PROVINCIA DI SONDRIO

Piano integrato di attività e organizzazione

SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

5^ variazione

Allegato A)

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
MENEGOLA DAVIDE il 19/12/2025 11:18:53, GIUDICI SABRINA il 19/12/2025 11:12:50
GIUDICI SABRINA il 18/12/2025 10:24:20 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DEL PRESIDENTE: 2025 / 251 del 19/12/2025

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)

2025-2027

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
MENEGOLA DAVIDE il 19/12/2025 11:18:53, GIUDICI SABRINA il 19/12/2025 11:12:50
GIUDICI SABRINA il 18/12/2025 10:24:20 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DEL PRESIDENTE: 2025 / 251 del 19/12/2025

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/dismissione 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.

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
MENEGOLA DAVIDE il 19/12/2025 11:18:53, GIUDICI SABRINA il 19/12/2025 11:12:50
GIUDICI SABRINA il 18/12/2025 10:24:20 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DEL PRESIDENTE: 2025 / 251 del 19/12/2025

Normativa di riferimento

- articolo 2 del D.Lgs. 165/2001, che stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscano le linee fonda-mentali 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 indi-rizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'arti-colo 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 desti-nate 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, an-che 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 adempi-menti 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 normati-va 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 di-spone: "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 ri-cognizione 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 loca-li, 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 per-sonale 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 manca-to 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 intera-mente 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 arti-colo. 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:

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
MENEGOLA DAVIDE il 19/12/2025 11:18:53, GIUDICI SABRINA il 19/12/2025 11:12:50
GIUDICI SABRINA il 18/12/2025 10:24:20 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DEL PRESIDENTE: 2025 / 251 del 19/12/2025

➢ "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 apri-le 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 prioritaria-mente 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 lor-do 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 prece-dente 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, artico-lo 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 in-tesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vi-gore 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 ap-provati 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 metropoli-tane 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 pos-sano 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 previ-ste 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 31.12.2024

IN SERVIZIO AL 31/12/2024	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale
Tempo indeterminato	120	13	134
Tempo determinato	0	0	0
Totale dipendenti	120	13	134

Numero medio	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale
Tempo indeterminato	116,43	7,33	123,76
Tempo determinato	0	/	0
Totale dipendenti	116,43	7,33	123,76

Verifiche adempimenti/obblighi preliminari

- con deliberazione consiliare n. 18 del 20 giugno 2024 è stato approvato il bilancio consolidato 2023 degli organismi partecipati dalla Provincia di Sondrio;
- con deliberazione del consiglio provinciale n. 10 del 27 marzo 2025 è stato approvato il rendiconto di gestione per l'esercizio finanziario 2024, che chiude con un avanzo di amministrazione di € 38.794.112,72;
- con deliberazione consiliare n. 13 in data 31 marzo 2025 è stato approvato il bilancio di previsione 2025/2027;
- i suddetti documenti sono stati inviati alla BDAP;
- con deliberazione consiliare n. 68 dell'11 giugno 2024 è stato approvato il D.U.P. Documento Unico di Programmazione 2025/2027;
- con deliberazione consiliare n. 8 del 27 marzo 2025 è stata approvata la Nota di Aggiornamento al D.U.P. 2025/2027, contenente la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale;
- con deliberazione del presidente della Provincia n. 69 del 2 aprile 2025 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2025/2027;
- la Provincia ha conseguito un saldo non negativo tra entrate finali e spese finali negli esercizi dal 2017 al 2024;
- 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. 38 del 05.02.2025 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 2025/2027 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 2025	PREVISIONE SPESA PERSONALE BILANCIO 2026	PREVISIONE SPESA PERSONALE BILANCIO 2027
€ 8.852.598,11	€ 7.377.670,57	€ 7.412.243,34	€ 7.412.243,34

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. 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale;
- deliberazione del Presidente della Provincia n. 87 del 23 maggio 2023 di approvazione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2023/2025;
- deliberazione del Presidente della Provincia n. 127 del 31 ottobre 2023 di aggiornamento e variazione del PIAO 2023/2025 – sez. 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale;
- deliberazione del Presidente della Provincia n. 70 dell'11 giugno 2024 di approvazione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2024/2026;
- deliberazione del Presidente della Provincia n. 152 del 12 dicembre 2024 di aggiornamento e variazione del PIAO 2024/2026 – sez. 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale;
- deliberazione del Presidente della Provincia n. 170 del 30 dicembre 2024 di aggiornamento e variazione del PIAO 2024/2026 – sez. 3.1 Struttura Organizzativa;
- deliberazione del Presidente della Provincia n. 25 del 15 gennaio 2025 di approvazione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2025/2027 provvisorio;
- deliberazione del Presidente della Provincia n. 93 del 20 maggio 2025 di approvazione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2025/2027.
- deliberazione del Presidente della Provincia n. 138 del 30 luglio 2025 di aggiornamento e variazione del PIAO 2025/2027 - sez. 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.
- deliberazione del Presidente della Provincia n. 166 del 8 settembre 2025 di aggiornamento e variazione del PIAO 2025/2027 - sez. 3.1 Struttura organizzativa e 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.
- deliberazione del Presidente della Provincia n. 235 del 1^ dicembre 2025 di aggiornamento e variazione del PIAO 2025/2027 - sez. 2.2 Performance.

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

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
MENEGOLA DAVIDE il 19/12/2025 11:18:53, GIUDICI SABRINA il 19/12/2025 11:12:50
GIUDICI SABRINA il 18/12/2025 10:24:20 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DEL PRESIDENTE: 2025 / 251 del 19/12/2025

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 2024), 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 per assunzioni a tempo indeterminato fino al valore soglia.

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 2025 la spesa massima ammissibile per l'assunzione di personale a tempo indeterminato è di € 3.503.449,02.

Con riferimento all'articolo 57, comma 3-septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, è possibile assumere nell'anno 2024 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, le spese relative alla segreteria convenzionata (al netto IRAP) e incentivi SUAP (al netto IRAP) e il contributo alla finanza pubblica ex dell'art. 1, comma 418, della legge n. 190 del 2014 e dell'art. 1, c. 150-bis, della legge n. 56 del 2014, e art. 1 c. 783-784 L. 178/2020 (fondo unico).

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 2025-2027

Dall'applicazione della nuova disciplina di cui al Decreto attuativo 11/01/2022 risulta che l'ente, secondo i dati derivanti dall'ultimo rendiconto approvato (anno 2024), rispetta il valore soglia del 20,8%; pertanto non sussistono al momento vincoli a procedere con le assunzioni a tempo indeterminato, fermo restando l'obbligo di garantire il rispetto del limite del valore soglia.

La capacità di spesa è quantificata come segue:

Anno 2025		
A) spesa bilancio 2024	€	4.880.707,42
B) massima spesa teorica - valore soglia 20,8%	€	8.384.156,44
incremento spesa personale massimo possibile (art. 4 c. 3) B-A Possibilità assunzionale 2025	**€**	**3.503.449,02**

Anno 2026		
A) spesa bilancio 2024	€	4.880.707,42
B) massima spesa teorica - valore soglia 20,8%	€	8.384.156,44
incremento spesa personale massimo possibile (art. 4 c. 3) B-A Possibilità assunzionale 2026	**€**	**3.503.449,02**

Anno 2027		
A) spesa bilancio 2024	€	4.880.707,42
B) massima spesa teorica - valore soglia 20,8%	€	8.384.156,44
incremento spesa personale massimo possibile (art. 4 c. 3) B-A Possibilità assunzionale 2027	**€**	**3.503.449,02**

Le capacità assunzionali saranno diminuite delle risorse eventualmente previste ai sensi dell'art. 14, comma 1-bis, del d.l. 25/2025, convertito in legge 69/2025, che prevedono l'incremento della parte stabile del Fondo per le risorse decentrate del personale dipendente, costituito ex art. 79 del Ccnl del Comparto delle Funzioni Locali del 16/11/2022.

Valutato l'impatto in termini di sostenibilità finanziaria, si riporta di seguito il fabbisogno assunzionale a tempo indeterminato per il quale si intende ricorrere a selezioni pubbliche/scorrimento graduatorie, tenuto conto delle procedure ex artt. 34-bis (verifica personale in disponibilità) e 30 (passaggio diretto; viene ulteriormente prorogata fino al 31/12/2025 la disposizione prevista dall' art. 3, comma 8, della L. n. 56/2019, che consente alle pubbliche amministrazioni, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, di bandire procedure concorsuali e di effettuare le conseguenti assunzioni senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria di cui all' art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001.) e della priorità assunzionali per le categorie ex L. 68/1999, compatibilmente con le risorse stanziate 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.

Funzioni non fondamentali/delegate

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 triennio 2024-2026, approvata con deliberazione della Giunta Regionale n. XII/2417 del 28.05.2024.

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

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.

Potenziamento Centri per l'Impiego

Ai sensi della speciale disposizione di cui all'art. 1 comma 258 della Legge 30.12.2018 n. 145 e del Decreto Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 74 del 28.06.2019 sono state autorizzate ulteriori assunzioni

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
MENEGOLA DAVIDE il 19/12/2025 11:18:53, GIUDICI SABRINA il 19/12/2025 11:12:50
GIUDICI SABRINA il 18/12/2025 10:24:20 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DEL PRESIDENTE: 2025 / 251 del 19/12/2025

a carico del Fondo indicato dalla norma per il Potenziamento dei Centri per l'impiego, così come di seguito indicate. Le procedure di copertura dei posti programmati sono state inizialmente espletate con concorsi unici da parte della Regione Lombardia.

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. Xl/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. XlI/1607 del 18.12.2023, è previsto l'espletamento direttamente da parte delle Province delle procedure di reclutamento per la copertura dei posti eventualmente vacanti. Con decreto dirigenziale n. 9785 del 27.06.2024 Regione Lombardia ha approvato il massimale del contingente assunzionale di personale per le province lombarde a valere sul piano di potenziamento entro il quale ciascun ente adotta la propria programmazione fermo restando il rispetto del tetto massimo di spesa. Le predette assunzioni non rilevano in relazione alle capacità assunzionali.

Trattenimento in servizio oltre il limite di 67 anni, in applicazione dell'art.1, comma 165, della legge n. 207/2024

"165. Le pubbliche amministrazioni di cui di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche per lo svolgimento di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili, possono trattenere in servizio, *previa disponibilità dell'interessato*, nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, il personale dipendente di cui ritengono necessario continuare ad avvalersi, ivi compreso quello di cui all'articolo 3 del predetto decreto legislativo n. 165 del 2001, con esclusione del personale delle magistrature, degli avvocati e procuratori dello Stato e del personale delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, ai fini della salvaguardia della specificità della funzione ai sensi dell'articolo 19 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Il personale, individuato dalle amministrazioni interessate esclusivamente sulla base delle esigenze organizzative di cui al primo periodo e del merito, non può permanere in servizio oltre il compimento del settantesimo anno di età."

L'articolo 1, comma 165, della legge n. 207/2024 prevede la possibilità di trattenere in servizio il personale dipendente, oltre il limite ordinamentale di 67 anni, per lo svolgimento di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili. Ulteriori linee applicative sono previste nella Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 20 gennaio 2025, avente ad oggetto: "Indicazioni applicative del ricorso al trattenimento in servizio di cui all'articolo 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, n. 207".

La Provincia di Sondrio intende applicare tale facoltà nell'anno 2025, con le seguenti modalità:

- Criteri Generali e Specifici per l'Individuazione del Personale

Il personale da trattenere in servizio è individuato sulla base dei seguenti criteri cumulativi:

- Esigenze Organizzative: Comprovata necessità dell'amministrazione di avvalersi ulteriormente del dipendente per le finalità sopra indicate (tutoraggio, esigenze funzionali specifiche, continuità di servizio in settori critici). L'Ente rileva la necessità di assicurare la continuità e l'efficacia operativa dell'Ufficio Protocollo/Archivio, nonché il trasferimento delle competenze specifiche, stante la presenza di personale assegnato a tale ufficio prossimo al raggiungimento del limite di età di pensionamento.
  L'Amministrazione, valutato positivamente il personale da trattenere secondo criteri di merito, identificherà proattivamente l'esigenza di trattenimento per:
  - Assicurare la continuità delle funzioni essenziali di protocollo e archivio, specialmente in concomitanza con l'inserimento di nuovo personale.
  - Garantire un adeguato periodo di affiancamento e tutoraggio per trasmettere le competenze specifiche del servizio.

  Il periodo di trattenimento in servizio sarà stabilito in 12 mesi, con un impegno di 36 ore settimanali, salvo successiva rideterminazione.
- Merito: Valutazione positiva della performance individuale del dipendente.
- Disponibilità dell'Interessato: Acquisizione formale della disponibilità del dipendente a permanere in servizio.

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
MENEGOLA DAVIDE il 19/12/2025 11:18:53, GIUDICI SABRINA il 19/12/2025 11:12:50
GIUDICI SABRINA il 18/12/2025 10:24:20 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DEL PRESIDENTE: 2025 / 251 del 19/12/2025

- Limiti di Età: Il trattenimento non può protrarsi oltre il compimento del settantesimo anno di età del dipendente.
- Esclusioni: Sono escluse le categorie di personale indicate specificamente dalla norma (magistrature, avvocati dello Stato, Forze armate, ecc.).

- Limiti Finanziari
  - Per il 2025, il limite massimo di trattenimento fissato nel 10% delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, è pari ad € 350.344,90.
  - Il costo del personale trattenuto in servizio (€ 34.005,00) decurta le capacità assunzionali dell'ente per un importo equivalente.
- Procedura
  - Segnalazione: sulla base dei criteri stabiliti nel PIAO, il Dirigente del Settore competente individua la necessità e propone il trattenimento, motivando sulla base delle esigenze organizzative e del merito.
  - Verifica Requisiti: Il Servizio Risorse Umane verifica il possesso dei requisiti, acquisisce la disponibilità dell'interessato e valuta la performance pregressa.
  - Istruttoria: Il dirigente del servizio Risorse Umane istruisce la pratica verificando la coerenza con la normativa.
  - Adozione Atto: A seguito di istruttoria positiva, si adotta la determinazione dirigenziale di trattenimento in servizio. La valutazione positiva deve avvenire almeno 15 giorni prima della data prevista di cessazione.

Personale a tempo indeterminato

Di seguito si dettaglia la programmazione distinta tra funzioni fondamentali, non fondamentali e Potenziamento del Centro per l'Impiego. Viene evidenziata la spesa del personale limitatamente alla copertura di nuovi posti previsti nella dotazione organica.

È inoltre specificata, oltre a profilo e categoria, l'area di inquadramento del personale nel nuovo sistema di classificazione professionale introdotto dal CCNL del personale del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, entrato in vigore il 1° aprile 2023.

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 2025/2027.

L'Ente ha informato dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. ai sensi dell'art. 4 c. 5 CCNL Funzioni Locali 2019-2021.

ANNO 2025

ASSUNZIONI EX ARTICOLO 57, comma 3-*septies* del D.L. 14 agosto 2020, n. 104 **- MERCATO DEL LAVORO - "POTENZIAMENTO"**				
NUM	**PROFILO**	**REGIME ORARIO**	**MODALITÀ DI ASSUNZIONE**	**SPESA ANNUA TEORICA (esclusa IRAP)**
1	Funzionario Specialista mercato del lavoro	tempo pieno	Concorso, mobilità, graduatoria provinciale/altri enti	36.760,00
1	Funzionario Informatico-Statistico	tempo pieno	Mobilità interna extrasettoriale	36.760,00
4	Istruttore mercato del lavoro	tempo pieno	Concorso, mobilità esterna/interna, graduatoria provinciale/altri enti	136.020,00
			costo totale	209.540,00

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
MENEGOLA DAVIDE il 19/12/2025 11:18:53, GIUDICI SABRINA il 19/12/2025 11:12:50
GIUDICI SABRINA il 18/12/2025 10:24:20 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DEL PRESIDENTE: 2025 / 251 del 19/12/2025

ASSUNZIONI EX ARTICOLO 4, comma 3, del D.M. 11 gennaio 2022					
NUM	**SETTORE**	**PROFILO**	**REGIME ORARIO**	**MODALITÀ DI ASSUNZIONE**	**SPESA ANNUA TEORICA (esclusa IRAP)**
5	Affari generali e risorse finanziarie	Istruttore amministrativo	tempo pieno	Concorso, mobilità, graduatoria	170.025,00
1	Affari generali e risorse finanziarie	Funzionario amministrativo	tempo pieno	Concorso, mobilità, graduatoria	36.760,00
2	Agricoltura, ambiente, caccia e pesca	Istruttore amministrativo	tempo pieno	Concorso, mobilità, graduatoria	68.010,00
1	Agricoltura, ambiente, caccia e pesca	Funzionario tecnico	tempo pieno	Concorso, mobilità, graduatoria	36.760,00
1	Polizia Provinciale	Funzionario - Commissario Polizia Provinciale	tempo pieno	Concorso, mobilità, graduatoria	36.760,00
2	Polizia Provinciale	Istruttore - Agente Polizia Provinciale	tempo pieno	Concorso, mobilità, graduatoria	71.880,00
1	Viabilità, patrimonio e idrogeologico	Istruttore tecnico	tempo pieno	Concorso, mobilità, graduatoria	34.005,00
1	Viabilità, patrimonio e idrogeologico	Operatore tecnico esperto	tempo pieno	Concorso, mobilità, graduatoria	33.397,00
4	Viabilità, patrimonio e idrogeologico	Operatore tecnico esperto - cantoniere	tempo pieno	graduatoria	133.588,00
				costo totale	621.185,00

ANNO 2026

ASSUNZIONI EX ARTICOLO 57, comma 3-*septies* del D.L. 14 agosto 2020, n. 104 **- MERCATO DEL LAVORO - "POTENZIAMENTO"**				
NUM	**PROFILO**	**REGIME ORARIO**	**MODALITÀ DI ASSUNZIONE**	**SPESA ANNUA TEORICA (esclusa IRAP)**
1	Funzionario Specialista mercato del lavoro	tempo pieno	Concorso, mobilità, graduatoria provinciale/altri enti	36.760,00
1	Istruttore mercato del lavoro	tempo pieno	Concorso, mobilità esterna/interna, graduatoria provinciale/altri enti	36.005,00
			costo totale	72.765,00

ASSUNZIONI EX ARTICOLO 4, comma 3, del D.M. 11 gennaio 2022					
NUM	**SETTORE**	**PROFILO**	**REGIME ORARIO**	**MODALITÀ DI ASSUNZIONE**	**SPESA ANNUA TEORICA (esclusa IRAP)**
1	Affari generali e risorse finanziarie	Istruttore amministrativo	tempo pieno	Concorso, mobilità, graduatoria	34.005,00
1	Risorse naturali e pianificazione territoriale	Istruttore amministrativo	tempo pieno	graduatoria	34.005,00
				costo totale	68.010,00

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

ANNO 2027

ASSUNZIONI EX ARTICOLO 4, comma 3, del D.M. 11 gennaio 2022					
NUM	**SETTORE**	**PROFILO**	**REGIME ORARIO**	**MODALITÀ DI ASSUNZIONE**	**SPESA ANNUA TEORICA (esclusa IRAP)**
1	Affari generali e risorse finanziarie	Istruttore amministrativo	tempo pieno	Concorso, mobilità, graduatoria	34.005,00
				costo totale	34.005,00

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

Personale a tempo determinato

Il limite di spesa per assunzioni a tempo determinato è contenuto nell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010, pari quindi al 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, in quanto ente in regola con il rispetto dell'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 e s.m.i..

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

I contratti dei dirigenti a tempo determinato ex art. 110 del TUEL comma 1, invece, non rientrano in questa fattispecie poiché coprono bisogni continuativi previsti nelle dotazioni organiche e sono possibili entro il limite del 30% della dotazione organica dirigenziale (massimo n. 1 unità come da Regolamento Uffici e Servizi), fermo restando l'obbligo della definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001.

L'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge 122/2010 e s.m.i.. infatti, prevede espressamente che "Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267".

- Spesa di personale per lavoro flessibile 2009 = € 74.038
    - Oneri € 22.467, IRAP € 6.674,54 – **TOTALE COSTO: 103.179,54**
- Tetto di spesa 100% = € 103.179,54
- Risorse disponibili = € 103.179,54

Nell'anno 2025 sarà possibile attivare contratti di lavoro flessibile a tempo determinato (tempo pieno a part time) e con le altre forme previste dalla legge (lavoratori somministrati, ecc.), nel rispetto del tetto previsto e solo per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale.

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
MENEGOLA DAVIDE il 19/12/2025 11:18:53, GIUDICI SABRINA il 19/12/2025 11:12:50
GIUDICI SABRINA il 18/12/2025 10:24:20 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DEL PRESIDENTE: 2025 / 251 del 19/12/2025

Personale a tempo determinato per progetti Interreg Italia-Svizzera VI-A 2021-2027

La presente sezione individua le esigenze di personale a tempo determinato che si rendono necessarie, in deroga alle ordinarie procedure di reclutamento, per la realizzazione di specifici progetti INTERREG finanziati con fondi dell'Unione Europea.

Le presenti previsioni sono formulate in coerenza con le disposizioni normative vigenti in materia di assunzioni a tempo determinato nella pubblica amministrazione e, in particolare, con la deroga prevista dall'articolo 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, 1 il quale consente l'assunzione di personale a tempo determinato, in deroga ai limiti previsti dalla normativa, per la realizzazione di progetti finanziati con fondi dell'Unione Europea.

L'art. 60 c. 4 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 prevede, inoltre, che i contratti di lavoro a tempo determinato relativi a personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati sono esenti da limitazioni quantitative.

Nel triennio 2025-2027, la Provincia di Sondrio è coinvolta nella realizzazione dei seguenti progetti INTERREG, per i quali si prevede la necessità di ricorrere ad assunzioni a tempo determinato in deroga, in ragione della specificità delle competenze richieste e della natura temporanea dei progetti stessi:

Progetto Interreg ArcheoALPS – ID 0200126

n.	Profilo professionale	Costo 2025	Costo 2026	Costo 2027	Tot. costo
1	Funzionario amministrativo – part-time 20/36 (Tecnico esperto in beni culturali) Servizio Turismo, Cultura e Istruzione	€ 15.000,00	€ 25.000,00	€ 25.000,00	**€ 65.000,00**

Progetto Interreg Regio Retica – ID 0200219

n.	Profilo professionale	Costo 2025	Costo 2026	Tot. costo
1	Istruttore amministrativo	€ 35.000,00	€ 35.000,00	€ 70.000,00
1	Istruttore amministrativo	€ 35.000,00	€ 35.000,00	€ 70.000,00
	Tot. costo	**€ 70.000,00**	**€ 70.000,00**	**€ 140.000,00**

Progressioni tra aree in deroga

L'art. 13, comma 6, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 siglato il 16 novembre 2022 prevede che, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C allegata al medesimo CCNL.
Tali progressioni possono essere realizzate subordinatamente alla definizione dei criteri per l'effettuazione delle stesse e previo confronto con le organizzazioni e rappresentanze sindacali. In data 17/06/2025 è stata trasmessa alle organizzazioni sindacali CGIL, CISL FP, UIL SONDRIO e alla RSU della Provincia di Sondrio bozza del "Regolamento per l'attuazione delle progressioni tra le aree in deroga di cui all'art. 13 CCNL del Comparto funzioni locali del 16/11/2022", al fine di avviare il confronto, come previsto dall'art. 5 del CCNL 2019/2021; dalle organizzazioni sindacali e dalla RSU, entro il termine previsto dal CCNL del 23/06/2025, non sono pervenute osservazioni.

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
MENEGOLA DAVIDE il 19/12/2025 11:18:53, GIUDICI SABRINA il 19/12/2025 11:12:50
GIUDICI SABRINA il 18/12/2025 10:24:20 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DEL PRESIDENTE: 2025 / 251 del 19/12/2025

I criteri sono stati approvati con deliberazione del Presidente della Provincia n. 126 del 07.07.2025.
Le progressioni in deroga sono finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del predetto CCNL.
Per l'anno 2025, in coerenza con le priorità individuate e al fine di potenziare la dotazione organica, viene stanziato un importo massimo di € 20.000,00 da destinare alla copertura dei seguenti profili professionali:

Progressione da Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori

Servizio	Profilo professionale	n. posti
Mercato del Lavoro	Istruttore amministrativo	2
Viabilità	Istruttore amministrativo	1
	Totale	3

Progressione da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

Servizio	Profilo professionale	n. posti
Affari Istituzionali e Politiche Sociali	Funzionario amministrativo	1
Edifici	Funzionario tecnico	1
Informatico	Funzionario informatico	2 (di cui n. 1 da assegnare al Servizio Mercato del Lavoro)
Polizia Provinciale	Funzionario Polizia Provinciale	1
Ufficio Europa	Funzionario amministrativo	1
Viabilità	Funzionario tecnico	3
	Totale	9

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
MENEGOLA DAVIDE il 19/12/2025 11:18:53, GIUDICI SABRINA il 19/12/2025 11:12:50
GIUDICI SABRINA il 18/12/2025 10:24:20 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
DELIBERA DEL PRESIDENTE: 2025 / 251 del 19/12/2025