



PROVINCIA DI BRINDISI

-----ooOoo-----

DECRETO DEL PRESIDENTE

N. 60

del 20-08-2019

SERVIZIO: STAFF PRESIDENTE

OGGETTO: Adozione piano triennale dei fabbisogni di personale 2019 - 2021.

IL PRESIDENTE

Visto che sul decreto in oggetto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 18-08-2000 n. 267, sono stati acquisiti i seguenti pareri:

parere di regolarità tecnico – amministrativa del Dirigente del Servizio, così formulato: Favorevole.

Li, 19-08-2019

Il Dirigente del Servizio
F.to PRETE FERNANDA

IL PRESENTE ATTO COMPORTA IMPEGNO DI SPESA

(Ai sensi dell'art. 5 comma 4 del Regolamento sul sistema dei controlli interni)

Li 19-08-2019

Il Dirigente del Servizio
F.to PRETE FERNANDA

parere di regolarità contabile del Dirigente del Servizio Finanziario, così formulato: Favorevole

Li, 19-08-2019

Il Dirigente del Servizio Finanziario
F.to PRETE FERNANDA

parere del Segretario Generale di conformità alle leggi, allo Statuto ed ai regolamenti, così formulato: Conforme.

Li, 20-08-2019

Il Segretario Generale
F.to Moscara Salvatore Maurizio

Premesso che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004 le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001, a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamati:

- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 con cui si prescrive che *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, 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”*;
- l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 con cui si prescrive che *“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”*;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dalla sopra citata disciplina legislativa, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge

vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

Visto:

- l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche", approvate con D.M. del 08/05/2018 ed entrate in vigore a decorrere dal 25/09/2018;

Considerato che:

- dette linee di indirizzo, in estrema sintesi, sono volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione del PTFP e prevedono che esso debba svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti e in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria dell'Ente, in armonia con gli obiettivi generali che identificano le priorità strategiche dell'ente e con gli obiettivi specifici individuati con cadenza triennale. Il piano di fabbisogno del personale deve svilupparsi in una prospettiva triennale, ma viene adottato annualmente e la relativa definizione richiede approfondimenti e verifiche preventive anche in relazione alle proposte e segnalazioni della Dirigenza, come stabilito dall'art. 16, comma 1 lett. a-bis) del D.Lgs. n. 165/2001;
- per la definizione del PTFP le linee di indirizzo suggeriscono una attenta attività di analisi "quantitativa" anche con riferimento ai cd. fabbisogni standard e "qualitativa", cioè riferita a tipologie di professioni e competenze maggiormente rispondenti alle esigenze di ogni Amministrazione. In questa ottica il concetto di "dotazione organica", costituita dal personale in servizio e da quello di cui si prevede l'assunzione nel PTFP, si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima che non può essere valicata e che deve rispettare i tetti previsti dalla normativa vigente per l'ente considerato; all'interno dei tetti citati, la declinazione delle categorie, profili e professionalità trova la sua definizione nel PTFP triennale ed annuale;

Dato atto che, nell'ottica del processo di riordino delle Province, l'art. 1, comma 420, L. n. 190/2014, ha prescritto il divieto alle stesse di procedere ad assunzioni di personale a vario titolo e tale divieto si è protratto per il triennio 2015 – 2017;

Dato atto, altresì, che la L. n. 205/2017 (c.d. Legge di bilancio 2018) ha ripristinato la capacità di assunzione delle province delle regioni a statuto ordinario, con facoltà di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato prescrivendo, nello specifico, quanto segue:

- all'art. 1, comma 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"*;
- all'art. 1, comma 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, 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”;

Rilevato che:

- ai fini del ripristino della facoltà di assunzione di personale nelle Province è quindi previsto l'obbligo di definire un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge n. 56 del 2014, ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche già prevista dall'articolo 1, comma 421, della legge n. 190/2014 che, come è noto, ha ridotto del 50% le dotazioni organiche delle province;
- le modifiche legislative con le quali è stato ridefinito il ruolo e le funzioni delle Province impongono quindi un ripensamento della strategia e, quindi, una rideterminazione degli obiettivi strategici e la conseguente modificazione dell'assetto organizzativo dell'Ente; il predetto piano di riorganizzazione, pertanto, oltre a costituire uno strumento fondamentale per l'attuazione della riforma delle Province, rappresenta la base di partenza per la nuova programmazione strategica ed organizzativa finalizzata, tra l'altro, all'avvio dei processi di rilevazione dei fabbisogni di risorse umane dell'Ente;
- se fino al precedente esercizio il comma 420 dell'art. 1 (unico articolo) della legge di stabilità 2015 impediva ogni tipo di assunzione, ora la legge di bilancio 2018 consente alle Province di assumere a tempo indeterminato nel limite di una spesa pari al 100% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente, purché la spesa di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) sia inferiore al 20% rispetto alla somma delle entrate correnti; se il rapporto è superiore al 20% la capacità assunzionale si contrarrà nella misura del 25% della spesa dei cessati;

Dato atto che con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 10/2019 si è disposto l'approvazione del Piano di riassetto organizzativo della Provincia di Brindisi nel quale, tra l'altro, alla luce della normativa di disciplina del processo di riordino delle funzioni provinciali e dei correlati atti organizzativi fin qui adottati, si sono efficacemente descritti gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente, nonché le unità di personale allo stato preposte all'esercizio delle funzioni fondamentali, con oneri diretti a carico del bilancio provinciale, evidenziando che le predette unità di personale implicano, pertanto, un valore finanziario annuo teorico della dotazione organica della Provincia di Brindisi pari a € **5.533.607,88**; tale importo è pertanto contenuto entro i limiti del corrispondente valore finanziario annuo della dotazione organica dell'Ente, così come rideterminata da ultimo con Decreto del Presidente n. 125/2016, ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge n. 190/2014 e pari a € **5.835.101,94**;

Considerato che:

- il predetto limite finanziario, pari a € 5.835.101,94, tiene conto, tra l'altro, dei valori dei trattamenti stipendiali connessi all'applicazione del CCNL biennio economico 2008 – 2009 e, pertanto, va aggiornato in relazione ai nuovi valori economici espressi dal CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21 maggio 2018;
- tale adeguamento di natura contabile comporta che il valore dotazionale finanziario limite, originariamente pari a € 5.835.101,94, viene aggiornato dei suddetti incrementi contrattuali ed è quindi computato in misura pari a € **6.060.242,21**, quale valore quest'ultimo di spesa potenziale massima cui, in vigore del sopra citato CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, fare riferimento in ambito di pianificazione triennale del fabbisogno del personale, ai sensi del suddetto art. 6, commi 2-3 del D.Lgs. n. 165/2001;
- si procede altresì, parimenti come sopra, all'adeguamento del valore finanziario delle unità di personale preposte all'esercizio delle funzioni fondamentali alla data del 1° gennaio 2019, originariamente pari a € 5.533.607,88, aggiornando tale importo dei suddetti incrementi

contrattuali e computandolo, quindi, in misura pari a € 5.755.047,86, importo quest'ultimo contenuto entro il predetto valore dotazionale finanziario limite, pari a € 6.060.242,21;

Dato atto, come innanzi già evidenziato, che la legge di bilancio 2018 consente alle Province di assumere a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni), purché la spesa di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) sia inferiore al 20% rispetto alla somma delle entrate correnti;

Dato atto inoltre che, per effetto di quanto tra l'altro disposto con L. n. 26/2019 (di conversione del D.L. n. 4/2019), per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

Richiamato l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, il quale, alla luce anche delle relative novità introdotte dalla predetta L. n. 26/2019, prevede che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

Dato atto che, in riferimento al criterio di determinazione del budget di spesa degli enti locali per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, sul quale calcolare la percentuale di sostituzione del personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente, la Sezione delle Autonomie (deliberazione n. 28/2015) ha ritenuto che "il budget assunzionale va calcolato imputando la spesa a regime per l'intera annualità". Trattasi, pertanto, di spesa del personale ordinariamente sostenuta e non di spesa effettivamente sostenuta nell'anno di riferimento: il calcolo della spesa del personale cessato, al fine di garantire un criterio di omogeneità, è pari alla spesa complessiva per lo stesso sostenuta nell'intero anno, a prescindere dalla sua data di cessazione. In questo caso nella spesa del personale rientrerebbero le seguenti voci:

- 1) stipendio tabellare (comprensivo della indennità integrativa speciale e vacanza contrattuale);
- 2) retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.), se acquisita;
- 3) progressione economica orizzontale;
- 4) eventuali assegni ad personam;
- 5) tredicesima mensilità.

A tali voci si dovranno aggiungere, per ottenere il costo dei cessati, i contributi previdenziali a carico dell'Ente e l'IRAP. La somma delle citate voci darà la spesa del personale cessato ordinariamente sostenuta dall'ente locale, su cui si applicherà la percentuale del turn-over assunzionale;

Dato atto che non tutto il personale cessato è utile ai fini del calcolo del turn-over assunzionale, in particolare non rientrano le seguenti fattispecie:

- cessazione per mobilità volontaria. In caso di mobilità volontaria la cessazione del personale dell'ente di appartenenza verso altro ente soggetto anch'esso alle restrizioni dei limiti assunzionali è da sempre stata considerata finanziariamente neutra, sia in entrata che in uscita, in termini di finanza allargata (art. 1, comma 47 della legge n. 311/2004); in questo caso, pertanto, il risparmio

della spesa del personale in uscita per mobilità neutra non può rientrare nel calcolo utile ai fini assunzionali;

- cessazione personale soggetto ad assunzioni obbligatorie. Anche tale personale cessato non rientra nelle spese utili per il calcolo del turn-over, in quanto in caso di quote d'obbligo le assunzioni sono da considerare fuori dalle limitazioni assunzionali imposte dalla legge; trattasi, infatti, di personale destinato ad assolvere agli obblighi imposti dalla legge (es. legge n. 68/1999) la cui spesa è stata espressamente esclusa tra quelle rilevanti ai sensi dell'art.1, comma 557, legge n. 296/2006;

Considerato che:

- come da nota del Servizio Finanziario prot. n. 24874/2019, l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, risulta pari al 11,90% delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III;
- in relazione alla disciplina prevista al sopra citato art. 1, comma 845, L. n. 205/2017 (c.d. Legge di bilancio 2018), in chiave di coordinamento sistematico con quella prevista dalla L. n. 26/2019 (di conversione del D.L. n. 4/2019), la capacità assunzionale di questo Ente per il triennio 2019 – 2021, calibrata in relazione alle cessazioni ritenute utili, allo stato, di personale riferite al quadriennio 2018 – 2020 (100% del personale di ruolo cessato), viene rappresentata nel prospetto allegato al presente atto (ALLEGATO A);
- con successivo atto si provvederà ad integrare la suddetta capacità assunzionale, come meglio determinata nell'allegato A), con i dati rivenienti dalle eventuali ulteriori cessazioni anno 2019 nonché dalle cessazioni anni 2020 e 2021;

Visto l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 ed atteso che questa disposizione impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale impegnando, a tal fine, le varie direzioni dell'Ente ad attivare tale procedura connesse alla propria area funzionale di riferimento; la suddetta normativa sanziona le Pubbliche Amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, dettando nel contempo le procedure da applicare per il collocamento in esubero del personale eccedente e/o in soprannumero ai fini della sua ricollocazione in altre amministrazioni ovvero, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;

Preso atto che, ai sensi della predetta disciplina normativa, con nota prot. n. 31639/2018 il dirigente del Settore Gestione e Valorizzazione Risorse Umane ha provveduto ad effettuare una ricognizione in ordine all'esistenza presso l'Ente di eventuali situazioni di personale in soprannumero od in eccedenza, ad esito della quale sono pervenute le comunicazioni da parte delle varie direzioni, depositate agli atti d'ufficio, dalle quali non risultano al momento sussistere, nei relativi settori, le sopra citate situazioni di soprannumero e/o eccedenze nel personale assegnato;

Considerata, quindi, la necessità di individuare i parametri che consentano di definire il fabbisogno standard di personale per attività omogenee o per processi da gestire, con riferimento alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'Ente, nonché alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'Ente stesso, in virtù del nuovo piano di riassetto organizzativo della Provincia di Brindisi adottato, come sopra indicato, con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 10/2019;

Considerato che:

- al fine di poter procedere all'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021, con nota prot. n. 9194/2019 il dirigente del Settore Gestione e Valorizzazione Risorse Umane ha provveduto ad effettuare la ricognizione, presso le varie direzioni dell'Ente, del fabbisogno del personale ex art. 16 comma 1 lett. a-bis D.Lgs. n. 165/2001;

- con tale nota, in coerenza con le suddette linee di indirizzo ministeriali, si è puntualizzato che la relativa pianificazione deve realizzarsi non secondo criteri meramente sostitutivi, di vacanze da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future; si è altresì evidenziata l'esigenza di specificare la tipologia di approvvigionamento, ovvero se a tempo indeterminato o facendo ricorso a rapporti di natura flessibile, ovvero tramite processi di valorizzazione del personale dell'Ente, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'Ente, come definiti nel piano di riassetto organizzativo attestando, all'occorrenza, eventuali funzioni da esternalizzare o internalizzare, motivando puntualmente le ragioni di tali scelte, in funzione dell'economicità, efficienza e qualità dei relativi servizi;

Dato atto, pertanto, che:

- il processo di riassetto ordinamentale e le priorità date agli aspetti di contenimento della spesa hanno determinato spesso uscite disomogenee del personale per struttura, categorie e profili di provenienza, determinando in alcuni casi, situazioni di carenze in direzioni che svolgono funzioni fondamentali e di supporto all'Ente;
- la predetta ricognizione dei fabbisogni del personale da parte delle varie direzioni conferma criticità già note evidenziando, tra l'altro, l'innegabile esigenza, dopo una gravosa politica di snellimento forzato delle strutture, di acquisire nuova forza lavoro, nella prospettiva di migliorare ed incrementare il livello di servizi offerti, ottimizzare le procedure e l'utilizzo di nuove tecnologie, temperando la necessità di sedimentare l'esperienza professionale del personale con l'acquisizione di nuove abilità;
- la definizione delle figure professionali necessarie per l'Ente è determinata dalla necessità di far fronte con specifiche professionalità al nuovo ruolo richiesto all'Ente Provincia, nonché di far fronte ai processi di semplificazione e digitalizzazione dell'attività, dando priorità all'assunzione di personale con più alto livello tecnico e professionale (dirigenti e categorie C-D) su attività a maggiore valore strategico e competenza;

Rilevati, pertanto, i fabbisogni di personale richiesti per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività ed in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, di efficienza, economicità e di qualità dei servizi ai cittadini e valutatane la relativa compatibilità, tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Rilevato che il comitato di direzione ha, in più riunioni e da ultimo in data 07.08.2019, esaminato la programmazione, esprimendo parere favorevole per la proposta che con il presente atto s'intende adottare;

Dato atto, inoltre, che:

- il processo di riordino funzionale, connesso all'adozione delle misure disposte dalla legge n. 56/2014 (c.d. legge Delrio), ha dato luogo, per vari motivi, ad un contestuale esodo di personale dipendente che, rivelatosi particolarmente ingente e significativo, ha determinato esiti alquanto sfavorevoli in termini soprattutto di efficienza nella gestione amministrativa e di supporto alle funzioni fondamentali dell'Ente, stante la sopravvenuta carenza in tali ambiti funzionali, in particolare, di posizioni con qualifica dirigenziale, in grado di fornire, tra l'altro, l'opportuno e necessario contributo di professionalità nella concreta ed effettiva realizzazione del passaggio istituzionale ivi previsto;
- attesa quindi la necessità di garantire un efficace presidio con riguardo alla complessa partita dello sviluppo delle funzioni fondamentali e di supporto dell'Ente, si ritiene opportuno pianificare la temporanea copertura nel triennio 2019/2021, nel pieno rispetto dei vincoli di finanza pubblica e nell'ambito del valore di spesa potenziale massima della dotazione organica come sopra indicato, di n. 1 posto di Dirigente del Servizio Finanziario e di n. 1 posto di Dirigente del Servizio Tecnico

avvalendosi, a tal fine, della modalità di reclutamento prevista all'art. 110 c. 1 d.lgs n. 267/2000 (assunzione a termine con un incarico a contratto), ovvero tramite l'istituto del Comando, il tutto nelle more della completa definizione della procedura di reclutamento dei relativi posti vacanti a tempo pieno e indeterminato;

- dal punto di vista normativo e finanziario, tali modalità di copertura di posto di organico sono escluse dall'utilizzo di facoltà assunzionali prevista solo per assunzioni a tempo indeterminato ed, altresì, dal tetto di spesa per i contratti di lavoro flessibile come previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010; la correlata spesa è contenuta nei limiti del tetto di spesa del personale prevista dalle norme vigenti e la previsione di tale assunzione rispetta il limite del 30% dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica, ai sensi del citato art. 110 c. 1 d.lgs n. 267/2000;
- l'incarico verrà conferito previa selezione pubblica comparativa volta ad accertare il possesso dei requisiti necessari per l'accesso alla qualifica dirigenziale, oltre al possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico;

Considerato quindi che, in relazione alla predetta ricognizione dei fabbisogni del personale e tenuto conto della sopra citata capacità assunzionale di questo Ente per il triennio 2019 – 2021, nell'ottica di garantire il principio di continuità per un'efficace ed efficiente azione amministrativa, strettamente correlato a quello di buon andamento dell'azione stessa, si ravvisa l'urgente necessità di rinvigorirne al più presto l'assetto organico di taluni profili professionali, ritenuti essenziali ed imprescindibili, così come rappresentato nel prospetto allegato al presente atto (ALLEGATO B);

Ravvisata la necessità di approvare il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2019 – 2021 e del relativo piano delle assunzioni per l'anno 2019, quale strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento della stesso, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

RITENUTO conseguentemente di rideterminare, in base al suddetto piano triennale dei fabbisogni di personale, la dotazione organica dell'Ente i cui valori finanziari sono compatibili con l'importo, pari a € **6.060.242,21**, della spesa potenziale massima, così come determinata da ultimo, ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge n. 190/2014, con Decreto del Presidente n. 125/2016 ed aggiornata, come meglio sopra esplicitato, in funzione dei nuovi valori economici espressi dal CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21 maggio 2018, il tutto come rappresentato nei prospetti allegati al presente atto, quali parti integranti e sostanziali del medesimo (ALLEGATI C – D – E);

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999;

Dato atto, inoltre, che:

- la suddetta pianificazione triennale dei fabbisogni di personale contempla, con riferimento all'anno corrente, la copertura di posti di organico anche attraverso il reclutamento delle relative unità, con ricorso ai soggetti idonei delle graduatorie concorsuali dell'Ente, in caso di validità fino al 30/09/2019 stante, ai sensi della vigente normativa (art. 1, comma 362, L. n. 145/2018), l'avvenuta approvazione di quest'ultime nel periodo 01/01/2010 – 31/12/2013;
- in relazione a tale tipologia di graduatorie concorsuali, la suddetta disciplina legislativa ne subordina il relativo impiego dei soggetti ivi iscritti all'esclusivo rispetto delle seguenti condizioni:
 - frequenza obbligatoria, da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie, di corsi di formazione e aggiornamento organizzati da ciascuna amministrazione, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed economicità e utilizzando le risorse disponibili a legislazione vigente;

- superamento, da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie, di un apposito esame colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità;

Ravvisata quindi, alla luce di quanto sopra, la necessità di disporre le opportune integrazioni, come di seguito indicate, al vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, al fine di garantire che l'effettivo accesso nell'organico dell'Ente delle predette unità avvenga nel rispetto delle sopra citate condizioni:

Art. 145-bis

(Reclutamento dei soggetti inseriti nelle graduatorie concorsuali dell'Ente)

- 1. Per i soggetti inseriti nelle graduatorie concorsuali, approvate nel periodo 01/01/2010 – 31/12/2013 e quindi in corso di validità fino al 30/09/2019, l'eventuale accesso all'impiego dovrà necessariamente essere preceduto dalla frequenza obbligatoria di un corso di formazione ed aggiornamento, teorico/pratico, organizzato dall'Ente, della durata minima di 3 giornate lavorative e sulle materie ed attribuzioni proprie del profilo professionale interessato, senza maggiori oneri a carico del relativo bilancio. Tale corso di formazione potrà realizzarsi anche in house, con diretto impiego delle professionalità, dei mezzi e delle risorse facenti capo alla direzione dell'area organizzativa di riferimento, la quale provvederà al rilascio della formale attestazione della relativa frequenza da parte del soggetto interessato.*
- 2. Esaurito il percorso formativo di cui al precedente comma, il candidato all'impiego dovrà sostenere un esame colloquio, finalizzato a verificarne la perdurante idoneità a svolgere il correlato servizio lavorativo. Tale esame colloquio, che si terrà dinanzi al Segretario Generale, il quale potrà a sua volta essere coadiuvato dal dirigente dell'area organizzativa a tal fine interessata, verterà sulle materie ed attribuzioni proprie del profilo professionale ivi richiesto e sulle competenze trasversali e abilità necessarie per l'assolvimento dei compiti propri, quali abilità informatiche, problem solving, e capacità di lavoro di squadra.*
- 3. Fermo restando l'accertamento delle restanti prescrizioni e condizioni richieste per l'accesso all'impiego, qualora l'esame colloquio di cui al precedente comma dovesse sortire un esito favorevole, si procederà al più presto alla stipulazione del relativo contratto individuale di lavoro e, comunque, nei termini di validità delle graduatorie, come fissato dalla norme vigenti.*

Dato atto che:

- principio fondamentale nell'ambito della disciplina degli enti locali è quello relativo all'autonomia organizzativa che tende a conferire, in capo agli stessi, la facoltà di determinare la propria struttura organizzativa sulla base delle esigenze delle specifiche realtà di ciascun Ente;
- gli enti locali provvedono, pertanto, alla determinazione 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 effettivo esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti, ferme restando le eventuali limitazioni, per esigenze di coordinamento della finanza pubblica, di volta in volta disposte dalla legislazione nazionale;

Verificato, inoltre, che in ordine alla sussistenza, in capo a questo Ente, dei presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, con nota prot. n. 24874/2019 il Servizio Finanziario ha comunicato quanto segue:

- di aver rispettato, in base al rendiconto 2018, le norme sul contenimento della spesa del personale (entro il tetto della spesa media del triennio 2011/2013), come disposto all'art. 1, comma 557 e 557-quater, l. n. 296/2006;

- in relazione al rispetto dei termini di cui all'art. 9, comma 1-quinques del d.l. n. 113/2016 si riepiloga quanto segue:
 - Bilancio di previsione 2018/2020:
 - approvato giusta deliberazione di Consiglio n. 36 del 30/10/2018;
 - invio alla BDAP in data 06/12/2018;
 - Rendiconto 2018:
 - approvato schema con decreto del Presidente n. 47 dell'11/07/2019 (Delibera consiliare in corso di approvazione);
 - invio alla BDAP (fase "approvato dalla Giunta") in data 09/07/2019;
- come disposto all'art. 1, comma 466, l. n. 232/2016, di aver rispettato gli obiettivi di saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, ai sensi dell'articolo 9, comma 1, l. n. 243/2012 (rispetto del vincolo del pareggio di bilancio) e di aver inviato al MEF, entro il 31 marzo, la certificazione attestante il rispetto dei predetti obiettivi;
- in merito all'adempimento di cui all'art. 1, comma 508 della legge n. 232/2016, si da atto che, con riferimento all'esercizio 2018, non ricorre la fattispecie;
- in merito alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, pervenute nel corso dell'esercizio 2018, si attesta il rispetto dei termini di cui all'art. 9, comma 3-bis del d.l. n. 185/2008;
- assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;

Dato atto che:

- è in corso di adozione il Piano delle azioni positive o pari opportunità (tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne), triennio 2019-2021, per il quale sono in corso di adozione i seguenti pareri preliminari:
 - parere favorevole del CUG, giusto verbale del 06.08.2019;
 - parere delle RSU richiesto con nota prot. n. 25218/2019;
 - parere della consigliera di parità;
- pertanto, solo dopo tale formale adozione, potrà darsi luogo alle assunzioni di personale la cui programmazione è disposta con il presente decreto presidenziale;
- è stato approvato il Piano della performance per il triennio 2018 –2020 e che è in corso di adozione quello relativo al triennio 2019 –2021;

Ritenuto, tanto sopra premesso, di dover adottare le determinazioni consequenziali alle premesse innanzi esplicitate;

Dato atto che:

- con nota e-mail del 07/08/2019 la suddetta proposta di piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2019 – 2021 è stata portata a conoscenza delle Rappresentanze Sindacali;
- il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso il richiesto parere in ordine alla suddetta proposta di piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2019 – 2021;

Visti i vigenti CCNL del personale dipendente con e senza qualifica dirigenziale del Comparto Funzioni Locali;

Vista la l. n. 241/1990 e ss.mm.ii.;

Visto il d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Visto il d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

Visto il d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.;

Visto il Regolamento di Contabilità;

Visto il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visto lo Statuto provinciale;

Visti i pareri favorevoli espressi dai Responsabili dei Servizi ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico – d.lgs. n. 267/2000;

D E C R E T A

La premessa è parte integrante e sostanziale del presente decreto.

Di dare atto che, come evidenziato in premessa, non risultano al momento sussistere, nei vari servizi dell'Ente, situazioni di soprannumero e/o eccedenze nel personale assegnato.

Di disporre, per quanto meglio in premessa esplicitato, che il valore finanziario annuo teorico della dotazione organica, così come rideterminato da ultimo con Decreto del Presidente n. 125/2016, ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge n. 190/2014 e pari a € **5.835.101,94**, viene aggiornato in relazione ai nuovi valori economici espressi dal CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21 maggio 2018 ed è, quindi, computato in misura pari a € **6.060.242,21**, quale valore quest'ultimo di spesa potenziale massima cui, in vigenza del sopra citato CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, fare riferimento in ambito di pianificazione triennale del fabbisogno del personale, ai sensi del suddetto art. 6, commi 2-3 del D.Lgs. n. 165/2001.

Di disporre, parimenti come al precedente punto n. 3, all'adeguamento del valore finanziario delle unità di personale preposte all'esercizio delle funzioni fondamentali alla data del 1° gennaio 2019, originariamente pari a € **5.533.607,88**, aggiornando tale importo dei suddetti incrementi contrattuali e computandolo, quindi, in misura pari a € **5.755.047,86**, importo quest'ultimo contenuto entro il predetto valore dotazionale finanziario limite, pari a € 6.060.242,21.

Di disporre, in relazione alla disciplina prevista all'art. 1, comma 845, L. n. 205/2017 (c.d. Legge di bilancio 2018), in chiave di coordinamento sistematico con quella prevista dalla L. n. 26/2019 (di conversione del D.L. n. 4/2019), la capacità assunzionale di questo Ente per il triennio 2019 – 2021, calibrata in relazione alle cessazioni ritenute utili di personale riferite al quadriennio 2018 – 2020 (100% del personale di ruolo cessato), il tutto come rappresentato nei prospetti allegati al presente atto, quali parti integranti e sostanziali del medesimo (ALLEGATO A).

Di disporre, in coerenza con il principio del contenimento della spesa del personale (entro il tetto della spesa media del triennio 2011/2013), come disposto all'art. 1, comma 557 e 557-quater, l. n. 296/2006, l'approvazione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2019 – 2021, nonché del relativo piano delle assunzioni per l'anno 2019, definiti in base alla capacità assunzionale di questo Ente per il medesimo triennio, così come determinata al precedente punto

n. 5, il tutto come rappresentato nei prospetti allegati al presente atto, quali parti integranti e sostanziali del medesimo (ALLEGATO B).

Di disporre, conseguentemente all'approvazione del suddetto piano triennale dei fabbisogni di personale, la rideterminazione della dotazione organica dell'Ente i cui valori finanziari sono compatibili con l'importo, pari a € **6.060.242,21**, della spesa potenziale massima, così come determinata da ultimo, ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge n. 190/2014, con Decreto del Presidente n. 125/2016 ed aggiornata, come meglio sopra esplicitato, in funzione dei nuovi valori economici espressi dal CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21 maggio 2018, il tutto come rappresentato nei prospetti allegati al presente atto, quali parti integranti e sostanziali del medesimo (ALLEGATI C – D – E).

Di disporre, per quanto meglio in premessa esplicitato, la seguente integrazione al vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi:

Art. 145-bis

(Reclutamento dei soggetti inseriti nelle graduatorie concorsuali dell'Ente)

- 1. Per i soggetti inseriti nelle graduatorie concorsuali, approvate nel periodo 01/01/2010 – 31/12/2013 e quindi in corso di validità fino al 30/09/2019, l'eventuale accesso all'impiego dovrà necessariamente essere preceduto dalla frequenza obbligatoria di un corso di formazione ed aggiornamento, teorico/pratico, organizzato dall'Ente, della durata minima di 3 giornate lavorative e sulle materie ed attribuzioni proprie del profilo professionale interessato, senza maggiori oneri a carico del relativo bilancio. Tale corso di formazione potrà realizzarsi anche in house, con diretto impiego delle professionalità, dei mezzi e delle risorse facenti capo alla direzione dell'area organizzativa di riferimento, la quale provvederà al rilascio della formale attestazione della relativa frequenza da parte del soggetto interessato.*
- 2. Esaurito il percorso formativo di cui al precedente comma, il candidato all'impiego dovrà sostenere un esame colloquio, finalizzato a verificarne la perdurante idoneità a svolgere il correlato servizio lavorativo. Tale esame colloquio, che si terrà dinanzi al Segretario Generale, il quale potrà a sua volta essere coadiuvato dal dirigente dell'area organizzativa a tal fine interessata, verterà sulle materie ed attribuzioni proprie del profilo professionale ivi richiesto e sulle competenze trasversali e abilità necessarie per l'assolvimento dei compiti propri, quali abilità informatiche, problem solving, e capacità di lavoro di squadra.*
- 3. Fermo restando l'accertamento delle restanti prescrizioni e condizioni richieste per l'accesso all'impiego, qualora l'esame colloquio di cui al precedente comma dovesse sortire un esito favorevole, si procederà al più presto alla stipulazione del relativo contratto individuale di lavoro e, comunque, nei termini di validità delle graduatorie, come fissato dalla norme vigenti.*

Di dare atto che il suddetto piano triennale dei fabbisogni di personale trova copertura finanziaria sugli appositi interventi di spesa del bilancio di previsione per gli esercizi 2019/2021, in corso di adozione.

Di dare atto che:

- è in corso di adozione il Bilancio di previsione 2019/2021 e che pertanto, solo dopo tale formale adozione, nonché dopo la trasmissione di quest'ultimo e del rendiconto 2018, entro il termine prescritto, alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), potrà darsi luogo alle assunzioni di personale la cui previsione è disposta con il presente decreto presidenziale;
- è in corso di adozione il Piano delle azioni positive o pari opportunità (tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne) e

che pertanto, solo dopo tale formale adozione, potrà darsi luogo alle assunzioni di personale la cui previsione è disposta con il presente decreto presidenziale;
- è stato approvato il Piano della performance per il triennio 2018 –2020 e che è in corso di adozione quello relativo al triennio 2019 –2021.

Di dare atto, altresì, che le previsioni di assunzioni in servizio connesse al suddetto piano triennale dei fabbisogni di personale potranno essere oggetto di rivisitazione, qualora si verificassero situazioni tali da determinare variazioni nel triennio in considerazione, soprattutto con particolare riferimento ai vincoli di finanza pubblica imposti dalla legislazione vigente e dalle disponibilità di bilancio.

Di demandare al Dirigente del Settore Gestione e Valorizzazione Risorse Umane dell'Ente gli adempimenti conseguenti all'adozione del presente decreto.

Di attestare che il presente atto, così come sopra formulato, non contiene dati e riferimenti che possano determinare censure per violazione delle norme sulla privacy di cui al d.lgs. n. 196/2003.

Di trasmettere, inoltre, copia del presente decreto ai Dirigenti dell'Ente, al Collegio dei Revisori dei Conti, al Nucleo di valutazione ed alle Organizzazioni Sindacali.

Di disporre, infine, la immediata esecuzione del presente decreto e la relativa pubblicazione all'Albo Pretorio dell'Ente.

Li, 20-08-2019

Il Presidente
F.to Ing. Riccardo ROSSI

RELATA DI PUBBLICAZIONE ED ATTESTAZIONE ESECUTIVITA'

Si attesta che il presente decreto è stato pubblicato all'Albo Pretorio oggi 22.08.2019 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

IL RESPONSABILE DELL'ALBO

F.to PRETE

**IL DIRIGENTE
SERVIZIO AFFARI GENERALI**

F.to PRETE

Ai sensi e per gli effetti del disposto di cui all'art. 50, comma 2 dello Statuto Provinciale, il presente decreto viene trasmesso in copia:

- a) Ai Consiglieri Provinciali
- b) Al Segretario Generale
- c) Al Collegio dei Revisori

**IL DIRIGENTE
SERVIZIO AFFARI GENERALI**

li 22.08.2019

F.to PRETE
