



DUP

Documento Unico di Programmazione 2025 – 2027

ALLEGATI

Approvato con D.C.P. n. 83 del 19.12.2024

Redazione a cura del Settore Programmazione e Bilancio

ALLEGATO 4

**PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
2025-2027**

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, a decorrere dall'anno 2002, 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, alle Regioni e agli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno (in costanza di divieto di assunzioni a tempo indeterminato per le Province) 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 citato, 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 e s.m.i., 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, convertito in L. n. 160/2016, 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. 267/2000;
- art. 52, comma 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 citato, come da ultimo modificato dall'art. 3, comma 1, D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021, che, facendo salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, stabilisce che le progressioni tra le aree e, negli Enti Locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti;
- 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'art. 52, D.Lgs. n. 165/2001 sopra 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, deve 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.

Ai sensi della norma introdotta dall'art. 14-bis, comma 1, lett. b), D.L. n. 4/2019 citato all'art. 3, comma 5-sexties, D.L. n. 90/2014 di cui sopra, la capacità assunzionale ex art. 1, comma 845, L. n. 205/2017 citata, poteva essere rideterminata, nel triennio 2019-2021, 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 state ritenute fissate nella stessa percentuale prevista dal comma 845 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, anziché al quinquennio precedente, 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 s.m.i., 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.

Fino alla data individuata dal predetto decreto, sono rimaste in vigore per le Province le 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 - applicabile limitatamente nei confronti degli Enti soggetti al regime basato sulla limitazione del turn-over a legislazione vigente (sostanzialmente le altre Province e le Città Metropolitane).

Ai fini della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025-2027, è in ogni caso necessario tener conto della prevista introduzione, ex art. 17, comma 1, D.L. n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020, 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 non ancora emanato.

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.

Il presente documento viene, allo stato, redatto sulla base di tali regole e potrà essere suscettibile di modifica a seguito di introduzione di un 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.;
 - al comma 1, 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. L. 145/2018 citata e s.m.i., superando il divieto generale di scorrimento delle graduatorie concorsuali;
 - al comma 149, prevede che le graduatorie per il reclutamento di personale presso le amministrazioni pubbliche abbiano validità di due anni dalla data di approvazione;
- o l'art. 3, comma 8, L. n. 56/2019, cd. "decreto Concretezza", come modificato dall'art. 1, comma 14-ter, D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021, che prevede la possibilità fino al 31 dicembre 2024, 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, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001 citato;
- o 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. 407/1998;
- o l'art. 10, D.L. n. 44/2021, convertito in L. n. 76/2021, il quale prevede una serie di misure di semplificazione delle procedure per i concorsi pubblici, anche in considerazione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 tuttora in atto, in materia di svolgimento delle prove, di eventuale suddivisione in sottocommissioni delle commissioni esaminatrici e di effettuazione in presenza delle procedure selettive, nel rispetto delle linee guida validate

dal preposto Comitato tecnico-scientifico;

- il D.L. n. 80/2021 citato, il quale in particolare stabilisce:
 - all'art. 1 modalità speciali per il reclutamento di personale e il conferimento di incarichi professionali per l'attuazione del P.N.R.R. (Piano Nazionale Ripresa e Resilienza) da parte delle Amministrazioni Pubbliche;
 - all'art. 3 misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito;
 - all'art. 3-bis selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli Enti Locali;
 - all'art. 6 l'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione, che andrà a sostituire i piani dallo stesso assorbiti, a seguito di abrogazione dei relativi adempimenti;
- il D.L. n. 36/2022, convertito, con modificazioni, in L. n. 79/2022, che introduce:
 - all'art. 2, l'art. 35-ter del D.Lgs. n. 165/2001 in materia di assunzione del personale delle Amministrazioni Pubbliche mediante utilizzo del Portale unico del reclutamento;
 - all'art. 3, l'art. 35-quater del D.Lgs. n. 165/2001, il quale detta in particolare norme relative alla modalità di svolgimento delle procedure concorsuali pubbliche, e che:
 - con l'art. 3, comma 3-quater, modifica i termini prescritti per la conclusione della procedura di mobilità preventiva obbligatoria, riducendoli ulteriormente da 45 giorni a 20 giorni, di cui all'art. 34-bis, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001 citato, rispetto al cd. "decreto Concretezza" di cui sopra;
 - con l'art. 3, comma 2, abroga, tra gli altri, il comma 1 dell'art. 10, D.L. n. 44/2021, convertito in L. n. 76/2021, sopra richiamato;
- il D.L. n. 44/2023, convertito, con modificazioni, in L. n. 74/2023 e s.m.i., il quale in particolare stabilisce:
 - all'art. 1, comma 9-bis, nuova riserva (15%) per volontari del serv. Civ. universale senza demerito;
 - [all'art. 1-bis, comma 1, lett. a), punto 2), aggiunto il comma 5-ter all'art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001 per utilizzo di graduatorie nel limite del 20% di posti rimasti tra gli idonei];
 - all'art. 1-bis, comma 1, lett. c), aggiunto il comma 3-bis all'art. 35-quater del D.Lgs. n. 165/2001 per solo una prova scritta fino al 31/12/2026;
 - all'art. 1-bis, comma 1, lett. d), sostituite parole all'art. 52, comma 1-bis, quinto periodo del D.Lgs. n. 165/2001 per valutazioni di criteri per progressioni anche se servizio svolto presso altre Amm.ni, non solo quella di appartenenza;
 - all'art. 1-ter, comma 1, lett. a), inserita la possibilità di recepire la disciplina dei compensi per commissioni di concorso di cui all'art. 3, L. n. 56/2019, anche per EE.LL.;
 - all'art. 3, comma 1-bis, introduce art. 5-bis, D.L. n. 78/2010, per il quale non rientrano tra gli incarichi "non retribuiti" quelli per contratti di lavoro presso uffici di supporto (art. 90 tuel), purché la carica elettiva non sia esercitata presso lo stesso ente che assume;
 - all'art. 3, comma 5, possibilità di stabilizzazione di personale;
 - all'art. 3, comma 5-bis, possibilità di requisiti ulteriori rispetto a quelli stabiliti per pubblico impiego;
 - all'art. 3, comma 6-bis, possibilità di utilizzo di personale presso altri enti se hanno meno di 15.000 abitanti;
 - all'art. 3-ter, comma 6-bis, possibilità di contratti di apprendistato per giovani, convenzioni con università, con stabilizzazione in entrambi i casi + punteggi per titoli di studio raddoppiate se conseguiti entro 5 anni prima di scadenza di domanda di concorso;

- all'art. 4, comma 2, regolamento che aggiorna DPR 272/2004 per requisiti di concorsi da dirigenti;
- il D.L. n. 61/2023, convertito, con modificazioni, in L. n. 100/2023 e s.m.i., il quale in particolare stabilisce:
 - all'art. 4, comma 4, sospensione termini di procedimenti (anche concorsuali) per alluvionati 2023;
- il D.L. n. 75/2023, convertito, con modificazioni, in L. n. 112/2023 e s.m.i., il quale in particolare stabilisce:
 - all'art. 28-ter, comma 1, lett. c), che l'utilizzo di graduatorie nel limite del 20% di posti rimasti tra gli idonei vale solo per determinati enti, ad esclusione, tra gli altri, delle Province, qualora il numero di posti messi ma concorso non siano superiori a 20 unità e per assunzioni a t.d.

LE RISORSE UMANE

Il patrimonio più importante di cui dispone l'amministrazione è costituito dal capitale umano: le persone sono una risorsa sempre più fondamentale sia per il raggiungimento degli obiettivi, sia per la gestione dei profondi processi di cambiamento che in questi anni hanno caratterizzato la Pubblica amministrazione.

Da diversi anni la gestione delle risorse umane è fortemente condizionata da norme che impongono con fermezza vincoli di spesa con conseguente riduzione drastica degli organici. Le norme che governano la spesa del personale sono essenzialmente misure di contenimento della stessa. Tale sistema di regole è da far risalire alla legge finanziaria del 2007, che all'articolo 1, comma 557, ha introdotto vari limiti alla spesa del personale.

Negli ultimi anni sono intervenute varie e ripetute modifiche, che non ne hanno però modificato la ratio originaria di contenimento della spesa.

Attualmente gli enti locali sono principalmente soggetti ai seguenti limiti:

- un generale vincolo di contenimento della spesa di personale;
- una limitata possibilità di assunzione con tipologie di lavoro flessibile;
- una possibilità assunzionale vincolata al rispetto di determinati parametri.

ORGANIZZAZIONE ATTUALE DELLA PROVINCIA DI CUNEO

L'organizzazione ha come sue finalità principali:

- rispondere tempestivamente ai bisogni della comunità locale attraverso modelli organizzativi funzionali all'attuazione delle strategie e dei programmi definiti dagli organi di direzione politica;
- assicurare la più ampia responsabilizzazione della dirigenza attraverso la valorizzazione del ruolo manageriale e della piena autonomia gestionale;
- assicurare la crescita della qualità dei servizi attraverso l'efficiente impiego delle risorse, l'ottimizzazione dei processi, il miglioramento della qualità e della quantità delle prestazioni, sia con riferimento ai servizi resi direttamente che per il tramite di enti e organismi partecipati dal Comune;
- valorizzare le risorse umane dell'ente premiando il merito e promuovendo la crescita professionale;
- assicurare condizioni di pari dignità nel lavoro e di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

L'assetto organizzativo dell'ente si ispira ai seguenti criteri:

- a. distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi politici a quelle di gestione attribuite ai dirigenti;
- b. soddisfacimento delle esigenze degli utenti garantendo trasparenza dell'azione amministrativa, il diritto di accesso agli atti e ai servizi, la semplificazione delle procedure, l'informazione e la partecipazione all'attività amministrativa;
- c. valorizzazione prioritaria delle funzioni di programmazione, coordinamento, indirizzo e controllo;
- d. definizione e valorizzazione dei livelli di responsabilità e autonomia del personale in relazione agli obiettivi assegnati, alle professionalità acquisite e nel rispetto dei contratti nazionali di lavoro;
- e. formazione continua del personale e sviluppo delle competenze e delle conoscenze necessarie nei diversi ruoli organizzativi;
- f. responsabilizzazione e collaborazione di tutto il personale per il risultato dell'attività lavorativa, anche attraverso il coinvolgimento, la motivazione e l'arricchimento dei ruoli;
- g. articolazione delle strutture per funzioni omogenee, distinguendo tra strutture permanenti e strutture temporanee;
- h. misurazione, valutazione e incentivazione delle performance individuale e di quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- i. definizione, adozione e pubblicazione degli standard di qualità, dei casi e delle modalità di adozione della carta dei servizi, nonché dei criteri di misurazione della qualità dei servizi e delle condizioni di tutela degli utenti.

La struttura organizzativa della Provincia di Cuneo si articola in:

- a. settori
- b. servizi
- c. uffici

L'organizzazione delle strutture è impostata secondo uno schema flessibile costantemente adattabile sia alle mutevoli esigenze che derivano dai programmi dell'amministrazione, sia al perseguimento di migliori livelli di efficienza e funzionalità. A tal fine le dotazioni di personale previste per ciascuna struttura sono suscettibili di adeguamento e redistribuzione nell'ambito della disponibilità di risorse professionali complessive, in attuazione del principio della piena mobilità all'interno dell'ente.

Non tutti i livelli organizzativi sono necessariamente attivati. I servizi e le strutture organizzative temporanee costituiscono tipologia organizzativa eventuale.

Il settore costituisce la tipologia organizzativa permanente di massima direzione alla cui gestione sono preposti i dirigenti.

I settori sono individuati tenendo conto di più parametri, quali:

- specifici obiettivi e progetti di azioni deliberati dagli organi di governo sulla base del programma di mandato del Presidente;
- aggregazione di materie fra loro omogenee o comunque integrate, anche dal punto di vista dell'interesse del cittadino.

La politica di riduzione del numero dei dirigenti, delineata dal legislatore e recepita da questa amministrazione da diversi anni, se da una parte ha fatto registrare una sensibile riduzione della spesa di personale, dall'altra ha comportato la perdita della direzione "specialistica" del settore e trasformazione fisiologica del ruolo del dirigente da "esperto" a "manager" di risorse professionali e strumentali. Tale strategia ha riverberato i suoi effetti, in questo ente, sia nell'assetto organizzativo della macchina provinciale, sia nell'attribuzione delle competenze a favore degli stessi organi di direzione politica.

Il servizio costituisce ora il livello ottimale di organizzazione delle risorse finanziarie, umane e strumentali, ai fini del conseguimento degli obiettivi dell'amministrazione, in ciò assolvendo a un ruolo di primario riferimento per gli organi politico-istituzionali dell'ente nella pianificazione strategica e nell'elaborazione di programmi, progetti e politiche d'intervento.

DOTAZIONE ORGANICA E PERSONALE IN SERVIZIO

Il progressivo superamento della dotazione organica è uno dei principi della delega per il riordino della P.A. (legge 7 agosto 2015, n. 124 s.m.i. "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"), contenuto nell'articolo 17 sul "Riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

L'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", così come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 s.m.i., abbandona il concetto di dotazione organica, da sempre inteso come strumento di controllo della spesa di personale, sostituendolo con quello di fabbisogno di personale e stabilisce che «...allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter...».

Il successivo articolo 6-ter rinvia a «...decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze...» la definizione, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, di «...linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale...».

Il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, dapprima con decreto dell'8 maggio 2018, e, in ultimo, con decreto 22 luglio 2022, ha definito, ai sensi del citato articolo 6-ter, le linee di indirizzo volte a orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione.

Tali linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare, definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore; in particolare gli enti territoriali opereranno, nell'ambito dell'autonomia organizzativa a essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli assunzionali e di finanza pubblica attualmente previsti.

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31 DICEMBRE 2024

Una programmazione seria e mirata delle risorse professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione non può prescindere da un'analisi seppure non esaustiva del personale attualmente inserito nei ruoli dell'ente.

La tabella che segue riepiloga la situazione del personale in servizio a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2024:

PERSONALE	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2024	Aree
CATEGORIE					CCNL 22/11/2022
Dirigenti	3 + 2 T.D.	4 + 1 T.D.	4 + 1 T.D.	6	Dirigenti
Cat. D3	9	10	82	81	Area dei Funzionari
Cat. D1	69	68			
Cat. C	110	106	105 + 1 T.D.	122	Area degli Istruttori
Cat. B3	26	28	124	123	Area degli Operatori Esperti
Cat. B1	110	98			
Cat. A	-	-	-	-	-
TOTALE	329	315	317	332	

L'effettiva entità numerica della forza lavoro disponibile deve tener conto dell'applicazione di alcuni istituti di derivazione sia normativa, sia contrattuale, che ne riducono sensibilmente la consistenza come, a titolo puramente esemplificativo, i congedi parentali, le aspettative, i permessi per il diritto allo studio e i benefici di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104 s.m.i. «Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate».

CONTRATTI “FLESSIBILI”

La disciplina normativa sul pubblico impiego prevede che le amministrazioni possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti, fermo restando che la forma comune di lavoro rimane quella del contratto subordinato a tempo indeterminato.

In base all'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i., il ricorso al lavoro flessibile è ammesso esclusivamente per rispondere a esigenze di carattere temporaneo o eccezionale.

La Provincia di Cuneo utilizza tale forma contrattuale essenzialmente per la realizzazione di progetti e interventi finanziati con fondi europei, per far fronte a carenze di organico connesse ad adempimenti impellenti e per il funzionamento di uffici di staff a servizio degli organi politici.

Alla data del 31 dicembre 2024 non sono in atto tipologie di contratto di lavoro cosiddetto "flessibile".

Si evidenzia storicamente un uso ridotto di tale forma contrattuale, dovuto – oltre che ai numerosi vincoli dettati dalla normativa sulle assunzioni e sulla riduzione della spesa di personale – a una corretta politica di distribuzione delle risorse interne anche con forme di impiego “a tempo”.

PART-TIME

L'istituto del part time è visto dall'amministrazione provinciale come strumento efficace per garantire al lavoratore la possibilità di una migliore distribuzione del proprio tempo di vita in relazione a necessità familiari, ad altra attività lavorativa, alla gestione del tempo libero: sotto questo profilo il lavoro part-time è tendenzialmente, non tanto espressione di una determinazione necessitata dalla mancanza di lavoro, quanto frutto di una libera scelta.

LINEE PER LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2025/2027

Come previsto dal decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 s.m.i., la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione [PIAO].

In tal senso si forniscono gli elementi utili alla determinazione delle risorse finanziarie relative alla spesa di personale per il prossimo triennio, rinviando le indicazioni analitiche al successivo PIAO.

LA SPESA PER IL PERSONALE IN SERVIZIO

La spesa per il personale in servizio è prevista nel bilancio previsionale 2025/2027, sui singoli centri di costo, in coerenza con il Piano dei fabbisogni relativo al triennio 2024/2026, annualità 2024, approvato in ultimo con Decreto del Presidente n. 93 del 11/07/2024.

Comprende quindi la spesa per tutto il personale in servizio, o che prenderà servizio, al 31 dicembre 2024, con prosecuzione del rapporto di lavoro nel 2025; comprende altresì la spesa relativa al trattamento accessorio del personale del comparto, delle Elevate qualificazioni, dei Dirigenti, del Segretario generale.

FACOLTA' ASSUNZIONALI: NUOVO PRINCIPIO DI SOSTENIBILITA' FINANZIARIA

Ai fini della programmazione del fabbisogno di personale, era stata prevista l'introduzione, ex art. 17, comma 1, D.L. n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020, 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 indicata da apposito decreto attuativo.

Proprio in attuazione del suddetto disposto normativo, è stato emanato il Decreto Interministeriale 11 gennaio 2022, che disciplina, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, le assunzioni di personale a tempo indeterminato nella Province (e nelle Città Metropolitane), fondate sul principio di sostenibilità finanziaria che supera il concetto di “capacità assunzionale” basato sul principio del turn over di cui sopra.

L’art. 4 del decreto citato 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 di dubbia esigibilità stanziato nel 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, ai sensi dell’art. 6 del decreto citato, 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.

Le altre condizioni prescritte dal Decreto Interministeriale citato ai fini delle assunzioni a tempo indeterminato, sono le seguenti:

- adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (art. 4, comma 3);
- rispetto dell’equilibrio pluriennale di bilancio, asseverato dall’organo di revisione (art. 4, comma 3).

L’art. 5 del decreto citato prevede, infine, che, in fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, le Province, fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione e del rispettivo valore soglia, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale consuntivata nel 2019 nelle seguenti misure:

- anno 2022: massimo 22%;
- anno 2023: massimo 24%;
- anno 2024: massimo 25%,

ovvero, in alternativa, qualora più favorevoli, possono utilizzare le facoltà assunzionali residue antecedenti al 2022.

La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dall’attuazione di quanto previsto dagli artt. 4 e 5 del decreto sopra richiamati, non rileva, ai sensi del successivo art. 7, ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 1, comma 557-quater, L. n. 296/2006 citata.

La Provincia di Cuneo rientra nella fascia d) relativa agli enti con numero di abitanti compreso tra 450.000 a 699.999 al 31 dicembre 2022 (gli abitanti della provincia di Cuneo ammontano 580.789 così come risulta dall’anagrafe della popolazione residente) per la quale è previsto il rispetto del valore soglia nella misura del 19,70%.

In coerenza con il principio di “sostenibilità finanziaria” che evoca il rispetto degli obiettivi di spesa a garantire nel tempo, per assicurare stabili equilibri di bilancio, si precisa che è stato applicato l’art.4 anziché l’art.5 del Decreto Interministeriale 11 gennaio 2022.

Attualmente, l’ente si colloca abbondantemente al di sotto del valore soglia relativo alla propria fascia demografica, come si evince dal rendiconto della gestione relativo all’esercizio finanziario 2022, approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 45 del 13 luglio 2023, da cui risultano i seguenti dati relativi alla spesa per il personale, utili al calcolo di cui sopra:

-U.1.01.00.00.000: € 12.235.134,05

-U.1.03.02.12: € 0

per un totale di spesa per il personale di € 12.235.134,05

da cui occorre neutralizzare la spesa per gli incentivi per funzioni tecniche pari a € 152.289,71, desumibili dal rendiconto 2022;

gli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, da cui occorre altresì neutralizzare le entrate per incentivi per funzioni tecniche, risultanti dai rendiconti approvati per gli anni 2020, 2021 e 2022 risultano essere i seguenti:

-Entrata corrente rendiconto 2020: € 74.448.444,36

-Entrata corrente rendiconto 2021: € 71.252.675,92

-Entrata corrente rendiconto 2022: € 70.377.656,72

da cui risulta una media pari a € 72.026.259,00 e il FCDE, riferito alla parte corrente del bilancio, così come indicato nel rendiconto della gestione relativo all'esercizio finanziario 2022, ammonta a € 542.000,00.

Sulla base dei dati sopra riportati, il rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto degli arretrati contrattuali annualità precedenti, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, è pari a:

$$\frac{12.235.134,05 - 152.289,71}{72.026.259,00 - 542.000,00} * 100 = 16,90\%$$

considerato il valore soglia di massima spesa del personale per la Provincia di Cuneo pari al 19,70%. così come individuato dal citato DM 11 gennaio 2022.

Tale verifica sarà ripetuta a seguito dell'approvazione del rendiconto relativo all'anno 2023.

LIMITI DI SPESA

L'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.

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)

così come previsto dall'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.

La spesa di personale da mettere a confronto con la media del triennio 2011/2013 ammonta a €**12.428.525,62**, come si evince dal seguente prospetto:

	media 2011-2013			
	3	2024	2025	2026
Spese Macroaggregato 101	25.038.958,63	14.597.050,00	14.597.050,00	14.597.050,00
Spese Macroaggregato 103	630.769,02	360.000,00	360.000,00	360.000,00
Spese Macroaggregato 102	1.644.313,59	884.369,60	884.369,60	884.369,60
TOTALE SPESE PERSONALE (A)	27.314.041,24	15.841.419,60	15.841.419,60	15.841.419,60
- Componenti escluse (B)	-3.899.431,63	-4.912.362,11	-4.912.362,11	-4.912.362,11
= Componenti assoggettata al limite di spesa A-B-C	23.414.609,61	10.929.057,49	10.929.057,49	10.929.057,49
Ex-art.1, commi 557 e 557-quater, L. N. 296/2006 o comma 562)				

FABBISOGNO DI PERSONALE

Nei limiti e nel rispetto delle previsioni normative in materia di personale, e in considerazione dell'attuale contesto generale occorre prevedere il rafforzamento delle capacità tecnico-amministrative dell'Ente mediante nuove assunzioni.

L'effettuazione di reclutamenti particolarmente mirati, allo stato attuale, continua comunque a costituire condizione generale 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 citato sulle Linee di indirizzo in materia di pianificazione del fabbisogno di personale, come aggiornate e integrate dal D.M. 22 luglio 2022 - da adattare,

in sede applicativa, al particolare contesto ordinamentale degli enti locali nell'ambito dell'autonomia organizzativa loro riconosciuta - e con la normativa contrattuale a legislazione vigente, 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 attuazione del P.N.R.R., 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, antecedenza nell'attivazione delle procedure pubbliche volte al reclutamento di specifiche figure professionali, nella misura in cui la loro assunzione risulta estremamente urgente sulla base della valutazione delle esigenze emerse dai settori interessati, anche tenuto conto degli effetti derivanti dalle cessazioni dal servizio programmate;
- attivazione 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, compatibilmente al soddisfacimento delle esigenze di priorità di fabbisogno individuate nell'acquisizione di nuove unità di personale a potenziamento dell'organico in servizio, e tenuto conto delle risorse di bilancio disponibili;
- 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 fino al 31 dicembre 2024 e fatte salve sopravvenute modifiche normative, 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;
- trasversalità e flessibilità 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;
- possibilità 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;
- ricorso, in conformità ai principi generali delineati nelle Linee guida sulle procedure concorsuali di cui in premessa, anche allo strumento della gestione associata delle procedure di reclutamento del personale tramite atti convenzionali;

- possibilità di ricorso allo strumento convenzionale, altresì, al fine di assumere anche tramite attingimento da graduatorie concorsuali/selettive pubbliche approvate da altri Enti Pubblici;
- 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);
- valutazione puntuale in ordine all'eventuale instaurazione di rapporti di lavoro flessibile, con particolare riferimento all'applicazione degli istituti del conferimento di incarichi a tempo determinato disciplinati dagli artt. 90 e 110, D.Lgs. n. 267/2000 s.m.i., nonché della instaurazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli normativi vigenti in materia, nonché delle disposizioni statutarie e regolamentari dell'Ente.

LE MODALITÀ OPERATIVE

In riferimento alle modalità operative, l'attuale formulazione dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 165/2001 ha reintrodotto – con particolari criteri e requisiti - le cosiddette “progressioni verticali” che consentono al dipendente di accedere alla categoria superiore tramite procedure riservate esclusivamente al personale interno, al fine di valorizzare il personale interno, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata.

Il Contratto Collettivo nazionale di Lavoro, sottoscritto il 16 novembre 2022, in applicazione del succitato articolo 52, comma 1-bis, prevede altresì l'istituto della progressione tra le aree, tramite procedura comparativa, che, nella fase di prima applicazione e comunque entro il 2025, fatte salve sopravvenute modifiche contrattuali, può prescindere dal titolo di studio necessario per l'accesso dall'esterno.

L'amministrazione, al fine di potenziare e valorizzare il personale interno, tenendo conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate all'interno dell'ente, ritiene di avvalersi di questa opportunità, prevedendo la copertura di alcune figure che si ritengono necessarie all'interno delle aree Istruttori e Funzionari mediante ricorso alle procedure comparative in argomento.

Il CCNL destina, per tali progressioni “in deroga”, una somma non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale del comparto. Tenuto conto che il m.s. 2018, desumibile dal conto annuale, per il personale del comparto, ammonta a € 10.700.512,00, la somma disponibile è pari a € 58.852,82 che potrà essere destinata alle progressioni “in deroga”.

INSERIMENTO LAVORATIVO DA COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO [LEGGE 12 MARZO 1999, N. 68 S.M.I.]

La legge 12 marzo 1999, n. 68, puntando all'inserimento e all'integrazione lavorativa delle persone disabili, si presenta come un insieme di norme finalizzate a garantire il diritto al lavoro attraverso specifici servizi di sostegno e di collocamento mirato.

I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori disabili in misura diversa in rapporto al numero totale dei dipendenti; la quota per il nostro ente è pari al 7 per cento dei lavoratori occupati, in quanto il numero dei dipendenti in totale supera le 50 unità.

Ai fini dell'adempimento dell'obbligo, i datori di lavoro possono assumere i lavoratori facendone richiesta di avviamento agli uffici competenti ovvero attraverso la stipula di convenzioni, o anche attraverso procedure concorsuali riservate.

Nelle procedure pubbliche di reclutamento troveranno, pertanto, 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.

TRASFORMAZIONE DI CONTRATTO DI LAVORO

L'articolo 6 — comma 4 — del decreto legge 28 marzo 1997, n. 79 «Misure urgenti per il riequilibrio della finanza pubblica», convertito dalla legge 28 maggio 1997, n. 140, riconosce al dipendente che trasforma il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale il diritto di ottenere il ritorno al tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione.

La Provincia può procedere alla modifica del rapporto in questione, a condizione che venga rispettato il parametro di spesa previsto dall'articolo 1 — comma 557 — della legge 27 dicembre 2006, n. 296 s.m.i.

Saranno quindi trasformati i rapporti di lavoro, in relazione alle richieste pervenute da parte dei dipendenti interessati e delle esigenze organizzative e funzionali dei settori.

Le assunzioni programmate nel presente documento verranno effettuate sulla base degli istituti legislativi e contrattuali vigenti e, salvo eccezioni normative, secondo le modalità di reclutamento individuate dal Responsabile competente in materia.

Nell'ottica di una continua evoluzione del contesto istituzionale e normativo sopra richiamato, la programmazione di fabbisogno del personale per il triennio 2025/2027 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, ai sensi dall'art. 79 del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali 16 novembre 2022, e per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza, ai sensi dell'art. 57 del CCNL 17 dicembre 2020 per i Dirigenti pubblici delle Regioni ed Autonomie locali, Dirigenti professionali, tecnici ed amministrativi del SSN e Segretari comunali e provinciali.

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 2025/2027 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 2024.

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

AREA	Descrizione Profilo	TOTALE AL 31/12/2024
DIRIGENTI	DIRIGENTE DI SETTORE	6
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	FUNZIONARIO AVVOCATO	2
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	34
	FUNZIONARIO TECNICO	46
	FUNZIONARIO INFORMATICO	2
	FUNZIONARIO GEOLOGO	2
	FUNZIONARIO ADDETTO STAMPA	1
	FUNZIONARIO POLIZIA LOCALE FAUNISTICO AMBIENTALE	2
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	40
	ISTRUTTORE INFORMATICO	6
	ISTRUTTORE TECNICO	36
	ISTRUTTORE VIABILITA'	19
	ISTRUTTORE POLIZIA LOCALE	2
	ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE FAUNISTICO AMBIENTALE	27
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERATORE STRADALE ESPERTO	82
	OPERATORE TELEFONICO ESPERTO	1
	OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	27
	OPERATORE TECNICO ESPERTO	4
	OPERATORE OFFICINA ESPERTO	8
	OPERATORE USCIERE ESPERTO	2
	OPERATORE STAMPERIA ESPERTO	2
		351