



PROVINCIA DI SONDRIO

DELIBERAZIONE DEL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA

N. 127

Oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025 SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - 2^ AGGIORNAMENTO

L'anno 2023 (duemilaventitre), addì 31 (trentuno) del mese di ottobre, alle ore 15:00 con continuazione, nell'ufficio del Presidente.

IL PRESIDENTE

Assistito dal Segretario Dott. MOTOLESE FRANCESCO, il quale provvede alla redazione della presente deliberazione, procede alla trattazione dell'oggetto sopraindicato.

IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA

PREMESSO che:

- con deliberazione dell'assemblea dei sindaci n 1 del 22 dicembre 2014 è stato approvato il nuovo statuto della Provincia di Sondrio, ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, adottato dal consiglio provinciale con atto n. 42 del 12 dicembre 2014;
- il suddetto statuto è stato pubblicato all'albo pretorio on line della Provincia per la durata di trenta giorni consecutivi decorrenti dal 23 dicembre 2014 per cui, ai sensi del combinato disposto dell'art. 6, comma 5, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267 e dell'art. 47 dello statuto medesimo, è entrato in vigore il 23 gennaio 2015;
- ai sensi del comma 6 dell'art. 24 dello statuto, il presidente assume i provvedimenti in materie che la legge attribuisce alla Provincia senza che risulti individuato dalla legge stessa l'organo deputato ad adottarli e che la legge medesima non riservi espressamente al consiglio provinciale o che non ricadano nelle competenze dei dirigenti. In particolare adotta i provvedimenti, che, ante legge 56/2014, erano di competenza della soppressa giunta provinciale (esempio tariffe inerenti le imposte provinciali, regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi ecc.); gli atti di cui all'ultimo periodo del suddetto comma assumono la denominazione di "delibera";
- il presente atto rientra nella fattispecie di cui sopra;

PREMESSO che:

- con deliberazione del consiglio provinciale n. 13 del 18.04.2023 è stata approvata la nota di aggiornamento al documento unico di programmazione (NADUP) 2023-2025;
- con deliberazione del consiglio provinciale n. 15 del 27.04.2023 è stato approvato il bilancio di previsione 2023-2025;

RICHIAMATE:

- la propria deliberazione n. 87 del 23.05.2023 con la quale è stato approvato il piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025, redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento, nonché sulla base del "Piano Tipo" di cui al decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, in coerenza con il documento unico di programmazione approvato;
- la propria deliberazione n. 120 del 12.10.2023 con la quale è stata approvata la prima modifica al PIAO 2023-2025, nello specifico della sottosezione 2.2 performance a seguito della 2^a variazione al bilancio di previsione 2023/2025;

CONSIDERATO che si rende necessario approvare alcune modifiche alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, aggiornando contestualmente i contenuti della sezione 3 – Organizzazione e capitale umano - sottosezione 3.3 piano triennale dei fabbisogni di personale, come da allegato A) al presente atto a costituirne parte integrante e sostanziale;

RITENUTO pertanto di approvare le modifiche al Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 - 2025, aggiornato come sopra indicato e redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento, nonché sulla base del "Piano Tipo" di cui al decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, in coerenza con la nota di aggiornamento al documento unico di programmazione approvata;

DATO ATTO che il presente provvedimento costituisce attuazione di quanto stabilito all'interno della sezione operativa della nota di aggiornamento al DUP relativa alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale di cui alla citata deliberazione del consiglio provinciale n. 13 del 18.04.2023 e risulta altresì coerente con le previsioni del bilancio di previsione 2023 – 2025;

VISTO il parere favorevole espresso dal collegio dei revisori dei conti in data 22.05.2023, con il quale viene asseverato il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e certificato il budget per le assunzioni;

ACQUISITI i pareri favorevoli resi dai dirigenti responsabili, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii.;

DELIBERA

1. di approvare l'aggiornamento della sottosezione 3.3. "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale" del PIAO 2023-2025 nel testo che, allegato alla presente deliberazione (allegato A), ne costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che il presente provvedimento è redatto in coerenza con la nota di aggiornamento al DUP relativa alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale di cui alla citata deliberazione del consiglio provinciale n. 13 del 18.04.2023 e risulta altresì coerente con le previsioni del bilancio di previsione 2023 – 2025;
3. di dare atto che, con riferimento alla sottosezione 3.3 piano triennale fabbisogni di personale 2023 2025, l'attuazione del piano con le assunzioni previste avrà luogo nel limite delle risorse definite in sede di programmazione finanziaria del personale, nell'osservanza delle disposizioni vigenti al momento delle assunzioni e nella preventiva verifica dei presupposti tecnici e finanziari, con particolare riferimento al D.M. 11 gennaio 2022;
4. di dare altresì atto che la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con la disponibilità finanziaria e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023-2025 e che la spesa di personale è contenuta nei limiti stabiliti dalla normativa vigente;
5. di disporre che il "Servizio Finanziario" provveda alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato piano integrato di attività e organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
6. di disporre che il piano integrato di attività e organizzazione 2023 - 2025, come modificato ed aggiornato con la presente deliberazione, venga trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Successivamente,

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii. al fine di procedere alle assunzioni previste dal Piano.

Del che si è redatto il presente verbale, che, letto ed approvato, viene così sottoscritto.

Il Presidente
MENEGOLA DAVIDE
F.to digitalmente

Il Segretario Generale
MOTOLESE FRANCESCO
F.to digitalmente



PROVINCIA DI SONDRIO

Piano integrato di attività e organizzazione

Sottosezione 3.3

Piano Triennale

Fabbisogni Personale

(articolo 4, lettera c, del D.M. 30/6/2022 n. 132)

2023-2025

Allegato A)

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Nella sottosezione devono essere indicati i seguenti elementi:

- rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente;
- programmazione strategica delle risorse umane, valutata sulla base dei seguenti fattori:
- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base, ad esempio, dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, alla digitalizzazione dei processi, alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dimissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani di Fabbisogno di Personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche

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

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

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

Le linee guida indicano le modalità per addivenire alla definizione della "spesa potenziale massima sostenibile", che trovano riscontro nell'art. 1 comma 557 e seguenti della Legge 296/2006 quale limite di spesa del personale e nel decreto Ministeriale del 11/01/2022, attuativo dell'art. 33 del D.L. 34/2019, convertito in L. 58/2019, in merito alla capacità assunzionale.

Con Decreto del Dipartimento della funzione pubblica del 22.07.2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14.09.2022 sono state aggiornate ed integrate le linee guida introducendo l'individuazione delle competenze legate ai vari profili di cui si prevede la copertura.

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

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

Si evidenzia che nel nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale delle Funzioni Locali, sottoscritto in data 16.11.2022, è prevista la revisione del sistema di classificazione del personale, introducendo il nuovo ordinamento professionale, articolato in quattro aree che corrispondono a quattro livelli omogenei di conoscenze, abilità e competenze professionali e che sostituiscono la vigente classificazione in categorie. Per il recepimento del nuovo ordinamento vedasi la sez. 3.1 del PIAO.

Normativa di riferimento

- articolo 2 del D.Lgs. 165/2001, che stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscano le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- articolo 4 del D.Lgs. 165/2001, che stabilisce che gli organi di governi esercitino le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- articolo 6 del D. Lgs. 165/2001 "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale" che prevede che "1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici (... omissis), adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni (... omissis), gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 2. 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, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. 4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 4-bis. ((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 25 MAGGIO 2017, N. 75)). 5. (... omissis) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale. (... omissis)";
- articolo 89 del TUEL prevede che gli enti locali provvedano alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- articolo 33 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'articolo 16, comma 1, della legge 183/2011, che dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare. (omissis)";
- articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, il quale prevede che: "557. 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, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi

ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) LETTERA ABROGATA DAL D.L. 24 GIUGNO 2016, N. 113, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DAL-LA L. 7 AGOSTO 2016, N. 160 [obbligo di riduzione del rapporto percentuale tra le spese di personale e le spese correnti]; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. 557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente. 557-quater. 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 presente disposizione.";

- articolo 10, comma 5, del D.Lgs. 150/2009 relativo al piano della performance e alla relazione sulla performance;
- articolo 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006, concernente l'approvazione del piano delle azioni positive per la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena attuazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- articolo 19, comma 8, della Legge 448/2001, che prevede: "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.";
- articolo 1, comma 475, lettera e), della legge n. 232/2016, che dispone l'obbligo del conseguimento del saldo non negativo tra entrate finali e spese finali nell'esercizio 2017 per poter effettuare assunzioni di personale nel 2018;
- articolo 1, commi 720, 721 e 723, della legge n. 208/2015 relativamente all'obbligo di inviare entro il 31 marzo la certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali;
- articolo 9, comma 1 quinquies, del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113, in ordine agli effetti del mancato adempimento di approvazione dei documenti contabili e del relativo invio degli stessi alla BDAP;
- articolo 243 del TUEL, che riguarda gli enti locali strutturalmente deficitari o dissestati;
- articolo 4 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 relativo al contenuto del piano triennale del fabbisogno di personale;
- Legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015), che all'articolo 1, comma 421, ha disposto: "421. La dotazione organica delle città metropolitane e delle province delle regioni a statuto ordinario è stabilita, a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge [1° gennaio 2015], in misura pari alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56, ridotta rispettivamente, tenuto conto delle funzioni attribuite ai predetti enti dalla medesima legge 7 aprile 2014, n. 56, in misura pari al 30 e al 50 per cento e in misura pari al 30 per cento per le province, con territorio interamente montano e confinanti con Paesi stranieri, di cui all'articolo 1, comma 3, secondo periodo, della legge 7 aprile 2014, n. 56. Entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, i predetti enti possono deliberare una riduzione superiore. Restano fermi i divieti di cui al comma 420 del presente articolo. Per le unità soprannumerarie si applica la disciplina dei commi da 422 a 428 del presente articolo.";
- Legge 27 dicembre 2017, n. 205, e ss.mm.ii., che all'articolo 1, commi 844 e 845 ha disposto:

- "844. Ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56.
- 845. 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 relativamente alle figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici, 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. Nell'anno 2018, le città metropolitane possono procedere, nei termini previsti dal presente comma, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel rispetto dei limiti di spesa definiti in applicazione del citato articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014.";
- decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, articolo 33, comma 1-bis che prevede che "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 al 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 successivo comma 1-ter prevede l'abrogazione del limite di spesa delle dotazioni organiche del personale delle Province e delle Città metropolitane previsto dall'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. Per le Province è previsto inoltre che possono avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
 - legge 13 ottobre 2020, n. 126 di conversione del D.L. 14 agosto 2020, n. 104, all'articolo 57, comma 3-septies che prevede: "A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi

1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”;

- decreto in data 11 gennaio 2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ed il Ministro dell'Interno, avente per oggetto "Individuazione dei valori soglia ai fini delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane", le cui disposizioni si applicano con decorrenza dal 1° gennaio 2022 e, in particolare, il comma 3 dell'articolo 4, relativo al calcolo della spesa finanziariamente sostenibile;
- articolo 22, comma 15, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e s.m.i., relativamente alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservata al personale di ruolo;

Personale Centri per l'Impiego e funzioni delegate – riferimenti normativi

- accordo tra Regione Lombardia e Provincia di Sondrio approvato con deliberazione del presidente n. 58 del 28 luglio 2020 relativo al reclutamento di personale aggiuntivo per i centri per l'impiego;
- deliberazione della giunta regionale della Lombardia n. XI/4561 del 19 aprile 2021 relativa, tra l'altro, alla gestione del registro unico nazionale del terzo settore ed in particolare per l'assolvimento dei compiti istituzionali in termini di adeguatezza delle risorse umane, come meglio precisato con decreto regionale n. 5692 del 28 aprile 2021 della Direzione Generale Famiglia, solidarietà sociale, disabilità e pari opportunità;
- deliberazione della giunta regionale della Lombardia n. 1796 del 21 giugno 2019 relativa all'esercizio delle funzioni confermate ex legge regionale 19/2015 in materia di turismo, protezione civile, cultura e politiche sociali;
- deliberazione della giunta regionale della Lombardia n. 4934 del 14 marzo 2016 relativamente alle funzioni confermate ex legge regionale 19/2015 in materia di agricoltura, caccia e pesca e vigilanza ittico venatoria;

La copertura del costo del personale addetto alle funzioni delegate viene integralmente rimborsata da Regione Lombardia:

- con le risorse di cui al decreto regionale n. 12464 del 3 settembre 2019 per quanto attiene le funzioni in materia di turismo, protezione civile, cultura e politiche sociali;
- con le risorse di cui all'articolo 10 della legge regionale della Lombardia n. 19 dell'8 luglio 2015 per quanto attiene le funzioni in materia di agricoltura, foreste, caccia e pesca e vigilanza ittico venatoria;
- con le risorse di cui alla legge 30 dicembre 2018, n. 145, articolo 1, comma 258, e di cui al D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito nella legge 28 marzo 2019, n. 26, articolo 12, comma 3-bis, per quanto attiene le funzioni delegate relative al potenziamento dei centri per l'impiego;
- con le risorse di cui all'articolo 53, comma 3, del D.lgs. 3 luglio 2017, n. 117, relativo al codice del terzo settore.

Consistenza del personale al 31.12.2022

	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale
Tempo indeterminato	110	14	124
Tempo determinato	1	/	1
Totale dipendenti	111	14	125

Verifiche adempimenti/obblighi preliminari

- con deliberazione consiliare n. 35 del 6 ottobre 2022 è stato approvato il bilancio consolidato 2021 degli organismi partecipati dalla Provincia di Sondrio;
- con deliberazione del consiglio provinciale n. 12 del 18 aprile 2023 è stato approvato il rendiconto di gestione per l'esercizio finanziario 2022, che chiude con un avanzo di amministrazione di € 26.397.835,11;
- con deliberazione consiliare n. 15 del 27 aprile 2023 è stato approvato il bilancio di previsione 2023/2025;
- i suddetti documenti sono stati inviati alla BDAP;
- con deliberazione consiliare n. 26 dell'11 luglio 2022 è stato approvato il D.U.P. Documento Unico di Programmazione 2023/2025, contenente la programmazione triennale dei fabbisogni di personale;
- con deliberazione consiliare n. 13 del 18 aprile 2023 è stata approvata la Nota di Aggiornamento al D.U.P. 2023/2025, contenente la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale;
- con deliberazione del presidente della Provincia n. 78 del 9 maggio 2023 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2023/2025;
- la Provincia ha conseguito un saldo non negativo tra entrate finali e spese finali negli esercizi dal 2017 al 2022;
- l'ente non versa in una situazione strutturalmente deficitaria o dissestata con riferimento all'articolo 243 del TUEL;
- con deliberazione del presidente della Provincia n. 67 del 27 aprile 2023 si è provveduto alla ricognizione annuale del personale in soprannumero e di quello eccedente ai sensi dell'articolo 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- la spesa di personale iscritta nel bilancio 2023/2025 risulta inferiore al valore medio del triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557 Legge 27 dicembre 2006 n. 296) come segue:

MEDIA SPESA TRIENNIO 2011/2013	PREVISIONE SPESA PERSONALE BILANCIO 2023	PREVISIONE SPESA PERSONALE BILANCIO 2024	PREVISIONE SPESA PERSONALE BILANCIO 2025
€ 8.852.598,11	€ 6.463.606,30	€ 6.463.606,30	€ 6.463.606,30

Presupposti

Il consiglio provinciale con deliberazione n. 14 del 9 maggio 2019 ha approvato il piano di riassetto organizzativo, ai sensi dell'articolo 1, comma 884, della legge di bilancio per l'anno 2018, n. 205 del 27 dicembre 2017, dal quale si rileva che il Piano Triennale di fabbisogno di personale (PTFP) dovrà essere elaborato coerentemente alle seguenti linee di indirizzo:

- realizzare un'amministrazione moderna, pianificando il reclutamento del personale non secondo criteri meramente sostitutivi, di vacanze da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future;
- scegliere professioni e relative competenze professionali che servano all'amministrazione per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività;
- indicare, sempre nello spirito del miglior utilizzo delle risorse, progressioni rivolte al personale in servizio secondo quanto previsto dall'articolo 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017;
- garantire il pieno rispetto delle assunzioni obbligatorie di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68;

Al predetto Piano, da ultimo sono seguite:

- deliberazione del Presidente della Provincia n. 78 del 13 luglio 2022 di adozione del nuovo organigramma;
- deliberazione del Presidente della Provincia n. 88 del 1° agosto 2022 di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024;
- deliberazione del Presidente della Provincia n. 90 del 3 agosto 2022 di approvazione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2022/2024;
- deliberazione del Presidente della Provincia n. 157 del 22 dicembre 2022 di aggiornamento e variazione del PIAO 2022/2024 – sez. Piano triennale dei fabbisogni di personale.

Capacità assunzionale

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

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

La Provincia di Sondrio, dall'analisi dei dati derivanti dall'ultimo rendiconto approvato (anno 2022), registra un rapporto spesa personale / entrate correnti inferiore al valore soglia del 20,8%, previsto per la fascia demografica (art. 4 comma 1 D.M. 11.01.2022) e può quindi incrementare la spesa del personale del 2019 per assunzioni a tempo indeterminato nei limiti stabiliti dall'art. 5 comma 1 del decreto.

L'incremento della spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato è contenuto nei limiti di cui all'articolo 5 del D.M. 11 gennaio 2022; per l'anno 2023 la spesa massima ammissibile per l'assunzione di personale a tempo indeterminato è di € 665.626,34 (**allegato D**);

Con riferimento all'articolo 57, comma 3-septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, è possibile assumere nell'anno 2023 un numero di unità di personale per il reclutamento aggiuntivo per i centri per l'impiego da definire con Regione Lombardia.

Ai sensi dell'art. 57 comma 3 septies D.L. 104/2020 convertito in L. 126/2020 sono state neutralizzate, sia nella parte spese sia nella parte entrate, le spese riferite alle assunzioni per il potenziamento dei Centri per l'Impiego, in quanto trattasi di spese finanziate integralmente dalla Regione Lombardia, finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa - art. 1 comma 258 della Legge 30.12.2018 n. 145 e Decreto Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 74 del 28.06.2019, nonché - con riferimento al decreto regionale n. 5692 del 28 aprile 2021 della Direzione Regionale Famiglia, solidarietà sociale, disabilità e pari opportunità – le spese relative all'unità di personale per la gestione del RUNTS.

Inoltre, ai sensi dell'art. 3 comma 4-ter del DL 36/2022 convertito in L. 79/2022, a decorrere dall'anno 2022 per il CCNL relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'art. 33 del DL n. 34/2019, convertito, con modificazioni, in L. 58/2019, pertanto tali oneri non sono conteggiati tra la spesa di personale.

Programmazione 2023-2025

Dall'applicazione della nuova disciplina di cui al Decreto attuativo 11/01/2022, valevole fino al 31.12.2024, risulta che l'ente, secondo i dati derivanti dall'ultimo rendiconto approvato (anno 2022), rispetta il valore soglia del 20,8%; pertanto potrà procedere ad incrementare la spesa per assunzioni a tempo indeterminato anno 2019 in misura non superiore al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024, secondo quanto sotto riportato.

Tale incremento è quantificato come segue:

Anno 2023		
spesa bilancio 2022	€	4.930.838,35
massima spesa teorica - valore soglia 20,8%	€	5.953.708,69
incremento spesa personale massimo possibile (art. 4 c. 3)	€	1.022.870,34
incremento spesa 24% su spesa 2019 (art. 5 c. 1)	€	1.286.768,10
Quota utilizzata	€	357.244,00
Possibilità assunzionale 2023	€	665.626,34

Il decreto attuativo 11/01/2022 detta le disposizioni relative alla nuova disciplina fino al 31.12.2024; a seguito dell'approvazione delle nuove disposizioni dal 2025 si procederà all'aggiornamento del presente piano.

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

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

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

Di seguito si dettaglia la programmazione anno 2023 distinta tra funzioni fondamentali, non fondamentali e Potenziamento del Centro per l'Impiego.

ANNO 2023

Potenziamento Centri per l'Impiego

Sulla base della nuova intesa sottoscritta con Regione Lombardia per il reclutamento di personale aggiuntivo per i Centri per l'Impiego in data 02.08.2022, di cui alla delibera di Giunta Regionale Lombardia n. XI/6697 del 18.07.2022, e dell'aggiornamento del piano regionale di potenziamento dei Centri per l'impiego, di cui alla delibera di Giunta Regionale Lombardia n. XI/6765 del 25.07.2022, è previsto l'espletamento direttamente da parte delle Province delle procedure di reclutamento per la copertura dei posti di istruttore e funzionario eventualmente vacanti.

Le predette assunzioni non rilevano in relazione alle capacità assunzionali.

Funzioni non fondamentali

La programmazione relativa alle assunzioni necessarie per l'espletamento delle funzioni non fondamentali per deleghe regionali relative ai servizi di Protezione Civile, Cultura, Turismo, Politiche Sociali compreso Registro Unico Nazionale del Terzo Settore - RUNTS e Vigilanza Ittico-Venatoria, avviene sulla base dei contingenti ottimali definiti in sede di Intesa tra Regione Lombardia, UPL, Province Lombarde e Città Metropolitana di Milano per il biennio 2022/2023, approvata con deliberazione del Presidente n. 106 del 23.09.2022.

Inoltre, a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 4 della Legge Regionale 04.07.2018 n. 9 ed in particolar modo dell'art. 1 commi 270-272 della Legge 30.12.2018 n. 145, la Regione Lombardia ha delegato alla Provincia l'esercizio delle funzioni gestionali relative ai procedimenti amministrativi connessi alla gestione dei centri per l'impiego, compreso il collocamento mirato dei disabili di cui alla legge n. 68/1999. Non sono previste assunzioni. Nei limiti dei contingenti di personale indicati dall'Intesa per la gestione delle funzioni regionali delegate, la Provincia procederà direttamente alle assunzioni di personale necessario all'adeguato esercizio delle funzioni stesse, mediante l'attuazione di procedure di mobilità, concorsuali, utilizzo di graduatorie vigenti o utilizzo di graduatorie di altri Enti, a completamento e/o mantenimento della dotazione organica ottimale rispetto al personale in servizio.

Funzioni fondamentali

Sono concluse le procedure concorsuali relative alla programmazione triennale 2022-2024 (anno 2022).

Sulla base delle considerazioni esposte, di seguito si riporta il quadro delle assunzioni a tempo indeterminato previste:

ASSUNZIONI EX ARTICOLO 57, comma 3-septies del D.L. 14 agosto 2020, n. 104 - MERCATO DEL LAVORO				
NUM	PROFILO	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE	COSTO
1	Dirigente amministrativo	tempo pieno	Concorso Regione Lombardia	105.710,50
4	specialista mercato del lavoro	tempo pieno	Concorso / mobilità	145.016,00
4	operatore mercato del lavoro	tempo pieno	Graduatoria provinciale / concorso	133.520,00
costo totale				278.536,00

ASSUNZIONI EX ARTICOLO 4, comma 3, del D.M. 11 gennaio 2022

NUM	PROFILO	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE	SETTORE	COSTO
1	Istruttore amministrativo	tempo pieno	Mobilità	Segreteria presidenza	33.380,00
1	Istruttore amministrativo	tempo pieno	Concorso / mobilità	Affari generali e risorse finanziarie	33.380,00
1	Funzionario tecnico/amministrativo	tempo pieno	Mobilità	Affari generali e risorse finanziarie	36.254,00
1	Dirigente tecnico	tempo pieno	Concorso	Agricoltura, ambiente, caccia e pesca	105.710,50
1	Funzionario tecnico	tempo pieno	Graduatoria / Concorso	Agricoltura, ambiente, caccia e pesca	36.254,00
1	Istruttore - agente Polizia provinciale	tempo pieno	Graduatoria / Concorso	Polizia Provinciale	35.191,00
1	Funzionario - commissario Polizia provinciale	tempo pieno	Graduatoria / Concorso	Polizia Provinciale	38.066,00
1	Istruttore tecnico	tempo pieno	Concorso / mobilità	Risorse Naturali e Pianificazione Territoriale	33.380,00
1	Funzionario amministrativo	tempo pieno	Concorso / mobilità	Turismo, cultura, istruzione e mercato del lavoro	36.254,00
3	Operatore tecnico esperto - cantoniere	tempo pieno	Graduatoria / Concorso	Viabilità, edilizia scolastica e patrimonio	93.786,00
1	Istruttore tecnico - capo cantoniere	tempo pieno	Graduatoria / Concorso	Viabilità, edilizia scolastica e patrimonio	33.380,00
1	Funzionario tecnico	tempo pieno	Mobilità	Viabilità, edilizia scolastica e patrimonio	36.254,00
1	Dirigente tecnico	tempo pieno	Art. 110 TUEL	Viabilità, edilizia scolastica e patrimonio	105.710,50
3	Istruttore / Funzionario amministrativo / tecnico	tempo pieno	progressione verticale art. 13 ccnl 16/11/2022	vari settori	8.000,00
costo totale					665.000,00

ANNO 2024

Il numero di unità di personale assumibili verrà definito a seguito del ricalcolo del valore soglia in relazione rispettivamente ai rendiconti 2021-2022-2023 per l'anno 2024.

ANNO 2025

Il numero di unità di personale assumibili verrà definito a seguito dell'aggiornamento dei valori soglia di cui al D.M. 11.01.2022 (che detta disposizioni sino al 31.12.2024).

La programmazione del fabbisogno di personale è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023/2025.

L'Ente informerà dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la R.S.U..



PROVINCIA DI SONDRIO

Servizio risorse finanziarie e controllo di gestione

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta n. 3273 /2023 con oggetto: "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025 SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - 2^ AGGIORNAMENTO " si esprime ai sensi dell'art. 49, comma 1° del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica.

Sondrio li, 31/10/2023

**IL DIRIGENTE
(CINQUINI PIERAMOS)
f.to digitalmente**



PROVINCIA DI SONDRIO

SERVIZIO RISORSE FINANZIARIE E CONTROLLO DI GESTIONE

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Sulla proposta n. 3273 /2023 con oggetto: "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025 SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - 2^ AGGIORNAMENTO" si esprime ai sensi dell'art. 49, comma 1° del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile.

Sondrio li, 31/10/2023

**IL RAGIONIERE CAPO
(CINQUINI PIERAMOS)
f.to digitalmente**



PROVINCIA DI SONDRIO

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Registro per le Deliberazioni del Presidente

Deliberazione n. 127 del 31/10/2023

Oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025 SOTTOSEZIONE 3.3
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - 2^ AGGIORNAMENTO.

Si certifica che copia delle presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio online della Provincia di Sondrio per rimanervi per la durata di 15 giorni consecutivi.

Sondrio li, 31/10/2023

Il funzionario delegato
(CINQUINI PIERAMOS)
f.to digitalmente