

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2022-2024

Il presente documento definisce il Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024, 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."

Allo stato attuale 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 29,42% delle entrate correnti (Totale intervento 01-03-07 SPESE PERSONALE/Titolo I – Spesa corrente dell'annualità 2021 del BILANCIO 2021-2023).

Peraltro, 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 hanno potuto 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 della medesima annualità. Fatte salve eventuali proroghe della misura, a decorrere dal 2022, pertanto, l'Ente potrà assumere tenendo in considerazione esclusivamente la spesa delle cessazioni intervenute nell'anno precedente.

Va, inoltre, ricordato che verrà meno, per il triennio oggetto del presente piano, fatta salva l'eventuale proroga, la misura contenuta nell'art.3, comma 8, della L.56/2019 (cd legge "concretezza"), che ha consentito alle amministrazioni pubbliche, per il triennio 2019/2021, ai fini di accelerare i tempi del reclutamento di personale, di effettuare i concorsi senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria ex art.30 D.lgs.165/2001.

Fin qui le disposizioni in essere, sulla base delle quali viene costruito il presente documento; per il futuro si è in attesa della disciplina attuativa dell' art. 33, comma1-bis del DL 34/2019, che ha definito il nuovo regime assunzionale delle Province in base al principio della sostenibilità finanziaria. A quest'ultimo proposito, si evidenzia che l'Unione Province Italiane ha comunicato di aver chiesto ed ottenuto dal Ministero dell'Economia e Finanze di fissare **al 1° gennaio 2022** l'entrata in vigore della nuova disciplina.

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 2022 (gli importi si intendono arrotondati)

Per il 2022 il budget assunzionale viene calcolato in € 21.000, che rappresentano la differenza tra la capacità assunzionale del 2021 e le assunzioni effettuate nel 2021 (cd resti); si ricorda che le cessazioni del 2021 sono state computate ai fini delle assunzioni nella medesima annualità ai sensi del DL n. 4/2019 sopra richiamato, convertito in L. 26/2019.

Tale importo è sufficiente a consentire l'assunzione di una unità di cat. B, ma non sussistendo la necessità di una assunzione di tale categoria, il medesimo importo andrà ad aggiungersi a quello del 2023.

A seguito delle cessazioni di due dirigenti sarà necessario provvedere, secondo le direttive che saranno impartite dal Presidente, all'affidamento di un incarico dirigenziale, a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, rispettando in tal modo la percentuale del 30% dei posti di dotazione.

ANNO 2023 (gli importi si intendono arrotondati)

Nel 2023 il budget assunzionale, determinato in base alle cessazioni previste nel 2022 ed ai residui non utilizzati nel 2021, è quantificato in complessivi € 82.000.

Tale importo consente l'assunzione di 3 figure di cui:

n. 2 unità di categoria D e

n. 1 unità di categoria C.

Con riferimento alla categoria D, l'attenzione dell'Ente è rivolta

- all'ambito finanziario, in considerazione del pensionamento dell'unità che ha la responsabilità delle funzioni in materia di bilancio dell'Ente: si procederà all'assunzione della relativa figura professionale mediante l'avvio delle procedure concorsuali o attingendo da graduatoria finale di merito di concorso espletato da altro Ente, qualora esistente, ovvero mediante il ricorso all'istituto della mobilità volontaria, laddove possibile, e

- all'ambito tecnico, in considerazione dell'incremento delle attività inerenti la realizzazione di nuove infrastrutture e la manutenzione ordinaria e straordinaria di quelle esistenti, soprattutto alla luce dei numerosi finanziamenti di cui gli enti locali sono destinatari e lo saranno in misura crescente nel breve periodo.

Con riferimento all'assunzione di una unità di cat. C, si segnala la opportunità dell'attivazione dell'istituto della progressione verticale, attraverso la procedura comparativa di cui al DL n. 80/2021, convertito nella L.113/2021.

L'assunzione delle tre unità comporterà l'erosione del budget per complessivi € 73.000 determinando un residuo di € 9.000.

ANNO 2024 (gli importi si intendono arrotondati)

Nel 2024 il budget assunzionale, determinato in base alle cessazioni previste nel 2023 e ai residui non utilizzati nell'anno precedente, è quantificabile in complessivi € 52.000 (€ 43.000 per le cessazioni 2023 ed € 9.000 a titolo di residui).

Nell'anno in esame il bisogno prioritario da soddisfare è rappresentato dalla assunzione di una figura dirigenziale, in particolare quella deputata al presidio del settore Infrastrutture stradali, a cui è attualmente preposto un dirigente con contratto a tempo determinato, ovvero del settore che che in prospettiva potrebbe vedere riunite tutte le competenze tecniche.

Poichè, allo stato, le risorse su cui contare non risultano sufficienti per tale assunzione e in pendenza di modifiche normative ovvero attinenti i movimenti di personale nell'ente (cessazioni al momento non previste), in via provvisoria si prende in considerazione l'assunzione di due unità di categoria D, esperti uno in ambito amministrativo e l'altro in ambito tecnico.

Alla luce, in primis, dell'emanazione del decreto ministeriale di cui sopra nonché delle effettive cessazioni che interverranno nel triennio in esame, tale Piano potrà subire modifiche rimodulando la programmazione delle assunzioni, tenuto conto anche dell'andamento delle entrate dell'Ente e degli equilibri di bilancio.

Prospetto di riepilogo assunzioni a tempo indeterminato triennio 2022/2024

CATEGORIA	2022	2023	2024
D	Assenza di capacità assunzionale	-1 esperto finanziario - 1 esperto tecnico	-1 esperto amm.vo - 1 esperto tecnico
C		- 1 istruttore tecnico per area ambientale	

Prospetto di riepilogo assunzioni a tempo determinato triennio 2022/2024

CATEGORIA	2022
DIRIGENTE	- dirigente ai sensi dell'art.110 TUEL

Dotazione organica

La dotazione organica alla fine del 2022 risulta rideterminata in 193 unità, secondo il prospetto di seguito indicato.

	Dotazione prevista	Posti occupati al 31.12.2021 (previsione)	Cessazioni previste nel 2022	Assunzioni previste nel 2022	Posti occupati nel 2022
Categoria B	46	36	0	0	36
Categoria B3	15	12	2	0	10
Categoria C	85	74	1	0	73
Categoria D	63	60	0	0	60
Categoria D3	16	12	1	0	11
Dirigenti	5	5	3	1	3
Totale	230	199	7	0	193

Con l'abrogazione dell'art. 1, comma 421, L. 190/2014, effettuata dal DL 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 58/2019, è venuto meno il limite del tetto di spesa del personale, corrispondente al 50% del valore della dotazione organica all'8.4.2014, allora individuato in € 8.191.201 e corrispondente ad una dotazione di 230 unità.

Seguono i prospetti riepilogativi delle cessazioni 2022/2023 e i budget assunzionali che si determinano per il triennio 2022/2024

CESSAZIONI 2022

CESSAZIONI 2022				
N°	PROFILO PROFESSIONALE	CAT	IN SERVIZIO PRESSO	SPEA ANNUA CESSATI ANNO 2022
1	DIRIGENTE	DIR	SETTORE RISORSE UMANE, APPALTI E PROVVEDITORATO	56.499,79
2	FUNZIONARIO TECNICO	D3-D5	SETTORE PATRIMONIO ED EDILIZIA SCOLASTICA	30.891,02
3	CONDUTTORE MACCHINE OPERATRICI	B3-B4	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI	21.861,63
4	DIRIGENTE	DIR	COORDINAMENTO	56.499,79
5	CONDUTTORE MACCHINE OPERATRICI	B3-B7	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI	23.414,00
6	DIRIGENTE	DIR	SETTORE AMBIENTE E TERRITORIO	56.499,79
				245.666,02

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2023	100% SPESA CESSATI	245.666,02
	25% SPESA CESSATI	61.416,51

CESSAZIONI 2023

CESSAZIONI 2023				
N°	PROFILO PROFESSIONALE	CAT	IN SERVIZIO PRESSO	SPEA ANNUA CESSATI ANNO 2023
1	DIRIGENTE	DIR	STAFF SEGRETARIO GENERALE	56.499,79
2	ISTRUTTORE TECNICO	C-C5	SETTORE AMBIENTE E TERRITORIO	25.723,35
3	ISTRUTTORE TECNICO	C-C5	SETTORE AMBIENTE E TERRITORIO	25.723,35
4	AUTISTA	B3-B7	SEGRETERIA GENERALE	23.414,00
5	ESECUTORE TECNICO	B-B4	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI	21.926,19
6	CONDUTTORE MACCHINE OPERATRICI	B3-B5	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI	22.205,90
				175.492,58

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2024	100% SPESA CESSATI	175.492,58
	25% SPESA CESSATI	43.873,15