

# **Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023 - 2025**

- 1. PREMESSA GENERALE**
- 2. STRUTTURA ORGANIZZATIVA**
- 3. CONTESTO DI RIFERIMENTO SULLA PROGRAMMAZIONE DELLE AZIONI IN MATERIA DI RISORSE UMANE**
- 4. RAPPRESENTAZIONE SITUAZIONE DEL PERSONALE**
- 5. LIMITI E VINCOLI SPESA DI PERSONALE**
- 6. PRINCIPIO DI SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA - SPAZI FINANZIARI PER ASSUNZIONE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**
- 7. CESSAZIONI**
- 8. ASSUNZIONI NELLA FUNZIONE DELEGATA MERCATO DEL LAVORO**
- 9. ASSUNZIONI NELLE ALTRE FUNZIONI DELEGATE CONFERMATE DA REGIONE LOMBARDIA**
- 10. INTERVENTI A FAVORE DELLA DISABILITA'**
- 11. PIANO FABBISOGNI 2023-2025 FUNZIONI FONDAMENTALI**
- 12. RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA**
- 13. RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILI**
- 14. MODALITÀ DI ACQUISIZIONE DEL PERSONALE**
- 15. ULTERIORI CONDIZIONI PREVISTE DALLA NORMATIVA PER POTERE PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI**
- 16. COPERTURA FINANZIARIA**
- 17. DISPOSIZIONI FINALI**

## **1. PREMESSA GENERALE**

Lo strumento della programmazione triennale dei fabbisogni è indispensabile per una corretta pianificazione delle politiche del personale e del reclutamento di nuove risorse.

Secondo l'art. 39, comma 1, legge 449/1997, l'adozione del PTFP costituisce un preciso obbligo normativo finalizzato alle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse *“per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio”*, oltre a rappresentare il presupposto per le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento ai sensi dell'art. 35, comma 4, D.Lgs n. 165/2001.

Il PTFP si configura quale atto di programmazione adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, coerentemente con gli altri atti di programmazione dell'Ente, al fine di poter avviare le relative procedure di autorizzazione connesse con il reclutamento, in ragione delle esigenze e priorità generate dall'analisi organizzativa.

La programmazione dei fabbisogni di personale, pertanto, avviene sulla scorta dell'attività di programmazione complessivamente intesa ed in coerenza ad essa, pertanto tiene conto:

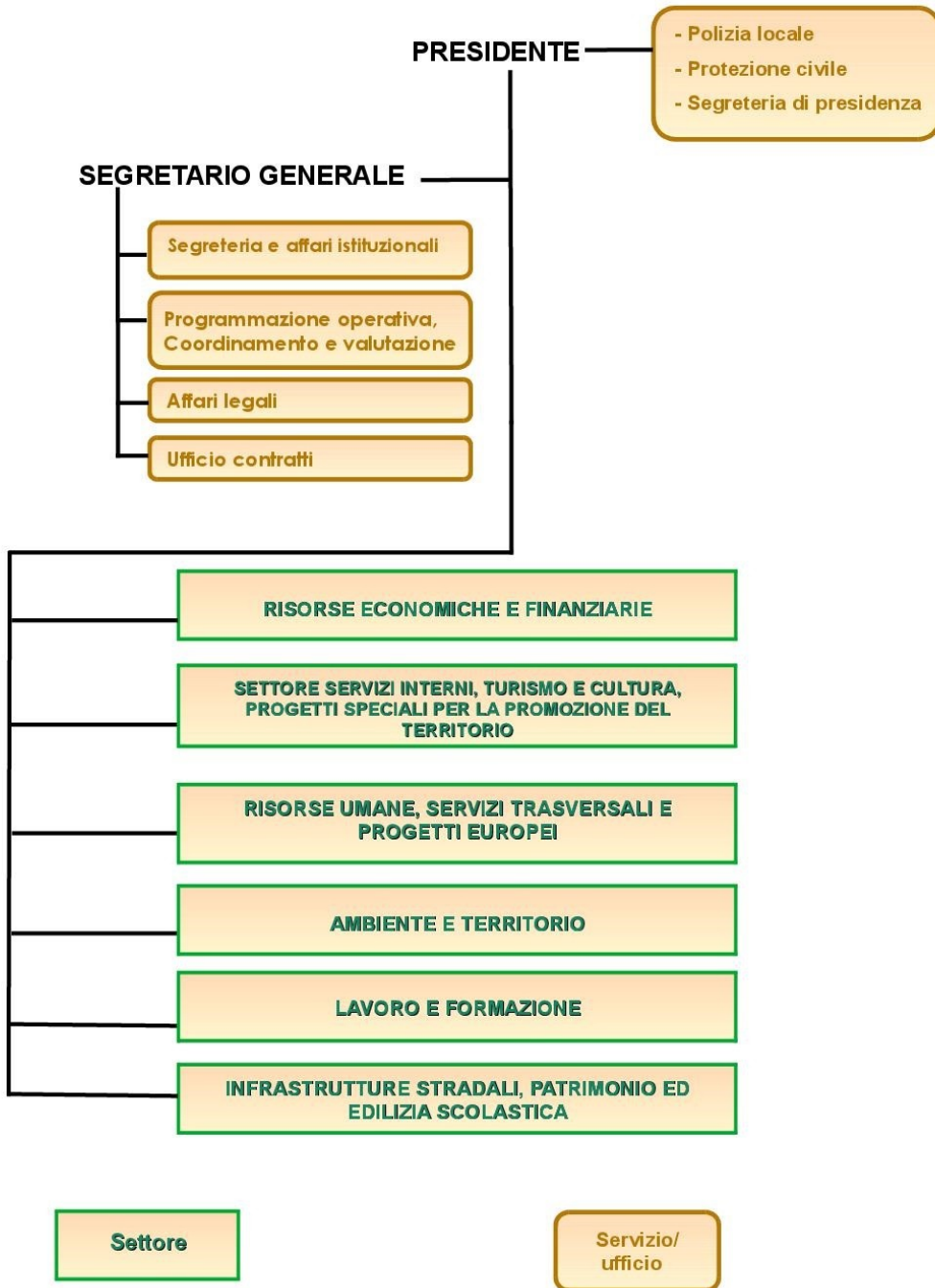
- della rideterminazione della dotazione organica nell'accezione intesa di personale in servizio e assumibile sulla base dei fabbisogni di personale rilevati per le annualità 2023-2025;
- delle proposte rilevate dai Dirigenti di Settore, tenuto conto della sostenibilità finanziaria;
- dei programmi e delle azioni strategiche, relative al prossimo triennio, contenute nel presente documento, nonché di progetti speciali da finanziare nell'ambito del PNRR;
- delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- delle Linee di indirizzo, emesse dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel 2022, per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche.

## **2.STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

### **2.1 ORGANIGRAMMA FUNZIONALE**

L'organigramma funzionale rappresenta la struttura dell'Ente, suddivisa in settori omogenei in base a ciascun ambito di attività e servizi attribuiti alla Provincia di Cremona. Tale rappresentazione, aggiornata al 1° novembre 2022, raffigura il livello gerarchico e di responsabilità di ciascun Settore, unità organizzativa e coordinamento di Uffici, caratterizzato da autonomia gestionale.

# ORGANIGRAMMA

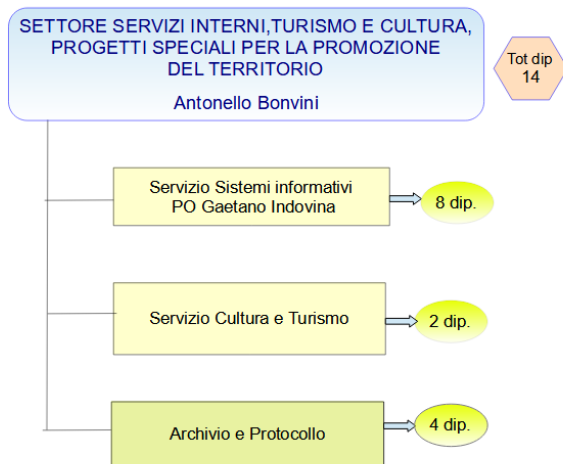


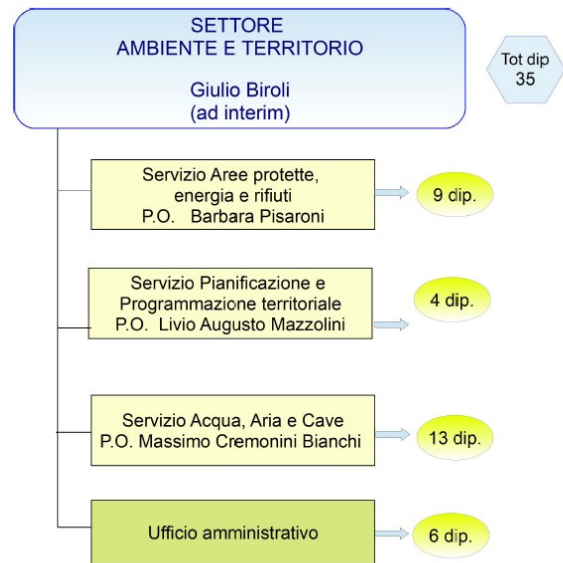
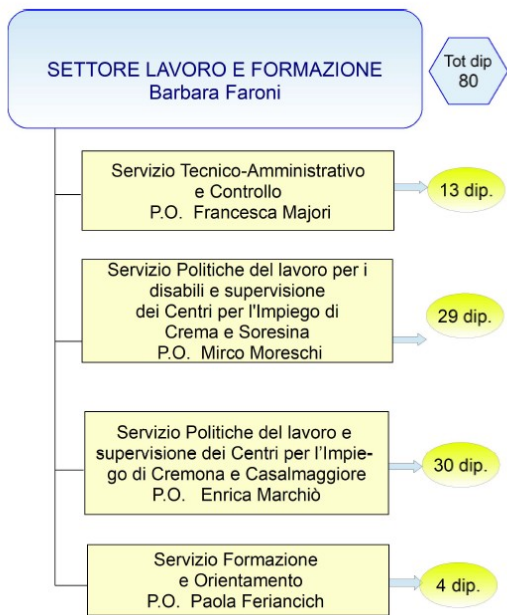


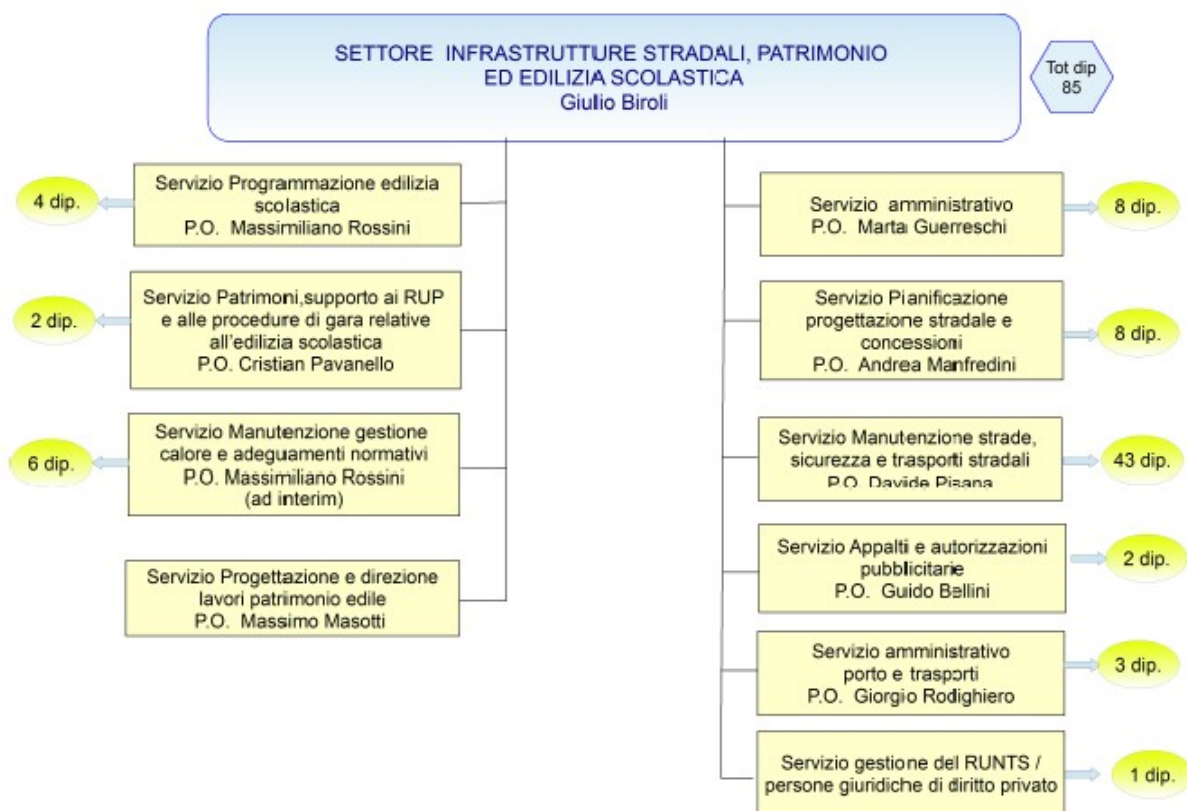
(\*) il servizio dipende dal Segretario generale sotto il profilo amministrativo

(\*) il servizio dipende dal Segretario generale sotto il profilo gerarchico- amministrativo

(\*\*) il servizio dipende dal Dirigente del Settore Infrastrutture stradali, patrimonio ed edilizia scolastica sotto il profilo gerarchico- amministrativo



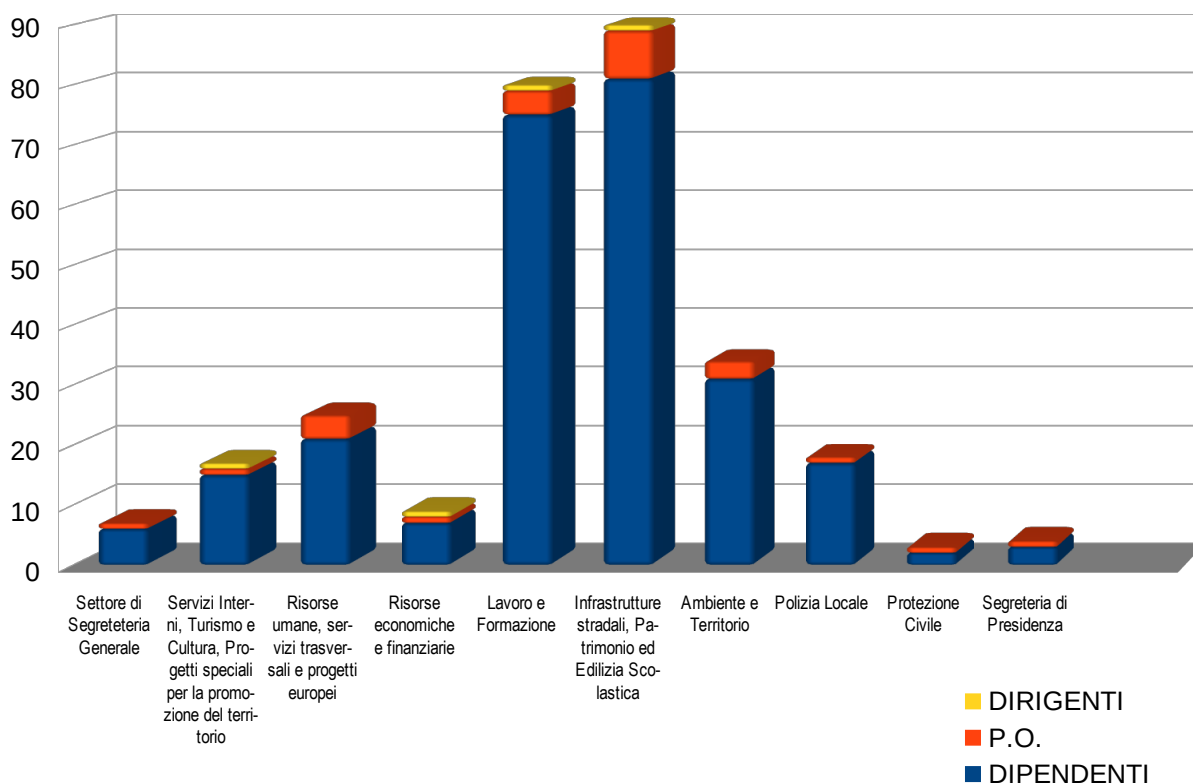




Sono esclusi i dipendenti in distacco, in comando, in aspettativa e a tempo determinato.

## 2.2 AMPIEZZA UNITA' ORGANIZZATIVE

L'istogramma compara a livello di macrostruttura la relazione esistente tra i ruoli di responsabilità e il personale assegnato al singolo settore, tenuto conto che la figura dirigenziale rileva solo nell'ambito organizzativo di assegnazione e, pertanto, non sono raffigurati gli incarichi ad interim.



## 2.3 LIVELLI DI RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA

La tabella rappresenta il dato aggregato della numerosità dei livelli di responsabilità complessivamente previsti all'interno dell'Ente alla data del 1° novembre 2022.

LIVELLI DI RESPONSABILITÀ AL 01.11.2022	
DIRIGENTI	
N. complessivo di funzioni dirigenziali previste nell'ordinamento	3
N. di posizioni dirigenziali coperte al 01.11.2022 per la fascia più elevata (€ 44409,50)	1
N. di posizioni dirigenziali coperte al 01.11.2022 per la fascia meno elevata (€ 26.645,70)	1
N. di posizioni dirigenziali coperte al 01.11.2022 per le restanti fasce	1
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	
N. totale di posizioni organizzative previste	28
N. di posizioni organizzative coperte al 01.11.2022 per la fascia più elevata (16.000 euro)	1
N. di posizioni organizzative coperte al 01.11.2022 per la fascia meno elevata ( 6.500 euro)	2
N. di posizioni organizzative coperte al 01.11.2022 per le restanti fasce	23
N. complessivo di incarichi di specifica responsabilità (art. 70-quinques, co. 1, CCNL 21.05.2018)	28

## 3. CONTESTO DI RIFERIMENTO SULLA PROGRAMMAZIONE DELLE AZIONI IN MATERIA DI RISORSE UMANE

### a) Quadro normativo di riferimento

Si rammentano le seguenti disposizioni in materia di programmazione del fabbisogno di personale delle pubbliche amministrazioni:

- l'art. 39 della Legge n.449/1997, che stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, 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, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;
- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000, che dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 19, comma 8 della Legge 448/2001 il quale prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, prevede che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale deve essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

- l'art. 6, comma 1 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, stabilisce che le pubbliche amministrazioni definiscono l'organizzazione degli uffici in funzione delle finalità indicate nell'art. 1, comma 1, adottando gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti in conformità al piano triennale dei fabbisogni; il medesimo art. 6, al comma 3 prevede inoltre che, in sede di definizione del piano, le dotazioni organiche sono rimodulabili in base ai fabbisogni programmati ed in relazione alle assunzioni da effettuare senza alcun vincolo della distribuzione di personale fra i livelli di inquadramento giuridico, fatto salvo il rispetto dei limiti di spesa complessiva derivanti dagli organici stessi;
- le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, pubblicate in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018 ed in vigore dalla medesima data;
- i provvedimenti normativi che hanno modificato il sistema contabile degli enti locali al fine di armonizzare i sistemi contabili (D.Lgs. n.118 del 2011, D.lgs. n.126/2014) hanno introdotto un nuovo strumento di programmazione, il Documento Unico di programmazione (DUP), che costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione ed al cui interno, tra l'altro, deve essere contenuta la programmazione in materia di fabbisogno di personale;
- l'art. 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001, che stabilisce che le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla "funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità";
- l'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 che prevede che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del piano triennale dei fabbisogni di personale approvato ai sensi dell'art.6 del D.Lgs. 165/2001;
- l'art. 67, comma 5, lett. A) del CCNL 21/5/2018 che prevede la possibilità di destinare alla componente stabile apposite risorse in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici;
- il decreto ministeriale 11 gennaio 2022 del Ministro per la pubblica amministrazione, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 49 del 28 febbraio 2022, che reca la nuova disciplina delle assunzioni di personale nelle Province e nelle Città metropolitane, in attuazione dell'articolo 33, comma 1-bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34;

Sino alla pubblicazione del decreto, le Province potevano utilizzare per le nuove assunzioni a tempo indeterminato il turn-over al 100% o al 25% sulla base di quanto previsto dall'articolo 1, comma 845, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

Il DM dispone il superamento della regola del turn-over e l'introduzione della regola della sostenibilità finanziaria per la quale la capacità assunzionale è determinata in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti. In applicazione della nuova disciplina inoltre è consentito l'adeguamento delle risorse destinate al fondo per i trattamenti economici accessori e alle posizioni organizzative.

In particolare, le risorse del fondo e quelle per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa sono adeguate in aumento o in diminuzione, in ragione delle fluttuazioni del personale in servizio, per garantire il valore medio pro-capite riferito all'anno 2018.

Il DM prevede anche che dal 2022 le Province possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente (al lordo



degli oneri riflessi) che, rapportata alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, non determini il superamento del valore soglia (percentuale) definito per ciascuna fascia demografica dallo schema di decreto:

- a) province con meno di 250.000 abitanti, 20,8 per cento;
- b) province da 250.000 a 349.999 abitanti, 19,1 per cento;
- c) province da 350.000 a 449.999 abitanti, 19,1 per cento;
- d) province da 450.000 a 699.999 abitanti, 19,7 per cento;
- e) province con 700.000 abitanti e oltre, 13,9 per cento.

Le Province che si trovano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024.

Le Province che si trovano al di sopra di tale valore soglia, dovranno invece adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

Il DM dispone che le nuove regole per le assunzioni a tempo indeterminato si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2022.

#### *b) Obiettivo strategico delle risorse umane*

Il capitale umano è il tema chiave per il futuro del Paese e della nostra Pubblica Amministrazione. Sulle persone, infatti, si gioca il successo di qualsiasi politica pubblica indirizzata a cittadini e imprese, attraverso specifici percorsi di reclutamento, formazione, valorizzazione, organizzazione del lavoro e responsabilità.

Le profonde trasformazioni del lavoro, i processi di innovazione, la sempre maggiore interdipendenza tra la PA e i cittadini richiedono agilità culturale, capacità di adattamento e di assecondare le trasformazioni e una continua riqualificazione delle persone.

Numerose sono le sfide che la Provincia di Cremona è chiamata ad affrontare in questo periodo di cambiamento, come individuate nel Piano di riassetto organizzativo, coerentemente con il Documento unico di programmazione.

Pertanto, una efficace azione di selezione e reclutamento delle risorse umane consentirà all'Ente di vincere tali sfide e di garantire, altresì, adeguate azioni di formazione, crescita e valorizzazione del capitale umano.

#### **4. RAPPRESENTAZIONE SITUAZIONE DEL PERSONALE**

Il personale della Provincia di Cremona ha subito, a seguito del processo di riordino delle funzioni provinciali previsto dalla Legge n. 56/2014 e dalla conseguente Legge n. 190/2014, una drastica riduzione numerica. che di seguito viene rappresentata:

	<b>PERSONALE IN SERVIZIO AL 08/04/2014</b>	<b>PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/11/2022 (comprese funzioni delegate da R.L.)</b>	<b>DIFFERENZA UNITA'</b>
DIPENDENTI	446	287	-159
DIRIGENTI	10	4	-6
	<b>456</b>	<b>291</b>	<b>-165</b>

L'art. 1, commi 85 e seguenti, della Legge n. 56/2014 ha individuato le seguenti funzioni fondamentali per le Province:

- a) pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;
- b) pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;
- c) programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale;
- d) raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;
- e) gestione dell'edilizia scolastica;
- f) controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

La Provincia può, altresì, d'intesa con i Comuni, esercitare le funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive.

Nelle tabelle di seguito riportate viene rappresentata la situazione del personale in servizio distinta in relazione all'assegnazione a :

### **1. a-Funzioni fondamentali per categoria**

FUNZIONI FONDAMENTALI		
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	01/11/2022
DIRIGENTE	DIR	2
<i>DIRIGENTE T.D.</i>	<i>DIR</i>	<i>1</i>
<b>TOTALE DIRIGENTI</b>	<b>DIR</b>	<b>3</b>
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D3	2
FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO	D3	2
FUNZIONARIO TECNICO	D3	7
<b>TOTALE FUNZIONARIO D3</b>	<b>D3</b>	<b>11</b>
ESPERTO AMMINISTRATIVO	D	14
ESPERTO ARCHIVISTA	D	1
ESPERTO ECONOMICO FINANZIARIO	D	7
ESPERTO SERVIZI AL LAVORO E SOCIALI	D	1

ESPERTO SISTEMI INFORMATIVI	D	5
ESPERTO TECNICO	D	29
<i>FUNZIONARIO-UFFICIALE DI POLIZIA PROV. T.D.</i>	<i>D</i>	<i>1</i>
UFFICIALE POLIZIA PROVINCIALE	D	1
<b>TOTALE CATEGORIA D</b>	<b>D</b>	<b>59</b>
AGENTE POLIZIA PROVINCIALE	C	5
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	24
ISTRUTTORE CONTABILE	C	8
ISTRUTTORE SISTEMI INFORMATIVI	C	3
ISTRUTTORE TECNICO	C	30
<i>ISTRUTTORE TECNICO T.D.</i>	<i>C</i>	<i>2</i>
<b>TOTALE CATEGORIA C</b>	<b>C</b>	<b>72</b>
AUTISTA	B3	1
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	3
COLLABORATORE TECNICO	B3	2
CONDUTTORE MACCHINE OPERATRICI	B3	4
<b>TOTALE CATEGORIA B3</b>	<b>B3</b>	<b>10</b>
CENTRALINISTA NON VEDENTE	B	2
ESECUTORE AMMINISTRATIVO	B	6
ESECUTORE TECNICO	B	28
<b>TOTALE CATEGORIA B</b>	<b>B</b>	<b>36</b>
<b>TOTALE</b>		<b>191</b>

### 1. b-Funzioni fondamentali per settore

FUNZIONI FONDAMENTALI PER SETTORE		
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	IN SERVIZIO AL 01/11/2022
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D3	1
FUNZIONARIO TECNICO	D3	2
ESPERTO TECNICO	D	15
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	1
ISTRUTTORE CONTABILE	C	3
ISTRUTTORE TECNICO	C	11
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	1
COLLABORATORE TECNICO	B3	1
<b>AMBIENTE E TERRITORIO</b>		<b>35</b>
<i>DIRIGENTE DI SETTORE T.D.</i>	<i>DIR</i>	<i>1</i>
FUNZIONARIO TECNICO	D3	5
ESPERTO AMMINISTRATIVO	D	6
ESPERTO SERVIZIO AL LAVORO E SOCIALE	D	1
ESPERTO TECNICO	D	13
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	5
ISTRUTTORE SISTEMI INFORMATIVI	C	1
ISTRUTTORE TECNICO	C	18
<i>ISTRUTTORE TECNICO T.D.</i>	<i>C</i>	<i>2</i>
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	1

CONDUTTORE MACCHINE OPERATRICI COMPLESSE	B3	4
ESECUTORE AMMINISTRATIVO	B	3
ESECUTORE TECNICO	B	28
<b>INFRASTRUTTURE STRADALI, PATRIMONIO ED EDILIZIA SCOLASTICA</b>		<b>88</b>
ESPERTO AMMINISTRATIVO	D	1
<i>FUNZIONARIO-UFFICIALE DI POLIZIA PROV. T.D.</i>	<i>D</i>	<i>1</i>
UFFICIALE POLIZIA PROVINCIALE	D	1
AGENTE POLIZIA PROVINCIALE	C	5
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	2
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	1
<b>POLIZIA</b>		<b>11</b>
DIRIGENTE DI SETTORE	DIR	1
FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO	D3	1
ESPERTO ECONOMICO FINANZIARIO	D	3
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	2
ISTRUTTORE CONTABILE	C	2
<b>RISORSE ECONOMICHE</b>		<b>9</b>
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D3	1
FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO	D3	1
ESPERTO AMMINISTRATIVO	D	4
ESPERTO ECONOMICO FINANZIARIO	D	4
ESPERTO TECNICO	D	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	4
ISTRUTTORE CONTABILE	C	3
ISTRUTTORE TECNICO	C	1
COLLABORATORE TECNICO	B3	1
CENTRALINISTA NON VEDENTE	B	2
ESECUTORE AMMINISTRATIVO	B	3
<b>RISORSE UMANE, SERVIZI TRASVERSALI E PROGETTI EUROPEI</b>		<b>25</b>
ESPERTO AMMINISTRATIVO	D	2
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	5
<b>SEGRETERIA GENERALE</b>		<b>7</b>
ESPERTO AMMINISTRATIVO	D	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	1
AUTISTA	B3	1
<b>SEGRETERIA DI PRESIDENZA</b>		<b>3</b>
DIRIGENTE DI SETTORE	DIR	1
ESPERTO SISTEMI INFORMATIVI	D	5
ESPERTO ARCHIVISTA	D	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	4
ISTRUTTORE SISTEMI INFORMATIVI	C	2
<b>SISTEMI INFORMATIVI E POLITICHE EUROPEE</b>		<b>13</b>
<b>TOTALE</b>		<b>191</b>

## 2. Funzione delegata Mercato del Lavoro

MERCATO DEL LAVORO		
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	IN SERVIZIO AL 01/11/2022
DIRIGENTE DI SETTORE	DIR	1
<b>TOTALE CATEGORIA</b>	<b>DIR</b>	<b>1</b>
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D3	1

ESPERTO AMMINISTRATIVO	D	1
SPECIALISTA INFORM. STATISTICO	D	4
SPECIALISTA MERCATO E SERV. LAVORO	D	35
<b>TOTALE CATEGORIA</b>	<b>D</b>	<b>41</b>
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	7
ISTRUTTORE CONTABILE	C	3
OPERATORE MERCATO DEL LAVORO	C	26
TECNICO INFORMATIVO	C	1
<b>TOTALE CATEGORIA</b>	<b>C</b>	<b>37</b>
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	3
<b>TOTALE CATEGORIA</b>	<b>B3</b>	<b>3</b>
<b>TOTALE</b>		<b>82</b>

### 3. Funzioni delegate confermate da Regione Lombardia

FUNZ.REGIONALI DELEGATE		
PROFILO PROFESSIONALE	POS	IN SERVIZIO AL 01/11/2022
<i>ESPERTO AMMINISTRATIVO T.D.</i>	<i>D</i>	<i>2</i>
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	1
<b>SERVIZIO POLITICHE SOCIALI</b>		<b>3</b>
FUNZIONARIO TECNICO	D3	1
ESPERTO TECNICO	D	1
ISTRUTTORE CONTABILE	C	1
<b>SERVIZIO PROTEZIONE CIVILE</b>		<b>3</b>
ESPERTO AMMINISTRATIVO	D	1
<b>SERVIZI PORTUALI</b>		<b>1</b>
FUNZIONARIO SERVIZI CULTURALI/TURISTICI*	D	1
ESPERTO AMMINISTRATIVO	D	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	1
ISTRUTTORE TECNICO	C	1
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	1
<b>SERVIZIO TURISMO</b>		<b>5</b>
SOTTUFFICIALE POLIZIA PROVINCIALE	D	1
UFFICIALE POLIZIA PROVINCIALE	D	1
AGENTE POLIZIA PROVINCIALE	C	3
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	1
<b>SERVIZIO VIGILANZA ITTICO VENATORIA</b>		<b>6</b>
<b>TOTALE</b>		<b>18</b>

\*DIPENDENTE IN ASPETTATIVA

### 5. LIMITI E VINCOLI SPESA DI PERSONALE

a) RICOGNIZIONE ANNUALE DEGLI EVENTUALI ESUBERI A NORMA DEGLI ARTICOLI 6 E 33 DEL D.LGS. N. 165/2001.

A norma del combinato disposto degli artt. 6, comma 1 e 33 del Dlgs n. 165/2001, le amministrazioni pubbliche, in sede di determinazione della dotazione organica in coerenza con il fabbisogno di personale devono obbligatoriamente effettuare la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente.

Con deliberazione presidenziale n. 89 del 20.02.2022 è stata approvata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale ex art. 33 del D.lgs.n. 165/2001, dalla quale risulta che non vi sono situazioni di soprannumero né eccedenze di personale, compreso le figure dirigenziali, in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria.

#### ***b) Assenza dello stato di deficiarietà strutturale e di dissesto e rispetto dei termini***

Il ricorso ad assunzioni di personale a qualunque titolo e con qualunque tipologia contrattuale è subordinato al rispetto del vincolo di finanza pubblica che coincide con gli equilibri ordinari di bilancio, disciplinati dall'armonizzazione contabile (D.Lgs n. 118/2011) e dal TUEL.

L'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, come modificato dall'art. 1, comma 904 della L. n. 145/2018 e dall'art. 3-ter, comma 1 del D.L. 80/2021, prevede il rispetto dei termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009.

#### ***c) Vincoli ordinamentali in tema di assunzioni***

La corretta tenuta della piattaforma elettronica al fine della certificazione dei crediti ai sensi dell'art.9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008 costituisce condizione indispensabile per procedere ad assunzioni di personale.

Altro presupposto indispensabile è costituito dall'adozione del Piano triennale delle azioni positive e pari opportunità ai sensi dell'art. 48, D.Lgs n. 198/2006, che per il triennio 2020/2022 è stato approvato in data 02 novembre 2020 con deliberazione del Presidente n. 156.

L'art. 10, comma 5, D.Lgs n. 150/2009, per procedere ad assunzioni di personale, prevede l'adozione del Piano della Performance che, per il triennio 2022/2024, è stato adottato con Deliberazione del Presidente n. 7 del 17.01.2022 e modificato con deliberazione n. 71 del 16.03.2022.

Ai sensi dell'art.6-ter, comma 5 del D.Lgs n. 165/2001, infine, si prevede la trasmissione del Piano dei fabbisogni di personale al Dipartimento della funzione pubblica entro 30 giorni dall'adozione.

#### ***d) Limite finanziario contenimento della spesa di personale***

Per quanto concerne il contenimento della spesa di personale le Province sono ancora soggette anche al limite rappresentato dall'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006, ovvero dalla media della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011/2013. che per la Provincia di Cremona è pari ad Euro 16.616.372,48.

Il tetto di spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557 e ss L. 296/2006 per il triennio 2023-2024 sarà rispettato in considerazione dei seguenti elementi:

1. la spesa di personale quantificata nel rendiconto 2021, approvato, si contrae per effetto delle cessazioni ad oggi programmate nel prossimo triennio per effetto delle cessazioni avvenute nel 2022 e programmate per il prossimo triennio 2023-2025;
2. i futuri incrementi di spesa derivanti dall'applicazione dei rinnovi contrattuali sono considerati componenti esclusi;
3. la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato è esclusa dal suddetto

computo per espressa previsione ai sensi dell'art. 7 D.M. 11.1.2022;

4. con riferimento alle **funzioni delegate da Regione Lombardia** e da questa finanziate, le relative spese di personale assegnato o da assumere non entrano nei vari tetti di spesa (valore soglia, valore dotazione organica-su funzioni fondamentali, tetti al salario accessorio) imposti dalle norme finanziarie, ai sensi del comma 3-septies dell'art. 57 del DL 14.8.2020 n. 104, come convertito nella legge 13.10.2020 n.126.

L'Allegato 1 del presente Piano rappresenta il rispetto del limite di spesa di personale art. 1, comma 557 e ss., Legge n. 296/2006 per l'annualità 2022.

## **6. PRINCIPIO DI SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA - SPAZI FINANZIARI PER ASSUNZIONE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**

Come già esposto, in attuazione all'art. 33 del D.L. n. 34/2019, è stato emanato il Decreto Interministeriale dell'11 gennaio 2022, pubblicato nella G.U. del 28 febbraio 2022, n. 49 che disciplina le assunzioni di personale a tempo indeterminato nelle Province e nelle città metropolitane.

Il D.M. detta una nuova disciplina che si fonda sul principio di sostenibilità finanziaria che supera il concetto della "capacità assunzionale" basato sul principio del turn over.

Sulla base di tali disposizioni le Province possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato con riferimento al rapporto della spesa complessiva per tutto il personale dipendente al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, con la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, sulla base di valori soglia individuati per fasce demografiche.

Per la Provincia di Cremona con fascia demografica da 350.000 a 449.999 abitanti il valore soglia individuato dall'art. 4 del citato DM 11 gennaio 2022 è del 19,1%.

Pertanto la nuova normativa rende necessaria un rivisitazione dell'interpretazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, tenuto conto della relazione del Dirigente del Settore Economico Finanziario, da cui si evincono i rapporti di collocazione della Provincia di Cremona rispetto al valore soglia di cui sopra, evidenziati nell'Allegato 1.

Sulla base delle verifiche contabili di cui alla normativa citata, è stato calcolato l'indice di incidenza della spesa di personale della Provincia di Cremona, rilevata nel Bilancio Consuntivo 2021, sulla media delle entrate correnti 2019/2021. L'incidenza calcolata è pari al 22,50% e si colloca al di sopra del 19,1% indicato come valore soglia dall'art. 4 del citato DM.

Tali dati collocano l'Amministrazione nell'ambito di applicazione dell'art 6 del citato DM, il quale prevede che le province in cui il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti, risulti superiore al valore soglia della fascia demografica di appartenenza, debbono adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto sino al conseguimento, nell'anno 2025, del predetto valore soglia anche applicando un turn-over inferiore al 100%.

Pertanto il PTFP deve tenere conto della necessità di mantenere ed implementare la persistente azione di razionalizzazione della struttura organizzativa, attraverso l'impiego ottimale delle risorse e limitando i processi di reclutamento del personale allo stretto indispensabile da punto di vista organizzativo e funzionale.

## **7. CESSAZIONI**

Per quanto riguarda le ipotesi di cessazione di tutto il personale per il triennio si è tenuto

conto dei pensionamenti già programmati, per i quali i dipendenti hanno già presentato domanda di pensione.

Il costo delle cessazioni è stato calcolato tenendo conto del costo derivante dai contratti collettivi vigenti.

A tal fine si riportano nelle pagine successive i prospetti delle cessazioni relativi a:

<b>FUNZIONI FONDAMENTALI</b>				
<b>CESSAZIONI 2022</b>				
<b>N°</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>CAT</b>	<b>IN SERVIZIO PRESSO</b>	<b>SPESA ANNUA CESSATI ANNO 2022</b>
1	DIRIGENTE	DIR	SETTORE RISORSE UMANE, APPALTI E PROVVEDITORATO	62.015,52
1	CONDUTTORE MACCHINE OPERATRICI	B3-B5	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI	29.078,07
1	FUNZIONARIO TECNICO	D3-D5	SETTORE PATRIMONIO ED EDILIZIA SCOLASTICA	38.003,45
1	DIRIGENTE	DIR	COORDINAMENTO	62.015,52
1	DIRIGENTE	DIR	SETTORE AMBIENTE E TERRITORIO	62.015,52
1	ESPERTO TECNICO	D-D2	SETTORE AMBIENTE E TERRITORIO	33.331,31
1	CONDUTTORE MACCHINE OPERATRICI	B3-B5	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI	29.078,07
1	ISTRUTTORE TECNICO	C-C2	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI	30.688,22
1	ISTRUTTORE TECNICO	C-C2	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI	30.688,22
1	(*) ISTRUTTORE TECNICO	C-C2	SETTORE AMBIENTE E TERRITORIO	31.723,72
<i>* cessazione intervenuta dopo l'approvazione del piano dei fabbisogni (data cessazione 18/12/2022)</i>				<b>408.637,62</b>

<b>CESSAZIONI 2023</b>				
<b>N°</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>CAT</b>	<b>IN SERVIZIO PRESSO</b>	<b>SPESA ANNUA CESSATI ANNO 2023</b>
1	FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO	D3-D5	SETTORE RISORSE ECONOMICHE FINANZIARIE	39.301,01
1	AUTISTA	B3-B7	SEGRETARIA GENERALE	29.906,26
1	ISTRUTTORE TECNICO	C-C5	SETTORE AMBIENTE E TERRITORIO	32.466,08
1	ISTRUTTORE TECNICO	C-C5	SETTORE AMBIENTE E TERRITORIO	32.466,08
1	ESECUTORE TECNICO	B-B4	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI, PATRIMONIO ED EDILIZIA SCOLASTICA	28.511,49
1	ESPERTO TECNICO	D-D3	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI, PATRIMONIO ED EDILIZIA SCOLASTICA	34.446,25
1	CONDUTTORE MACCHINE OPERATRICI	B3-B8	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI, PATRIMONIO ED EDILIZIA SCOLASTICA	30.503,18
1	ESPERTO ECONOMICO-FINANZIARIO	D-D4	SETTORE RISORSE ECONOMICHE FINANZIARIE	35.131,19
1	ESPERTO SISTEMI INFORMATIVI	D-D2	SETTORE SERVIZI INTERNI, TURISMO E CULTURA, PROGETTI SPECIALI	34.358,88
				<b>297.090,43</b>



**CESSAZIONI 2024**

N°	PROFILO PROFESSIONALE	CAT	IN SERVIZIO PRESSO	SPEA ANNUA CESSATI ANNO 2024
1	ISTRUTTORE TECNICO	C-C2	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI, PATRIMONIO ED EDILIZIA SCOLASTICA	31.723,72
				<b>31.723,72</b>

**CESSAZIONI 2025**

N°	PROFILO PROFESSIONALE	CAT	IN SERVIZIO PRESSO	SPEA ANNUA CESSATI ANNO 2025
1	DIRIGENTE	DIR	SETTORE SERVIZI INTERNI, TURISMO E CULTURA, PROGETTI SPECIALI PER LA PROMOZIONE DEL TERRITORIO	62.114,69
1	FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO	D3-D5	SETTORE RISORSE UMANE, SERVIZI TRASVERSALI E PROGETTI EUROPEI	39.301,01
1	ESPERTO AMMINISTRATIVO	D-D3	SETTORE AMBIENTE E TERRITORIO	34.375,27
				<b>135.790,97</b>

<b>TOTALE SPEA CESSAZIONI 2023-2024-2025 comprensiva di una cessazione (*) avvenuta a fine 2022 non ricompresa nel precedente piano dei fabbisogni</b>	<b>496.328,84</b>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------

**FUNZIONE DELEGATA MERCATO DEL LAVORO****CESSAZIONI 2023**

N°	PROFILO PROFESSIONALE	CAT	IN SERVIZIO PRESSO	SPEA ANNUA CESSATI ANNO 2023
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C-C2	SETTORE LAVORO E FORMAZIONE	31.658,35
				<b>31.658,35</b>

**CESSAZIONI 2024**

N°	PROFILO PROFESSIONALE	CAT	IN SERVIZIO PRESSO	SPEA ANNUA CESSATI ANNO 2024
1	SPECIALISTA INFORM. STATISTICO	D-D4	SETTORE LAVORO E FORMAZIONE	34.454,39
				<b>34.454,39</b>

**CESSAZIONI 2025**

N°	PROFILO PROFESSIONALE	CAT	IN SERVIZIO PRESSO	SPEA ANNUA CESSATI ANNO 2025
1	SPECIALISTA MERCATO E SERV. LAV	D-D3	SETTORE LAVORO E FORMAZIONE	34.375,27
				<b>34.375,27</b>

<b>ALTRE FUNZIONI DELEGATE</b>				
<b>CESSAZIONI 2023</b>				
<b>N°</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>CAT</b>	<b>IN SERVIZIO PRESSO</b>	<b>SPESA ANNUA CESSATI ANNO 2023</b>
1	AGENTE POLIZIA PROVINCIALE	C-C4	POLIZIA	31.880,21
1	ESPERTO AMMINISTRATIVO	D-D3	SETTORE SERVIZI INTERNI, TURISMO E CULTURA, PROGETTI SPECIALI PER LA PROMOZIONE DEL TERRITORIO	34.375,27
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C-C5	SETTORE SERVIZI INTERNI, TURISMO E CULTURA, PROGETTI SPECIALI PER LA PROMOZIONE DEL TERRITORIO	31.673,86
				<b>97.929,34</b>

Occorre evidenziare che, al fine di definire un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto, l'Ente a fronte di una riduzione di spesa di personale per cessazioni sulle funzioni fondamentali, nelle annualità 2022-2025, pari ad € 873.242,74 ha previsto una spesa per assunzioni e progressioni verticali pari a € 230.388,54 (2022) + € 248.878,25 (2023), €0 (2024) e €0 (2025), per un totale di € 479.266,79.

## 8. ASSUNZIONI NELLA FUNZIONE DELEGATA MERCATO DEL LAVORO

Come noto, il personale in servizio sulla funzione mercato del lavoro e politiche attive, in seguito alla Legge n. 56/2014 (Legge Delrio) e alla Legge n. 190/2014 era stato individuato all'interno delle province come personale soprannumerario interessato da processi di ricollocazione presso altri Enti, nella fattispecie Regione Lombardia.

Con Legge di Bilancio 2018 n 205/2018, l'art. 1 - comma 793 e seg. -, aveva previsto, allo scopo di completare la transizione in capo alle regioni delle competenze gestionali in materia di politiche attive del lavoro esercitate attraverso i centri per l'impiego che il personale delle città metropolitane e delle province, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio presso i centri per l'impiego e già collocato in soprannumero ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, **fosse trasferito alle dipendenze della relativa regione** o dell'agenzia o ente regionale costituito per la gestione dei servizi per l'impiego, **in deroga al regime delle assunzioni** previsto dalla normativa vigente e con corrispondente incremento della dotazione organica.

Tuttavia, con Legge regionale n.9/2018, all'art. 1, lette h), Regione Lombardia ha previsto la modifica dell'art. 4 della L.R. n. 22/2006 **delegando alle province ed alle città metropolitane talune funzioni relative al mercato del Lavoro** e disponendo, in merito al personale assegnato a dette funzioni, che:

“Per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1, il personale dei centri per l'impiego di cui all'articolo 1, comma 793, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020) **resta inquadrato nei ruoli delle province e della Città metropolitana di Milano. Tale personale non è considerato, in ragione della delega di funzioni di cui al comma 1, ai fini di quanto previsto dall'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190** (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato “Legge di stabilità 2015”).”

Tale previsione è stata confermata anche dalla Legge di Bilancio 2019 n. 145 del 30/12/2018 che, all'art. 1, comma 270, ha modificato l'art. 1, comma 793, della Legge di Bilancio 2018, prevedendo che:

“Allo scopo di completare la transizione in capo alle regioni delle competenze gestionali in

materia di politiche attive del lavoro esercitate attraverso i centri per l'impiego e di consolidarne l'attività a supporto della riforma delle politiche attive del lavoro di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni definiti ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, **il personale delle città metropolitane e delle province, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio presso i centri per l'impiego e già collocato in soprannumero ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190**, al netto di coloro che sono stati collocati a riposo alla data di entrata in vigore della presente legge, è trasferito alle dipendenze della relativa regione o dell'agenzia o ente regionale costituito per la gestione dei servizi per l'impiego, in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente e con corrispondente incremento della dotazione organica, **o in alternativa, nell'ambito delle deleghe delle funzioni trasferite con apposite leggi regionali, il personale resta inquadrato nei ruoli delle città metropolitane e delle province in deroga all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, limitatamente alla spesa di personale finanziata dalla predetta legislazione regionale**. Ai fini delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, le regioni, le agenzie o gli enti regionali costituiti per la gestione dei servizi per l'impiego calcolano la propria spesa di personale al netto del finanziamento di cui al comma 794.

#### **8.A. BUDGET ASSUNZIONALE MERCATO DEL LAVORO**

Riguardo alla possibilità di assumere sulla funzione Mercato del Lavoro, poiché ai sensi della Legge di Bilancio 2019 n. 145 del 30/12/2018 “il personale resta inquadrato nei ruoli delle città metropolitane e delle province in deroga all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, **limitatamente alla spesa di personale finanziata dalla predetta legislazione regionale**”, le assunzioni a tempo indeterminato a copertura dei posti cessati devono essere esplicitamente autorizzate da Regione Lombardia.

#### **8.B. PIANO DI RAFFORZAMENTO DEI CPI**

La riforma in materia di servizi per l'impiego è stata adottata con la legge delega n. 183/2014 e con il d.lgs. n. 150/2015 (quest'ultimo entrato in vigore nel mese di settembre 2015). In particolare, con il d.lgs. n. 150/2015, i centri per l'impiego diventano a tutti gli effetti uffici “regionali” (con le specificità di cui sotto), posto che l'articolo 18 del decreto in parola stabilisce che “Allo scopo di costruire i percorsi più adeguati per l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano costituiscono propri uffici territoriali, denominati centri per l'impiego, per svolgere in forma integrata, nei confronti dei disoccupati, lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro e a rischio di disoccupazione, le seguenti attività...” e che l'articolo 34 del d.lgs. n. 150/2015 abroga espressamente il d.lgs. 469/1997, che prevedeva l'attribuzione alle province, tramite legge regionale, dell'organizzazione amministrativa e delle modalità di esercizio delle funzioni e dei compiti in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e politiche formative.

Con il decreto legge n. 78 del 19 giugno 2015 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 125/2015), all'articolo 15, commi 2 e 3, si prevede che “Allo scopo di garantire i medesimi livelli essenziali attraverso meccanismi coordinati di gestione amministrativa, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali stipula, con ogni regione e con le province autonome di Trento e Bolzano, una convenzione finalizzata a regolare i relativi rapporti ed obblighi in relazione alla gestione dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro nel

territorio della regione o provincia autonoma.

3. Nell'ambito delle convenzioni di cui al comma 2 stipulate con le regioni a statuto ordinario, le parti possono prevedere la possibilità di partecipazione del Ministero agli oneri di funzionamento dei servizi per l'impiego per gli anni 2015 e 2016, nei limiti di 90 milioni di euro annui, ed in misura proporzionale al numero di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato direttamente impiegati in compiti di erogazione di servizi per l'impiego".

Tali importi sono stati poi incrementati nelle successive annualità.

**Regione Lombardia, come sopra evidenziato, è stata l'unica regione che ha deciso di mantenere nei ruoli delle Province e della città metropolitana di Milano il personale dei centri per l'impiego.**

Poi, l'articolo 12, comma 3-ter, del D.L. 4/2019 (convertito in legge n. 26/2019) ha previsto che, **a decorrere dall'anno 2019**, le regioni e le province autonome, le agenzie e gli enti regionali, o le province e le città metropolitane se delegate all'esercizio delle funzioni con legge regionale ai sensi dell'articolo 1, comma 795, della legge n. 2015/2017, **fossero autorizzate ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, fino a complessive 4.000 unità di personale da destinare ai centri per l'impiego.**

Tali assunzioni sono state precedute ex lege da un accordo in sede di Conferenza unificata, per concordare le modalità di ripartizione delle risorse stanziare.

Tale intesa, approvata in data 16 aprile 2019, ha previsto anche il piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro.

Regione Lombardia poi:

- con Deliberazione n° XI /3319 del 30/06/2020 ha approvato lo schema d'intesa con le province lombarde per il reclutamento del personale aggiuntivo per i CPI, nell'ambito del piano di potenziamento nazionale.

- Con DGR n. 5101 del 26/07/2021, previo confronto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha deliberato di procedere all'assunzione diretta a tempo indeterminato del personale afferente al contingente di cui al precedente Piano di Rafforzamento del dicembre 2017, per il quale era prevista l'assunzione con contratto a tempo determinato triennale e successiva stabilizzazione.

Regione Lombardia, sulla base del proprio regolamento delle assunzioni, ha poi indetto concorso pubblico unico a livello regionale per i diversi profili professionali. A seguito dell'esaurimento di tali graduatorie, Regione Lombardia ha demandato il completamento del Piano di potenziamento alle Province.

Con D.G.R. XI/7560/2022 Regione Lombardia ha attribuito alle Province una nuova funzione di controllo prevedendo un'unità aggiuntiva al Piano di potenziamento.

Riepilogando per la Provincia di Cremona il contingente assegnato dal Piano di potenziamento e successivamente aggiornato dalle D.G.R. Regione Lombardia n. XI/6697 del 18.07.2022, D.G.R. XI/6765 del 25.07.2022 e D.G.R. XI/7560 del 15.12.2022 è di 75 unità così suddiviso:

- 3 unità - Specialista Informatico Statistico - Cat. D

- 5 unità - Tecnico Informatico - Cat. C
- 37 unità - Specialista in mercato e servizi per il lavoro - Cat. D (di cui un'unità destinata ai controlli ispettivi)
- 30 unità - Operatore del mercato del lavoro - Cat. C

**Il contingente assunto ad oggi è di 44 unità così ripartite:**

- 1 unità - Specialista Informatico Statistico - Cat. D
- 1 unità - Tecnico Informatico - Cat. C
- 28 unità - Specialista in mercato e servizi per il lavoro - Cat. D
- 14 unità - Operatore del mercato del lavoro - Cat. C

Tra le assunzioni per il profilo di specialista in mercato e servizi per il lavoro sono state già assunte sui POC SPAO e PON Inclusionione **n. 11 unità**, di cui n. 7 POC e n. 4 cat. D sul PON SPAO.

**Il contingente ancora da assumere è di 31 unità di cui 3 profili di categoria D sono in attesa di assunzione per conclusione di scorrimenti di graduatoria da Parte di Regione Lombardia :**

- 2 unità - Specialista Informatico Statistico - Cat. D
- 4 unità - Tecnico Informatico - Cat. C
- 9 unità - Specialista in mercato e servizi per il lavoro - Cat. D (compresa un'unità destinata ai controlli ispettivi e 3 unità già selezionate da Regione Lombardia ed in attesa di assunzione)
- 16 unità - Operatore del mercato del lavoro - Cat. C (ricompreso anche un posto vacante che ha ancora diritto alla conservazione)

Ai sensi dell'art. 1, comma 258, L. 30-12-2018 n. 145, modificato dal D.L. 4/2019, *"..le predette assunzioni **non rilevano in relazione alle capacità assunzionali** di cui all'articolo 3, commi 5 e seguenti, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ovvero ai **limiti previsti dai commi 557 e seguenti dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296.***

In base alla nuova Intesa tra Regione Lombardia e Province Lombarde, approvata con deliberazione Regionale n. XI/6697 del 18/7/2022, il completamento del Piano di Potenziamento avviene tramite l'espletamento di procedure di concorso a livello di singolo Ente.

## **9. ASSUNZIONI NELLE ALTRE FUNZIONI DELEGATE CONFERMATE DA REGIONE LOMBARDIA**

In data 26 gennaio 2022 con deliberazione presidenziale è stato approvato lo schema di "Intesa tra Regione Lombardia, UPL, Province lombarde e Città Metropolitana di Milano per il rilancio degli Enti e per l'esercizio delle funzioni regionali, confermate ex l.r. 19/2015 e l.r. 32/2015, e delle ulteriori funzioni regionali conferite - Biennio 2022-2023".

Il documento proposto da Regione Lombardia conferma in capo alle Province e alla Città

Metropolitana di Milano l'esercizio delle funzioni delegate relative a protezione civile, cultura, vigilanza ittico-venatoria, turismo, politiche sociali e servizi portuali delle Province di Cremona e Mantova, nonché l'esercizio di altre funzioni quali servizi per il Lavoro, Ambiente, Governo del Territorio e gestione della Rete Escursionistica della Lombardia (REL), precisando ambiti di competenza e linee di indirizzo.

All'esercizio delle funzioni confermate sono preposti i contingenti di personale, come definiti in uno specifico documento allegato all'intesa, nel quale si indica per ciascuna provincia il contingente attuale ed il contingente ottimale.

Regione Lombardia, con l'intesa in argomento, riconosce la copertura dei costi del personale preposto alle funzioni delegate, nonché dei costi di esercizio delle funzioni medesime, determinati in spesa corrente e in conto capitale su base annuale e in previsione delle annualità di validità dell'Intesa (2022 - 2023). I relativi riparti finanziari sono formulati d'intesa con UPL e potranno essere rimodulati annualmente in proporzione al conseguimento dei contingenti ottimali di personale.

A decorrere dall'entrata in vigore del D.M. 11.1.2022, ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies del D.L. 14.8.2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 13.10.2020, n. 126, tutte le spese per nuove assunzioni relative all'Intesa di cui sopra, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti e le corrispondenti entrate, non rilevano ai fini del rispetto del valore soglia.

Nella tabella allegata all'Intesa Regione ha definito un fabbisogno maggiore di quello esistente (protezione civile da n. 3 a 5 unità; turismo da n. 4 a 5 unità)

Nelle more della definizione degli appositi finanziamenti regionali viene confermata la programmazione, per la protezione civile, di una assunzione di categoria D per l'annualità 2023, che verrà attuata ove tali finanziamenti vengano confermati.

Tenuto conto delle due cessazioni di personale previste per l'anno 2023 sulla funzione delegata turismo, si provvederà alla programmazione dell'assunzione di due unità di categoria C e D.

## **10. INTERVENTI A FAVORE DELLA DISABILITA'**

Come da prospetto informativo legge n. 68/99 l'Ente alla data del 31/12/2021 risulta ottemperante rispetto alle quote d'obbligo.

In relazione alle prossime assunzioni del mercato del lavoro dovranno essere previste riserve di posti per le categorie protette in base al ricalcolo della quota d'obbligo.

## **11. PIANO FABBISOGNI 2023-2025 FUNZIONI FONDAMENTALI**

Ai sensi dell'articolo 16, comma 1, lett) a-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 i Dirigenti propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale.

Nella rilevazione dei fabbisogni di personale per il prossimo triennio si è tenuto anche conto che, ai sensi dell'art. 1, comma 845, della legge di Bilancio 2018, le assunzioni di personale a tempo indeterminato, devono essere prioritariamente destinate alle attività in materia di

viabilità e di edilizia scolastica, destinando l'ammontare del budget assunzionale esistente con priorità a copertura di tali fabbisogni. L'art. 1, comma 889, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, Legge di Bilancio 2019, ha aggiunto la seguente precisazione: "relativamente alle figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici".

In relazione ai prossimi pensionamenti e in coerenza con gli atti di programmazione dell'Ente, è stata, pertanto, effettuata una puntuale rilevazione dei fabbisogni delle esigenze di personale di ogni settore, considerando:

- gli obiettivi strategici o le attività ordinarie collegate alle esigenze di assunzioni rilevate;
- le figure da inserire nella struttura individuando il corrispondente profilo professionale e le competenze richieste per ogni figura;
- il turn over previsto nel settore per gli anni 2023-2025.

Il programma di reclutamento delle risorse umane della Provincia di Cremona supera le logiche sostitutive dirette a mantenere le strutture organizzative legate al dato storico, per cogliere le opportunità di rinnovamento che il nuovo contesto socio economico richiede alla Pubblica Amministrazione.

In tal senso è fondamentale il ruolo propulsivo della Dirigenza nella gestione manageriale delle risorse e soprattutto nella capacità di individuare il reale fabbisogno di personale sia sul piano qualitativo che quantitativo, tenuto conto della necessaria attività di analisi orientata alla revisione dei processi operativi interni.

L'acquisizione di personale in possesso, di norma, di percorsi formativi elevati contribuisce ad innovare ed agevolare la reingegnerizzazione dei processi e delle attività dell'Ente, in funzione di un generale efficientamento dello stesso. L'Ente, infatti, nell'elaborazione della programmazione triennale dei fabbisogni del personale ha posto una particolare attenzione alle assunzioni di quelle figure - dirigenti e funzionari altamente specializzati - che consentono di rafforzare strutturalmente la capacità amministrativa e tecnica degli uffici per far fronte alla sfida di ampliare le capacità di investimento, sia relativamente ai progetti di propria competenza, sia relativamente ai progetti degli enti locali e dei Comuni del Territorio.

Inoltre una particolare rilevanza viene posta nei confronti dei percorsi di sviluppo di carriera interni all'ente, prevedendo, nei limiti di legge e di contenimento della spesa, l'attivazione di procedure selettive interne per progressioni verticali tra le categorie tenuto conto della rilevazione effettuata nel confronto con i Dirigenti.

In conseguenza di quanto sin qui esposto, di seguito si riporta di seguito il PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025

## 11. PIANO FABBISOGNI 2023-2025 FUNZIONI FONDAMENTALI

<b>ASSUNZIONI 2023</b>					
N°	PROFILO PROFESSIONALE	CAT	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	MOTIVAZIONE	SPESA ANNUA ASSUNZIONI
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C-C1	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI, PATRIMONIO EDILIZIA SCOLASTICA	RAFFORZAMENTO DELLE COMPETENZE SPECIALISTICHE IN MATERIA DI APPALTI A FAVORE DEI COMUNI DEL TERRITORIO. PROCEDURA DI MOBILITÀ VOLONTARIA OPPURE SCORRIMENTO GRADUATORIA O CONCORSO	31.720,01
1	ISTRUTTORE TECNICO	C-C1	AMBIENTE E TERRITORIO	SOSTITUZIONE DI PERSONALE PER DIMISSIONI PROCEDURA DI MOBILITÀ VOLONTARIA OPPURE SCORRIMENTO GRADUATORIA O CONCORSO	31.720,01
1	ESPERTO TECNICO	D-D1	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI, PATRIMONIO EDILIZIA SCOLASTICA	MANTENIMENTO E POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE RELATIVE ALLA PROGETTAZIONE E MANUTENZIONE STRADALE – SCORRIMENTO DI GRADUATORIA O MOBILITA' O CONCORSO PUBBLICO	34.421,70
1	DIRIGENTE	DI	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI, PATRIMONIO EDILIZIA SCOLASTICA	ASSUNZIONE IN RUOLO A TEMPO INDETERMINATO, MEDIANTE PROCEDURA CONCORSUALE PUBBLICA, DEL DIRIGENTE DI SETTORE CON COMPETENZE SPECIALISTICHE ELEVATE A CONSOLIDAMENTO DELLA STRUTTURA	62.114,69
1	ESPERTO ECONOMICO FINANZIARIO	D-D1	SETTORE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE	ASSUNZIONE IN RUOLO A TEMPO INDETERMINATO PER RAFFORZAMENTO DEL SETTORE A SEGUITO DI PENSIONAMENTI DI PERSONALE. PROCEDURA DI MOBILITÀ OPPURE SCORRIMENTO DI GRADUATORIA OPPURE CONCORSO PUBBLICO	34.421,70
1	ESPERTO TECNICO	D-D1	AMBIENTE E TERRITORIO	ASSUNZIONE IN RUOLO A TEMPO INDETERMINATO PER RAFFORZAMENTO DEL SETTORE A SEGUITO DI PENSIONAMENTI DI PERSONALE. PROCEDURA DI MOBILITÀ OPPURE SCORRIMENTO DI GRADUATORIA OPPURE CONCORSO PUBBLICO	34.421,70
					<b>228.819,81</b>

<b>PROGRESSIONI VERTICALI 2023</b>					
N°	PROFILO PROFESSIONALE	CAT	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	MOTIVAZIONE	SPESA ANNUA PROGRESSIONI
1	CAPOZONA VIABILITÀ	C-C1	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI, PATRIMONIO EDILIZIA SCOLASTICA	RIQUALIFICARE PERSONALE INTERNO PER SVOLGERE IL RUOLO DI CAPO-ZONA PER L'ATTIVITÀ DI SORVEGLIANZA STRADALE	3.471,35
1	CAPOZONA VIABILITÀ	C-C1	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI, PATRIMONIO EDILIZIA SCOLASTICA	RIQUALIFICARE PERSONALE INTERNO PER SVOLGERE IL RUOLO DI CAPO-ZONA PER L'ATTIVITÀ DI SORVEGLIANZA STRADALE	3.471,35
1	CAPOZONA VIABILITÀ	C-C1	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI, PATRIMONIO EDILIZIA SCOLASTICA	RIQUALIFICARE PERSONALE INTERNO PER SVOLGERE IL RUOLO DI CAPO-ZONA PER L'ATTIVITÀ DI SORVEGLIANZA STRADALE	3.471,35
1	CAPOZONA VIABILITÀ	C-C1	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI, PATRIMONIO EDILIZIA SCOLASTICA	RIQUALIFICARE PERSONALE INTERNO PER SVOLGERE IL RUOLO DI CAPO-ZONA PER L'ATTIVITÀ DI SORVEGLIANZA STRADALE	3.471,35
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C-C1	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI, PATRIMONIO EDILIZIA SCOLASTICA	RIQUALIFICAZIONE DELLA FIGURA PROFESSIONALE AFFERENTE ALLE ATTIVITÀ RELATIVE AI TRASPORTI ECCEZIONALI	3.471,35
1	ESPERTO TECNICO	D-D1	SETTORE AMBIENTE E TERRITORIO	RIQUALIFICAZIONE DELLA FIGURA PROFESSIONALE AFFERENTE ALLE ATTIVITÀ RELATIVE ALLA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	2.701,69
					<b>20.058,44</b>

<b>TOTALE SPESA</b>	<b>248.878,25</b>
---------------------	-------------------



## 11.A PIANO FABBISOGNI 2023-2025 FUNZIONI DELEGATE CONFERMATE

ASSUNZIONI 2023 - PROTEZIONE CIVILE					
N°	PROFILO PROFESSIONALE	CAT	IN SERVIZIO PRESSO	MOTIVAZIONE	SPESA ANNUA ASSUNZIONI ANNO 2023
1	ESPERTO TECNICO	D-D1	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI, PATRIMONIO EDILIZIA SCOLASTICA	ASSETTO OTTIMALE INTESA FUNZIONI DELEGATE- ASSUNZIONE MEDIANTE SCORRIMENTO DI GRADUATORIA O CONCORSO	34.421,70
					<b>34.421,70</b>

ASSUNZIONI 2023 – TURISMO					
N°	PROFILO PROFESSIONALE	CAT	IN SERVIZIO PRESSO	MOTIVAZIONE	SPESA ANNUA ASSUNZIONI ANNO 2023
1	ESPERTO AMMINISTRATIVO	D-D1	SERVIZI INTERNI, TURISMO E CULTURA, PROGETTI SPECIALI PER LA PROMOZIONE DEL TERRITORIO	SOSTITUZIONE A SEGUITO DI CESSAZIONE DAL SERVIZIO – SCORRIMENTO DI GRADUATORIA O CONCORSO	34.421,70
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C-C1	SERVIZI INTERNI, TURISMO E CULTURA, PROGETTI SPECIALI PER LA PROMOZIONE DEL TERRITORIO	SOSTITUZIONE A SEGUITO DI CESSAZIONE DAL SERVIZIO – SCORRIMENTO DI GRADUATORIA O CONCORSO	31.720,01
					<b>66.141,71</b>

## 11.B PIANO FABBISOGNI 2023-2025 FUNZIONE DELEGATA MERCATO DEL LAVORO

ASSUNZIONI 2023					
N°	PROFILO PROFESSIONALE	CAT	IN SERVIZIO PRESSO	MOTIVAZIONE	SPESA ANNUA ASSUNZIONI ANNO 2023
6	SPECIALISTA IN MERCATO E SERVIZI PER IL LAVORO	D-D1	SETTORE LAVORO E FORMAZIONE	PIANO DI POTENZIAMENTO CPI – PROCEDURA CONCORSUALE	206.530,20
2	SPECIALISTA INFORMATICO STATISTICO	D-D1	SETTORE LAVORO E FORMAZIONE	PIANO DI POTENZIAMENTO CPI – PROCEDURA CONCORSUALE	68.843,40
4	TECNICO INFORMATICO	C-C1	SETTORE LAVORO E FORMAZIONE	PIANO DI POTENZIAMENTO CPI – PROCEDURA CONCORSUALE	126.880,04
					<b>402.253,64</b>

## 12. RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA

La rappresentazione della dotazione organica di personale all'1 novembre dell'anno 2022 viene analizzata in termini quantitativi e qualitativi con riferimento alle categorie giuridiche e ai profili professionali .

In termini prospettici viene rappresentato il relativo sviluppo, per le funzioni fondamentali, nel

triennio di riferimento 2023, 2024 e 2025, ipotizzando la conclusione dei procedimenti di assunzione, autorizzati con il presente piano.

FUNZIONI FONDAMENTALI					
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	01/11/2022	2023	2024	2025
DIRIGENTE	DIR	2	4	4	3
DIRIGENTE T.D.	DIR	1	0	0	0
<b>TOTALE DIRIGENTI</b>	<b>DIR</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D3	2	2	2	2
FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO	D3	2	1	1	0
FUNZIONARIO TECNICO	D3	7	7	7	7
<b>TOTALE FUNZIONARIO D3</b>	<b>D3</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>9</b>
ESPERTO AMMINISTRATIVO	D	14	14	14	13
ESPERTO ARCHIVISTA	D	1	1	1	1
ESPERTO ECONOMICO FINANZIARIO	D	7	7	7	7
ESPERTO SERVIZI AL LAVORO E SOCIALI	D	1	1	1	1
ESPERTO SISTEMI INFORMATIVI	D	5	4	4	4
ESPERTO TECNICO	D	29	31	31	31
FUNZIONARIO-UFFICIALE DI POLIZIA PROV. T.D.	D	1	1	1	1
UFFICIALE POLIZIA PROVINCIALE	D	1	1	1	1
<b>TOTALE CATEGORIA D</b>	<b>D</b>	<b>59</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>59</b>
AGENTE POLIZIA PROVINCIALE	C	5	5	5	5
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	24	26	26	26
ISTRUTTORE CONTABILE	C	8	8	8	8
ISTRUTTORE SISTEMI INFORMATIVI	C	3	3	3	3
CAPOZONA VIABILITÀ	C		4	4	4
ISTRUTTORE TECNICO	C	30	28	27	27
ISTRUTTORE TECNICO T.D.	C	2	0	0	0
PASSAGGI VERTICALI DA C A D			-1	-1	-1
<b>TOTALE CATEGORIA C</b>	<b>C</b>	<b>72</b>	<b>73</b>	<b>72</b>	<b>72</b>
AUTISTA	B3	1	0	0	0
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	3	3	3	3
COLLABORATORE TECNICO	B3	2	2	2	2
CONDUTTORE MACCHINE OPERATRICI	B3	4	3	3	3
<b>TOTALE CATEGORIA B3</b>	<b>B3</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
CENTRALINISTA NON VEDENTE	B	2	2	2	2
ESECUTORE AMMINISTRATIVO	B	6	6	6	6
ESECUTORE TECNICO	B	28	27	27	27
PASSAGGI VERTICALI DA B A C			-5	-5	-5
<b>TOTALE CATEGORIA B</b>	<b>B</b>	<b>36</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>
<b>TOTALE</b>		<b>191</b>	<b>185</b>	<b>184</b>	<b>181</b>

MERCATO DEL LAVORO					
PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	01/11/22	2023	2024	2025
DIRIGENTE DI SETTORE	DIR	1	1	1	1
TOTALE CATEGORIA	DIR	1	1	1	1
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D3	1	1	1	1
ESPERTO AMMINISTRATIVO	D	1	1	1	1
SPECIALISTA INFORM. STATISTICO	D	4	6	5	5
SPECIALISTA MERCATO E SERV. LAVORO	D	35	44	44	43
TOTALE CATEGORIA	D	41	52	51	50
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	7	6	6	6
ISTRUTTORE CONTABILE	C	3	3	3	3
OPERATORE MERCATO DEL LAVORO	C	26	38	38	38
TECNICO INFORMATICO	C	1	5	5	5
TOTALE CATEGORIA	C	37	52	52	52
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	3	3	3	3
TOTALE CATEGORIA	B3	3	3	3	3
TOTALE		82	108	107	106

FUNZIONI REGIONALI DELEGATE					
PROFILO PROFESSIONALE	POS	01/11/22	2023	2024	2025
<i>ESPERTO AMMINISTRATIVO T.D.</i>	<i>D</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	1	1	1	1
SERVIZIO POLITICHE SOCIALI		3	3	1	1
FUNZIONARIO TECNICO	D3	1	1	1	1
ESPERTO TECNICO	D	1	2	2	2
ISTRUTTORE CONTABILE	C	1	1	1	1
SERVIZIO PROTEZIONE CIVILE		3	4	4	4
ESPERTO AMMINISTRATIVO	D	1	1	1	1
SERVIZI PORTUALI		1	1	1	1
FUNZIONARIO SERVIZI CULTURALI*	D3	1	1	1	1
ESPERTO AMMINISTRATIVO	D	1	1	1	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	1	1	1	1
ISTRUTTORE TECNICO	C	1	1	1	1
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	1	1	1	1
SERVIZIO TURISMO		5	5	5	5
SOTTUFFICIALE POLIZIA PROVINCIALE	D	1	1	1	1
UFFICIALE POLIZIA PROVINCIALE	D	1	1	1	1
AGENTE POLIZIA PROVINCIALE	C	3	2	2	2
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	1	1	1	1
SERVIZIO VIGILANZA ITTICO VENATORIA		6	5	5	5
TOTALE		18	18	16	16

\*DIPENDENTE IN ASPETTATIVA

### 13. RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILI

L'art. 1, comma 562 della legge 30.12.2021, n. 234 (legge di bilancio) ha abrogato il comma 847 della legge 27.12.2017, n. 205, che disponeva l'obbligo per le province di ricorrere al personale a tempo determinato nel limite del 25% della spesa sostenuta a tale titolo nel 2009.

A decorrere dal 1° gennaio 2022 la provincia di Cremona può assumere personale a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2019, (art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010) fissato in euro 1.337.760,97.

Nel corso del 2023 non si prevedono assunzioni a tempo determinato.

Sono da ritenersi escluse dal limite tutte le spese di personale che trovano copertura in risorse etero-finanziate.

Non confluiscono nel limite altresì le spese per il personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del decreto legislativo n. 267/2000.

Il ricorso al personale assunto a tempo determinato nel corso del triennio oggetto di programmazione avverrà nel rispetto delle prescrizioni contenute nell'art. 36, D.Lgs n. 165/2001 e, quindi, soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale o per ragioni sostitutive di personale assente.

I soggetti attuatori del PNRR possono assumere a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità al fine di consentire l'attuazione dei progetti PNRR per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non oltre la durata del progetto e comunque entro il 31 dicembre 2026.

Tali assunzioni godono di un regime agevolato, in quanto la spesa di personale che grava sulle voci di costo del quadro economico del progetto:

- a) è effettuata in deroga al limite del lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 e alla dotazione organica;
- b) non rileva ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006;
- c) non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019;
- d) rientra in un budget extra aggiuntivo determinato dalla media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti al netto del FCDE, moltiplicata per la percentuale dello 0,3% (tabella dettata dalle percentuali previste nel decreto n. 152/2021).

Le deroghe di cui alle lett. b) e c) operano anche in regime di utilizzo a tempo parziale del dipendente ex art. 14 CCNL "Regioni ed autonomie locali" del 22.1.2004.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1 D.L. n. 80/2021, la Provincia di Cremona in fase di programmazione delle opere provvederà, se necessario, alla previsione di eventuali figure professionali per l'attuazione dei progetti finanziati dal PNRR.

I contratti dei dirigenti a tempo determinato ex art. 110 del TUEL, comma 1, infatti non rientrano in questa fattispecie poiché coprono fabbisogni continuativi previsti nelle dotazioni organiche e sono possibili entro il limite del 30% della dotazione organica

dirigenziale.

#### **14. MODALITÀ DI ACQUISIZIONE DEL PERSONALE**

Circa le modalità di assunzione dei singoli posti si prevede sin d'ora che il dirigente del settore personale sentiti i dirigenti destinatari delle risorse individuino la migliore in relazione alla normativa vigente e all'assetto organizzativo. Tenuto conto dell'obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica e alla struttura regionale ai fini dell'assunzione di personale in disponibilità - art. 34 bis del D. Lgs. 165/2001-, il reclutamento sarà effettuato tramite procedure concorsuali, mobilità esterne o scorrimento di graduatorie disponibili in base alle vigenti normative.

#### **15. ULTERIORI CONDIZIONI PREVISTE DALLA NORMATIVA PER POTER PROCEDERE AD ASSUNZIONI**

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, e, 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.

Le disposizioni normative prevedono ulteriori condizioni per poter procedere ad assunzioni di personale. In particolare si precisa che l'Ente ha approvato il Bilancio consolidato relativo all'esercizio 2021 con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 16 del 12/10/2022.

#### **16. COPERTURA FINANZIARIA**

Il Piano del fabbisogno di personale della Provincia di Cremona è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti di bilancio di previsione 2023-2025, sui pertinenti capitoli.

Il rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti verranno ulteriormente verificati prima di procedere alle previste assunzioni.

#### **17. DISPOSIZIONI FINALI**

L'attuazione del presente programma del fabbisogno sarà subordinata al parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti.

Verrà data anche informazione alle RSU, alle organizzazioni sindacali territoriali, nel rispetto della normativa in materia di relazioni sindacali, ed al Comitato unico di garanzia.