

## PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2021-2023

Il presente documento definisce il Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023, quale parte integrante del Documento Unico di Programmazione, in conformità a quanto previsto dall'articolo 151, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.

### Contesto normativo

Il Piano è redatto nel rispetto e secondo il dettato della normativa vigente, che di seguito brevemente si illustra.

Ai sensi dell'art.1, commi 844 e 845, della L.205/2017, definito il piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56, *"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."*

La Provincia di Cremona può assumere nel limite del 25% della spesa dei cessati dell'anno precedente, in quanto le spese complessive di personale rappresentano il 29,79% delle entrate correnti (Totale intervento 01-03-07 SPESE PERSONALE/ Titolo I – Spesa corrente dell'annualità 2021 del BILANCIO 2021-2023).

Ai sensi del DL n. 4/2019, convertito in L. 26/2019, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, 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. Le assunzioni, peraltro, potranno essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

La presente programmazione si avvale di tale facoltà, con riferimento all'annualità 2021, nella quale verranno considerate - ai fini assunzionali - le cessazioni intervenute nel medesimo anno.

L'art.3, comma 8, della L.56/2019 (cd legge "concretezza"), inoltre, consente alle amministrazioni, nel triennio 2019/2021, in vista di una accelerazione delle procedure, di effettuare procedure concorsuali senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria ex art.30 D.lgs.165/2001.

Si ritiene opportuno segnalare, nella presente sede, come la predetta disciplina sia destinata a subire nel breve periodo ad essere rivoluzionata in quanto il DL 34/2019, convertito in Legge 58/2019, ha previsto, in analogia a quanto disposto per i Comuni, che le assunzioni di personale nelle Province debbano essere finanziariamente sostenibili rinviando la data di entrata in vigore del nuovo sistema assunzionale ad apposito decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, che a tutt'oggi non risulta ancora emanato.

Gli enti saranno diversificati in base al carattere più o meno virtuoso, definito sulla base del rapporto fra spese complessive per il personale ed entrate correnti.

Il legislatore prevede l'introduzione di specifici "valori-soglia", a cui rapportare la virtuosità o meno dell'Ente, definiti come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, senza tener conto degli stanziamenti iscritti a bilancio per il Fondo crediti di dubbia esigibilità. In ogni caso le assunzioni dovranno essere coerenti con i piani triennali di fabbisogno di personale e nel rispetto dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Risulta utile e necessario fin da ora evidenziare come l'entrata in vigore delle nuove regole assunzionali per i Comuni, per effetto del Decreto del 17 marzo 2020, abbia determinato la conseguenza per cui le mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 fra Province e Comuni non sono più neutre in quanto si tratta di enti non ugualmente sottoposti a regimi limitativi delle assunzioni.

Conseguentemente, le mobilità in uscita dall'Ente verso Comuni o Unioni saranno considerate cessazioni di personale, mentre le eventuali mobilità in entrata provenienti da Comuni/Unioni saranno considerate nuove assunzioni. Restano neutre, almeno fino a quando non entrerà in vigore il nuovo sistema assunzionale per Province e Città Metropolitane, le mobilità fra questi ultimi enti.

Per quanto concerne le assunzioni a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 33, comma 1-ter, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, le province possono avvalersi di tale tipologia di personale nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. A tal fine, pertanto, l'Ente, avendo sostenuto nel 2009 una spesa per rapporti di lavoro a tempo determinato pari ad euro 1.337.760,00, potrà effettuare assunzioni a tempo determinato nel limite di una spesa di euro 668.880,00.

## **Capacità assunzionale dell'Ente e programmazione assunzioni**

### **ANNO 2021 (gli importi si intendono arrotondati)**

Nel 2021 le cessazioni previste e programmate determinano un budget assunzionale pari a € 75.000, che sommati ai residui 2020, incrementano il budget portandolo ad €. 84.000.

Tale quota consente l'assunzione di tre figure di categoria D (esperto), di cui due da destinare all'area tecnica (settore Infrastrutture stradali e settore Patrimonio ed edilizia scolastica) e una all'area ambientale, per far fronte almeno in parte a cessazioni di personale intervenute negli ultimi anni, di pari categoria e profilo professionale. Tali assunzioni andranno ad erodere la capacità assunzionale per un importo pari ad € 75.000, con un residuo di €. 9.000.

La previsione di due esperti tecnici consente di far fronte, da un lato, alla riduzione del numero di tali figure professionali a seguito di cessazioni per pensionamento e, dall'altro, alla crescente esigenza di manutenzione ordinaria e straordinaria degli edifici scolastici e delle strade di competenza dell'Ente ed a nuovi interventi infrastrutturali a seguito dell'acquisizione di ingenti finanziamenti dall'esterno. Si valuta che il concorso preveda la riserva di un posto per gli interni e non sia preceduto dalla mobilità volontaria ex art.30 del D.lgs.165/2001.

L'esperto ambientale consentirà di fronteggiare i compiti istituzionali con particolare riferimento all'ambito dei procedimenti di bonifica ambientale.

Si provvederà, inoltre, all'affidamento di un incarico di alta specializzazione nell'area della Polizia Locale e correlato incarico di Comandante, ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000; tale incarico non va ad erodere le capacità assunzionali determinatesi nell'anno.

Nel corso del 2021 si procederà anche all'assunzione di **due unità a tempo determinato**, in particolare: 2 istruttori tecnici, cat. C, di cui uno da destinarsi all'area tecnica e uno all'area ambientale, per far fronte alle temporanee esigenze connesse, da un lato, alla gestione dei numerosi progetti di manutenzione stradale attivati e/o di prossima attivazione in ragione dei consistenti finanziamenti statali e regionali e ai numerosi adempimenti in materia di banche dati e, dall'altro, alla gestione dell'elevato numero di richieste di autorizzazioni da evadere.

### ANNO 2022

Nel 2022, venendo meno la facoltà concessa dal DL 4/2019 per gli anni 2019/2021 di utilizzare, ai fini del calcolo delle capacità assunzionali, le cessazioni nell'anno stesso in cui le medesime si verificano e posto che la capacità assunzionale risulterebbe, allo stato, già impiegata nel 2021, fatte salve eventuali ulteriori e nuove situazioni, ad oggi non prevedibili, i residui del budget assunzionale anno 2021, stimati in circa € 9.000 euro, non sono utili ad alcun fine assunzionale.

### ANNO 2023

Nel 2023 il budget disponibile ai fini assunzionali, determinato in base alle cessazioni previste nel 2022 e ai residui non utilizzati negli anni precedenti, è quantificabile in complessivi € 80.000 (€ 71.000 per le cessazioni 2022 ed € 9.000 a titolo di residui).

Tale importo consente l'assunzione di tre unità: un esperto finanziario, inquadrato in categoria D e due istruttori tecnici, di categoria C.

Il reclutamento dell'esperto finanziario risulta necessario in ragione del pensionamento dell'unità che ha la responsabilità del servizio economico-finanziario e che, nello specifico, si occupa della gestione del bilancio dell'Ente; l'assunzione delle figure di categoria C, invece, andrà a colmare le uscite relative all'area ambientale; con riguardo al reperimento di queste ultime figure, si valuterà l'indizione di un concorso con la previsione della riserva di un posto a favore del personale interno.

Il Consiglio, anche alla luce delle effettive cessazioni che interverranno nel triennio in esame ovvero in ragione dell'emanazione del decreto ministeriale che fisserà anche per le Province i valori soglia, avrà la facoltà di rideterminare il relativo fabbisogno e di rimodulare la programmazione delle assunzioni, anche in relazione all'andamento delle entrate dell'Ente e degli equilibri di bilancio.

### Prospetto di riepilogo assunzioni a tempo indeterminato triennio 2021/2023

| CATEGORIA | 2021  | 2022<br>Assenza di capacità<br>assunzionale | 2023  |
|-----------|---|---|---|
| D         | -2 esperti tecnici per<br>area tecnica (*)<br><br>-1 esperto tecnico per<br>area ambiente |   | - 1 esperto<br>finanziario                        |
| C         |   |   | 2. istruttori tecnici<br>per area ambiente<br>(*) |

(\*) concorso per 2 posti di cui 1 riservato agli interni

## Prospetto di riepilogo assunzioni a tempo determinato triennio 2021/2023

| CATEGORIA | 2021  |
|-----------|---|
| D         | - comandante ai sensi dell'art.110 TUEL   |
| C         | - 2 istruttori tecnici, di cui uno per l'area ambientale e uno per l'area tecnica |

### Verifica della compatibilità e del rispetto dei limiti

Per quanto attiene al rispetto ed alla compatibilità della presente programmazione con tutti i vincoli e limitazioni esistenti in materia assunzionale, si forniscono i seguenti dati.

|               | Dotazione prevista | Posti occupati al 31.12.2020 | Cessazioni previste nel 2021 | Assunzioni previste nel 2021 | Posti occupati nel 2021 |
|---------------|--------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------|
| Categoria B   | 46                 | 40                           | 1                            | 0                            | 39                      |
| Categoria B3  | 15                 | 12                           | 2                            | 0                            | 10                      |
| Categoria C   | 85                 | 78                           | 5                            | 0                            | 73                      |
| Categoria D   | 63                 | 60                           | 4                            | 3                            | 59                      |
| Categoria D3  | 16                 | 12                           | 0                            | 0                            | 12                      |
| Dirigenti     | 5                  | 5                            | 0                            | 0                            | 5                       |
| <b>Totale</b> | <b>230</b>         | <b>207</b>                   | <b>12</b>                    | <b>3</b>                     | <b>198</b>              |

| Dotazione organica funzioni fondamentali. n.posti | Valore dotazione criteri UPL | Valore componenti stipendiali fisse (trattamento fondamentale) | Posti occupati al 31.12.2021 | Valore dotazione criteri UPL | Valore componenti stipendiali fisse (trattamento fondamentale) |
|---|------------------------------|--|------------------------------|------------------------------|--|
| 230   | € 8.111.598                  | € 5.750.607  | 198                          | € 6.818.623                  | € 4.981.055  |

Con l'abrogazione dell'art. 1, co. 421, L. 190/2014, effettuata dal DL 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 58/2019, viene meno il concetto di tetto di spesa del personale, corrispondente al 50% del valore della dotazione organica all'8.4.2014, allora individuato in € 8.191.201.

Il valore della dotazione organica approvata, in ultimo, con deliberazione del Presidente n. 19/2018 risulta pari ad € 8.111.598, secondo i criteri UPL, e pari ad €. 5.750.607, secondo il criterio del trattamento fondamentale; il valore della dotazione effettiva al 31.12.2021 sarà di € 6.818.623 secondo i criteri UPL e di € 4.981.055 secondo il criterio del trattamento fondamentale.

Si allegano i prospetti riepilogativi delle cessazioni 2021/2022

| CESSAZIONI 2021 |                               |      |                 |   |                               |
|-----------------|-------------------------------|------|-----------------|---|-------------------------------|
| N°              | PROFILO PROFESSIONALE         | CAT  | NATURA RAPPORTO | IN SERVIZIO PRESSO                              | SPESA ANNUA CESSATI ANNO 2021 |
| 1               | ESPERTO SISTEMI INFORMATIVI   | D-D4 | RUOLO           | SETTORE SISTEMI INFORMATIVI E POLITICHE EUROPEE | 29.646,49                     |
| 2               | ESPERTO TECNICO               | D-D4 | RUOLO           | SETTORE PATRIMONIO ED EDILIZIA SCOLASTICA       | 29.646,49                     |
| 3               | AGENTE POLIZIA PROVINCIALE    | C-C4 | RUOLO           | VIGILANZA - POLIZIA PROVINCIALE                 | 24.859,66                     |
| 4               | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO     | C-C3 | RUOLO           | SETTORE RISORSE UMANE, APPALTI E PROVVEDIMENTI  | 24.145,94                     |
| 5               | CAPO ZONA VIABILITA'          | C-C1 | RUOLO           | SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI                 | 23.019,32                     |
| 6               | ESECUTORE AMMINISTRATIVO      | B-B3 | RUOLO           | VIGILANZA - POLIZIA PROVINCIALE                 | 21.621,29                     |
| 7               | ESECUTORE TECNICO             | B-B3 | RUOLO           | SETTORE AMBIENTE E TERRITORIO                   | 21.621,29                     |
| 8               | UFFICIALE POLIZIA PROVINCIALE | D-D4 | RUOLO           | VIGILANZA - POLIZIA PROVINCIALE                 | 29.646,49                     |
| 9               | UFFICIALE POLIZIA PROVINCIALE | D-D3 | RUOLO           | VIGILANZA - POLIZIA PROVINCIALE                 | 28.496,70                     |
| 10              | AGENTE POLIZIA PROV.LE        | C-C3 | RUOLO           | VIGILANZA - POLIZIA PROVINCIALE                 | 24.141,52                     |
| 11              | AGENTE POLIZIA PROV.LE        | C-C2 | RUOLO           | VIGILANZA - POLIZIA PROVINCIALE                 | 23.536,58                     |
| 12              | ESECUTORE TECNICO             | B-B1 | RUOLO           | SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI                 | 20.533,95                     |
|                 |                               |      |                 |   | <b>300.915,72</b>             |

|                                    |                           |                   |
|------------------------------------|---------------------------|-------------------|
| <b>CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021</b> | <b>100% SPESA CESSATI</b> | <b>300.915,72</b> |
|                                    | <b>25% SPESA CESSATI</b>  | <b>75.228,93</b>  |

| <b>CESSAZIONI 2022</b> |                                |            |                        |   |                                      |
|------------------------|--------------------------------|------------|------------------------|---|--------------------------------------|
| <b>N°</b>              | <b>PROFILO PROFESSIONALE</b>   | <b>CAT</b> | <b>NATURA RAPPORTO</b> | <b>IN SERVIZIO PRESSO</b>                       | <b>SPESA ANNUA CESSATI ANNO 2022</b> |
| 1                      | ESPERTO TECNICO                | D-D2       | RUOLO                  | SETTORE AMBIENTE E TERRITORIO                   | 26.146,00                            |
| 2                      | DIRIGENTE                      | DIR        | RUOLO                  | SETTORE RISORSE UMANE, APPALTI E PROVVEDITORATO | 54.850,99                            |
| 3                      | AGENTE POLIZIA PROV.LE         | C-C4       | RUOLO                  | VIGILANZA - POLIZIA PROVINCIALE                 | 24.859,66                            |
| 4                      | DIRIGENTE                      | DIR        | RUOLO                  | SETTORE SISTEMI INFORMATIVI E POLITICHE EUROPEE | 54.850,99                            |
| 5                      | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO      | C-C3       | RUOLO                  | SETTORE SISTEMI INFORMATIVI E POLITICHE EUROPEE | 24.145,94                            |
| 6                      | CONDUTTORE MACCHINE OPERATRICI | B3-B4      | RUOLO                  | SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI                 | 21.861,63                            |
| 7                      | DIRIGENTE                      | DIR        | RUOLO                  | COORDINAMENTO                                   | 54.850,99                            |
| 8                      | CONDUTTORE MACCHINE OPERATRICI | B3-B7      | RUOLO                  | SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI                 | 23.414,00                            |
|                        |                                |            |                        |   | <b>284.980,20</b>                    |

|                                    |                           |                   |
|------------------------------------|---------------------------|-------------------|
| <b>CAPACITA' ASSUNZIONALE 2023</b> | <b>100% SPESA CESSATI</b> | <b>284.980,20</b> |
|                                    | <b>25% SPESA CESSATI</b>  | <b>71.245,05</b>  |

### **Mercato del lavoro**

Si rinvia all'addendum allegato al presente documento.

### **ADDENDUM RELATIVO AL MERCATO DEL LAVORO 2021/2023**

In via preliminare si rileva come il presente documento non faccia parte in senso stretto del Piano triennale di fabbisogno del personale, in quanto concerne una materia, quella del mercato del lavoro, ascrivibile esclusivamente dal governo centrale e di Regione Lombardia ed alimentata da finanziamenti esterni.

Se, infatti, il Piano dell'ente si riferisce alla sua dotazione in relazioni alle funzioni fondamentali *ex lege* 56/2014 e il medesimo viene costruito sul presupposto delle capacità e dei limiti assunzionali vigenti per le province, le assunzioni attinenti al mercato del lavoro si pongono in toto al di fuori di esso e sono completamente indipendenti rispetto alle capacità assunzionali (\*) dell'ente in quanto conseguenti all'adozione dei seguenti Piani:

-Piano di rafforzamento dei servizi per l'impiego approvato dalla Conferenza Stato/Regioni il 21.12.2017 e del

-Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro approvato dall'intesa della Conferenza Stato/Regioni del 17.4. 2019.

In merito, è utile ed opportuno ricordare a livello di cornice normativa generale,

- il D. Lgs. 150/2015 "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e le politiche attive", nonché
- la L. 145/2018, art.1, comma 258,
- il D.L. 4/2019 convertito nella L.26/2019, e
- il D.M. del 28 giugno 2019 n.74, che ha adottato il piano e ripartito tra le Regioni le risorse necessarie a darne attuazione.

In dettaglio si specifica quanto segue.

Il Piano di Rafforzamento del dicembre 2017 ha previsto per la Lombardia 206 unità di personale aggiuntivo con contratti a tempo determinato per un massimo di 3 anni, in attuazione delle Convenzioni con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e con ANPAL ivi compresi i relativi Piani di attuazione di cui:

- 135 unità di personale a valere su Fondi POC SPAO per Euro 14.175.000 a valere sul POC Asse Occupazione - OT 8 – Autorità di Gestione ANPAL;
- 71 unità di personale a valere su Fondi PON Inclusione per euro 8.167.123,75 a valere sul PON Inclusione – Autorità di Gestione Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il Piano straordinario di Potenziamento dell'aprile 2019 ha previsto per la Lombardia fino a 1172 unità di personale aggiuntivo a tempo indeterminato in attuazione del citato DM 74/2019, sulle annualità 2019, 2020 e 2021, in particolare:

- per l'annualità 2019: 514 unità a valere su risorse di cui all'art. 1 co. 258 Legge di Bilancio 2019;
- per l'annualità 2020: 329 unità a valere su risorse di cui all'art. 12 co. 3 bis del DL 4/2019;
- per l'annualità 2021: 329 unità a valere su risorse di cui all'art. 12 co. 3 bis del DL 4/2019; oltre a 206 unità da stabilizzazione della quota del Piano di rafforzamento a valere sull'art 12 co. 3 bis DL 4/2019) per l'annualità 2021.

Con deliberazione n.3319 di Regione Lombardia in data 30 giugno 2020 è stato approvato il seguente oggetto: "APPROVAZIONE DELLO SCHEMA D'INTESA CON CITTÀ METROPOLITANA E PROVINCE LOMBARDE PER IL RECLUTAMENTO DI PERSONALE AGGIUNTIVO PER I CENTRI PER L'IMPIEGO (DI CONCERTO CON L'ASSESSORE DE NICHILÒ RIZZOLI)".

L'Intesa, finalizzata ad attuare i due Piani suddetti, in particolare individua le risorse per il finanziamento delle assunzioni previste come segue:

*"1. Le assunzioni di cui all'art.1 lett.a) (a tempo determinato) sono finanziate a valere sul piano di rafforzamento dei servizi per l'impiego per un importo complessivo di:*

*a. Euro 14.175.000 a valere sul POC Asse Occupazione - OT 8 – Autorità di Gestione ANPAL;*

*b. euro 8.167.123,75 a valere sul PON Inclusione – Autorità di Gestione Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.*

*2. Le assunzioni di cui all'art.1 lett.b) (a tempo indeterminato) sono finanziate a valere sul piano straordinario di potenziamento di cui al citato DM 74/2019 e successive modificazioni."*

L'Intesa stabilisce, inoltre,

-lo svolgimento di un concorso pubblico unico, per ciascuno dei profili previsti, per le assunzioni sia a tempo determinato che indeterminato, in vista del perseguimento di obiettivi di

razionalizzazione, come raccomandato dalla Direttiva 3/2018 del Ministero della Funzione Pubblica;

-che ciascun Ente provvede all'istituzione dei seguenti profili professionali:

- a. Operatore mercato del lavoro - Cat C1;
- b. Tecnico informatico - Cat C1;
- c. Specialista mercato e servizi per il lavoro - Cat D1;
- d. Specialista informatico statistico - Cat D1.

In ordine a tale ultimo punto si dà atto che, regolarmente svolta la relazione sindacale ai sensi dell'art.4, comma 3, lett.c), del CCNL 21.5.2018, è stato assunto il decreto del dirigente del Settore risorse umane n.62 del 24 luglio 2020 di rideterminazione ed integrazione dei profili professionali attinenti all'area Lavoro.

Contestualmente alle modifiche dei profili in via automatica per effetto delle corrispondenze di cui al decreto sopra citato, il Dirigente del Settore Lavoro e Formazione ha provveduto alla rideterminazione dei profili professionali di alcuni dipendenti attualmente in ruolo presso il Settore, previo accordo individuale con ciascuno di essi, in modo che il loro profilo fosse in linea sia con la loro attività che con i nuovi profili regionali.

La Provincia, con proprio atto n. 83 del 13 luglio 2020, ha approvato lo schema di Intesa regolarmente sottoscritta da tutti i soggetti interessati.

In relazione alle assunzioni che la Provincia dovrà effettuare, dopo l'espletamento dei concorsi a cura delle competenti strutture regionali, si precisano, di seguito, le tipologie di profilo professionale ed i numeri delle assunzioni.

| ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO |  |      |      |      |                 |
|----------------------------------|--|------|------|------|-----------------|
| Categoria                        | Profilo  | 2019 | 2020 | 2021 | Totale parziale |
| C                                | operatore del mercato del lavoro               | 20   | 7    | 8    | 35              |
| C                                | tecnico informatico                            |      | 5    |      | 5               |
| D                                | specialista in mercato e servizi per il lavoro | 10   | 4    | 6    | 20              |
| D                                | specialista informatico statistico             | 1    |      | 2    | 3               |
| In tutto                         |  |      |      |      | <b>63</b>       |

| ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO |                                  |      |
|--------------------------------|----------------------------------|------|
| Categoria                      | Profilo                          | 2019 |
| C                              | operatore del mercato del lavoro | 11   |

### Sostituzione del personale cessato

Per completezza, in merito alla sostituzione del personale cessato nell'ambito del mercato del lavoro, si rappresenta che sulla base delle indicazioni di Regione Lombardia non è prevista, ad oggi, la possibilità di attivare procedure assunzionali per tali sostituzioni. Si ricorda che nel 2017 le



cessazioni sono state 2, nel 2019 2, nel 2020 4 mentre nel 2021 sono previste 6 cessazioni.

(\*) La Corte dei conti (sez.Lombardia n.281/2018 e sez.Piemonte n.72/2019) si è espressa nel senso di escludere dal limite di spesa per il personale delle Province, imposto dall'art. 1, comma 421, della legge n. 190/2014 la spesa per il personale adibito alle funzioni cd. delegate o non fondamentali (in primis il mercato del lavoro).