con elevate competenze in materia di:

- a) digitalizzazione;*
- b) razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;*
- c) qualità dei servizi pubblici;*
- d) gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento;*
- e) contrattualistica pubblica;*
- f) controllo di gestione e attività ispettiva;*
- g) contabilità pubblica e gestione finanziaria"*

e la disposizione speciale applicabile alle province (art. 1 comma 845 della legge 205/2017 come modificata dall'art. 1, comma 889 della L. 30 dicembre 2018, n. 145) che evidenzia come prioritariamente le assunzioni devono essere destinate prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica relativamente alle figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici.

Si evidenzia di seguito il costo per categoria da prendere in considerazione ai fini della programmazione del personale del comparto e dirigenziale al netto di IRAP :

Categoria	tabellare iniziale (13 mensilità)	ind. (Comparto carico bilancio, Qualifica) (12 mensilità)	Oneri riflessi (al netto IRAP)	TOTALE
cat. A	18.482,72	101,64	4.924,85	23.509,21
cat. B	19.536,91	109,32	5.206,25	24.852,48
cat. B3	20.652,45	44,76	5.484,76	26.181,97

cat. C	22.039,41	52,08	5.854,24	27.945,73
cat. D	23.980,09	59,40	6.370,47	30.409,96
cat. D3	27.572,85	59,40	7.322,55	34.954,79
DIR	43.625,66	11.533,17	14.617,09	69.775,92

L'art. 1 comma 844 della L. 205/2017 stabilisce che le province definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali.

Considerato che con atto del Presidente n. 80 del 1/6/2021 sono state assunte determinazioni sulla riorganizzazione dell'ente attraverso le seguenti direttrici di carattere generale:

- modifica della struttura,
- semplificazione e razionalizzazione delle procedure e delle attività,
- interventi di logistica per l'efficientamento di spazi e strutture,
- razionalizzazione e implementazione dell'informatizzazione e della digitalizzazione delle procedure e delle attività, che nello specifico con particolare riferimento ai miglioramenti da apportare alle procedure e per rendere più efficace l'azione tecnico/amministrativa ai lavori pubblici, in quanto principale segmento dell'ente chiamato all'esercizio delle funzioni fondamentali previsto dalla L. 56/2014, le azioni, come anche recepite nelle modifiche al PEG possono essere sintetizzate come segue:
 - necessità di avere un elenco degli operatori economici non solo per i lavori ma anche per le forniture e i servizi più ricorrenti,
 - necessità di avere un elenco di professionisti per i servizi di ingegneria e architettura,
 - necessità di stipulare accordi quadro, in termini esemplificativi ma non esaustivi per i lavori di manutenzione ordinaria nelle strade di montagna, pianura e nella bassa, per la segnaletica, per la manutenzione ordinaria dell'edilizia, per gli impianti elettrici e antintrusione, per il pronto intervento;
 - necessità di una formazione capillare per l'utilizzo del software PBM con definizione puntuale della suddivisione degli adempimenti tra personale tecnico e amministrativo
 - necessità di una formazione specifica per il controllo dei ponti,
 - necessità di una formazione specifica per gli operatori in fune durante i sopralluoghi in ambienti montani con pendii e adeguamento degli strumenti DPI,
 - necessità di esternalizzare i collaudi strutturali, statico e amministrativo
 - necessità per l'area tecnica di avere personal computer più performanti con maggiore memoria,
 - estensione della firma digitale a tutti i tecnici e passaggio della progettazione dalla forma cartacea alla forma digitale,
 - a livello di Ente si ritiene necessario anche in considerazione del nuovo personale in ingresso effettuare corsi basici sugli applicativi Microsoft e inerenti la gestione della scrivania virtuale.

Alla luce di quanto sopra esposto ed in relazione ai seguenti fattori:

- incremento delle risorse trasferite per investimenti sia in viabilità (es. decreto ponti) che in edilizia scolastica;
- necessità crescente di assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali del territorio ed esercizio della funzione fondamentale di cui al comma 88 della L. 56/2014 di espletare concorsi e la funzione di stazione appaltante per i Comuni;
- sostituzione del personale cessato considerato strategico;
- digitalizzazione dei processi secondo le direttive AGID.

Si ritiene di procedere alla programmazione del fabbisogno di personale come da seguente prospetto:

- N. 3 unità di Istruttore direttivo ingegnere cat. D
- N. 2 unità di Istruttore tecnico geometra cat. C
- N. 1 unità di Istruttore perito elettrotecnico cat. C
- N. 2 unità di Capo squadra viabilità segnaletica e Officina cat. B3.

Si evidenzia e si dà atto inoltre che a seguito delle dimissioni effettuate durante il periodo di prova di:

- n. 1 unità al profilo professionale di Istruttore direttivo storico archivista cat. D
- n. 1 unità di Istruttore direttivo contabile cat. D

secondo quanto espresso con Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica prot. n. 117896 del 22/02/2011 nella quale viene affermato che “eventuali dimissioni o cessazioni dal servizio del neo assunto, che intervengano prima della conclusione del suo periodo di prova previsto dal CCNL di riferimento e nei limiti temporali entro cui possono essere effettuate le assunzioni autorizzate, consentono il riutilizzo delle risorse che hanno finanziato la relativa assunzione mediante scorrimento della stessa graduatoria, se vi sono idonei, oppure ricorrendo ad altra graduatoria in assenza di idonei” si conferma, in costanza delle risorse a tal fine previste nel bilancio pluriennale 2022/2024 di procedere alle relative assunzioni mediante utilizzo di graduatoria presente nell’ente o in subordine attingendo da graduatorie di altro ente (secondo le modalità previste nel Regolamento per l’accesso) o in ulteriore subordine mediante concorso pubblico.

Le assunzioni a tempo indeterminato in parola non costituiscono espansione della spesa in quanto già previste nel bilancio pluriennale 2022/2024.

Con riferimento alla programmazione 2022/2024 per l’annualità 2022 – alla luce di quanto previsto dal DUP 2022/2024 approvato con delibera consigliere n. 116/2021 le seguenti assunzioni riconducibili al

LAVORO FLESSIBILE:

- n. 1 Operatori sicurezza e sorveglianza stradale cat. B1.....costo euro 26.522,41
- n. 1 Istruttore tecnico geometra cat. C.....costo euro 29.823,51
- n. 2 Istruttore amministrativo cat. C costo euro 59.647,02
- n. 1 Istr. direttivo Ingegnere cat. D.....costo euro 32.453,31

Si doveva inoltre considerare, ai fini del limite alla spesa in parola, il personale a tempo determinato

già in servizio presso l’ente i cui rapporti di lavoro si protraggono anche sul 2022 ed in particolare:

- n. 1 Istruttore amministrativo cat. C fino al 31/10/2022.....costo euro 24.852,92
- n. 1 Istruttore amministrativo cat. C fino al 30/6/2022.....costo euro 14.911,76
- n. 1 Istruttore amministrativo cat. C fino al 31/07/2022.....costo euro 17.397,05
- n. 1 Istruttore perito elettrotecnico (18/36) cat. C fino al 30/06/2022.....costo euro 7.455,88
- n. 1 Istr. direttivo (ufficio di staff art. 90 TUEL) cat. D fino al termine del mandato
.....costo euro 57.447,30
- n. 1 Istr. direttivo amministrativo cat. D ex art. 110 TUEL.....costo euro 37.323,74
- n. 1 Istr. direttivo ingegnere cat. D ex art. 110 TUEL.....costo euro 37.323,74

La spesa complessiva presunta di euro 345.158,64, comprensiva di IRAP, che ai fini della qualificazione della spesa prevista dal DM 11/1/2022 ammonta ad **euro 318.118,57**, già previste nel bilancio pluriennale 2022/2024 annualità 2022.

Si evidenzia inoltre che con l’atto del Presidente n. 173/2021 erano previste le assunzioni di n. 1 unità di Istr. direttivo ingegnere cat. D di alta specializzazione che si è dimesso con decorrenza 15 febbraio 2022 con un’economia di spesa al netto di Irap pari ad euro 30.099,79 e n. 1 unità di Istr. direttivo urbanista a.s. che è cessato al 31/12/2021 con un’economia di spesa sull’anno 2022 al netto di Irap pari ad euro 24.925,73.

Con riferimento a quanto previsto nel DUP 2022/2024 si evidenzia la necessità di programmazione di lavoro flessibile, subordinata alla verifica di effettive esigenze straordinarie ed eccezionali:

numero	Cat.	Profilo professionale	periodo	data presunta di assunzione	costo anno 2022	costo anno 2023	note
1 C		Istr.amministrativo	12 mesi	01/11/2022	4.581,19	22.905,93	proroga
1 C		Istr.amministrativo	12 mesi	01/07/2022	13.743,56	13.743,56	proroga
1 C		Istr.amministrativo	3 mesi	01/08/2022	6.871,78		proroga
1 D		Istr. Dir. Art. 90	14 mesi	01/11/2022	11.489,46	68.936,76	
3 B1		Operai sic. E sorv.str.	12 mesi	01/07/2022	39.272,96	39.272,96	lavoro in somministrazione
1 C		Istr.amministrativo	6 mesi	02/05/2022	13.743,56		
1 D		Istr.dir.A.S. personale	14 mesi	01/11/2022	5.828,95	34.973,73	
			TOTALE		95.531,46	179.832,94	
			Totale ai fini art. 9 c. 28 D.L.78/2010		101.950,57	191.916,57	

Rispetto alle precedenti programmazioni contenute nell'atto del Presidente n. 173/2021 e nel DUP 2022/2024 si rilevano a seguito di quanto definito in termini di assunzioni a tempo indeterminato le seguenti economie con riferimento al lavoro flessibile, rispetto alle posizioni evidenziate:

numero	Cat.	Profilo professionale	previsione spesa (A)	spesa prevista o sostenuta (B)	economie 2022 (A-B)
1 C		Istr. Amministrativo	27.487,11	0	27.487,11
1 C		Istr.tecnico geometra	27.487,11	0	27.487,11
1 D		Istr.dir.urbanista (A.S.)	24.925,73	0	24.925,73
1 D		Istr.dir.ingegnere	29.910,88	0	29.910,88
1 C		Istr.perito elettronico 18/36	6.871,78	0	6.871,78
1 D		Istr.dir.ingegnere (A.S.)	34.973,73	4.873,94	30.099,79
		TOTALE			146.782,40
		Totale ai fini art. 9 c. 28 D.L. 78/2010			156.645,25

Conseguentemente il saldo rispetto sia ai limiti di espansione della spesa che ai limiti di cui all'art. 9 c. 28 del D.L. 78/2010 in relazione alle previsione di bilancio 2022/2024 risultano essere i seguenti:

	ANNO 2022	ANNO 2023
SALDO ESPANSIONE SPESA PER LA LAVORO FLESSIBILE	- 51.250,93	179.832,94
SALDO MAGGIORE SPESA AI FINI LIMITE ART. 9 C. 28 D.L. 78/2010	- 54.694,67	160.259,55

Si evidenzia inoltre che ai fini della determinazione della spesa nell'ambito del limite di cui all'art. 9 c. 28 del D.L. 78/2010 viene sostenuto il costo derivante da precedenti programmazione:

n. 3 rapporti di lavoro in somministrazione al profilo professionale di cui n. 2 rapporti di Istr.tec.geometra cat. C e n. 1 rapporto di lavoro da Istr.perito elettronico cat. C per un impegno complessivo per l'anno 2022 di euro.....15.553,06

Nell'ambito della programmazione di cui all'atto del Presidente n. 173 del 3/11/2021 è stato attivato il rapporto di lavoro a tempo determinato (CFL) di n. 1 unità di Istruttore amministrativo (previsto a bilancio) in ritardo rispetto alla previsione determinando i seguenti costi

Anno 2022.....euro 24.678,30
Anno 2023.....euro 4.922,42

Nel medesimo atto è stato altresì prevista l'assunzione in somministrazione di un Istruttore informatico cat C in somministrazione per l'anno 2022 per il seguente costo previsto nel bilancio di previsione:

Anno 2022.....euro 39.000,00

Si conferma inoltre l'assunzione prevista dall'atto del Presidente n. 151 del 1/10/2021 ai fini del rispetto delle quote di personale appartenente alle categorie protette che non incide sul limite di cui all'art. 9 c. 28 del D.L. 78/2010 che presumibilmente avrà luogo dal 1/6/2022 per la durata di otto mesi come atto del Presidente n. 151 del 1/10/2021.

Si rileva pertanto ai fini dei limiti di espansione della spesa per l'anno 2023 la somma di euro.....4.142,08

Con riferimento al limite previsto di cui all'art. 9 c.28 del D.L. 78/2010 si evidenzia come per effetto dell'art. 1 c. 562 della L. 234/2021 venga previsto che le province possano assumere a tempo determinato e con contratti di lavoro flessibile nel limite del cento per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, abrogando le norme che prevedono limitazioni maggiori (comma 847 dell'articolo 1 della legge n. 205/2017 e la disposizione del secondo periodo dell'art. 33, comma 1-ter del D.L. n. 34/2019).

Si dà atto che il presente atto è rispettoso del limite del 20% dei rapporti di lavoro flessibile rispetto al numero dei dipendenti a tempo indeterminato presenti (corrispondente a n. 43 in quanto i dipendenti a tempo indeterminato al 1/1/2022 erano pari a n. 215 unità).

La spesa certificata per l'anno 2009 per lavoro flessibile ammonta ad euro 1.678.182,82.

Per effetto del presente atto la spesa presunta prevista nel DUP 2022/2024 per lavoro flessibile ammontava ad euro 345.158,64 per l'anno 2022 alle quali vanno sommati gli importi sopra riportati il cui riepilogo si riporta di seguito:

RIEPILOGO PROGRAMMAZIONE LAVORO FLESSIBILE		ANNO 2022	ANNO 2023
SPESA PREVISTA NEL DUP 2022/2024		345.158,64	
SALDO TRA NUOVA PROGRAMMAZIONE E QUANTO PREVISTO NEL DUP 2022/2024		- 54.694,67	160.259,55
SPESE PREVISTE IN PRECEDENTI PROGRAMMAZIONI (Atto Presidente n. 173/2021)		79.231,36	4.922,42
TOTALE		369.695,33	165.181,97
LIMITE LAVORO FLESSIBILE (ART. 9 C. 28 DEL D.L. 78/2010)		1.678.182,82	1.678.182,82

Si evidenzia inoltre il seguente fabbisogno che non incide sui limiti del lavoro flessibile in relazione alla necessità di dare continuità e consolidare la struttura, dando atto dell'assenza di un numero di Dirigenti sufficiente per far fronte agli obiettivi e alle necessità dell'ente desumibili dai documenti di programmazione. Nello specifico si fa riferimento alla non fungibilità del ruolo di Comandante del Corpo di polizia provinciale che si accompagna al ruolo di Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. Si fa inoltre riferimento al Dirigente del Servizio Appalti e contratti in relazione alle necessità di raggiungere gli obiettivi contenuti nel piano triennale delle opere pubbliche contenute nel DUP 2022/2024 nonché di rispettare i tempi di realizzazione delle ulteriori opere pubbliche dati sia dal PNRR che dai recenti decreti di assegnazione di risorse da parte del Ministero degli Interni che estendono oltre il 2029 tali assegnazioni, stante la presenza negli organici dell'ente di un solo dirigente amministrativo a tempo indeterminato, già titolare e responsabile dell'Area amministrativa, che comprende bilancio e gestione finanziaria nonché il servizio personale e servizi informativi e telematica che comprende oltre al personale, l'informatica, l'archivio e protocollo e la statistica :

N. 1 DIRIGENTE EX-ART. 110 C. 1 T.U.E.L. SERVIZIO AFFARI GENERALI E CORPO DI POLIZIA PROVINCIALE

Mediante selezione per curriculum e colloquio

Data presunta di assunzione: 1/11/2022

Costo ai fini dei limiti di espansione della spesa:

anno 2022 pari ad euro.....11.629,32

anno 2023.....costo euro 69.775,92

2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56.

Il limite stabilito in occasione dell'applicazione del comma 421 della legge 190/2014 era pari ad euro 10.522.539,09.

Per effetto di quanto previsto dall'art. 17 comma 1ter del D.L. 162/2019 il comma 421 della legge 190/2014 sopra richiamato è abrogato e pertanto viene meno tale limite del 50% .

Dato atto che la programmazione triennale dei fabbisogni di personale costituisce presupposto per la rideterminazione, anche parziale della dotazione organica. La sua adozione e la connessa rideterminazione della dotazione organica sono approvati dall'organo esecutivo;

richiamato l'art. 89, commi 1 e 2 del D.Lgs 267/2000 in forza del quale: “Gli enti locali disciplinano, con propri regolamenti (...) l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità. La potestà regolamentare degli enti locali si esercita, tenendo conto di quanto demandato alla contrattazione collettiva nazionale, nelle seguenti materie: (...) e) ruoli, dotazioni organiche e loro consistenza complessiva (...)”;

richiamati altresì:

- il D.Lgs 165/2001;
- il decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica avente ad oggetto: “Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA” registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477 - Pubblicata in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;
- la deliberazione della Corte dei Conti sezione regionale della Puglia, n. 111/2018/PAR che rispetto al decreto di cui sopra ha fornito interessantissime indicazioni per la redazione dei Piani triennali dei fabbisogni di personale (PTFP) ovvero che la locuzione “spesa potenziale massima” della dotazione organica, così codificata dalle linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione per gli enti locali il riferimento debba essere al contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti o 562 della legge 296/2006;

preso atto che:

- la dotazione risulta conforme alle esigenze funzionali, organizzative, gestionali ed erogative di questa Amministrazione come confermato dai dirigenti e Responsabili, ciascuno per la propria struttura;

Il prospetto relativo alla dotazione organica con i relativi costi è attualmente il seguente:

Categoria	Trattamento fondamentale annuo	Contributi	Irap	TOTALE	posti previsti	Costo DO	di cui	di cui
							Area 2	Area 6
A	18.936,08	5.135,63	1.609,57	25.681,28	0	0		
B	20.073,19	5.442,31	1.706,22	27.221,72	41	1.116.090,52	8	33
B3	21.124,17	5.727,96	1.795,55	28.647,68	25	716.192,00	7	18
C	22.589,01	6.123,86	1.920,07	30.632,94	101	3.093.926,94	29	72
C vigile	23.699,85	6.425,79	2.014,49	32.140,13	13	417.821,69	13	
D	24.602,89	6.669,13	2.091,25	33.363,27	71	2.368.792,17	34	37
D vigile	25.713,73	6.971,06	2.185,67	34.870,46	4	139.481,84	4	
D3	28.195,65	7.645,64	2.396,63	38.237,92	26	994.185,92	15	11
DIR	73.648,12	20.017,56	6.260,09	99.925,77	8	799.406,16	4	4
					289	9.645.897,24	114	175

viste le esigenze assunzionali dell'Ente sopra dettagliate

Il responsabile del procedimento è il Direttore dell'Area Amministrativa

Il Direttore Area Amministrativa ha espresso parere favorevole rispettivamente in ordine alla regolarità tecnica e contabile in relazione al presente atto.

Per quanto precede,

IL PRESIDENTE DISPONE

- 1) di approvare, per tutte le motivazioni esposte in premessa che qui si intendono integralmente riportate, il Piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 come indicato e motivato nelle premesse;
- 2) di approvare altresì la dotazione organica dell'Ente 2022/2024 come sopra rappresentata;
- 3) di dare atto che la presente programmazione integra e sostituisce per le parti incompatibili quanto precedentemente approvato;
- 4) di precisare che:
 - alle esigenze di lavoro flessibile programmate con il presente atto potrà farsi fronte, in caso di indisponibilità di graduatorie, anche con il ricorso alla somministrazione;
 - che l'approvazione della programmazione assunzionale 2022/2024 rispetta il tetto massimo della spesa per le assunzioni a tempo determinato e per lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta a tal titolo nel 2009, così come previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 aggiornato da ultimo dall'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/2014;
 - il presente provvedimento potrà essere oggetto di ulteriori successive integrazioni e/o modificazioni qualora intervengano nuove e/o diverse esigenze in ordine al fabbisogno di personale, rispetto ai piani acquisitivi approvati col presente atto o qualora seguito del monitoraggio della spesa di personale venisse rilevato il mancato rispetto degli equilibri di bilancio;
 - le assunzioni previste con la presente programmazione trovano copertura finanziaria complessiva nei Macroaggregati di spesa del personale del bilancio di previsione 2022/2024 nonché nelle risorse di cui comma 561 dell'articolo 1 della legge n. 234 del 202 ;
 - nel triennio 2022/2024, con la programmazione approvata, verranno rispettati i limiti previsti dalle norme in materia di "tetto" di spesa di personale in premessa richiamate;

- le assunzioni di cui alla presente programmazione saranno realizzata esclusivamente previa verifica del rispetto, da parte dell'Ente delle norme in materia di spesa assunzionale e possibilità assunzionali;
- 5) di autorizzare sin d'ora – rispetto alla programmazione 2022/2024 - il Dirigente del Servizio personale e sistemi informativi e telematica a procedere alla sottoscrizione di contratti di lavoro flessibile che nel corso dell'anno 2022 si rendessero necessari al fine di garantire la funzionalità dei servizi, qualora rispondenti ad esigenze straordinarie ed eccezionali;
 - 6) Si precisa che le tipologie di lavoro flessibili che potranno essere poste in essere sono quelle di cui alla vigente normativa e CCNL 21/05/2018 del comparto Funzioni Locali;
 - 7) di dare atto che si procederà all'attuazione delle singole previsioni del presente piano previa verifica del rispetto di tutti i vincoli stabiliti dalle varie norme limitative al tempo vigenti e della copertura finanziaria nel Bilancio di previsione finanziario 2022/2024;
 - 8) di dare atto che nella realizzazione della programmazione assunzionale 2022/2024 i Dirigenti competenti potranno avvalersi della possibilità di cui all'art 3, comma 8, della Legge 56/2019 ovvero: “(...) al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001(...)”;
 - 9) di dare atto che quanto disposto con il presente provvedimento costituisce parte integrante del documento di Unico di Programmazione 2022-2024;
 - 10) di applicare sulle procedure concorsuali necessarie per l'esecuzione delle presente programmazione la riserva del 40% per i militari delle forze armate;
 - 11) di dare atto dell'acquisizione del parere positivo e da parte del Collegio dei Revisori, ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448;
 - 12) di demandare al Dirigente del Servizio Personale e sistemi informativi e telematica gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento, nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti.

Il Presidente
TOMEI GIAN DOMENICO

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)