



DUP

Documento Unico di Programmazione 2019 – 2021

ALLEGATI

Approvato con D.C.P. n. 61 del 20 dicembre 2018

Redazione a cura del Settore Programmazione e Bilancio

ALLEGATO 4

**PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
2019-2021**

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, nei limiti delle disponibilità di bilancio e nel rispetto del principio di riduzione della spesa.

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

- art. 6, comma 2, D.Lgs. n. 165/01, come da ultimo sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 75/17, 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. 165/01, inserito dall'art. 4, comma 3, D.Lgs. n. 75/17; 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. 165/01 citato;
- art. 6, comma 3, D.Lgs. n. 165/01, come da ultimo sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 75/17, 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. 165/01, come da ultimo sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 75/17, 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. 165/01, come da ultimo sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 75/17, 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. 75/17 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. 267/00, 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. 68/99, finalizzata alla riduzione programmata della spesa del personale;
- art. 39, comma 1, L. n. 449/97, 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. 165/01, come da ultimo sostituito dall'art. 5, comma 1, lett. c), D.L. n. 90/14, convertito, con modificazioni, in L. n. 114/14, il quale stabilisce che, nell'ambito della programmazione triennale del personale di cui all'art. 39, comma 1, L. n. 449/97, l'avvio di procedure concorsuali e le nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi, sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco;
- art. 19, comma 8, L. n. 448/01, 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. 449/97 citato, nei documenti di programmazione del fabbisogno di personale;
- art. 1, comma 93, L. n. 311/04, 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;
- art. 1, comma 557, L. n. 296/06, come sostituito dall'art. 14, comma 7, D.L. n. 78/10, convertito in L. n. 122/10, 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. 112/08, convertito, con modificazioni, in L. n. 133/08, che prevede, in sintesi, la definizione di parametri di virtuosità della spesa di personale;
- art. 1, comma 228, L. n. 208/15 (legge di stabilità 2016), il quale stabilisce che negli anni 2016, 2017 e 2018 gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di personale di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente, e che restano ferme le percentuali stabilite dall'art. 3, comma 5, D.L. n. 90/14, come modificato dalla L. di conversione n. 114/14 (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. 190/14 (Legge di stabilità 2015);
- art. 16, comma 1-bis, D.L. n. 113/16, convertito, con modificazioni, in L. n. 160/16, che ha inserito, dopo il primo periodo dell'art. 1, comma 228, L. n. 208/15 citata, la disposizione secondo la quale, fermo restando le facoltà assunzionali di cui all'art. 1, comma 562, L. n. 296/06, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, la percentuale di turn-over consentita ai comuni con popolazione inferiore ai 10.000 abitanti, in presenza di rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente inferiore rispetto a quello medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con decreto del Ministro dell'Interno, è innalzata dal 25% (per cento), al 75% (per cento);
- art. 22, comma 2, D.L. n. 50/17, convertito con modificazioni in L. n. 96/17, il quale modifica da ultimo l'art. 1, comma 228, L. n. 208/15 di cui sopra, rendendo applicabile l'innalzamento della percentuale dal 25% (per cento) al 75% (per cento), per gli anni 2017 e 2018, ai comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, anziché soltanto a quelli con popolazione inferiore ai 10.000 abitanti ex art. 16, comma 1-bis, D.L. n. 113/16 citato;
- art. 3, comma 5, D.L. n. 90/14 sopra richiamato, 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 tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; la stessa disposizione, infine, come modificata da ultimo dall'art. 4, comma 3, D.L. n. 78/15, convertito, con modificazioni, in L. n. 125/15, stabilisce che è, altresì, consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente;
 - gli Enti Locali sottoposti a patto di stabilità hanno la facoltà di assumere personale a tempo indeterminato nella misura dell'80 per cento negli 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. 296/06 citata;
- art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/14 sopra richiamato, che inserisce all'art. 1, L. n. 296/06 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. 90/14 sopra richiamato, il quale stabilisce che agli enti locali si applicano i principi di cui all'articolo 4, comma 3, D.L. n. 101/13, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 125/13, secondo il quale l'avvio di nuove procedure concorsuali, ai sensi dell'art. 35, comma 4, D.Lgs. n. 165/01 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, e dell'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. 90/14 sopra richiamato, il quale prevede che, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti locali, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente sia pari o inferiore al 25% (per cento), 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 a decorrere dall'anno 2015; tale comma è disapplicato, con riferimento agli anni 2017 e 2018, dall'art. 1, comma 228, L. n. 208/15 citata;
 - art. 3, comma 6, D.L. n. 90/14 sopra richiamato, il quale prevede che i limiti di cui trattasi non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;
 - art. 1, comma 479, lett. d, L. n. 232/2016 (legge di bilancio 2017), come modificato dall'art. 22, comma 3, D.L. n. 50/17, e convertito, con modificazioni, in L. n. 96/17, 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. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1-quater, D.L. n. 113/16 citato, che fissa, per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale ex art. 1, comma 557, della L. n. 296/06 citato, il tetto di spesa complessiva pari all'ammontare di quella sostenuta nel 2009 per il ricorso a rapporti flessibili di lavoro, tramite personale a tempo determinato o con convenzioni o contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nonché con contratti di formazione-lavoro, o altri rapporti formativi, somministrazione di lavoro o lavoro accessorio.

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. 56/14 e n. 190/14, come evolutosi a seguito della L.R. n. 23/15 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 (Legge di Bilancio 2018), 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. 190/14, ai fini del ripristino della capacità di assunzione, prevede 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. 56/14 citata;
- art. 1, comma 845, il quale stabilisce 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. 190/14 citata;
- art. 1, comma 846, il quale dispone che sono abrogati:
 - l'art. 16, comma 9, D.L. n. 95/12, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 135/12;
 - l'art. 1, comma 420, lettere da c) a g), L. n. 190/14;
 - l'art. 22, comma 5, D.L. n. 50/17, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 96/17;
- art. 1, comma 847, che prevede 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.

A normativa invariata, dunque, nel triennio 2019-2021 dovrebbe trovare ancora applicazione la norma di cui all'art. 1, comma 845, L. n. 205/17 citata, con capacità assunzionale condizionata al valore del rapporto percentuale sopra richiamato.

ANALISI AGGIORNATA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2019/2021

STATO DI ATTUAZIONE DEI PRECEDENTI INDIRIZZI PROGRAMMATORI

Alla luce del nuovo assetto normativo di riferimento, la struttura organizzativa, ridisegnata con approvazione del D.P.P. n. 61 del 29/06/16 e contestuale revisione del Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, e oggetto di successive variazioni, è stata modificata con D.P.P. n. 99 del 26/07/2018, già tenendo conto della successiva approvazione del Piano di riassetto sotto richiamato.

Con determinazione del Dirigente del Settore personale n. 1086 del 30/07/18, a seguito dell'avvenuta riorganizzazione di cui al D.P.P. n. 99/18 citata, è stato approvato il nuovo organigramma dell'Ente, con conseguente rassegnazione del personale ai vari uffici e settori ivi individuati.

La nuova struttura organizzativa, a seguito delle necessità emerse per garantire maggiore e migliore funzionalità operativa, è stata, infine, oggetto di revisione con Decreto del Presidente n. 135 del 10/10/2018, come rettificata da Decreto Presidente n. 136 del 12/10/2018, con contestuale adeguamento del Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi.

Nel Piano di riassetto organizzativo, approvato con D.C.P. n. 34 del 30/07/2018, ai sensi dell'art. 1, comma 844, della Legge n. 205/2017 citato, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, è stato definito il Piano assunzioni per l'anno 2018 comprendente la copertura di n. 5 posti, sulla base delle premesse generali ivi illustrate.

In attuazione di tale programmazione di reclutamento di risorse umane:

- con determinazione del Dirigente del Settore Personale n. 1636 del 29/10/2018 è stata approvata la graduatoria della selezione per la mobilità volontaria, ex art. 30, comma 1, D.Lgs. n. 165/01, per la copertura di n. 1 posto di Istruttore Direttivo Amministrativo (Cat. D, posizione economica D1 o D2) a tempo pieno e indeterminato presso il Settore Lavori pubblici, aperta con determinazione dello stesso dirigente n. 1304 del 05/09/2018. L'assunzione della vincitrice, non incidente sulla capacità assunzionale per il turn-over, è stata disposta previo accertamento dell'esito negativo della procedura di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/01;
- con determinazione del Dirigente del Settore Personale n. 1601 del 24/10/2018 è stata avviata la procedura di mobilità esterna volontaria ex art. 30, D.Lgs. n. 165/01, preliminare all'indizione di concorso pubblico, per la copertura di n. 2 posti di Istruttore Tecnico (Cat. C, posizione economica C1) a tempo indeterminato e parziale (30 ore sett.li), riservati a soggetti disabili ex art. 1, L. n. 68/99, da assegnare a settori compresi nell'area professionale tecnica. Contestualmente è stata attivata, altresì, la procedura di mobilità esterna obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/01, al cui esito è subordinata la prima procedura. Con determinazione del Dirigente del Settore Personale n. 1850 del 29/11/2018 è stato preso atto dell'esito negativo della suddetta mobilità volontaria e dato avvio alla procedura concorsuale, condizionata all'esito negativo della mobilità obbligatoria in corso, mediante affidamento al Comune di Cuneo della sua gestione, in conformità alla Convenzione stipulata in data 27/11/2018 sotto richiamata;
- con determinazione del Dirigente del Settore Personale n. 1606 del 24/10/2018 è stata avviata la procedura di mobilità esterna volontaria ex art. 30, D.Lgs. n. 165/01, preliminare all'indizione di concorso pubblico, per la copertura di n. 1 posto di Istruttore Tecnico (Cat. C, posizione economica C1) a tempo indeterminato e pieno, riservato a soggetti appartenenti alle categorie protette ex art. 18, comma 2, L. n. 68/99, da

assegnare a settore compreso nell'area professionale tecnica. Contestualmente è stata attivata, altresì, la procedura di mobilità esterna obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/01, al cui esito è subordinata la prima procedura. Con determinazione del Dirigente del Settore Personale n. 1849 del 29/11/2018 è stato preso atto dell'esito negativo della suddetta mobilità volontaria e dato avvio alla procedura concorsuale, condizionata all'esito negativo della mobilità obbligatoria in corso, mediante affidamento al Comune di Cuneo della sua gestione, in conformità alla Convenzione stipulata in data 27/11/2018 sotto richiamata;

- con determinazione del Dirigente del Settore Personale n. 1605 del 24/10/2018 è stata avviata la procedura di mobilità esterna volontaria ex art. 30, D.Lgs. n. 165/01, per la copertura di n. 1 posto di Istruttore Tecnico (Cat. C, posizione economica C1) a tempo indeterminato e pieno, da assegnare a settore compreso nell'area professionale tecnica. Contestualmente è stata attivata, altresì, la procedura di mobilità esterna obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/01, al cui esito è subordinata la prima procedura. Nelle more dell'attuazione delle due suddette procedure di mobilità, dietro presentazione di richiesta da parte di questa Amministrazione Provinciale, il Comune di Cuneo, con nota prot. n. 77353 del 22/10/2018, ha dato la propria disponibilità all'attingimento dalla graduatoria del corso-concorso a n. 1 posto di pari profilo professionale e categoria, dallo stesso bandito in data 03/07/2018. Allo stato attuale si resta in attesa dell'esito della procedura di mobilità obbligatoria, avendo preso atto dell'infruttuosità della mobilità volontaria con determinazione del Dirigente del Settore Personale n. 1843 del 29/11/2018.

Il suddetto Piano di riassetto ha previsto, altresì, la programmazione triennale del fabbisogno di personale a valere per gli anni 2019 e 2020, consistente, rispettivamente, in n. 4 e n. 3 unità da assumere di tipo impiegatizio di livello medio/alto (categorie C e D), in particolare con competenze tecniche, e comprendente n. 3 posti complessivi da riservare a soggetti disabili ex art. 1, L. n. 68/99.

Nell'ottica dell'evoluzione della Provincia in veste di ente di area vasta locale, con D.C.P. n. 25 del 04/06/2018 è stata approvata la Convenzione per l'esercizio in forma associata tra Provincia, Comuni e loro forme associative, di funzioni, servizi e attività istituzionali di rilevanza sovra comunale. Rientra negli ambiti di collaborazione oggetto di tale accordo quadro, la Convenzione attuativa 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, stipulata in data 27/11/2018. Tale strumento può essere, pertanto, attivato per procedere alle assunzioni sopra elencate, nonché per quelle a venire in vigore della predetta convenzione.

Lo strumento convenzionale è stato utilizzato, altresì, al fine di regolamentare i rapporti di lavoro del personale direttamente interessato dal processo di riordino delle funzioni amministrative avviato ai sensi della L.R. n. 23/15 citata.

In particolare, con D.P.P. n. 100 del 31/07/2018, e per l'intera durata del periodo 01/07-31/10/2018, ai sensi della L.R. n. 7/2018, è stata prorogata la disciplina di cui alla Convenzione per la gestione della fase transitoria del trasferimento del personale dei Centri per l'Impiego fino al 30 giugno 2018, approvata con D.P.P. n. 86 del 22/06/2018. E' pervenuta, infine, con nota prot. n. 77836 del 24/10/2018 la richiesta dell'Agenzia Piemonte Lavoro di ulteriore prosecuzione dell'attività di gestione del personale dei Centri per l'Impiego da parte di questa Provincia dal 01/11/2018 fino al 31/12/2018, nelle more del perfezionamento degli adeguamenti informatici necessari al subentro nel ruolo di ufficio competente per la rilevazione delle presenze/assenze e gli istituti connessi.

Sono, altresì, in corso di definizione la revisione della convenzione per l'utilizzo del personale regionale distaccato presso questa Provincia di cui all'art. 12, comma 4, L.R. n. 23/15, nonché la stipula di una convenzione con l'Agenzia della Mobilità Piemontese, in attuazione della stessa L.R., per l'utilizzo, da parte di quest'ultima, del personale addetto alla gestione delle funzioni in materia di trasporto pubblico locale.

Nell'ottica di perseguire l'obiettivo dell'ottimizzazione delle risorse umane al fine di garantire un adeguato livello di servizi al territorio provinciale e ai suoi cittadini, e nel rispetto dei più recenti orientamenti in materia di lavoro agile, stati avviati alcuni progetti pilota di smart working, come previsto dalla Legge n. 81/17 e dalla Direttiva Funzione Pubblica n. 3/17. Queste esperienze sperimentali, che stanno terminando, consentiranno di effettuare le opportune valutazioni in ordine alle opportunità da sfruttare e alle criticità da superare, in vista dell'estensione dell'istituto ad un maggiore numero di dipendenti interessati.

L'Ente ha rispettato il pareggio di bilancio per l'anno 2017.

Permane invece la stessa situazione che vede l'Ente non strutturalmente deficitario ai sensi all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000.

INDIRIZZI GENERALI DI PROGRAMMAZIONE PER IL TRIENNIO 2019/2021

L'effettuazione di reclutamenti mirati, allo stato attuale, costituisce condizione indispensabile per la razionalizzazione e l'ottimizzazione dei processi lavorativi, finalizzate all'efficientamento della macchina amministrativa e alla 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, nel rispetto degli attuali limiti in materia e in attesa di una più compiuta valutazione generale di tale fabbisogno dell'Ente correlata all'effettiva capacità assunzionale consentita dalla legge per il triennio in argomento, nonché all'aggiornamento delle esigenze funzionali della struttura organizzativa, in via prudenziale, si prevede di richiamare, tra le linee guida di indirizzo generale, in continuità, per quanto compatibile, con la programmazione del triennio precedente, le seguenti:

- programmazione della copertura di tutte le quote di legge da riservare ai disabili, in attuazione della Convenzione prot. n. 37087 del 17/05/2018 sull'inserimento lavorativo dei questi soggetti, stipulata in sostituzione della Convenzione n. 49C/2016, come meglio dettagliata nel Piano di riassetto sopra richiamato;
- programmazione della copertura della quota di legge da riservare alle categorie protette ex art. 18, comma 2, L. n. 68/99 s.m.i., in adempimento degli obblighi previsti dalla normativa in materia di collocamento obbligatorio;

e, in un contesto più generale di programmazione del fabbisogno di personale nel triennio di riferimento, le seguenti:

- individuazione concreta e aggiornata di volta in volta delle professionalità occorrenti al raggiungimento dei fini istituzionali dell'Ente e delle esigenze funzionali della struttura organizzativa, anche in termini di flessibilità, con il solo limite del rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica, nonché del principio generale di massimizzazione del risparmio di risorse;
- attivazione 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;
- gestione flessibile del personale disponibile in funzione delle esigenze e degli obiettivi dell'Ente, tramite applicazione degli istituti giuridici previsti dal legislatore, anche in ossequio ai più recenti indirizzi normativi in materia (smart working e similari);
- valutazione, secondo criteri più stringenti e puntuali, in ordine all'eventuale instaurazione di rapporti di lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 citato;
- 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 del personale tramite applicazione della Convenzione di collaborazione istituzionale tra questa Provincia e il Comune di Cuneo del 27/11/2018 sopra citata e finalizzata allo svolgimento associato di attività e funzioni amministrative relative all'acquisizione e alla gestione delle risorse umane.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019/2021

Fatta salva la stipula della Convenzione prot. n. 37087 del 17/05/2018 sull'inserimento lavorativo dei disabili di cui sopra, da una prima ricognizione delle esigenze di personale effettuata previa richiesta di proposte da parte dei dirigenti provinciali, in sede di approvazione del Piano di riassetto citato è emersa una sostanziale carenza di figure professionali di tipo impiegatizio di livello medio/alto (categorie C e D), in particolare con competenze tecniche, da impiegare nei settori che la vigente normativa individua come prioritari, ovvero viabilità ed edilizia scolastica, al fine di supplire alle numerose cessazioni dal servizio di tale personale in vigenza del divieto di assunzioni per la Provincia.

Tale necessità di personale, finalizzata, altresì, a fornire un valido supporto all'attuale ruolo della dirigenza, numericamente molto esigua, nonché a sostenere il processo generale di innovazione e semplificazione delle regole e delle procedure in atto presso l'Ente, risulta sostanzialmente confermata per il triennio 2019/2021, in raccordo con il perseguimento degli obiettivi istituzionali di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, in coerenza alla pianificazione pluriennale delle attività e della performance organizzativa e in conformità alle priorità di intervento stabilite dalla Legge n. 205/17.

Portati a termine i processi di mobilità del personale soprannumerario di questa Provincia sul portale del Dipartimento della Funzione Pubblica ex art. 1, comma 234, L. 208/15 citata, nonché i piani di pensionamento derivanti da due successive dichiarazioni di eccedenza di personale provinciale (rispettivamente, ex art. 2, comma 14, D.L. n. 101/13 convertito, con modificazioni, in L. n. 125/13, e art. 2, comma 11, lett. a), D.L. n. 95/12, convertito, con modificazioni, in L. n. 135/12), con conseguente individuazione di un totale di n. 85 posizioni eccedentarie, non sono individuabili, allo stato attuale, sulla base della ricognizione annuale del personale in esito a verifica dei responsabili di settore, eventuali ulteriori unità da dichiarare in soprannumero, ai sensi dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/01, o eccedenze per esigenze funzionali o per ragioni finanziarie.

In questo quadro generale, ai fini della relativa programmazione pluriennale, occorre, pertanto, confermare in primis il reclutamento delle n. 3 unità restanti delle n. 5 totali, a completa copertura dei posti da riservare ai disabili in ottemperanza alla L. n. 68/99 e secondo la gradualità e le tempistiche indicate dalla Convenzione prot. n. 37087 del 17/05/2018 sopra citata, così come stabilito dal Piano assunzioni per gli anni 2019 e 2020 in sede di approvazione del predetto Piano di riassetto.

E' necessario procedere, altresì, a una parziale revisione della pianificazione del fabbisogno di personale per il biennio 2019/2020, ed elaborare una programmazione dello stesso proiettata sull'anno 2021, che siano mirate all'individuazione di figure professionali funzionali e strettamente indispensabili alla realizzazione degli obiettivi istituzionali, tenendo conto delle diverse opportunità di turn over e delle limitazioni finanziarie.

Nelle procedure pubbliche di reclutamento troveranno 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 alla data di indizione delle procedure stesse.

Tale processo verrà portato avanti subordinatamente all'evoluzione del contesto normativo e istituzionale nel quale l'Ente si troverà ad operare, e al fine di soddisfare l'eventuale sopraggiunto fabbisogno dell'Ente, da rilevare sulla base della sua futura configurazione organizzativa, limitatamente alle risorse disponibili negli equilibri di bilancio.

Nell'attuale incertezza del contesto normativo, come sopra richiamato, la presente programmazione di fabbisogno funzionale del personale per il triennio 2019/2021, predisposta in coerenza con gli indirizzi e le priorità generali delineate in questo documento, potrà essere, infatti, oggetto di nuove valutazioni a fronte di future novelle normative che consentano diversi margini di pianificazione in materia di reclutamento di personale, nel rispetto della normativa vigente in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette, nonché dei vincoli giuridico - contabili a legislazione vigente.

Verranno, infine, attivate le procedure per eventuali assunzioni a tempo determinato a seguito di improvvise necessità organizzative, allo stato non pianificabili, su richiesta del dirigente del settore interessato, mediante provvedimento del dirigente del settore Personale, verificata la disponibilità di bilancio e il rispetto dei vincoli assunzionali in materia. L'attivazione delle suddette procedure, ammessa esclusivamente per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo o eccezionale ai sensi dell'art. 36, D.Lgs. n. 165/01, sarà condizionata al rispetto delle limitazioni previste dall'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/10 citato.

Sulla base di quanto evidenziato in premessa, tenuto conto delle esigenze emerse in sede di ricognizione annuale del fabbisogno di personale, previa analisi quantitativa - qualitativa delle stesse, anche riferita alle cessazioni previste per il periodo di riferimento, e nel rispetto dei limiti di spesa richiamati, si declina la **programmazione di reclutamento di risorse umane per l'anno 2019** nel seguente dettaglio:

ANNO 2019			
N. UNITA'	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE
2	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale/Concorso pubblico da bandire <u>NOTA</u> Procedura di assunzione riservata al collocamento obbligatorio ex art. 1, L. n. 68/99 - Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione stipulata in data 27/11/2018
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale/Concorso pubblico da bandire <u>NOTA</u> Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione stipulata in data 27/11/2018
1	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale/Concorso pubblico da bandire <u>NOTA</u> Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione stipulata in data 27/11/2018
1	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale/Concorso pubblico da bandire <u>NOTA</u>

			Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione stipulata in data 27/11/2018
1	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Mobilità volontaria ex art. 30, comma 1, D.Lgs. n. 165/01 <u>NOTA</u> La copertura di questo posto verrà effettuata ricorrendo esclusivamente alle procedure di mobilità obbligatoria e volontaria, al fine di garantire la neutralità finanziaria della spesa rispetto alla capacità assunzionale dell'Ente

Ai fini della **programmazione triennale a valere per gli anni 2020 e 2021**, si prevede l'assunzione di unità di personale individuate nelle rispettive tabelle sotto riportate, limitatamente alle risorse che risulteranno disponibili secondo i limiti di legge a seguito di cessazioni di personale in servizio e fatta salva la ridefinizione dei profili, come segue:

ANNO 2020			
N. UNITA'	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale/Concorso pubblico da bandire <u>NOTA</u> Procedura di assunzione riservata al collocamento obbligatorio ex art. 1, L. n. 68/99 - Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione stipulata in data 27/11/2018
2	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale/Concorso pubblico da bandire <u>NOTA</u> Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria

			concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione stipulata in data 27/11/2018
1	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale/Concorso pubblico da bandire <u>NOTA</u> Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione stipulata in data 27/11/2018
ANNO 2021			
N. UNITA'	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale/Concorso pubblico da bandire <u>NOTA</u> Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione stipulata in data 27/11/2018
1	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale/Concorso pubblico da bandire <u>NOTA</u> Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione stipulata in data 27/11/2018

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 tali da determinare mutamenti del quadro di riferimento relativamente al periodo temporale 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 analogia ai dipendenti provinciali già transitati nei ruoli regionali in applicazione della L.R. 23/2015 anche per il personale dei Centri per l'Impiego resta ferma l'applicazione dell'articolo 1, comma 96, lettera a), della legge n.56 del 2014 con riferimento alla conservazione della posizione giuridica ed economica del personale trasferito con riferimento alle voci del trattamento economico fondamentale e accessorio, in godimento all'atto del trasferimento, nonché l'anzianità di servizio maturata e le corrispondenti risorse del salario accessorio.

A seguito ricognizione delle risorse del trattamento economico accessorio del personale dei C.P.I. trasferito nel ruolo separato regionale L.R. 7/2018 nonché nel ruolo A.P.L. , che saranno quantificate con esattezza al termine dell'iter di attribuzione dei relativi istituti che avverrà nel corso del 2019 e sarà effettuata con successivi atti a conclusione di tutti i pagamenti spettanti al personale in argomento per l'anno 2018, si provvederà alla conseguente riduzione sul Fondo risorse decentrate del personale delle categorie anno 2018.

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. 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.

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, della Legge n. 296/2006 citata.

Ai sensi dell'art. 48, comma 4, del 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 all'intervento 01 della proposta di bilancio 2019.

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, che verrà inserito altresì nel contesto dell'approvazione del Bilancio di Previsione 2019.

DOTAZIONE ORGANICA		
Cat	Descrizione Profilo	DOTAZIONE
DIR	DIRIGENTE DI SETTORE	6
D3	AVVOCATO	2
D3	FUNZIONARIO DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	4
D3	FUNZIONARIO DIRETTIVO TECNICO	3
D3	GEOLOGO	2
D1	ADDETTO STAMPA	1
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	31

D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO	1
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	40
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO AGRARIO	2
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO SERVIZIO VIGILANZA	1
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	40
C	ISTRUTTORE INFORMATICO	6
C	ISTRUTTORE TECNICO	32
C	ISTRUTTORE TECNICO AGRARIO	2
C	ISTRUTTORE VIABILITA'	27
C	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	7
C	AGENTE DI VIGILANZA	10
B3	CANTONIERE SPECIALIZZATO	10
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	20
B3	OPERAIO SPECIALIZZATO	2
B3	TECNICO STAMPERIA SPECIALIZZATO	1
B3	ADDETTO ALL'ACCOGLIENZA	1
B1	AUTISTA MECCANICO	1
B1	CANTONIERE	100

B1	CENTRALINISTA TELEFONICO	2
B1	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	9
B1	ESECUTORE INFORMATICO	1
B1	ESECUTORE TECNICO	4
B1	OPERAIO	5
B1	TECNICO STAMPERIA	2
B1	USCIERE	4
	Totale	379