



Provincia di Perugia

IL CONSIGLIO PROVINCIALE

(ai sensi dell'art.1 comma 55 della Legge 7 aprile 2014, n. 56 e s.m.i)

Proposta. n. 2021/840

Deliberazione n. 25 del 03/08/2021

ALLEGATI - PTFP 2021 2023

OGGETTO: Piano del fabbisogno di personale - Aggiornamento per il triennio 2021/2023

BACCHETTA LUCIANO	PRESENTE
BARBARITO JACOPO	ASSENTE
BOCCHINI IVANO	ASSENTE
BORGHESI ERIKA	PRESENTE
CECCARELLI STEFANO	PRESENTE
EMILI GINO	PRESENTE
GAREGGIA FABRIZIO	ASSENTE
GUBBIOTTI PIERPAOLO	ASSENTE
LIGNANI MARCHESANI GIOVANNI ANDREA	PRESENTE
MASCIOLINI FEDERICO	PRESENTE
MICHELINI LETIZIA	PRESENTE

PASQUALI SANDRO	PRESENTE
RIGUCCI MARCELLO	PRESENTE

Assiste il Segretario Generale: FRANCESCO GRILLI

VISTA la delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020, recante "Dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili" con la quale e' stato dichiarato, per sei mesi, lo stato di emergenza sul territorio nazionale per il rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili;

VISTO il Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 recante "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID - 19" convertito in legge 24 aprile 2020, n. 27.

VISTO in particolare l'art. 73 c. I (Semplificazioni in materia di organi collegiali), che prevede quanto segue:

1. "Al fine di contrastare e contenere la diffusione del virus COVID-19 e fino alla data di cessazione dello stato di emergenza deliberato dal Consiglio dei ministri il 31 gennaio 2020, i consigli dei comuni, delle province e delle città metropolitane e le giunte comunali, che non abbiano regolamentato modalità di svolgimento delle sedute in videoconferenza, possono riunirsi secondo tali modalità, nel rispetto di criteri di trasparenza e previamente fissati dal presidente del consiglio, ove sindaco, purché siano individuati sistemi che consentano di identificare con certezza i partecipanti, sia la regolarità dello svolgimento delle sedute e vengano garantiti lo svolgimento delle funzioni di cui all'articolo 97 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché adeguata pubblicità delle sedute, ove previsto, secondo le modalità individuate da ciascun ente".

DATO ATTO che con decreto del Presidente n. 13/2020. sono state adottate "Linee guida" per la gestione delle riunioni in modalità a distanza, videoconferenza, nel rispetto delle norme soprarichiamate;

Atteso che la seduta consiliare del 3 agosto 2021 si è svolta presso la sala consiliare della Provincia di Perugia, alla presenza del Presidente Luciano Bacchetta e del Segretario Generale, in collegamento in videoconferenza con alcuni consiglieri provinciali;

VISTI E RICHIAMATI:

- l'art. 39 della Legge n.449/1997, il quale stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;
- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000, il quale dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensiva delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 19, comma 8 della Legge 448/2001 che prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale prevede che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale deve essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, pubblicate in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018 ed in vigore dalla medesima data;
- i recenti provvedimenti normativi che hanno modificato il sistema contabile degli enti locali al fine di armonizzare i sistemi contabili (D.Lgs. n.118 del 2011, D.lgs. n.126/2014) hanno introdotto un nuovo strumento di programmazione, il Documento Unico di programmazione (DUP), che costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione ed al cui interno, tra l'altro, deve essere contenuta la programmazione in materia di fabbisogno di personale;
- l'art. 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001, il quale stabilisce che le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla “funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità”;
- l'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 che prevede che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del piano triennale dei fabbisogni di personale approvato ai sensi dell'art.6 del D.Lgs. 165/2001;
- l'art.67, comma 5, lett. A) del CCNL 21/5/2018 il quale prevede la possibilità di destinare alla componente stabile apposite risorse in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici;

TENUTO CONTO che l'organizzazione degli Uffici deve essere ispirata al rispetto dei seguenti scopi dettati dalla normativa:

- dare applicazione ai vincoli di cui all'articolo 1 del D.Lgs. n. 165/2001: accrescere l'efficienza delle PA; razionalizzarne i costi; realizzare la migliore utilizzazione del personale pubblico garantendo nel contempo pari opportunità, tutela rispetto a forme di discriminazione ed assicurando la formazione e lo sviluppo professionale;
- essere conforme al “piano triennale dei fabbisogni”;
- essere contenuta nei documenti previsti dall'ordinamento dell'ente;
- ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili per il perseguimento di “obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini”;
- garantire “l'ottimale distribuzione delle risorse umane”;
- essere coerente con “la pianificazione pluriennale delle attività e della performance”;
- essere coerente “con le linee di indirizzo” diffuse dal Dipartimento della Funzione Pubblica e pubblicate nella Gazzetta ufficiale n.173 del 27/7/2018;
- dare corso all'individuazione delle “risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano”;
- tenere conto delle “risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio” e

di “quelle connesse alle facoltà assunzionali” dell’ente;

•essere preceduta dalla informazione ai soggetti sindacali, a condizione che ciò sia previsto dai contratti collettivi nazionali.

PREMESSO CHE :

•L’art. 1, comma 844, della Legge 205/2017 prevede che “ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56”;

•Con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 30 del 23/07/2019 è stato adottato il piano di riassetto organizzativo e la programmazione delle assunzioni 2019/2021.

•L’attuale modello organizzativo è stato oggetto di successivi interventi di aggiornamento e parziale adeguamento; con deliberazione del Presidente della Provincia n.4 del 15/1/2021 è stato adottato un nuovo modello organizzativo e relativo funzionigramma e con successiva deliberazione n.67 del 20/4/2021 sulla base delle priorità in ordine alla programmazione delle attività riferite alle funzioni fondamentali dell’Ente, si è istituita all’interno dei servizi tecnici una struttura di Staff denominata “Supporto tecnico programmazione e esecuzione lavori servizi e forniture in ambito viario”;

•L’art. 1, comma 420, della Legge 190/2014 prevedeva un serie di limitazioni per le Province che sono state parzialmente rimosse dalla Legge 27/12/2017 n.205 e nello specifico risultano non più applicabili i seguenti divieti:

«A decorrere dal 1° gennaio 2015, alle province delle regioni a statuto ordinario è fatto divieto (...):

c)di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, anche nell'ambito di procedure di mobilità;

d)di acquisire personale attraverso l'istituto del comando. I comandi in essere cessano alla naturale scadenza ed è fatto divieto di proroga degli stessi;

e)di attivare rapporti di lavoro ai sensi degli articoli 90 e 110 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e successive modificazioni. I rapporti in essere ai sensi del predetto articolo 110 cessano alla naturale scadenza ed è fatto divieto di proroga degli stessi ;

f)di instaurare rapporti di lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni;

•L’art. 14-bis, comma 1, lett. b) del D.L. 4/2019 (recante “Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni”) così come modificato dalla legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26 ha previsto che per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell’anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

PRESO ATTO CHE il Decreto Legge 30 dicembre 2019, n. 162 ad oggetto "Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica", come convertito in legge 28/2/2020,n.8, all'art. 17 "Personale delle Province e delle città metropolitane" ha previsto quanto segue :

"1. All'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, dopo il comma 1 sono inseriti i seguenti:

«1-bis. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, 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.

Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, 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 ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane 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 limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

1-ter. L'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, è abrogato. Fermo restando quanto previsto dal comma 1-bis, 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.».

CONSIDERATO CHE, pertanto con l'abrogazione disposta dal Decreto Legge 30/12/2019, n.162 convertito in legge 28/2/2020 n.8, del comma 421 dell'art. 1 della Legge 190/2014 viene meno l'obbligo per le Province di stabilire la propria dotazione organica in misura pari alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56, ridotta, tenuto conto delle funzioni attribuite ai predetti enti dalla medesima legge 7 aprile 2014, n. 56, in misura pari al 50 per cento;

RITENUTO, pertanto, che nelle more dell'adozione del decreto di cui al citato articolo 17 del decreto legge 30/12/2019, n.162, convertito con legge 28/2/2020 n.8, siano applicabili le norme previgenti;

CONSIDERATO CHE il quadro normativo relativo alle possibilità assunzionali, precedente all'adozione del decreto legge 162/2019, convertito con legge 28/2/2020 n.8, risulta essere il seguente:

•a decorrere dall'anno 2018, le Province possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di personale, nel limite della dotazione organica ridefinita dai piani di riassetto organizzativo e per un contingente di personale complessivamente corrispondente:

a)ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente se l'importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) non supera il 20% delle entrate correnti;

b)ad una spesa pari al 25% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente se l'importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) supera il 20% delle entrate correnti.

•le assunzioni sono destinate, prioritariamente, alle attività in materia di viabilità ed edilizia scolastica;

•contestualmente, si consente l'utilizzo dei resti assunzionali delle quote percentuali richiamate riferite a cessazioni verificatesi nel triennio precedente di personale non interessato da processi di mobilità verso regioni, comuni e altre pubbliche amministrazioni;

•ai fini del calcolo delle capacità di assunzione sulla base delle cessazioni dell'anno precedente il budget assunzionale deve essere calcolato imputando la spesa a regime di ogni singolo cessato per l'intera annualità;

TENUTO CONTO CHE in proposito a quanto sopra evidenziato l'Ente ha provveduto a richiedere un parere alla Corte dei Conti Umbria tendente ad accertare il riferimento finanziario da adottare per il calcolo dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti;

PRESO ATTO CHE con parere n. 662/2018 Par la Corte dei Conti:

a)per la verifica del limite di spesa di personale da raffrontare all'entrata corrente è necessario fare riferimento al dato degli impegni derivante dalla effettiva gestione del bilancio e suscettibile di riscontro, da desumere dal documento ufficiale del precedente esercizio e quindi dal rendiconto approvato dal Consiglio. Tuttavia, in presenza di esigenze eccezionali adeguatamente motivate l'Ente può fare riferimento allo schema di rendiconto dell'anno precedente predisposto dagli uffici per il calcolo in questione;

b)il triennio per il calcolo dei resti fa riferimento al periodo di applicazione, quindi per le assunzioni 2020 non si calcola il 2016 ma solo 2017/2019;

DATO ATTO CHE il rapporto della spesa di personale con le entrate dei primi tre titoli come rilevabile dall'ultimo rendiconto approvato (anno 2020) risulta pari al 19,33 % producendo la possibilità di assumere nei limiti del 100% delle cessazioni;

TENUTO CONTO CHE non si sono ancora verificate le condizioni per rideterminare la spesa di personale in conseguenza del finanziamento delle spese delegate dalla Regione dell'Umbria, con conseguente ulteriore miglioramento del rapporto tra spese di personale ed entrate;

CONSIDERATO, inoltre, che :

•A seguito dei necessari approfondimenti interpretativi e del coinvolgimento, a tale scopo, dell'Upi, per l'anno 2021, oltre alla capacità assunzionale derivante dalle cessazioni ordinarie si è anche considerata quella derivante dal calcolo dei risparmi relativi ai prepensionamenti effettuati negli anni scorsi;

•infatti, in adempimento dell'obbligo di riduzione della propria dotazione organica di almeno il 50% previsto dal comma 421 della legge 23.12.2015 n. 190 e per la salvaguardia degli equilibri finanziari a fronte dei tagli

di risorse subite, l'Amministrazione ha proceduto al prepensionamento di tutto il personale, anche dirigenziale, in possesso, entro il 31 dicembre 2016, dei requisiti anagrafici e contributivi che avrebbero comportato la decorrenza del trattamento pensionistico in base alla disciplina vigente prima dell'entrata in vigore dell'articolo 24 del D.L. 6/12/2011 n. 201, secondo la procedura di cui all'art. 33 del D.lgs. 30/3/2001 n. 165 per la dichiarazione di esubero finalizzata al prepensionamento per motivi funzionali e finanziari di cui all'art. 2, comma 14, del D.L. 6/7/2012, n. 95.

•le posizioni dichiarate eccedentarie non possono essere ripristinate nella dotazione organica dell'amministrazione, come detta l'art. 2 comma 3 D.L. 101/2013; tali cessazioni non possono neppure essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare della disponibilità finanziaria da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over, come recita l'art. 14 comma 7 D.L. 95/2012. Tuttavia questa esclusione non è definitiva. Come indicato dallo stesso comma 7 art. 14 e come conferma il Dipartimento della Funzione Pubblica con Circolare n. 4/2014, il relativo risparmio può essere computato nell'anno in cui il dipendente avrebbe raggiunto i requisiti ex art 24 D.L. 201/2011 se il suo rapporto di lavoro non fosse stato precedentemente risolto ex art. 2 del D.L. 95/2012.

•pertanto è stata calcolata per ciascuna annualità la capacità assunzionale derivante dall'operare del meccanismo sopra descritto, ovviamente considerando soltanto i dipendenti addetti alle funzioni fondamentali dell'Ente ed escludendo gli altri;

RITENUTO che, nonostante nel 2021 il rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti, consenta di operare assunzioni nel limite del 100% delle cessazioni intervenute, tuttavia, in relazione alle cessazioni pre-fornero anzi descritte sia corretto applicare il 25%, in quanto fino al 2020 le possibilità assunzionali dell'Ente derivanti dal rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti consentivano di assumere nel limite del 25% delle cessazioni;

PRESO ATTO CHE, per come risultante dai prospetti di calcolo agli atti della presente deliberazione il budget per assunzioni 2021 risulta pari ad € € 736.967,71 calcolato sul 100% delle cessazioni e sulla base dei dati finanziari di cui al consuntivo relativo all'anno 2020 e comprensivo del 25% delle cessazioni ante Fornero;

TENUTO CONTO della ricognizione delle esigenze di personale operata dalla Direzione Generale e dell'assoluta necessità, a garanzia della funzionalità dei servizi dell'Ente, di reintegrare l'organico dell'Ente delle professionalità necessarie pur nel rispetto dei limiti del budget assunzionale, che non mostra ampiezza sufficiente a garantire la copertura delle citate esigenze;

RICHIAMATA la deliberazione n. 15 del 28/7/2020 con la quale si è adottato il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e piano assunzioni 2020 come allegato al DUP, nella quale si è dato atto che :

“Per gli anni 2021 e 2022, la programmazione sarà oggetto di successiva adozione in considerazione delle modifiche all'assetto normativo di riferimento conseguenti all'adozione del previsto decreto attuativo di cui al comma 1-bis dell'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come integrato dal decreto legge 162/2019, convertito con legge 28/2/2020 n.8. e del fatto che per il 2021 e il 2022 non sono disponibili dati previsionali riferiti al collocamento a riposo di dipendenti dell'Ente”;

CONSIDERATO che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale, a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- 1)abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- 2)abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;
- 3)abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 4)abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);
- 5)abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 6)abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 475 lett. e) Legge 232/2016. Tale obbligo è stato disapplicato a decorrere dal 2019, le sanzioni permangono in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo dell'anno 2017, accertato dalla Corte dei Conti successivamente all'anno seguente a quello cui la violazione si riferisce;
- 7)abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
- 8)abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dal termine previsto e la loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113), il rispetto di tale vincolo oltre i termini fissati dal legislatore consente a partire da quel momento, l'effettuazione delle assunzioni;
- 9)mancata certificazione di un credito (art 9 comma 3-bis D.L. 185/2008);
- 10)assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;

DATO ATTO che, in relazione ai suddetti vincoli:

- (con riferimento al precedente punto 1), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019- 2021 è stato approvato con la deliberazione consiliare n. 30 del 23/07/2019, e il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 è approvato con provvedimento n.15/2020 e aggiornato con la presente deliberazione;
- (con riferimento al punto 2) è stata adottata la delibera di Consiglio Provinciale n.14 del 28/07/2020 avente ad oggetto: “Documento Unico di Programmazione 2020 - 2022, Bilancio di Previsione 2020 - 2022 e relativi allegati e salvaguardia degli equilibri di bilancio. Approvazione.” nonché la Deliberazione del Presidente (ai sensi del comma 55 della Legge 7 Aprile 2014, n.56 e s.m.i) n. 92 del 31.07.2020 avente ad oggetto: “Approvazione Piano Esecutivo di Gestione 2020. E' stato adottato nei termini previsti il bilancio 2021-2023;
- (con riferimento al punto 3) con propria e precedente deliberazione n. 30/2019 e n.15/2020 è stata verificata l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

- (con riferimento al punto 4) il Piano Triennale delle Azioni Positive anni 2019/2021 è stato adottato con propria deliberazione consiliare n.25 del 25/6/2019 e con deliberazione del Consiglio Provinciale n.6 del 29/5/2020 si è provveduto all'aggiornamento annuale previsto dalla Circolare n.2/2019;
- (con riferimento al punto 5), l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296) risulta rispettato, sia sulla base delle risultanze del rendiconto 2020, come certificato dal Collegio dei Revisori per quanto attiene alla previsione 2021;
- (con riferimento al punto 6), in base alle risultanze del rendiconto 2017, si è conseguito un saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 475 lett e) Legge 232/2016;
- (con riferimento al punto 7), l'Ente, in base alle risultanze del rendiconto 2020, ha effettuato dovuta certificazione di risultati conseguiti a fini del saldo tra entrate e spese finali, per il tramite del sistema informatizzato;
- (con riferimento al punto 8) l'Ente:
 - ha approvato il bilancio di previsione per l'esercizio 2020/2022 ed è stata effettuata la dovuta trasmissione al sistema BDAP entro i termini normativamente definiti ed ha altresì approvato il bilancio di previsione 2021/2023;
 - ha approvato il rendiconto 2020 e sono stati rispettati i termini normativamente definiti per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche;
 - l'Ente ha approvato il bilancio consolidato per l'esercizio finanziario anno 2019 ed ha rispettato il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche;
- (con riferimento al punto 10) in base ai parametri definenti lo stato di deficitarietà strutturale l'Ente non risulta ente deficitario;

DATO ATTO che le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti 2), 4), 7), 8), 9) e 10);

RILEVATO CHE:

- la capacità assunzionale per il triennio 2021/2023 risulta essere quella definita nell'allegato 1 alla presente deliberazione per farne parte integrante non essendo disponibili dati riferiti alle cessazioni 2022 e seguenti ;
- il piano assunzioni triennio 2021/2023 comprese le assunzioni a tempo determinato risulta essere quello definito nell'allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
- la programmazione è stata effettuata contemperando i vincoli assunzionali alle esigenze di dare piena attuazione al turn-over e tenuto conto delle seguenti necessità:
 - rafforzare la struttura provinciale con il reclutamento di personale in possesso di competenze giuridiche e amministrativo-contabili, sia per compensare il consistente calo di personale a seguito delle numerose cessazioni intervenute negli ultimi anni, che per fronteggiare l'evoluzione normativa, sempre più complessa, e per sostenere, in alcuni ben precisi settori della struttura provinciale, il processo di innovazione, semplificazione delle regole e delle procedure, anche attraverso processi di dematerializzazione e digitalizzazione prevedendo assunzioni nella categoria D;

- rafforzare la struttura provinciale con il reclutamento di personale in possesso di competenze tecniche, sia per compensare le numerose cessazioni intervenute negli ultimi anni, che per sostenere le strutture tecniche deputate alla gestione di funzioni fondamentali;
- adeguare, per quanto possibile, la dotazione di profili professionali operativi nell'ambito dei servizi tecnici ai fini del ripristino di una funzionalità a regime, sempre nei limiti delle risorse disponibili, delle squadre operaie;
- la programmazione del fabbisogno di personale 2021/2023 sarà oggetto, comunque, di successiva ridefinizione una volta acquisito un più compiuto quadro normativo di riferimento;
- le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente risultano essere quantificate come da allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
- la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a Euro 36.343.302,46 (spesa media 2011/2013 certificata dai revisori dei conti);
- la consistenza della dotazione organica così come rimodulata in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, risulta essere quella definita nell'allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale e che con la stessa viene garantita la neutralità finanziaria rispetto al potenziale limite finanziario massimo;

RILEVATO CHE per la definizione del piano triennale del fabbisogno di personale la Direzione Generale ha provveduto a richiedere ai dirigenti/responsabili di servizio:

- a) l'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze di posizioni da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'ente come definiti nel piano della performance;
- b) la verifica in relazione alle attività svolte di eventuali eccedenze di personale nel proprio settore ai sensi dell'art.33 del d.lgs.165/01;

VERIFICATO inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

CONSIDERATO altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'allegato alla presente deliberazione;

DATO ATTO CHE il presente piano del fabbisogno di personale è stato sottoposto al Collegio dei Revisori dei conti e che lo stesso ha espresso parere positivo ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. N. 448/2001 come da verbale n.89/2021 ;

DATO ATTO CHE il piano delle assunzioni di cui al presente atto è stato trasmesso alle OO.SS, alla RSU, che hanno espresso parere positivo nel corso dell'incontro tenutosi il 27/7/2021, nonché al CUG per l'opportuna informazione;

Visto il testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con d.lgs. 267/2000 e s.m.i;

Vista la l. 56/2014 "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni e s.m.i", in particolare, l'art. 1, cc. 55 e 56, che delineano in maniera tassativa le competenze, rispettivamente, del Presidente, del Consiglio provinciale e dell'Assemblea dei Sindaci;

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Dirigente del Servizio Coordinamento Funzioni Generali ai sensi dell'art. 49, del d.lgs 267/2000, come sostituito dall'art. 3, c. 2, lett. b) del d.l. 174/2012, convertito con modificazioni dalla l. 213/2012;

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile espresso dal Dirigente del Servizio Finanziario ai sensi dell'art. 49, d.lgs 267/2000, come sostituito dall'art. 3, c comma 2 lett. b) del d.l. 174/2012, convertito con modificazioni dalla l. 213/2012;

Sentito il Segretario Generale in ordine alla conformità dell'atto alle disposizioni normative vigenti;

Ricordato che la pratica in questione è stata esaminata dalla competente commissione consiliare permanente nella seduta del 30 luglio 2021 e che la stessa, nel merito, ha espresso parere favorevole a maggioranza dei presenti;

Il presidente pone in votazione palese per appello nominale l'atto con il seguente risultato:

n. 7 voti favorevoli (Bacchetta, Borghesi, Emili, Ceccarelli, Masciolini, Michelini Pasquali), n. 2 contrari (Lignani Marchesani, Rigucci), espressi su n. 9 consiglieri presenti e n. 9 votanti;

DELIBERA

1. di adottare il piano triennale del fabbisogno di personale anni 2021/2023, allegato 1) alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

2. di dare atto che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a Euro 36.343.302,46 (spesa media 2011/2013 certificata dai revisori dei conti) ;

3. di dare atto che la dotazione organica rimodulata con il presente atto garantisce la neutralità finanziaria rispetto al potenziale limite finanziario massimo ed è coerente alle linee di guida sui fabbisogni di personale DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018;

4. di dare atto che il piano triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 è rispettoso di tutti i limiti relativi al contenimento di spesa e alla capacità assunzionale e si muove in coerenza con le linee guida sui fabbisogni di personale (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018) in termini di rispetto dei vincoli finanziari;

5. di autorizzare per il triennio 2021/2023 le assunzioni così come individuate nel piano triennale del fabbisogno personale 2021/2023 allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, nei modi e nei termini ivi previsti;

6. di dare atto che la spesa derivante dal suddetto Piano Triennale del Fabbisogno è coerente con le previsioni di spesa del personale contenute nel Bilancio di Previsione 2021/2023 tenuto conto della tempistica prevista per le assunzioni, nonchè con il dettato di cui all'art. 557 della Legge 296/2006 (Finanziaria anno 2007) e succ. mod. in tema di riduzione della spesa di personale;

7. di demandare ad apposita attestazione autonoma e successiva la coerenza finanziaria con i documenti di programmazione;
8. di disporre che il presente documento programmatico, concluso l'iter di approvazione venga inserito nel DUP 2021/2023;

Di dare atto che, ai sensi dell'art. 5, l. 241/1990 e s.m.i. e del "Regolamento sul rapporto tra i cittadini e l'amministrazione nello svolgimento delle attività e dei procedimenti amministrativi", approvato con Delibera Consiliare n. 30 del 18 marzo 2008, la Dott.ssa Patrizia Rossi è responsabile del procedimento amministrativo.

Inoltre, vista l'urgenza del provvedimento in discussione,

IL CONSIGLIO

con n. 7 voti favorevoli (Bacchetta, Borghesi, Emili, Ceccarelli, Masciolini, Michelini Pasquali), n. 2 contrari (Lignani Marchesani, Rigucci), espressi su n. 9 consiglieri presenti e n. 9 votanti;

dichiara il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4, d.lgs 267/2000.

Documento informatico firmato digitalmente.

Il Presidente: LUCIANO BACCHETTA

Il Segretario Generale: FRANCESCO GRILLI