



DUP

Documento Unico di Programmazione 2021 – 2023

ALLEGATI

Approvato con D.C.P. n. 56 del 10 dicembre 2020 e successive modificazioni

Redazione a cura del Settore Programmazione e Bilancio

ALLEGATO 4

***PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
2021-2023***

PREMESSA

La Provincia di Cuneo adegua i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e ottimizzazione delle risorse al fine di perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese, nei limiti delle disponibilità di bilancio e nel rispetto del principio di riduzione della spesa.

Il quadro normativo di riferimento, come evolutosi nel tempo, della programmazione triennale del fabbisogno di personale risulta essere composto dalle seguenti disposizioni giuridiche di carattere generale:

- art. 6, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale, volto a dare coordinata attuazione ai processi di mobilità e di reclutamento dello stesso, anche con riguardo al collocamento obbligatorio, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di tali fabbisogni di cui al Decreto 8 maggio 2018, emanato ai sensi dell'art. 6-ter, citato D.Lgs. n. 165/2001, inserito dall'art. 4, comma 3, D.Lgs. n. 75/2017; il piano triennale del fabbisogno deve indicare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti di quelle quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 citato;
- art. 6, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale, deve essere indicata la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le predette linee di indirizzo, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- art. 6, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 75/2017, stabilisce che per le amministrazioni non statali, il piano triennale dei fabbisogni di personale, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, stesso articolo, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina di ordinamento dell'Ente;
- art. 6, comma 6, D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 75/2017, il quale dispone il divieto di assunzione di personale in carenza degli adempimenti di cui allo stesso articolo, con le decorrenze di cui all'art. 22, comma 1, D.Lgs. n. 75/2017 per quanto concerne l'applicazione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale; queste ultime definiscono una metodologia operativa di orientamento che va adattata, in sede applicativa, al particolare contesto ordinamentale degli enti locali, nell'ambito dell'autonomia organizzativa a essi riconosciuta dalle fonti normative, e nel rispetto dei vincoli assunzionali e di finanza pubblica attualmente previsti;
- art. 91, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000, il quale dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata della spesa del personale;

- art. 39, comma 1, L. n. 449/1997, il quale stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di personale appartenente alle categorie protette;
- art. 34, comma 6, D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo sostituito dall'art. 3, comma 9, lett. a), n. 2), L. n. 56/2019, il quale stabilisce che, nell'ambito della programmazione triennale del personale di cui all'art. 39, comma 1, L. n. 449/1997, l'avvio di procedure concorsuali e le nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi, fatte salve specifiche fattispecie ivi individuate, sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco;
- art. 19, comma 8, L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano il rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 citato, nei documenti di programmazione del fabbisogno di personale;
- art. 1, comma 93, L. n. 311/2004, il quale prevede per gli Enti Locali un adeguamento delle proprie politiche di reclutamento di personale al principio di contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica, anche tramite riduzione delle dotazioni organiche nell'ambito di applicazione definito dal D.P.C.M. 15 febbraio 2006;
- art. 1, comma 557, L. n. 296/2006, come sostituito dall'art. 14, comma 7, D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010, il quale prevede, in sintesi, che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni rivolte a razionalizzare le strutture burocratico -amministrative, e a contenere le dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;
- art. 76, comma 6, D.L. n. 112/2008, convertito, con modificazioni, in L. n. 133/2008, che prevede, in sintesi, la definizione di parametri di virtuosità della spesa di personale;
- art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014 convertito, con modificazioni, in L. n. 114/2014, come da ultimo modificato dall'art. 14-bis, comma 1, lett. a), D.L. n. 4/2019, convertito in L. n. 26/2019, che prevede, inoltre, che:
 - a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore ai cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; la stessa disposizione, stabilisce che è, altresì, consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;
 - gli Enti Locali sottoposti a patto di stabilità hanno la facoltà di assumere personale a tempo indeterminato nella misura dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente per gli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018, ferme restando le disposizioni previste dall'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, L. n. 296/2006 citata;
- art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014 sopra richiamato, che inserisce all'art. 1, L. n. 296/2006 di cui sopra il comma 557-quater, in forza del quale, ai fini dell'applicazione dell'art. 1, comma 557, stessa legge, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione stessa (ovvero triennio 2011/2013);

- art. 3, comma 5-ter, D.L. n. 90/2014 sopra richiamato, il quale stabilisce che agli enti locali di cui al comma 5 si applicano i principi di cui all'articolo 4, comma 3, D.L. n. 101/2013, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 125/2013, e come modificato, da ultimo, dall'art. 1, comma 363, L. n. 145/2018, secondo il quale l'avvio di nuove procedure concorsuali, ai sensi dell'art. 35, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i., è subordinato alla verifica dell'avvenuta immissione in servizio, nella stessa amministrazione, di tutti i vincitori collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato per qualsiasi qualifica, salve comprovate non temporanee necessità organizzative adeguatamente motivate, mentre risulta abrogato a decorrere dal 1° gennaio 2019 l'ulteriore riferimento all'"assenza, nella stessa amministrazione, di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti e approvate a partire dal 1° gennaio 2007, relative alle professionalità necessarie anche secondo un criterio di equivalenza";
- art. 3, comma 5-quater, D.L. n. 90/2014, il quale prevede che, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti locali di cui al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente sia pari o inferiore al 25% (per cento), a decorrere dall'anno 2015 possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite del 100% (per cento) della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente;
- art. 3, comma 5-sexies, D.L. n. 90/2014 citato, introdotto dall'art. 14-bis, comma 1, lett. b), D.L. n. 4/2019 citato, secondo il quale, inoltre, gli Enti Locali possono, nel triennio 2019/2021, calcolare la propria capacità assunzionale per ciascuna annualità oltre che in base alle cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi dell'anno precedente, anche in base alle cessazioni programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn over;
- art. 3, comma 6, D.L. n. 90/2014 sopra richiamato, il quale prevede che i limiti di cui allo stesso articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;
- art. 1, comma 228, L. n. 208/2015 s.m.i., il quale definisce per gli Enti Locali capacità assunzionali per gli anni 2016, 2017 e 2018 differenziate a seconda della classe demografica o di altri parametri ivi individuati, ferme restando le percentuali stabilite dall'art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014, come modificato dalla L. di conversione n. 114/2014 (pari all'80 per cento, per gli anni 2016 e 2017, e all'100 per cento, per l'anno 2018, della spesa di personale cessato il rispettivo anno prima), al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta di cui all'art. 1, comma 421, L. n. 190/2014; tale comma prevede, infine, la disapplicazione dell'art. 3, comma 5-quater, D.L. n. 90/2014 citato, con riferimento agli anni 2017 e 2018;
- art. 1, comma 479, lett. d, L. n. 232/2016, come modificato dall'art. 22, comma 3, D.L. n. 50/2017, e convertito, con modificazioni, in L. n. 96/2017, il quale prevede, a decorrere dall'anno 2018, per i comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466, stessa legge, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori al 1% (per cento) degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo, che nell'anno successivo la percentuale stabilita al primo periodo dell'art. 1, comma 228, L. n. 208/2015, ovvero 25% (per cento), è innalzata al 90% (per cento) qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al quello medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito con cadenza triennale con decreto del Ministro dell'Interno;

- art. 33, D.L. 34/2019 cd. “decreto Crescita”, convertito in L. n. 58/2019, il quale ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale, circoscritta in prima battuta alle amministrazioni regionali a statuto ordinario e comunali, attraverso il superamento delle regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. In particolare, i predetti Enti possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione (e, per le Regioni a statuto ordinario, considerate, altresì, al netto di quelle la cui destinazione è vincolata). Il Decreto del 3 settembre 2019 emanato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – D.F.P. ha individuato le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle Regioni a statuto ordinario, con applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2020. Per i Comuni le nuove regole sono entrate in vigore dal 20 aprile 2020 con D.P.C.M. del 17 marzo 2020;
- art. 57, comma 3-septies, D.L. n. 104/2020, convertito in L. n. 126/2020, che stabilisce, a decorrere dal 2021, la neutralità finanziaria, ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2, dell'art. 33, D.L. n. 34/2019 citato, delle poste contabili in entrata e uscita relative alle assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. Nel caso di finanziamento parziale, agli stessi fini non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente;
- art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1-quater, D.L. n. 113/2016 e dall'art. 1, commi 156 e 545, L. n. 160/2019, che fissa, per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 citato, il tetto di spesa complessiva per il ricorso a rapporti flessibili di lavoro, pari all'ammontare di quella sostenuta nel 2009 per le stesse finalità, con esclusione delle spese sostenute per l'assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, D.Lgs. n. 26720/00;
- art. 52, comma 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 citato, come da ultimo modificato dall'art. 3-ter, comma 2, lett. c), D.L. n. 1/2020 convertito in L. n. 12/2020, che stabilisce un tetto massimo del 50% alle riserve dei posti messi a concorso per le procedure di progressione interna di carriera del personale in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;
- art. 22, comma 15, D.Lgs. n. 75/2017 (cd. decreto Madia), come modificato dall'art. 1, comma 1-ter, D.L. n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020, il quale prevede la possibilità, per il triennio 2020/2022, al fine di valorizzare le professionalità interne, di attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria; in ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52, D.Lgs. n. 165/2001 citato.

Il presente documento programmatico, redatto ai sensi della normativa sopra citata, è coordinato e integrato con lo stato di attuazione del processo di trasformazione dell'ente Provincia, riordino delle funzioni e riduzione del personale di cui alle Leggi n. 56/2014 e n. 190/2014, come evolutosi a seguito della L.R. n. 23/2015 e degli accordi tra Regione Piemonte, altri enti coinvolti e le Province piemontesi a questa conseguenti.

Il presente documento programmatico deve essere calato, altresì, nel nuovo contesto giuridico caratterizzato dal superamento del blocco assunzioni disposto nei confronti delle Province a decorrere dall'anno 2018, ai sensi delle disposizioni della L. n. 205/2017, pur condizionato dai vincoli introdotti per la copertura del turnover, come meglio dettagliato di seguito:

- art. 1, comma 844, che, ferma restando la rideterminazione della dotazione organica nei limiti di spesa di cui all'art. 1, comma 421, L. n. 190/2014, ai fini del ripristino della capacità di assunzione, ha previsto che le Province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato a un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla L. n. 56/2014 citata;
- art. 1, comma 845, il quale ha stabilito che 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). E' consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dallo stesso comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'art. 1, commi da 422 a 428, L. n. 190/2014 citata;
- art. 1, comma 846, il quale ha disposto che sono abrogati:
 - l'art. 16, comma 9, D.L. n. 95/2012, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 135/2012;
 - l'art. 1, comma 420, lettere da c) a g), L. n. 190/2014;
 - l'art. 22, comma 5, D.L. n. 50/2017, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 96/2017;
- art. 1, comma 847, che ha previsto per le Province delle regioni a statuto ordinario la possibilità di avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 25% (per cento) della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Su richiesta di questo Ente, la Corte dei Conti – sez. reg.le di controllo per il Piemonte, con delibera n. 72/2019/SRCPIE/PAR, ha espresso il parere secondo il quale, al fine di procedere all'esatta determinazione della capacità assunzionale di questo Ente, "la spesa di personale complessiva sostenuta dalla Provincia vada ridotta del costo del personale che svolge funzioni delegate limitatamente all'importo concretamente rimborsato dalla Regione. Allo stesso modo, ..., dovranno essere sottratte dalle entrate correnti le risorse destinate dagli Enti titolari della relativa funzione (non considerata fondamentale dalla Legge n. 56/2014) agli Enti di area vasta, cui è stata delegata in virtù della legislazione regionale".

A seguito di tali indicazioni:

- è stato acclarato che la spesa sostenuta per il personale che svolge funzioni delegate in materia di ambiente, che viene rimborsata dalla Regione Piemonte nella misura (massima) del 40% della relativa spesa complessiva, debba considerarsi neutra ai fini della determinazione del rapporto tra questa e le entrate correnti relative ai titoli I, II e III del bilancio, ex art. 1, comma 845, L. n. 205/2017, come peraltro la relativa entrata effettiva;

- sulla base del rendiconto della gestione anno 2019 approvato e tenuto conto che il numero di cessazioni dal servizio intervenute nel corso del 2020 è nettamente superiore a quello delle assunzioni effettuate nello stesso periodo, si presume il rispetto dei limiti di cui all'art. 1, comma 845, L. n. 205/2017 citata.

A seguito delle norme introdotte dal D.L. n. 4/2019 sopra citato, la capacità assunzionale ex art. 1, comma 845, L. n. 205/2017 citata, può essere rideterminata tenendo conto anche delle cessazioni effettive di ogni singola annualità: in assenza di altre previsioni legislative e in linea con le prevalenti interpretazioni dottrinali in materia, esse sono da ritenersi fissate nello stesso tetto previsto dal legislatore, quindi nella percentuale di cui sopra.

Alla luce della recente deliberazione n. 110/2020/PAR della Corte dei Conti – sez. reg.le di controllo per l'Umbria e in carenza di diverse indicazioni del legislatore, per la Provincia l'utilizzo di eventuali residui ancora disponibili delle quote percentuali assunzionali è da considerarsi, in via prudenziale, limitato al triennio 2018 - 2020, anziché al quinquennio 2016 – 2020, ferma restando l'esclusione dei risparmi che derivano da cessazioni collegate ai vincoli di riduzione delle dotazioni organiche di cui ai commi da 422 a 428, L. n. 190/2014, come previsto dall'art. 1, comma 845, L. n. 205/2017 di cui sopra.

L'art. 1, comma 889, L. n. 145/2018 sopra richiamata, ha, infine, introdotto un'integrazione alla disposizione di cui art. 1, comma 845, L. n. 205/2017 citata, laddove prevede che la priorità delle assunzioni da destinare alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica sia da riferirsi a figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici.

Ai fini della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023, è in ogni caso necessario tener conto dell'introduzione, ex art. 17, D.L. n. 162/2019 citato che ha inserito il comma 1-bis all'art. 33, D.L. n. 34/2019 citato, anche per le Province di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, analogo a quello previsto per i Comuni, con decorrenza che verrà indicata da decreto attuativo ivi richiamato di prossima emanazione.

La nuova disposizione stabilisce, infatti, che le assunzioni a tempo indeterminato possano essere effettuate sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Le Province in cui il rapporto fra la spesa di personale, come sopra definita, e la media delle predette entrate correnti risulta superiore al valore soglia di riferimento, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al cento per cento. A decorrere dal 2025 le Province che registrano un rapporto superiore al valore soglia, applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Fino alla data individuata dal predetto decreto, mantengono comunque vigore per le Province le attuali regole sulla quantificazione della capacità assunzionale sopra illustrate, ivi compresa quella attinente alla cd. "neutralità della spesa" per il reclutamento mediante mobilità esterna - ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 1, comma 47, L. n. 311/2004 e all'art. 14, comma 7, D.L. n. 95/2012, come da ultimo sostituito dall'art. 2, comma 1,

lett. b), D.L. n. 101/2013 convertito, con modificazioni, in L. n. 125/2013 - ancora applicabile limitatamente nei confronti degli Enti tuttora soggetti al regime basato sulla limitazione del turn-over (cfr. Corte dei Conti - sez. controllo Piemonte – deliberazione 23/12/2020, n. 169).

Il presente documento viene, allo stato, redatto sulla base di tali regole e sarà, pertanto, suscettibile di modifica a seguito di applicazione del nuovo sistema una volta vigente.

A completezza del quadro generale sopra delineato e in linea con la più recente evoluzione normativa, si richiamano, infine, le seguenti norme:

- l'art. 17, D.L. n. 162/2019 citato, il quale:
 - al comma 1-bis, aggiunto in sede di conversione del D.L., ha dato la possibilità agli Enti Locali, di procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel piano triennale del fabbisogno di personale, anche in deroga al disposto di cui all'art. 91, comma 4, D.Lgs. n. 267/2000 s.m.i.;
 - inserendo il comma 1-ter all'art. 33, D.L. n. 34/2019, ha:
 - abrogato l'art. 1, comma 421, L. n. 190/2014;
 - disposto che le Province possono avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, fatto salvo quanto previsto dall'art. 33, comma 1-bis, D.L. n. 34/2019 citato;
- l'art. 1, L. n. 160/2019 citata, il quale:
 - al comma 147, modifica la durata temporale delle graduatorie concorsuali approvate dall'anno 2011 fino all'anno 2019 compreso;
 - al comma 148, abroga i commi da 361 a 362-ter e il comma 365 dell'art. 1, L. n. 145/2018 citata e s.m.i., superando il divieto generale di scorrimento delle graduatorie concorsuali;
 - al comma 149, prevede che tali graduatorie per il reclutamento di personale presso le amministrazioni pubbliche abbiano validità di due anni dalla data di approvazione;
- l'art. 3, comma 8, L. n. 56/2019, cd. "decreto Concretezza", che ha previsto la possibilità, nel triennio 2019/2021, di dare corso alla indizione di concorsi e allo svolgimento delle relative procedure senza l'esperimento preventivo della mobilità volontaria, di cui all'art. 30, comma 2-bis, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i., riducendo, altresì, ai sensi del comma 9, lett. b), alinea 2), dello stesso articolo, i termini prescritti per la conclusione della procedura di mobilità preventiva obbligatoria (da due mesi a 45 giorni), di cui all'art. 34-bis, stesso decreto;
- l'art. 3, comma 9, lett.) c, alinea 1), L. n. 56/2019, il quale, integrando l'art. 39, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i., stabilisce che le amministrazioni pubbliche promuovono o propongono, anche per profili professionali delle aree o categorie previste dai contratti collettivi di comparto per i quali non è previsto il solo requisito della scuola dell'obbligo e nel rispetto dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, dello stesso decreto, programmi di assunzioni ai sensi dell'art. 11, L. n. 68/1999, destinati ai soggetti titolari del diritto al collocamento obbligatorio di cui agli artt. 3 e 18, L. n. 68/1999 e all'art. 1, comma 2, L. n. 487/1998.

ANALISI AGGIORNATA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
TRIENNIO 2021/2023

STATO DI ATTUAZIONE AGGIORNATO DEI PRECEDENTI INDIRIZZI PROGRAMMATORI

Con D.C.P. n. 55 del 18/12/2019 era stato approvato il D.U.P. 2019-2021, il quale comprendeva la programmazione del fabbisogno di personale relativo allo stesso triennio, come risultante di progressivi aggiornamenti.

Nel rispetto dei limiti di spesa richiamati il piano di reclutamento di risorse umane per l'anno 2019 era stato da ultimo ivi ridefinito, sostituendo in toto il precedente e comprendendo anche le procedure di reclutamento allo stato già avviate o terminate, come segue:

ANNO 2019 ASSUNZIONI RISERVATE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE N. 68/99				
N. UNITA'	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE	STATO ATTUATIVO AGGIORNATO
1	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale <u>NOTA</u> Procedura di assunzione esclusivamente riservata al collocamento obbligatorio ex art. 1, L. n. 68/1999	Procedura terminata con copertura del posto
1	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico <u>NOTA</u> Procedura di assunzione esclusivamente riservata al collocamento obbligatorio ex art. 18, comma 2, L. n. 68/1999	Procedura indetta nel 2019 e terminata con esito negativo - Bandita nuova procedura nel 2020, con esito nuovamente negativo

ANNO 2019 ASSUNZIONI DALL'ESTERNO (con eventuali riserve di carriera per il personale di ruolo)				
N. UNITA'/ RISERVA PER PERSONALE INTERNO	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE	STATO ATTUATIVO AGGIORNATO
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale	Procedura terminata con copertura del posto
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale	Procedura terminata con copertura del posto
9	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico	Procedura avviata
1	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale	Posto ancora da coprire dopo esito infruttuoso di attingimento da graduatoria concorsuale
5	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale	Procedura da avviare
2 (di cui n. 1 riservata al personale interno)	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico	Procedura terminata con copertura dei posti
2 (di cui n. 1 riservata al personale interno)	D Istruttore Direttivo Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico	Procedura terminata con copertura dei posti
3	C Istruttore Viabilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso	Procedura da avviare

			pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale	
12	B1 Cantoniere	Tempo pieno		Procedura avviata
ANNO 2019 ASSUNZIONI MEDIANTE MOBILITA' ESTERNA				
N. UNITA'	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE	STATO ATTUATIVO AGGIORNATO
1	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Mobilità volontaria ex art. 30, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001	Procedura terminata con copertura del posto
3	B3 Cantoniere Specializzato	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Mobilità ex art. 30, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i.	Procedure terminate con copertura dei posti
1	B1 Cantoniere	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Mobilità ex art. 30, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i.	Procedura terminata con copertura del posto

Il suddetto Piano aveva previsto, altresì, la programmazione triennale del fabbisogno di personale a valere per gli anni 2020 e 2021, consistente, rispettivamente, in n. 4 e n. 2 unità da assumere di tipo impiegatizio di livello medio (categoria C), nel complesso prevalentemente in possesso di competenze tecniche.

Con D.C.P. n. 8 del 26/03/2020 è stato approvato il D.U.P. 2020-2022, il quale comprende la programmazione del fabbisogno di personale relativo allo stesso triennio.

In tale documento è stata avviata, rispetto alle previsioni per il biennio 2020/2021 di cui al D.U.P. 2019/2021 citato, una parziale revisione della pianificazione del fabbisogno di personale, e una elaborazione della programmazione dello stesso proiettata sull'anno 2022, entrambe mirate all'individuazione di figure professionali funzionali e strettamente indispensabili alla realizzazione degli obiettivi istituzionali, tenuto conto delle diverse opportunità di turn over e delle limitazioni finanziarie vigenti.

Lo stato di attuazione del Piano occupazionale per l'anno 2020, così come sopra aggiornato, si riassume come segue:

ANNO 2020 ASSUNZIONI DALL'ESTERNO (con eventuali riserve di carriera per il personale di ruolo)				
N. UNITA'/ RISERVA PERS. INTERNO	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE	STATO ATTUATIVO AGGIORNATO
3	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna	Procedura da avviare
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna	Procedura da avviare
2	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna	Procedura terminata per la copertura di n. 1 posto - Procedura da avviare per la copertura dell'altro posto
1	B3 Operaio Specializzato	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna	Procedura da avviare
1	B3 Addetto all'accoglienza	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna	Procedura da avviare
6	B1 Cantoniere	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna	Procedura da avviare

Si richiama, infine, la seguente pianificazione delle assunzioni prevista per gli anni 2021 e 2022 dalla D.C.P. n. 8 del 26/03/2020 sopra indicata:

ANNO 2021 ASSUNZIONI DALL'ESTERNO (con eventuali riserve di carriera per il personale di ruolo)			
N. UNITA'/ RISERVA PER PERSONALE INTERNO	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE
1	D Istruttore Direttivo Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna
1	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/ Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna
1	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/ Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/ Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna
1	B3 Tecnico Stamperia Specializzato	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna
1	B3 Cantoniere Specializzato	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna
1	B1 Cantoniere	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale/Mobilità esterna

ANNO 2022 ASSUNZIONI DALL'ESTERNO (con eventuali riserve di carriera per il personale di ruolo)			
N. UNITA'/ RISERVA PER PERSONALE INTERNO	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE
1	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale /Mobilità esterna
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale /Mobilità esterna

Con D.C.P. n. 56 del 10/12/2020 è stato, infine, approvato il D.U.P. 2021-2023, il quale comprende la programmazione del fabbisogno di personale relativo allo stesso triennio.

In tale documento è stata effettuata un'integrazione alle previsioni assuntive per il biennio 2021/2022 di cui al citato D.U.P. 2020/2022, nonché un'elaborazione di quelle proiettate sull'anno 2023, previa analisi quantitativa-qualitativa delle esigenze emerse dalla ricognizione del fabbisogno di personale ivi illustrate e nel rispetto dei vincoli di legge vigenti.

Lo stato di attuazione del Piano occupazionale per l'anno 2021, così come sopra aggiornato, si riassume come segue:

ANNO 2021 ASSUNZIONI DALL'ESTERNO (con eventuali riserve di carriera per il personale di ruolo)				
N. UNITA'/ RISERVA PER PERSONALE INTERNO	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE	STATO ATTUATIVO AGGIORNATO
1	Dirigente Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura da avviare

1	Dirigente Amministrativo - Finanziario	Tempo pieno	Tempo determinato	Procedura da avviare
3	D Istruttore Direttivo Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura avviata per la copertura di n. 2 posti - Procedura da avviare per la copertura del restante posto
1	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura da avviare
1	D Istruttore Direttivo Informatico (poi trasformato in Funzionario Direttivo Informatico: v. nota in calce alla dotazione organica)	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura terminata con copertura del posto
2	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura da avviare
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura da avviare
1	B3 Collaboratore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura da avviare
1	B3 Tecnico Stamperia Specializzato	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura da avviare

1	B3 Cantoniere Specializzato	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura da avviare
1	B1 Cantoniere	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Procedura da avviare

La copertura di n. 1 posto a tempo determinato nel profilo di Dirigente Amministrativo - Finanziario verrà attuata mediante indizione di selezione pubblica ex art. 110, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000 s.m.i., nel rispetto della normativa vigente in materia.

Il Piano occupazionale per l'anno 2022, così come aggiornato dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023 approvata con D.C.P. n. 56 del 10/12/2020 citata, si riassume come segue:

ANNO 2022 ASSUNZIONI DALL'ESTERNO (con eventuali riserve di carriera per il personale di ruolo)			
N. UNITA'/ RISERVA PER PERSONALE INTERNO	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE
1	D Istruttore Direttivo Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato
1	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato
1	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato

Si richiama, infine, la seguente pianificazione delle assunzioni prevista per l'anno 2023 dalla D.C.P. n. 56 del 10/12/2020 sopra indicata:

ANNO 2023 ASSUNZIONI DALL'ESTERNO (con eventuali riserve di carriera per il personale di ruolo)			
N. UNITA'/ RISERVA PER PERSONALE INTERNO	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE
1	D Istruttore Direttivo Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato
1	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato
1	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato

L'Ente ha rispettato l'equilibrio dei saldi di finanza per l'anno 2019 e non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000.

INDIRIZZI GENERALI AGGIORNATI DI PROGRAMMAZIONE PER IL TRIENNIO 2021/2023

L'effettuazione di reclutamenti particolarmente mirati, allo stato attuale, continua a costituire condizione indispensabile per la razionalizzazione e l'ottimizzazione dei processi lavorativi dell'Ente, finalizzate a garantire una maggiore efficienza della macchina amministrativa, nonché la conseguente riduzione dei costi.

In coerenza con le precedenti considerazioni e con gli obiettivi prefissati, nonché con i criteri generali di orientamento forniti dal D.M. 8 maggio 2018 sulle Linee di indirizzo in materia di pianificazione del fabbisogno di personale, e nel rispetto dei limiti vigenti in materia di capacità assunzionale, si definiscono, tra i principi guida di indirizzo generale, in continuità, per quanto compatibile, con la programmazione del triennio precedente, i seguenti:

- individuazione concreta e aggiornata delle professionalità occorrenti al raggiungimento dei fini istituzionali dell'Ente e delle esigenze funzionali della struttura organizzativa, anche in termini di flessibilità, nel rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica, nonché del principio generale di massimizzazione del risparmio di risorse di cui alle norme vigenti, anche al fine di fronteggiare l'evoluzione normativa sempre più complessa;
- fatte salve le priorità di legge richiamate in premessa, precedenza nell'attivazione delle procedure pubbliche volte al reclutamento di specifiche figure professionali, nella misura in cui il loro turn over risulta estremamente urgente sulla base della valutazione delle esigenze emerse dai settori interessati, anche tenuto conto degli effetti derivanti dalle cessazioni dal servizio programmate in applicazione della normativa vigente in materia;
- ricorso, in via preferenziale e in conformità ai principi generali delineati nelle Linee guida sulle procedure concorsuali di cui al Direttiva n. 3/2018, allo strumento della gestione associata delle procedure di reclutamento tramite applicazione della Convenzione di collaborazione istituzionale stipulata tra questa Provincia e il Comune di Cuneo in data 27/11/2018 con durata triennale, nell'ottica di consentire valutazioni comuni e condivise con altre amministrazioni locali in merito alle professionalità necessarie per la gestione e lo sviluppo del sistema dei servizi in un contesto più generale e integrato, fatta salva comunque la facoltà dell'Ente di assumere personale tramite istituti giuridici non convenzionati previsti dalla vigente normativa di legge e/o contrattuale;
- eventuale attivazione, nel rispetto dei limiti consentiti, di procedure di progressione interna di carriera ex art. 52, comma 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i. citato, finalizzate alla valorizzazione delle qualità culturali e professionali del personale provinciale, in relazione alle esigenze dell'Ente e nell'ottica di un impiego ottimale delle risorse pubbliche derivante, altresì, dalle potenziali economie di spesa conseguenti, e/o di procedure di progressione tra le aree riservate al personale di ruolo ex art. 22, comma 15, D.Lgs. n. 75/2017;
- opportunità di far precedere l'indizione di concorso pubblico (ovvero l'attingimento di graduatoria concorsuale ancora vigente e utilizzabile) da attivazione di mobilità esterna volontaria ex art. 30, comma 2-bis, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i., facoltativa per il triennio 2019/2021, esclusivamente per posti che richiedono una specializzazione e una professionalità specifica, la cui valutazione è rimessa al dirigente preposto in materia di personale, anche previa segnalazione del dirigente competente del settore interessato; ciò, in ossequio all'esigenza di maggiore celerità delle procedure di assunzione espressa dal legislatore, unitamente alla constatazione del permanere di incertezze in ordine all'evoluzione del quadro giuridico istituzionale dell'Ente Provincia a seguito della L. n. 56/2014, le quali rendono potenzialmente meno appetibili le assunzioni nei suoi ruoli;
- nell'ambito della programmazione del fabbisogno, quantificazione di un almeno parziale turn over di figure professionali con compiti prettamente tecnico-operativi di supporto per garantire un livello minimo adeguato dei servizi prestati sul territorio;
- trasversalità nell'impiego di competenze professionali reclutabili, al fine di garantire un livello tendenzialmente ottimale dell'azione amministrativa e dei servizi erogati, tenuto conto della progressiva riduzione di organico;

- attivazione prioritaria, ove possibile, mirata al conseguimento degli obiettivi prefissati, dell'istituto della mobilità interna, in considerazione della professionalità già acquisita dal personale e della sua potenziale massima valorizzazione, rispondente, altresì, alle aspirazioni di crescita professionale dello stesso;
- previsione di ricorso all'istituto della mobilità esterna di cui all'art. 30, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i., anche sotto forma di accordi tra le Pubbliche Amministrazioni, quale strumento di reclutamento ordinario alternativo a concorsi/selezioni pubblici/che, al fine di rendere più celeri le procedure di acquisizione di nuove risorse umane, già in possesso, peraltro, di professionalità maturata in precedente servizio presso altre Amministrazioni;
- opportunità, previa valutazione puntuale in termini di corrispondenza alle esigenze funzionali dei servizi, di reclutare personale a tempo parziale, con orario settimanale di almeno 18 ore, nel rispetto dei limiti vigenti in materia, in alternativa all'assunzione di personale a tempo pieno prevista dalla presente programmazione triennale, anche per ragioni di contenimento della spesa di personale;
- gestione flessibile del personale disponibile in funzione delle esigenze e degli obiettivi dell'Ente, tramite applicazione degli istituti giuridici previsti dal legislatore (part-time, lavoro agile e similari, ivi comprese le forme di smart working previste dalla normativa per il periodo di emergenza epidemiologica da Covid-19);
- valutazione puntuale in ordine all'eventuale instaurazione di rapporti di lavoro flessibile, con particolare riferimento all'applicazione dell'istituto del conferimento di incarichi a tempo determinato disciplinato dall'art. 110, D.Lgs. n. 267/2000 s.m.i., nel rispetto dei vincoli normativi vigenti in materia, nonché delle disposizioni statutarie e regolamentari dell'Ente.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021/2023

Alla luce delle rinnovate esigenze di reclutamento emerse da recente ricognizione complessiva del personale, sentiti i Dirigenti provinciali, occorre procedere ad un aggiornamento della pianificazione del fabbisogno per il triennio 2021/2023, come definita dalla D.C.P. n. 56 del 10/12/2020 citata.

In tale quadro generale, allo stato attuale si rileva innanzitutto la necessità di reclutare con la massima urgenza figure dirigenziali con comprovate competenze amministrative/finanziarie e tecniche, per supplire al recente collocamento a riposo di due dirigenti provinciali di ruolo, al fine di garantire la funzionalità dei servizi erogati, in considerazione della consistenza numericamente molto esigua dell'attuale dirigenza in servizio.

Allo stato attuale, anche tenuto conto della perdurante emergenza epidemiologica da Covid-19, nonché della conseguente sospensione o perlomeno rallentamento dell'espletamento di prove concorsuali di cui alla normativa vigente in materia, occorre innanzitutto privilegiare il ricorso a strumenti il più possibile agili e tempestivi per soddisfare tali esigenze funzionali, nelle more di una riorganizzazione strutturale più compiuta dell'Ente.

Si ritiene, pertanto, necessario integrare l'attuale fabbisogno di personale per l'anno 2021 mediante la previsione di copertura di:

- n. 1 unità nel profilo di DIRIGENTE TECNICO, a tempo pieno e determinato, mediante affidamento di incarico ai sensi dell'art. 110, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000 s.m.i., da destinare in particolare alla gestione di servizi erogati in materia di viabilità, attesa l'alta strategicità e la complessità di interventi del settore interessato, nel rispetto della normativa e dei vincoli vigenti in materia.

Occorre, inoltre effettuare una ripianificazione per l'anno 2021 attualizzata, mirata ad individuare ulteriori figure professionali di comparto tra quelle maggiormente funzionali alla realizzazione degli obiettivi istituzionali e, per quanto possibile, trasversali alla struttura organizzativa dell'Ente, tenendo conto delle diverse opportunità di turn over e delle limitazioni finanziarie.

In attuazione degli indirizzi generali sopra descritti, in raccordo con il perseguimento degli obiettivi istituzionali richiamati in premessa, nonché in coerenza alla pianificazione pluriennale delle attività e della performance organizzativa dell'Ente, per l'anno 2021 si rileva, pertanto, l'esigenza di rafforzare urgentemente il reclutamento di unità di:

- personale di tipo impiegatizio di livello medio-alto (categorie giuridiche C e D), in possesso di competenze tecnico-informatiche e amministrative/contabili, in grado di fornire un maggior supporto organizzativo ai servizi provinciali e un adeguato sostegno al processo generale di innovazione e semplificazione delle regole e delle procedure in atto presso l'Ente;
- e
- figure professionali inquadrare nelle categorie B1/B3 da adibire in prevalenza a compiti prettamente tecnico-operativi in materia di manutenzione stradale e, in misura residuale, ad attività di supporto amministrativo, al fine di tendere ad un sostanziale miglioramento della qualità/quantità dei servizi erogati.

Restano, invece, invariate le previsioni di copertura dei restanti posti individuati nella vigente programmazione per l'anno 2021, nonché per gli anni 2022 e 2023.

Non sono, infine, individuabili, allo stato attuale, sulla base della ricognizione annuale del personale in esito a verifica dei responsabili di settore, eventuali unità da dichiarare in soprannumero, ai sensi dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, o eccedenze per esigenze funzionali o per ragioni finanziarie, vista la sostanziale invarianza delle competenze attribuite e delle attività programmate dell'Ente, a fronte, invece, di una progressiva e consistente diminuzione quantitativa e qualitativa delle risorse umane in servizio, non adeguatamente controbilanciata dal reclutamento sostitutivo finora posto in essere nel rispetto dei vincoli di legge.

Sulla base di quanto evidenziato in premessa, tenuto conto delle esigenze emerse in sede di aggiornamento della ricognizione annuale del fabbisogno di personale, previa analisi quantitativa- qualitativa delle stesse, anche in relazione alle cessazioni dal servizio avvenute e/o prossime per il periodo di riferimento, nonché dello stato di attuazione delle assunzioni previste di cui sopra - ivi compresa la trasformazione di profilo prof.le di cui alla nota in calce alla dotazione organica - nel rispetto dei limiti di spesa richiamati si ridefinisce la programmazione del reclutamento di risorse umane per l'anno 2021, la quale sostituisce in toto la precedente, come segue:

ANNO 2021 ASSUNZIONI DALL'ESTERNO			
N. UNITA'	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE
1	Dirigente Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato
2	D Istruttore Direttivo Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato
10	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato
6 (di cui n. 1 riservata alla L. n. 68/99 s.m.i.)	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato
3	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato
3	C Istruttore Viabilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato
3	C Istruttore Informatico	Tempo pieno	Tempo indeterminato
2	B3 Collaboratore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato
5	B3 Cantoniere Specializzato	Tempo pieno	Tempo indeterminato
12	B1 Cantoniere	Tempo pieno	Tempo indeterminato
47	TOTALE UNITA'		

La copertura dei due posti nel profilo di Dirigente a tempo determinato di cui sopra verrà attuata mediante indizione di selezione pubblica ex art. 110, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000 s.m.i., nel rispetto della normativa vigente in materia.

Fermo restando che la forma comune di lavoro rimane quella del contratto subordinato a tempo indeterminato, nel triennio di riferimento l'Ente potrà avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dalla normativa vigente in materia nel rispetto dei limiti di legge previsti, a seguito di improvvise necessità organizzative, allo stato non pianificabili, anche su richiesta del dirigente del settore interessato, e per sole esigenze di carattere temporaneo o eccezionale ai sensi dell'art. 36 D.Lgs. n. 165/01 s.m.i., mediante provvedimento del dirigente del settore Personale.

Le assunzioni programmate nel presente documento verranno effettuate secondo le modalità consentite dal quadro legislativo e contrattuale vigente e, salvo eccezioni normative, individuate dal Responsabile competente in materia, anche con ricorso all'applicazione della Convenzione per lo svolgimento associato di attività e funzioni amministrative relative all'assunzione e alla gestione del personale dipendente di questa Provincia e del Comune di Cuneo del 27/11/2018 sopra richiamata.

Nelle procedure pubbliche di reclutamento troveranno altresì applicazione, qualora ne ricorrano le condizioni di legge, le riserve di posti a favore delle categorie di aventi diritto, nel rispetto dei limiti, delle modalità e dei criteri generali stabiliti dalla normativa vigente in materia.

In particolare verranno individuati, in sede di esecuzione della predetta programmazione triennale, il numero di posti e i relativi profili professionali da riservare esclusivamente al collocamento obbligatorio, in misura pari alle eventuali scoperture delle aliquote di legge maturate nel periodo di riferimento garantendo il rispetto della normativa vigente in materia.

Tali assunzioni potranno avvenire anche in regime di convenzione ex art. 11, L. n. 68/1999 da stipulare con i servizi territorialmente competenti, in quanto la precedente Convenzione (n. 37087 del 17/05/2018) è andata risolvendosi ancor prima della scadenza (31/12/2020) per completa copertura anticipata dei posti ivi previsti.

Nell'ottica di una continua evoluzione del contesto istituzionale e normativo sopra richiamato, la presente programmazione di fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023, potrà comunque essere oggetto di nuove valutazioni a fronte di future novelle normative che consentano diversi margini di intervento in materia di reclutamento di personale, come preannunciato in premessa, nel rispetto dei vincoli giuridico - contabili a legislazione vigente.

Resta comunque salva la possibilità, da parte dell'Ente, di riservarsi di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale sopra indicata, in presenza di sopravvenute esigenze strutturali e/o organizzative tali da determinare mutamenti sostanziali del quadro di riferimento in materia relativamente al periodo temporale preso in considerazione.

RISORSE DEL SALARIO ACCESSORIO

Il piano del fabbisogno triennale del personale è comprensivo delle risorse complessivamente destinate per i fondi del salario accessorio del personale non dirigenziale e per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza, ai sensi in particolare dall'art. 67 del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016/2018 sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 per il personale delle categorie e dall'art. 26 CCNL 23/12/1999 per il personale dirigente.

In riferimento alle disposizioni derivanti dalla Legge 124 del 2015 di riforma della pubblica amministrazione, nel rispetto degli indirizzi normativi in ordine alla dinamica retributiva, fatte salve successive specificazioni, si definiscono i seguenti indirizzi:

- per il fondo salario accessorio del personale delle categorie, ridefinito al netto degli eventuali effetti dell'art. 23 del D.Lgs. 75/2017, si ammettono prioritariamente gli incrementi nelle risorse del fondo fisso come previsto dai C.C.N.L. in vigore così come confermato dall'art. 11 del D.L. n. 135/2018. Per il fondo variabile verranno definiti successivi indirizzi di dettaglio per valutare eventuali integrazioni nel contesto delle risorse disponibili e nel rispetto dei nuovi vincoli normativi e contrattuali;
- per le risorse del salario accessorio della dirigenza, ridefinito al netto degli eventuali effetti dell'art.23 del D.Lgs. 75/2017, sono fatti salvi gli indirizzi della previgente programmazione con riserva di eventuali rideterminazioni alla luce della sottoscrizione definitiva del nuovo C.C.N.L. per il triennio 2016-2018.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO E RACCORDO CON LE PREVISIONI DI BILANCIO

Il fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021 è programmato nel rispetto del principio di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, c. 557, L. n. 296/2006 citata.

Ai sensi dell'art. 48, comma 4, D.Lgs. n. 165/01, l'approvazione del bilancio annuale e della programmazione pluriennale costituisce autorizzazione alla spesa degli eventuali nuovi C.C.N.L. o delle eventuali disposizioni circa l'applicazione della vacanza contrattuale intervenuti negli anni di riferimento nei limiti delle risorse stanziare.

L'ammontare delle risorse complessivamente destinate ai fondi del salario accessorio del personale non dirigenziale e per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza, è previsto al macro-aggregato 1.01 del bilancio 2021.

Si dà atto che, in merito alla programmazione del fabbisogno di personale in oggetto, sarà acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti.

DOTAZIONE ORGANICA		
Cat	Descrizione Profilo	DOTAZIONE
DIR	DIRIGENTE DI SETTORE	7
D	AVVOCATO	2
D	FUNZIONARIO DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	3
D	FUNZIONARIO DIRETTIVO TECNICO	2
D	FUNZIONARIO DIRETTIVO INFORMATICO	1
D	GEOLOGO	2
D	ADDETTO STAMPA	1
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	37
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO	1
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	47
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO AGRARIO	2
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO SERVIZIO VIGILANZA	1
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	40
C	ISTRUTTORE INFORMATICO	8
C	ISTRUTTORE TECNICO	39
C	ISTRUTTORE TECNICO AGRARIO	1
C	ISTRUTTORE VIABILITA'	26
C	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	5
C	AGENTE DI VIGILANZA	10
B3	CANTONIERE SPECIALIZZATO	14
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	22
B3	TECNICO STAMPERIA SPECIALIZZATO	1
B1	CANTONIERE	99
B1	CENTRALINISTA TELEFONICO	2
B1	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	8
B1	ESECUTORE INFORMATICO	1

B1	ESECUTORE TECNICO	4
B1	OPERAIO	4
B1	TECNICO STAMPERIA	1
B1	USCIERE	2
	Totale	393