

Piano del fabbisogno di personale 2021 – 2023

1. Quadro normativo generale

Il DL n. 162/2019, convertito dalla legge n. 8 del 28 Febbraio 2020 introduce rilevanti novità in materia di assunzione di personale per le province. In particolare il comma 1 dell'art. 17 apporta una modifica all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, attraverso l'inserimento del comma 1-bis che prevede che "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 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 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."

Il successivo comma 1-ter prevede l'abrogazione del limite di spesa delle dotazioni organiche del personale delle province e delle città metropolitane previsto dall'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. Per le Province è previsto inoltre che possano avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Tuttavia, sino alla pubblicazione del decreto richiamato dall'articolo citato, per la programmazione delle assunzioni occorre fare riferimento alle disposizioni previgenti.

La legge 205/17 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020" ha ripristinato la facoltà di assumere personale nelle province (delle regioni a statuto ordinario) e nelle città metropolitane.

Assolto l'obbligo di approvare il piano di riassetto organizzativo secondo le indicazioni vincolanti del comma 844 dell'art. 1 della legge (deliberazione consiliare n.30 del 23/7/2019), il comma 845 prevede che a decorrere dall'anno 2018, le Province possano procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di personale, nel limite della dotazione organica ridefinita, 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.

È altresì prevista la facoltà di 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.

Quindi nel 2019, in coerenza con la deliberazione della Corte dei Conti n. 25/SEZAUT/2017, vanno considerate le cessazioni dal servizio degli anni 2015-2016-2017.

In aggiunta, il comma 847 della legge 205 richiamata, prevede per le province la possibilità di avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile nel limite del 25% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009. Come visto prima tale percentuale è innalzata al 50% dal comma 1ter dell'art. 17 del DL 162/19.

A chiarimento delle disposizioni introdotte dalla legge 205/17 è intervenuta in data 18 gennaio 2018 una nota dell'UPI, che ha tra l'altro precisato i seguenti aspetti:

- "ai fini del calcolo delle capacità di assunzione sulla base delle cessazioni del 2017 e degli anni precedenti il budget assunzionale deve essere calcolato imputando la spesa a regime di ogni singolo cessato per l'intera annualità"
- "con riferimento all'anno 2018, l'incidenza delle spese complessive di personale sulle entrate correnti va calcolata considerando le spese programmate nel bilancio di previsione del 2018, in relazione al personale in servizio"
- Il limite ai rapporti di lavoro flessibile "è riferito ai rapporti di lavoro a tempo determinato, comprensivi di quelli in attuazione dell'art. 90 e dell'articolo 110, comma 2, del TUEL, che restano al di fuori delle dotazioni organiche".

Il tetto di spesa, per effetto del comma 847 della Legge di Bilancio 2018 fino all'adozione del decreto legge n.162/2019, convertito con legge 28/2/2020 n.8, era calcolato in € 405.775,06, in seguito all'entrata in vigore del decreto legge n.162/2019, convertito con legge 28/2/2020 n.8, è rideterminato in **€ 811.550,12**.

Tali risorse, che potranno essere utilizzate solo dopo l'approvazione del bilancio di previsione 2021/2023 secondo i criteri dettati con il presente atto.

La legge di bilancio 2019 (legge 145/2018) ha inoltre previsto (comma 899) che "all'articolo 1, comma 845, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, dopo le parole: «edilizia scolastica» sono inserite le seguenti: «relativamente alle figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici»".

Ulteriori modifiche sono state poi introdotte dall'art. 14 bis del DL 4/2019 convertito dalla legge 26/2019 che dispone, al comma 5-sexies, che per il triennio 2019 - 2021 le regioni e gli enti locali possano computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, oltre alle cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente anche quelle programmate nella medesima annualità.

Lo stesso articolo, modificando il DL 90/2014 convertito in legge 114/2014, prevede l'estensione da tre a cinque del numero di anni precedenti in cui i risparmi derivanti da cessazioni possono essere utilizzati, ma tale previsione non si estende alle Province, conformemente a quanto previsto dal parere reso dalla Corte dei Conti Umbria 110/2020 PAR del 31/7/2020, per il quale "è consentito alle Province l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali riferite a cessazioni di personale - non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 - se intervenute nel triennio precedente, come stabilito dall'art. 1, comma 845, della l. n. 205/2017."

Le indicazioni normative sopra richiamate si innestano sulla disciplina più generale relativa alla predisposizione del Programma triennale di fabbisogno di personale definita dall'art 6, comma 2, del D.lgs. 165/2001, profondamente modificato dal D.lgs. 75/2017.

Tra le principali novità introdotte da quest'ultimo troviamo il progressivo superamento del concetto di "dotazione organica" e l'introduzione di un nuovo modello di reclutamento dinamico basato sui fabbisogni con l'obiettivo di reclutare le professionalità che davvero sono utili al miglioramento dei servizi. Nel corso del 2018 sono poi state emanate, in attuazione dell'art. 6 ter. (introdotto dal richiamato decreto legislativo 75/2017) le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" formalizzate con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. n. 173 del 27/7/2018.

Le Linee di indirizzo prevedono che il Piano, oltre a garantire il rispetto dei vincoli finanziari vigenti deve garantire la coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria dell'ente, e con il ciclo della performance, quindi con le priorità strategiche dell'ente e con gli obiettivi individuati nel triennio.

Il Piano deve inoltre individuare le professionalità infungibili, evitare logiche di mera sostituzione, tenere in considerazione le nuove professioni e le competenze professionali innovative e privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali dell'ente, piuttosto che quelle di backoffice. Esso va basato su un'analisi quantitativa e qualitativa che tenga in considerazione anche eventuali parametri ed indicatori basati sull'analisi dei processi o di benchmarking.

Le Linee di Indirizzo esplicitano ulteriormente il superamento del precedente concetto di dotazione organica chiarendo che la stessa è da intendersi come un mero "valore finanziario". Essa pertanto "individua la spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno.....fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente". In concreto quindi "la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali Non può essere superiore...per le amministrazioni quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge".

2. Progressioni verticali e concorsi riservati - quadro normativo e dati di riferimento

Il regime normativo delle progressioni verticali è individuato con riferimento all'articolo 22 del d.l. 75/2017 integrato con il decreto "milleproroghe" n.162/2019. Nelle specifico la norma prevede che :

" 15. ((Per il triennio 2020-2022)), le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono 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 selettive riservate non può superare il ((30 per cento)) di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.

La norma di cui sopra si pone quale norma derogatoria all'articolo 52 del d.lgs 165/2001 per il quale "Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la

possibilita' per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore."

Sulla materia sono intervenute le Corti dei Conti Regionali a più riprese, i principi desumibili sono i seguenti :

- il numero dei posti da ripartire fra procedura di verticalizzazioni e accesso esterno va inteso per capita e non per valore finanziario; occorre considerare il numero di posti previsti per i concorsi di pari categoria e non il numero di posti previsti per i concorsi di qualsiasi categoria, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.(Corte dei conti, sezione controllo Puglia n. 42/2018; Corte dei conti, sezione controllo Campania n. 140/2018, Corte dei conti, Sezione regionale di Controllo per la Campania,n. 103/2019,)
- le procedure devono comunque avere una natura concorsuale, nel senso di una selezione tesa ad accertare in particolare la capacità di sapere applicare in concreto, cioè per la soluzione di casi specifici, le conoscenze teoriche richieste.
- Nel bando può essere inoltre prevista la valorizzazione delle valutazioni positive conseguite per almeno tre anni e delle attività svolte, dei risultati conseguiti e dell' eventuale superamento di prove selettive.
- Il tetto del 20% e successivamente, dal 1/1/2020, 30% deve essere considerato come quello massimo e invalicabile, e non è suscettibile di essere calcolato con arrotondamento.
- ai fini dell'applicazione delle due diverse percentuali si applica il principio del tempus regit actum, per cui le progressioni verticali in essere vanno completate entro il tetto del 20% dei posti inseriti nella programmazione del fabbisogno degli anni precedenti al 2020. L' aumento al 30% può essere cioè realizzato solamente per le procedure inserite nella programmazione delle assunzioni del 2020/2022 e se le procedure sono avviate dopo l' entrata in vigore della legge di conversione del DI Milleproroghe.

PROGRESSIONI TRA LE AREE - ANALISI PERCORSI ATTIVABILI

Calcolo per progressioni verticali				
	cat.	n.	%	prog.unità
Assunzioni 2019				
	C	6	1,2	1
	D	1	0,2	0
	B-B3	6	1,2	1
Assunzioni 2020				
	D	2	0,6	0
	C	1	0,3	0
	B-B3	1	0,3	0
Assunzioni 2021 nuovo piano				
	D	5	1,5	1
	B-B3	10	3	3
	C	2	0,6	0
Totali		34	8,9	6

CALCOLO SUL TRIENNIO					unità	
2020/2021 calcolo al 30%	D	7	2,1	0,2	2,3	2
	C	3	0,9	1,2	2,1	2
	B3	11	3,3	1,2	4,5	4
		21			Totale	8

Fermo restando quanto sopra in ordine ai percorsi possibili sulla base delle norme vigenti, le progressioni che l'Ente intende effettuare sono indicate nella successiva parte riferita alla programmazione delle assunzioni 2021.

3. Procedure di stabilizzazione del personale a tempo determinato - quadro normativo e dati di riferimento

A norma dell'articolo 20 del Decreto Legislativo 25/5/2017, n.75, come modificato dal decreto legge 183/2020, a sua volta convertito con modificazioni nella Legge 26/2/2021, n.21 :

" 1. Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, fino al 31 dicembre 2021, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitano funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;

b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;

c) abbia maturato, al ((31 dicembre 2021)), alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

2. ((Fino al 31 dicembre 2021, le amministrazioni)) possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;

b) abbia maturato, alla data del ((31 dicembre 2021)), almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso.

3. Ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, le pubbliche amministrazioni ((, fino al 31 dicembre 2021,)) ai soli fini di cui ai commi 1 e 2, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28.

4. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 non possono essere applicate dai comuni che per l'intero quinquennio 2012-2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica...omissis...

5. Fino al termine delle procedure di cui ai commi 1 e 2, e' fatto divieto alle amministrazioni interessate di instaurare ulteriori 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, per le professionalita' interessate dalle predette procedure. Il comma 9-bis dell'articolo 4 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, e' abrogato.

6. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 1, commi 425 e 426 della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

7. Ai fini del presente articolo non rileva il servizio prestato negli uffici di diretta collaborazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 165 del 2001 o degli organi politici delle regioni, secondo i rispettivi ordinamenti, ne' quello prestato in virtu' di contratti di cui agli articoli 90 e 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

8. Le amministrazioni possono prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di cui ai commi 1 e 2, fino alla loro conclusione, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

Alla data del 31/12/2020 il personale a tempo determinato in servizio presso l'Ente e non assunto ai sensi dell'articolo 90 del dl.gs 267/2000, era così individuato :

Cognome	Nome	Matri- cola	Profilo Pro- fessionale	Catego- ria Ini- ziale	Catego- ria eco- nomica	Servizio
BONCI	MAT- TEO	03362	GEOMETRA	C1	C1	SERVIZIO EDI- LIZIA SCOLA- STICA E PRO- GRAMMAZIONE RETE SCOLASTI- CA
BONCOMPAGNI	IRENE	03364	INGEGNERE - CIVILE	D1	D1	SERVIZIO EDI- LIZIA SCOLA- STICA E PRO- GRAMMAZIONE RETE SCOLASTI- CA
BUCO	ENRI- CO	03363	GEOMETRA	C1	C1	SERVIZIO PRO- GETTAZIONE VIARIA PIANIFI- CAZIONE ESPROPRI DE- MANIO
CICOGNA	ALES- SIO	03354	INGEGNERE - CIVILE	D1	D1	SERVIZIO PRO- GETTAZIONE VIARIA PIANIFI- CAZIONE ESPROPRI DE- MANIO
ROGARI	ILARIA	03361	INGEGNERE - CIVILE	D1	D1	SERVIZIO PA- TRIMONIO
SCORTECCIA	MILE- NA	03355	INGEGNERE - CIVILE	D1	D1	SERVIZIO EDI- LIZIA SCOLA- STICA E PRO- GRAMMAZIONE

						RETE SCOLASTICA
TAPPERI	ELISA	03366	INGEGNERE - CIVILE	D1	D1	SERVIZIO PROGETTAZIONE VIARIA PIANIFICAZIONE ESPROPRI DEMANIO
TERRADURA	MARCO	03365	INGEGNERE - CIVILE	D1	D1	SERVIZIO GESTIONE VIABILITA

I due dipendenti assunti dal 01/08/2018 avrebbero maturato requisiti per la stabilizzazione al 1/8/2021, tuttavia uno dei due ha rassegnato le proprie dimissioni al 31/12/2020, permane quindi la possibilità di procedere alla stabilizzazione con decorrenza successiva al 1/8/2021 di n.1 unità di categoria D con il profilo professionale di Ingegnere Civile mediante attivazione delle procedure di cui al comma 1 dell'articolo 20 del d.lgs 75/2017 e s.m.i.

In merito a quanto sopra con deliberazione n. **84 del 05/05/2021** ad oggetto "Integrazione al Piano del fabbisogno di personale 2020 - 2022 - piano assunzioni 2021 ai fini dell'applicazione dell'articolo 20 del d.lgs 75/2017 e dell'accesso al relativo finanziamento." si è data applicazione all'articolo 20 del Decreto Legislativo 25/5/2017, n.75, come modificato dal decreto legge 183/2020, a sua volta convertito con modificazioni nella Legge 26/2/2021, n.21, disponendo di integrare il piano triennale del fabbisogno di personale anni 2020/2022, adottato con deliberazione n.15/2020 e prevedendo l'assunzione a tempo indeterminato mediante le procedure di cui all'articolo 20 comma 1 del d.lgs n.75/2017 e s.m.i. di una unità di personale in possesso dei requisiti previsti con il profilo professionale di "Ingegnere Civile" - Cat. D del vigente CCNL del Comparto Funzioni Locali.

L'adozione della predetta deliberazione ha consentito di porre in atto le procedure di cui alla nota assunta al prot.n.12357 del 30/4/2021 la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, al fine di accedere al fondo per la stabilizzazione del personale in possesso dei requisiti previsti.

4. Assunzioni effettuate nel 2020

Nel corso del 2020 sono state effettuate le seguenti assunzioni previste dal Piano del Fabbisogno 2019-2020

Assunzioni a tempo indeterminato

n.2 unità di Categoria D-D1 profilo amministrativo

n.1 unità di Categoria B-B3 con profilo di "Agente Tecnico"

Sono state operate, inoltre, le trasformazioni a tempo pieno di n.12 rapporti di lavoro (n.6 Agenti tecnici da 50% a 100%, n.3 Agenti Tecnici da 90% a 100%, n.1 Collaboratore amm.vo da 90% a 100%, n.2 Esecutori Amm.vi da 90% a 100%)

5. Analisi organizzativa

Con deliberazione del Presidente della Provincia n.4 del 15/1/2021 è stato adottato un nuovo modello organizzativo e relativo funzionigramma. Le modifiche apportate alla precedente struttura hanno riguardato :

- ✓ all'interno dei servizi tecnici, la riorganizzazione del Servizio Patrimonio con il rafforzamento delle funzioni di natura tecnica mediante l'assegnazione della funzione riferita al Pianificazione Territoriale. La rimodulazione delle funzioni di competenza del Servizio Patrimonio è funzionale ad una più equilibrata distribuzione delle competenze e delle professionalità presenti; il Servizio assume una connotazione prettamente tecnica e di presidio di attività che richiedono competenze specifiche;
- ✓ soppressione della struttura dirigenziale di staff al Servizio Edilizia Scolastica e Programmazione Rete Scolastica denominata: "Programmazione e progettazione degli interventi di straordinaria manutenzione e costruzione di nuove opere relativamente agli edifici scolastici e patrimoniali".
- ✓ Istituzione un nuovo Servizio Avvocatura per un presidio delle attività riferite alla tutela legale dell'Ente con contestuale assegnazione della funzione riferita al contenzioso;
- ✓ ridefinizione la funzionalità del Servizio di Polizia Provinciale limitandone la portata alle sole competenze del Corpo e riassegnando le funzioni riferite all'ambiente al nuovo servizio tecnico, all'interno dell'Ufficio adibito alla Pianificazione Territoriale (che dal luglio 2019 ha perso le competenze relative alla gestione del Lago Trasimeno), mentre le funzioni riferite al contenzioso vengono assegnate al neo istituito Servizio Avvocatura;
- ✓ introduzione di un nuovo ufficio presso il Servizio Finanziario principalmente destinato alla gestione delle entrate dell'Ente.

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" che supporti la funzionalità del Servizio Progettazione Viaria Espropri e Demanio e quella del Servizio Gestione Viabilità, in modo integrato, al fine consentire un migliore e più celere utilizzo delle risorse disponibili ai fini della manutenzione delle opere viarie.

Di seguito si riportano gli schemi contenenti la dotazione di personale al 31/12/2020 e la distribuzione de profili professionali per struttura al 1/5/2021. Quest'ultima è stata operata tenendo conto del personale in servizio a tale data, quindi con la cancellazione dei profili professionali cessati dal servizio con decorrenza dal 1/1/2021

DATI GENERALI Personale al 31.12.2020

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
B	132	45	177
C	94	43	137
D	61	55	116
DIRIGENTI	9	2	11
Totale Personale	297	145	441

Il personale escluso i Dirigenti si attesta a n. 430 unità. Al 31/12/2020 è presente un dirigente comandato da altro Ente, quindi escluso dal computo del personale dipendente. Ad essi va aggiunto il Direttore Generale e il Segretario Generale.

Distribuzione del personale in servizio per Categoria e Servizio al 31/12/2020

SERVIZIO	B1	B3	C	D1	D3	TOT.	%
PRESIDENZA							

Servizio Polizia Provinciale e Ambiente	1	2	27	3	0	33	
TOTALE	1	2	27	3	0	33	7,48
SERVIZI A VALENZA GENERALE							
Servizio Affari Istituzionali	27	15	10	14	3	69	
Servizio Coordinamento Funzioni Generali	4	3	7	11	5	30	
Servizio Finanziario	2	11	11	13	0	37	
Servizio Stazione Appaltante	0	1	4	9	3	17	
TOTALE	33	30	32	47	11	153	34,69
SERVIZI TECNICI							
Servizio Progettazione Viaria Pianificazione Espropri e Demanio	0	10	16	13	1	40	
Servizio Edilizia Scolastica e Programmazione Rete Scolastica	1	2	14	15	2	34	
Servizio Patrimonio	1	1	9	8	1	20	
Servizio Gestione Viabilità	4	92	39	15	0	150	
TOTALE	6	105	78	51	4	244	55,33

La percentuale è calcolata in rapporto al numero complessivo in servizio compresi i Dirigenti (n. 441)

Analisi sulla distribuzione del personale al 1/5/2021

CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
B1	22	16	38
B3	109	29	138
C	94	43	137
D1	51	44	95
D3	4	11	15
TOTALE	280	143	423

CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
DIRIGENTI	9	2	11

PERSONALE NON IN RUOLO		
TIPO	MASCHI	FEMMINE
COMANDATO DA ALTRO ENTE	1	3
ASSUNTO FUNZ.	1	0

SERVIZIO POLIZIA PROVINCIALE	
PROFILO PROFESSIONALE	NUM. PERS.
AGENTE DI VIGILANZA C1	7
ESECUTORE AMMINISTRATIVO	1
ISTRUTTORE DI VIGILANZA	14
ISTRUTTORE DI VIGILANZA (MARESCIALLO ORDINARIO)	2
ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA	1
TOTALE	25

SERVIZIO AVVOCATURA	
PROFILO PROFESSIONALE	NUM. PERS.
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	2
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	3
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO DIRETTIVO	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO DIRETTIVO CON INDIRIZZO GIURIDICO	2
TOTALE	8

SERVIZIO COORDINAMENTO FUNZIONI GENERALI	
PROFILO PROFESSIONALE	NUM. PERS.
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	4
ASSISTENTE ESPERTO ANALISI STATISTICHE	1
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	3
ESECUTORE AMMINISTRATIVO	3
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	5
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO DIRETTIVO	10
ISTRUTTORE CONTABILE	1
ISTRUTTORE CONTABILE DIRETTIVO	1
ISTRUTTORE DIRETTIVO ESPERTO ANALISI STATISTICHE	1
ISTRUTTORE TECNOLOGICO	1
TOTALE	30

SERVIZIO FINANZIARIO

PROFILO PROFESSIONALE	NUM. PERS.
COLLABORATORE CONTABILE	9
COLLABORATORE INFORMATICO	2
COMUNICATORE PUBBLICO	4
CONDUTTORE OPERATORE MECCANICO	1
ESECUTORE AMMINISTRATIVO	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	2
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO DIRETTIVO	2
ISTRUTTORE CONTABILE	3
ISTRUTTORE CONTABILE DIRETTIVO	5
ISTRUTTORE TECNICO	2
PROGRAMMATORE	4
PROGRAMMATORE DI SISTEMA	2
TOTALE	37

SERVIZIO AFFARI ISTITUZIONALI	
PROFILO PROFESSIONALE	NUM. PERS.
AGENTE TECNICO	1
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	3
CENTRALINISTA	2
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	6
COLLABORATORE CONTABILE	1
COLLABORATORE INFORMATICO	2
COMUNICATORE PUBBLICO	4
ESECUTORE AMMINISTRATIVO	13
ESECUTORE TECNICO	1
GIARDINIERE CUSTODE	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	4
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO DIRETTIVO	8
ISTRUTTORE TECNICO	1
MESSO NOTIFICATORE	1
OPERATORE AUSILIARIO	9
OPERATORE GRAFICO MULTIMEDIALE	2
TECNICO DELLA COMUNICAZIONE PUBBLICA	4
TELEFONISTA	2
TOTALE	65

SERVIZIO STAZIONE APPALTANTE	
PROFILO PROFESSIONALE	NUM. PERS.

ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	3
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1
COMUNICATORE PUBBLICO	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	4
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO DIRETTIVO	5
ISTRUTTORE TECNICO DIRETTIVO	1
TOTALE	15

SERVIZIO PROGETTAZIONE VIARIA ESPROPRI E DEMANIO	
PROFILO PROFESSIONALE	NUM. PERS.
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	4
COLLABORATORE DISEGNATORE TECNICO	1
COLLABORATORE INFORMATICO	2
COLLABORATORE TECNICO	3
GEOMETRA	9
INGEGNERE - CIVILE	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	3
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO DIRETTIVO	4
ISTRUTTORE TECNICO DIRETTIVO	2
TECNICO SPECIALIZZATO (EX ANAS)	1
TOTALE	30

SERVIZIO EDILIZIA SCOLASTICA E PROGRAMMAZIONE RETE SCOLASTICA	
PROFILO PROFESSIONALE	NUM. PERS.
AGENTE TECNICO	1
ARCHITETTO	2
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	1
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO ESPERTO IN LINGUE	1
COLLABORATORE TECNICO	1
GEOMETRA	5
INGEGNERE - CIVILE	1
INGEGNERE IMPIANTISTA	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO DIRETTIVO	3
ISTRUTTORE DI VIGILANZA	1
ISTRUTTORE ESPERTO IN POLITICHE COMUNITARIE E PROGRAMMAZIONE NEGOZIATA	1

ISTRUTTORE TECNICO	2
ISTRUTTORE TECNICO DIRETTIVO	6
ISTRUTTORE TECNICO MANUTENTIVO	1
ISTRUTTORE TECNOLOGICO	4
TOTALE	32

SERVIZIO GESTIONE VIABILITA	
PROFILO PROFESSIONALE	NUM. PERS.
AGENTE TECNICO	72
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO CONTABILE (EX ANAS)	1
ASSISTENTE TECNICO (EX ANAS)	2
CANTONIERE (EX ANAS)	1
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	8
COLLABORATORE INFORMATICO	1
COLLABORATORE TECNICO	12
COORDINATORE COMPENSORIO	3
ESECUTORE AMMINISTRATIVO	4
GEOMETRA	8
INGEGNERE - CIVILE	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	7
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO DIRETTIVO	4
ISTRUTTORE DI VIGILANZA	2
ISTRUTTORE PER LA MANUTENZIONE E LA VIGILANZA STRADALE	18
ISTRUTTORE TECNICO	1
ISTRUTTORE TECNICO DIRETTIVO	7
ISTRUTTORE TECNICO DIRETTIVO PER LA MANUTENZIONE E LA VIGILANZA	1
TOTALE	153

SERVIZIO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE AMBIENTE E PATRIMONIO	
PROFILO PROFESSIONALE	NUM. PERS.
ANALISTA SISTEMI INFORMATIVI	1
ARCHITETTO	2
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	2
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1
GEOLOGO	1
GEOMETRA	7
INGEGNERE - CIVILE	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	3

ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO DIRETTIVO	2
ISTRUTTORE ESPERTO IN MATERIA AMBIENTALE	1
ISTRUTTORE TECNICO	3
ISTRUTTORE TECNICO DIRETTIVO	2
OPERATORE TECNICO	1
TECNICO FAUNISTICO	1
TOTALE	28

423

6. Determinazione della capacità assunzionale

Nei prospetti seguenti viene evidenziata la determinazione della capacità assunzionale derivante da cessazioni utilizzabile nell'ambito del Piano del Fabbisogno. Si precisa che le cessazioni previste per il 2021 sono suscettibili di aggiornamento sulla base di ulteriori informazioni che dovessero emergere. È stato considerato il costo effettivo del personale. Per il 2021 viene considerata anche, come già ricordato, la capacità assunzionale riferita al triennio precedente per la quota non utilizzata.

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.

Il calcolo della capacità assunzionale derivanti dall'applicazione del precitato principio, riportato nell'allegato "1-c" è pertanto il seguente:

Totale cessazioni ante-fornero periodo 2018/2020 : € 774.920,68

il 25% delle suindicate cessazioni produce un budget assunzionale pari ad € 193.730,17

Nonostante nel 2021 il rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti, riportato nel prospetto che segue, consenta di operare assunzioni nel limite del 100% delle cessazioni intervenute, tuttavia in relazione alle cessazioni pre-fornero anzi descritte si è applicato 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.

Mentre il calcolo della capacità assunzionali derivanti da cessazioni del 2021 e dall'applicazione dei resti del triennio precedente è evidenziato nell' **allegato "1-b"**, escluse le cessazioni relative a mobilità volontaria esterna di cui all'art. 30 D.Lgs.n. 165/2001;

Per come risultante dai prospetti di calcolo agli atti delle presente deliberazione il budget per assunzioni 2021 (allegato "1-a") risulta, complessivamente 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 fornere;

Tenuto conto, inoltre, che :

-in applicazione del già citato articolo 14-bis. "Disciplina delle capacità assunzionali delle regioni, degli enti e delle aziende del Servizio sanitario nazionale, nonché degli enti locali." del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, 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."

- pertanto il suindicato budget assunzionale, per l'anno 2021, relativo alle cessazioni 2021, potrà essere utilizzato come segue :

					2021
01/03/21	119.138,87	100,00%	119.138,87	Resto 2020	62709,84
					181848,71
01/05/21	29.279,35	100,00%	29.279,35		
01/07/21	98.498,18	100,00%	98.498,18		
01/10/21	34.369,99	100,00%	34.369,99		
01/11/21	66.740,65	100,00%	66.740,65		
01/12/21	132.500,65	100,00%	132.500,65		
Totale	480.527,69		480.527,69	tot.generale	€ 543.237,53

Per quanto riguarda il budget riferito alle possibilità assunzioni derivanti dal comma 7 art. 14, come confermato dal Dipartimento della Funzione Pubblica con Circolare n. 4/2014, pari ad € 193.730,17 lo stesso potrà essere utilizzato solo dopo gli opportuni ulteriori accertamenti riferiti alla sua applicabilità.

7. Verifica dell'incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti e rispetto del limite di cui al comma 557 della legge 296/2006 – dati a consuntivo

Tale verifica risente della considerazioni già espresse in ordine all'applicazione della deliberazione della Corte dei Conti Lombardia n.281/2018/PAR, la quale in risposta ad un quesito riguardante le modalità di calcolo del rapporto percentuale tra spese di personale e

entrate dei primi tre titoli delle entrate, con riferimento alle funzioni delegate dalla Regione Lombardia, ha, come già precedentemente messo in evidenza, previsto quanto segue :

"la spesa che viene sostenuta per il suddetto personale (che non è addetto allo svolgimento delle funzioni fondamentali e che alla provincia viene rimborsato totalmente dalla Regione) debba rimanere neutra ai fini del rispetto del limite percentuale (50 o 70) ovvero che il costo dello stesso non debba concorrere a formare il limite del 50 o 70 per cento della spesa determinata alla data di entrata in vigore della legge 56/2014".

Il Collegio dei revisori dei conti con proprio verbale in data 27/5/2019 n.9 si è espresso prendendo atto "della indicazione in termini di obbligo, espresso dalla Sezione regionale di Controllo della Lombardia, di esclusione dei costi del personale addetto a funzioni delegate dalla Regione ai fini del calcolo del limite di cui all'art.1 comma 421 Legge 190/2014".

*Qualora si procedesse intendendo come finanziate e quindi escludibili tutte le funzioni delegate, la Provincia di Perugia avrebbe avuto, già nel 2019, un rapporto tra le spese di personale e le entrate dei primi dei tre titoli, inferiore a quello del 20% prescritto dalla Legge 205/2017 e, pertanto, il contingente di personale assumibile nell'anno 2019 sarebbe risultato **pari al 100%** delle cessazioni.*

In attesa, comunque, dell'auspicata possibilità di vedere, al più presto, definito, il quadro di finanziamento delle spese per funzioni delegate dalla Regione, si è prevista una copertura del 100 % delle cessazioni, in esito alla verifica del rapporto tra entrate e spesa di personale come risultante dal consuntivo 2020 :

DENOMINAZIONE	PREVISIONI DEFINITIVE DI COMPETENZA (CP)	ACCERTAMENTI (A)
TITOLO 1 Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	CP 50.490.793,40	A 53.055.467,01
TITOLO 2 Trasferimenti correnti	CP 37.288.317,29	A 39.482.776,53
TITOLO 3 Entrate extratributarie	CP 4.606.869,85	A 4.380.598,85
	92.385.980,54	96.918.842,39
Spesa di personale 2020		19.094.766,55
Funzioni delegate:		
Spesa personale trasporti 2020		133.300,38
Spesa pers.tempo det.terremoto		303.000,63
Spesa al netto deleghe		18.658.465,54
Entrate al netto delle deleghe		96.482.541,38
Rapporto percentuale		19,3386961756251

E' pertanto consentito l'utilizzo del 100% delle cessazioni 2021.

8. Prospetto di verifica del rispetto del limite di cui al comma 557 dell'articolo 1 della Legge 296/2006 – dati a consuntivo

Spesa di personale	Media 2011/2013	Rendiconto 2019	Rendiconto 2020
	2008 per enti non soggetti al patto		
Spese macroaggregato 101	41.577.644,46	17.303.811,60	16.404.951,48
Spese macroaggregato 103	102.556,95	34.770,89	36.087,32
Irap macroaggregato 102	2.606.766,68	1.050.342,12	992.772,09
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo		1.470.803,61	1.515.647,26
Altre spese: Buoni pasto – rimb.iscriz.albi	424.333,33	114.599,20	117.588,04
Altre spese: equo indennizzo	1.053,98	0,00	
Altre spese: oneri da contenzioso.		1.539,25	27.720,36
Totale spese di personale (A)	44.712.355,40	19.975.866,67	19.094.766,55
(-) Componenti escluse (B)	8.369.053,04	4.252.260,49	4.055.280,67
(-) Altre componenti escluse: di cui rinnovi contrattuali			
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	36.343.302,36	15.723.606,18	15.039.485,88
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562			

9. Le assunzioni del triennio 2021-2023 di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68.

In materia di inclusione lavorativa dei soggetti svantaggiati nel pubblico impiego con il D.Lgs n. 75/2017 sono state introdotte alcune novità a favore della disabilità.

Gli artt. 39, 39 bis e 39 ter del T.U.P.I. sancisce l'obbligo di assunzioni a favore dei disabili in attuazione delle legge n. 68/1999; istituisce la Consulta Nazionale con compiti di programmazione di progetti di inserimento di inserimento dei soggetti svantaggiati, di proposta e di controllo; prevede la nomina all'interno delle pubbliche amministrazioni con più di 200 dipendenti di un responsabile dei processi di inserimento mirato; prevede un monitoraggio costante sull'applicazione della legge n. 68/1999.

Con DECRETO N° 52 del 28/08/2019 ad oggetto: Nomina Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'art. 39 ter del D.Lgs. 165/2001 è stato conferito al dott. Danilo Montagano, Dirigente del Servizio Coordinamento Funzioni generali, l'incarico di Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, cui sono attribuiti i compiti di cui all'art. 39-ter del D.Lgs. 165/2001 fino al 30.04.2022.

In base ai conteggi aggiornati sul numero disabili da computarsi ai fini della copertura della quota d'obbligo, di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, la quota di riserva disabili è totalmente coperta e non si rilevano, allo stato, scoperture, ma al contrario eccedenze rispetto a quanto stabilito dalla Legge citata.

Prospetto quote d'obbligo ex L. 68/1999 alla data del 31.12.2020	
N. Lavoratori - base computo art. 3 e art. 18	367
Quota riserva disabili art. 1	25,6
Quota riserva categorie protette art. 3	3,67
N. Lavoratori disabili in servizio art. 1	38
N. Lavoratori categorie protette in servizio art. 3	6
Rispetto quota disabili	Presenti in misura eccedente
Rispetto quota categorie protette	Presenti in misura eccedente

10.Assunzioni a tempo determinato

Allo stato attuale risultano essere state operate le seguenti assunzioni a tempo determinato :
- assunzioni a tempo determinato per la ricostruzione post sismica, tali assunzioni per effetto del combinato disposto del comma 3-sexies dell'articolo 50 bis del decreto legge n. 189/2016 e s.m.i. e dell'articolo 3 comma 1 del medesimo decreto sono operate in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31/05/2001, n. 78 e s.m.i. e di cui all'articolo 1 commi 557 e 562 delle Legge 27/12/2016 n. 296. Le suindicate assunzioni sono state prorogate e riarticolate nei profili professionali necessari e si riferiscono a n. 6 unità con il profilo di "Ingegnere civile" - cat. D, n. 2 unità con il profilo di "Geometra";

Le ulteriori assunzioni a tempo determinato operate dall'Ente e ricomprese nei limiti di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2001, riguardano n. 3 unità di personale ai sensi dell'articolo 90 del d.lgs 267/2000, l'assunzione a tempo determinato della figura del Direttore Generale, scelto tra il personale dirigenziale dell'Ente con contestuale collocamento in aspettativa.

Per l'anno 2021 il budget destinato alle assunzioni a tempo determinato, per come rideterminato a seguito dell'entrata in vigore del decreto legge n.162/2019, convertito con legge 28/2/2020 n.8, e previo stanziamento delle risorse in sede di approvazione del bilancio di previsione 2021/2023, sarà utilizzato sulla base delle esigenze delle strutture dell'Ente, per come rilevate dalla Direzione Generale, con le procedure previste dai regolamenti adottati dall'Ente e secondo quanto previsto per tale specifico istituto dalle norme vigenti.

Con deliberazione n.136 del 6/10/2020, in ordine ai rapporti di lavoro a tempo determinato, si è disposto quanto segue :

- di autorizzare il Servizio Coordinamento Funzioni Generali all'espletamento delle procedure necessarie all'assunzione di n. 3 unità a tempo determinato con rapporto di lavoro a tempo pieno con il profilo professionale di "Ingegnere Civile"- Categoria D posizione economica iniziale D.1 del vigente C.C.N.L. del personale del comparto Regioni ed Autonomie Locali, mediante utilizzo della graduatoria approvata con determinazione n.1427/2018 o, qualora la stessa non fornisse adeguata risposta alle suindicate esigenze per effetto di eventuali rinunce dei candidati idonei, mediante selezione pubblica per titoli e colloquio, aperta a candidati in possesso del diploma di Laurea vecchio ordinamento (DL), ovvero Laurea specialistica (LS) ovvero laurea magistrale (LM) in Ingegneria civile, abilitazione all'esercizio della professione e patente di guida di categoria B o superiore e valutando tra i titoli solo le esperienze lavorative prestate presso pubbliche amministrazioni e il titolo di studio.

Le procedure di selezione sopra descritte sono ancora in corso e si concluderanno presumibilmente entro il mese di giugno 2021.

Per l'anno 2021 sono state previste in bilancio risorse per le assunzioni a tempo determinato pari e complessivi € 842.340,15 comprensive della spesa per assunzioni a tempo determinato già operate e al netto degli aumenti contrattuali.

11.I comandi di personale presso l'Ente

A seguito del collocamento a riposo di unità di personale dirigenziale, al fine di mantenere la funzionalità dei servizi e tenuto conto delle esigenze manifestate dai dirigenti dell'Ente, nelle more della compiuta definizione del programma assunzionale, si è dato corso alle procedure per il comando/scavalco presso dell'Ente delle seguenti figure professionali :

- n.1 dirigente cui conferire l'incarico di responsabile del Servizio di Polizia Provinciale - utilizzazione temporanea mediante scavalco condiviso ai sensi dell'art. 30, comma 2-sexies del D.lgs. 165/2019 e dell'art. 1, comma 124, della l. 145/2018 fino al 31.12.2021.

Con deliberazione n.136 del 6/10/2020, in ordine all'attivazione di comandi di personale presso l'Ente, si è disposto di porre in atto le procedure necessarie all'acquisizione dei seguenti profili :

- a) N. 2 unità con profilo di "Istruttore Contabile"
- b) N. 1 unità con il profilo di "Istruttore tecnico" (Cat.C)
- c) N. 1 unità con il profilo di "Istruttore tecnico" (Cat.C)

Le suindicate procedure si sono concluse con esito negativo (non sono pervenute domande di partecipazione alla selezione)

d) N. 1 unità con il profilo di "Istruttore Amministrativo Direttivo" ad indirizzo giuridico in possesso dei seguenti requisiti:

- inquadramento nel profilo di "Istruttore Direttivo Amministrativo" o "Avvocato" o in profilo di pari o analogo contenuto, categoria D, CCNL Funzioni locali;
- essere in possesso di uno dei seguenti titoli di studio: - diploma di laurea (DL) in Giurisprudenza (vecchio ordinamento) - laurea specialistica in Giurisprudenza, classe 22/S (DM 509/99) - laurea magistrale in Giurisprudenza, classe LMG/01 (DM 270/04);
- essere in possesso dell'abilitazione all'esercizio della professione di avvocato.

La procedura si è conclusa con l'attivazione del comando di n. 1 unità con profilo di "Istruttore amministrativo/giuridico" (D-D.5) con decorrenza 11.1.2021 per un anno; con determinazione n. 3271 del 16.12.2020 è stato assunto l'impegno di spesa come segue:

per l'anno 2021 € 40.930,00 al Cap. 30123/4 bilancio 2020/2022 annualità 2021

per l'anno 2022 € 1.100,00 al Cap. 30123/4 bilancio 2020/2022 annualità 2022

Con deliberazione n.181 del 24.11.2020, in ordine all'attivazione di comandi di personale presso l'Ente, si è disposto di porre in atto le procedure necessarie all'acquisizione dei seguenti profili :

- N. 2 unità con profilo di "Istruttore Amministrativo" (Cat. C) in possesso dei seguenti requisiti:
 - inquadramento nel profilo di "Istruttore amministrativo", categoria C, CCNL Funzioni locali;
 - possesso del diploma di Scuola Media Superiore;
 - possesso di specifica diretta esperienza professionale negli ultimi cinque (5) anni nell'esercizio di funzioni proprie del profilo di "Istruttore amministrativo" presso pubbliche amministrazioni;

La procedura si è conclusa. Delle due candidate risultate idonee alla selezione solamente una ha prodotto il nulla osta al comando da parte dell'ente di appartenenza. E' stata pertanto disposta l'attivazione del comando di n. 1 unità con profilo di "Istruttore amministrativo-contabile" (C-C.3) con decorrenza 1.4.2021 per un anno; con determinazione n. 542 del 12.3.2020 è stato assunto l'impegno di spesa come segue:

per l'anno 2021 € 26.500,00 al Cap. 30123/4 bilancio 2020/2022 annualità 2021

per l'anno 2022 € 6.800,00 al Cap. 30123/4 bilancio 2020/2022 annualità 2022

- N. 1 unità con il profilo di "Geometra" (Cat. C) in possesso dei seguenti requisiti:
 - inquadramento nel profilo di "Geometra", categoria C, CCNL Funzioni locali o in profilo di pari o analogo contenuto;
 - possesso del diploma di "Geometra";
 - possesso di specifica esperienza professionale tecnica di almeno due (2) anni negli ultimi cinque (5) presso pubbliche amministrazioni nell'esercizio di funzioni proprie del profilo.

La procedura è conclusa con esito negativo (l'unico candidato ammesso è risultato assente al colloquio).

- N. 1 unità con il profilo professionale "Istruttore amministrativo direttivo" (Cat. D) in possesso dei seguenti requisiti:
 - essere in possesso di diploma di laurea (DL) del vecchio ordinamento o laurea del nuovo ordinamento;
 - inquadramento nel profilo di "Istruttore Amministrativo Direttivo", categoria D, CCNL Funzioni locali o in profilo di pari o analogo contenuto;
 - possesso di specifica esperienza di almeno due (2) anni negli ultimi cinque (5) presso pubbliche amministrazioni nell'esercizio di funzioni proprie del profilo;

La procedura si è conclusa con l'attivazione del comando dal 01/05/2021, per il periodo di un anno, di n. 1 unità con profilo di "Specialista in attività amministrative e contabili" (D-D1). Ulteriori procedure di comando potranno essere attivate su richiesta dei dirigenti competenti e con il raccordo funzionale della Direzione Generale, fermo restando che la spesa conseguente sia finanziariamente coperta dalle entrate derivanti dai comandi e convenzioni per l'utilizzo di personale dell'Ente presso altre pubbliche amministrazioni.

Nel 2020 (dati da consuntivo) gli accertamenti ammontavano ad € 304.818,30, nel 2021 gli accertamenti già assunti alla data di adozione della presente programmazione ammontano ad € 258.537,04.

12. Ricognizione annuale del fabbisogno di personale e degli eventuali esuberanti a norma artt. 6 e 33 del D. LGS. n. 165/2001

A norma del combinato disposto degli artt. 6, 1° comma, e 33 del D. Lgs. n. 165/2001, le amministrazioni pubbliche, in sede di determinazione della dotazione organica in coerenza con il fabbisogno di personale devono obbligatoriamente effettuare la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente.

L'inosservanza di detto obbligo comporta l'impossibilità di procedere all'instaurazione dei rapporti di lavoro con qualunque tipologia contrattuale, con la sanzione della nullità degli eventuali atti posti in essere.

Con deliberazione n.30/2019, in sede di adozione del piano di riassetto organizzativo e adozione del programma triennale del fabbisogno di personale, si è dato atto che in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria, non vi sono, per il personale dirigenziale e

non, eccedenze o situazioni di sovrannumero che rendano necessaria l'attuazione delle procedure di mobilità collettiva ex art.33 del D.L.gs n.165/2001. Parimenti con la deliberazione consiliare n. 15 del 28/7/2020, in sede di approvazione del piano dei fabbisogni 2020/2022, si è dato atto della insussistenza di eccedenze o situazioni di sovrannumero che rendano necessaria l'attuazione delle procedure di mobilità collettiva ex art.33 del D.L.gs n.165/2001.

Secondo quanto accertato dal Direttore Generale presso i dirigenti dell'Ente tali condizioni di assenza di eccedenze o situazioni di sovrannumero sono confermate anche per l'anno 2021.

Infatti la ricognizione effettuata dai Dirigenti conferma che:

a) non sono rilevabili eccedenze di personale in alcuna struttura dell'Ente
b) sussiste l'esigenza, già evidenziata negli anni precedenti e ulteriormente aggravata dai pensionamenti intervenuti e che interverranno nei prossimi mesi, di integrare le dotazioni di personale con l'inserimento di nuove risorse professionali sinteticamente di seguito indicate.

- Tutti i servizi hanno inoltrato richiesta di integrazione di personale amministrativo di categoria C e D

- I servizi tecnici, in aggiunta al personale amministrativo, hanno manifestato la necessità di integrare l'organico con le seguenti figure :

- ingegneri civili (cat. D);
- ingegnere impiantista (per progettazione impianti) (cat. D);
- geometra (cat. C);
- periti industriali (cat.C);
- programmatore (cat.C)
- geologo (cat.D)
- tecnici specializzati in paesaggio ed ambiente (architetti/ingegneri)

Inoltre, in considerazione della necessità di ricostituire una squadra lavori in economia di consistenza a regime sufficiente a garantire l'esecuzione diretta, in base alle direttive dell'Amministrazione, dei lavori di piccola manutenzione dei fabbricati e di manutenzione delle strade gestite dalla Provincia di Perugia, risulta indispensabile assumere personale con il profilo di "Agente Tecnico", di "Elettricista" e "Idraulico".

Il Servizio di Polizia Provinciale ha manifestato la necessità, anche in considerazione di eventuali deleghe di funzioni da parte della Regione dell'Umbria, di Integrare l'organico con n.10 unità di "Agente di Vigilanza".

13. Assunzioni previste nel triennio 2021-2023

Tenuto conto di quanto sopra evidenziato Il quadro delle assunzioni previste è stato formulato sulla base dei fabbisogni rilevati dai dirigenti dell'Ente, anche a fronte delle cessazioni verificatesi e previste, sulla scorta del criterio di priorità indicato dalla legge di bilancio relativamente alla viabilità ed all'edilizia scolastica, delle citate Linee di Indirizzo, come di seguito riportati:

- individuare e assicurare la disponibilità delle professionalità infungibili;
- tenere in considerazione le nuove professioni e le competenze professionali innovative;
- privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali dell'ente, con particolare riferimento ai profili tecnici piuttosto che quelle di backoffice.
- sviluppare il ruolo dell'Ente quale "casa dei comuni", prevedendo le professionalità necessarie a fungere da snodo di una vera e propria "rete di supporto gestionale ai comuni", con riferimento alle funzioni caratterizzate da maggiori potenzialità nell'operare a livello di area vasta: stazione unica appaltante per gli enti locali del territorio, progettazione ed esecuzione delle opere pubbliche per conto degli stessi, informatica, reclutamento e formazione professionale dei dipendenti, programmazione finanziaria, manutenzione della rete viaria;
- acquisire i profili e le competenze necessarie a rafforzare le potenzialità dell'Ente sia nelle fasi di programmazione, progettazione e controllo delle attività e degli interventi, privilegiandoli

rispetto a quelli meramente esecutivi, sia nella realizzazione di progetti strategici e innovativi per l'Ente e per il territorio;

Il piano del fabbisogno tenderà ad utilizzare l'intera capacità assunzionale derivante dalle cessazioni degli esercizi precedenti, fatti salvi i vincoli derivanti dalle previsioni di bilancio.

Si è quindi operato non in una logica di mera sostituzione dei dipendenti cessati, ma di costante revisione e riqualificazione degli assetti organizzativi per il miglior perseguimento delle finalità istituzionale dell'Ente e per l'ottimale attuazione degli obiettivi indicati dai documenti di programmazione.

A corollario di quanto sopra occorre annotare che l'articolo 16, comma 1, lettera a-bis, del d.lgs. 165/2001, dispone che i dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, "propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4".

La circolare della Funzione Pubblica "ritiene fondamentale, anche sotto questo aspetto, il ruolo determinante e propulsivo che può essere svolto dalla dirigenza apicale nella gestione manageriale delle risorse e soprattutto nella capacità di centrare il reale fabbisogno professionale, sul piano quantitativo e qualitativo. La dirigenza tutta, e quella apicale in particolare, deve perseguire l'obiettivo di realizzare un'amministrazione moderna che, in ragione del limitato ricambio generazionale, sia capace di pianificare il reclutamento non secondo criteri meramente sostitutivi, di vacanze da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, nonché con le presenti linee di indirizzo."

In merito si è provveduto a valutare le richieste di assunzione presentate dai dirigenti dell'Ente nel corso dell'anno 2018, a seguito del comitato di direzione del 17/4/2018, cui si è solo parzialmente dato seguito con le assunzioni operate nel corso dell'anno 2019, e quelle ulteriormente proposte dopo l'adozione del piano di riassetto e nel corso dell'anno 2020 cui si è potuto dare solo una parziale risposta con le programmazioni precedenti.

Dall'esame delle richieste emerge che le richieste di personale sono, in massima parte, riferite a professionalità tecniche (geometra, ingegnere, perito, personale operaio) ma coinvolgono anche profili amministrativi e contabili, soprattutto per effetto della numerosità dei pensionamenti intervenuti nel triennio 2019-2021.

Si annota che il risparmio annuo 2019 da pensionamenti è stato pari a € 1.057.364,65, dei quali 376.807,65 utilizzati per assunzioni 2019, ed il risparmio annuo da pensionamenti 2020 è stata pari a € 818.914,21 in luogo dei 762.225,74 previsti in fase di programmazione, dei quali € 237.662,34 utilizzati per nuove assunzioni e trasformazione rapporti di lavoro da part time a tempo pieno.

Si precisa che ove il direttore generale lo reputi necessario per una più rapida risposta alle esigenze operative dell'Ente, alla copertura dei posti previsti dal piano si potrà temporaneamente far fronte mediante l'istituto del comando oneroso.

14. Verifica della coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio

Si è, poi preceduto alla verifica di coerenza tra la spesa prevedibile per esercizio finanziario conseguente all'attuazione del piano del fabbisogno, al netto delle cessazioni previste, con gli stanziamenti previsti a bilancio, come risulta dal prospetto seguente.

Spesa attuazione piano *

2021 - € 307.069,88

2022-2023 - € 736.967,71 (non si dispone al momento dei dati riferiti alle cessazioni 2022 e 2023, pertanto le programmazioni formerà oggetto di successiva revisione una volta possibile reperire tali ulteriori informazioni)

* Il costo delle nuove assunzioni è calcolato considerando in media 5 mesi di servizio nell'annualità di assunzione e sarà considerato per un intero anno in quelle successive; la spesa di attuazione del piano, inoltre, è coperta dalle cessazioni di personale, inizialmente non considerate negli stanziamenti delle macro aggregati di personale 2020/2022, in quanto non conosciute al momento della formazione del bilancio.

Il Piano del fabbisogno di personale della Provincia di Perugia è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti di bilancio di previsione 2020- 2022;

Il rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti verranno ulteriormente verificati prima di procedere alle previste assunzioni.

Si segnala poi che il numero di dipendenti conseguente all'attuazione del piano risulta ampiamente coerente con il parametro fissato dal ministero dell'interno con il decreto 10 aprile 2017 "Individuazione dei rapporti medi dipendenti - popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017-2019".

Infatti a fronte di un parametro pari a 822 abitanti per dipendente la dotazione di personale dell'Ente dovrebbe essere pari a 646.710 (numero abitanti provincia di Perugia) diviso 822 da cui risulta un valore pari a 786 dipendenti.

15. Modalità di acquisizione delle risorse umane

L'ente non dispone di proprie graduatorie utilizzabili ai fini del reperimento delle professionalità previste nella presente programmazione.

La Legge di Bilancio 2019, n. 145 del 30/12/2018, all'art.1, commi da 360 a 365, ha previsto L'acquisizione del personale dall'esterno individuato nel presente fabbisogno è soggetto alle seguenti procedure:

- comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed alla struttura regionale ai fini della assegnazione del personale in disponibilità (articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001)
- utilizzo di graduatorie valide di altri Enti o ove indisponibili a mezzo mobilità esterna
- concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 D.Lgs.n. 165/2001 (per i posti previsti nel 2020 salvo ulteriore verifica da operarsi in merito alle possibilità assunzionali)

In applicazione dell'articolo 3, comma 8, della legge n. 56/2019 "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo" in vigore dal 7/7/2019, al fine di ridurre i tempi per la copertura dei posti messi a concorso, non si dà luogo al previo svolgimento delle procedure di cui all'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n.165/2001.

Per la copertura dei posti previsti con accesso dall'esterno nell'ambito delle presente programmazione si procederà, mediante concorso pubblico, selezione ai sensi dell'articolo 35 del dlgs 165/2001, mobilità esterna e mediante scorrimento di graduatoria di altro ente di pari o corrispondente profilo professionale.

Nel presente piano, tenuto conto di quanto disposto dalle giurisprudenza contabile in merito alla copertura degli oneri conseguenti nonché della imperante necessità di garantire la presenza in organico delle professionalità necessarie, sono previste verticalizzazioni del personale interno mediante applicazione dell'articolo 22 del d.l.75/2017.

L'Ente si avvarrà, altresì, dell'istituto della mobilità interna del personale per assicurare la più efficiente organizzazione e gestione delle risorse, sulla base delle esigenze manifestate dai Dirigenti, anche in relazione agli obiettivi definiti annualmente nel piano della performance. In relazione alle figure professionali richieste dai dirigenti potranno essere pubblicati appositi

avvisi di mobilità interna, al fine di garantire la massima trasparenza e per valutare al meglio le professionalità esistenti.

16. Assunzioni obbligatorie legge n. 68/99

Alla data del 31/12/2020 non si sono registrate scoperture rispetto alla quota d'obbligo prevista per i lavoratori disabili e appartenenti alle categorie protette.

17. Piano delle assunzioni 2021

Per l'anno 2021, fermo restando che si procederà alla eventuale revisione della programmazione 2021/2023 e del correlato piano assunzionale per l'anno 2021 con successivo atto, una volta definito in modo più compiuto il quadro complessivo di riferimento, si procederà all'assunzione del seguente personale con le modalità di seguito indicate :

Nuove assunzioni :

n.2 unità a tempo indeterminato pieno da inquadrare nel profilo professionale di "Istruttore tecnico direttivo" – Categoria D del vigente CCNL – mediante concorso pubblico

Per tale profilo sarà previsto il seguente titolo di studio :

- Laurea triennale in scienze e tecniche dell'edilizia (classe 23)
- Laurea triennale in scienze dell'architettura e dell'ingegneria edile (classe 4)
- Laurea triennale in urbanistica e scienze della pianificazione territoriale e ambientale (classe 7)
- Laurea triennale in Ingegneria civile e ambientale (classe 8)
- Laurea triennale in ingegneria industriale (classe 10)
- Laurea triennale in scienze geologiche (classe 34)

Oppure

Possesso di un diploma di laurea conseguito ai sensi della normativa previgente al D.M. 509/1999 (cd. "vecchio ordinamento"), ovvero di una laurea specialistica (LS- DM 509/99) o laurea magistrale (LM- DM 270/04) equiparata ad uno dei diplomi di laurea (DL) specificati, o titoli equipollenti:

- Diploma di laurea in Architettura
- Diploma di laurea in Ingegneria civile
- Diploma di laurea in Ingegneria dei materiali
- Diploma di laurea in Ingegneria delle telecomunicazioni
- Diploma di laurea in Ingegneria edile
- Diploma di laurea in Ingegneria edile-Architettura
- Diploma di laurea in Ingegneria elettrica
- Diploma di laurea in Ingegneria elettronica
- Diploma di laurea in Ingegneria gestionale
- Diploma di laurea in Ingegneria industriale
- Diploma di laurea in Ingegneria informatica
- Diploma di laurea in Ingegneria meccanica
- Diploma di laurea in Ingegneria per l'ambiente ed il territorio
- Diploma di Laurea in Scienze e tecnologie geologiche

Ovvero : ulteriori titoli ad essi equiparati ai sensi del DM 9/7/2009 e titoli equipollenti riconosciuti tali da leggi e specifici Decreti Ministeriali. Nel caso di titoli equipollenti /equiparati

a quelli indicati nel bando sarà cura del candidato dimostrare l'equipollenza/equiparazione mediante indicazione del provvedimento normativo che la sancisce.

I candidati dovranno inoltre essere in possesso dell'abilitazione all'esercizio della professione di architetto o ingegnere o geologo.

In sede di bando sarà adeguatamente valorizzato il possesso del titolo di studio superiore individuato nel diploma di laurea conseguito ai sensi della normativa previgente al D.M. 509/1999 (cd. "vecchio ordinamento"), ovvero di una laurea specialistica (LS- DM 509/99) o laurea magistrale (LM- DM 270/04) equiparata ad uno dei diplomi di laurea (DL) specificati, o titoli equipollenti.

n.1 unità a tempo indeterminato pieno da inquadrare nel profilo professionale di "Istruttore amministrativo direttivo" – Categoria D del vigente CCNL – mediante concorso pubblico

Per tale profilo sarà previsto il seguente titolo di studio :

Laurea Triennale DM 270/2004 appartenente alle seguenti classi .

L14 Scienze dei servizi giuridici
L 16 Scienze dell'amministrazione e dell'organizzazione
L18 Scienze dell'economia e della gestione aziendale
L33 scienze economiche
L 36 scienze politiche e delle relazioni internazionali

Laurea triennale (DM 509/99 E DM 4/8/2020) appartenente alle seguenti classi .

Laurea triennale in Scienze dei servizi giuridici (Classe 2)
Laurea triennale in Scienze politiche e delle relazioni internazionali (Classe 15)
Laurea triennale in Scienze dell'economia e della gestione aziendale (Classe 17)
Laurea triennale in Scienze dell'amministrazione (Classe 19)
Laurea triennale in Scienze economiche (Classe 28)
Laurea triennale in Scienze giuridiche (Classe 31)
Laurea triennale in Scienze sociologiche (Classe 36)

Oppure

Possesso di un diploma di laurea conseguito ai sensi della normativa previgente al D.M. 509/1999 (cd. "vecchio ordinamento"), ovvero di una laurea specialistica (LS- DM 509/99) o laurea magistrale (LM- DM 270/04) equiparata ad uno dei diplomi di laurea (DL) specificati, o titoli equipollenti:

- Diploma di laurea in Giurisprudenza
- Diploma di laurea in Scienze dell'Amministrazione
- Diploma di laurea in Scienze Politiche
- Diploma di laurea in Economia e Commercio

Ovvero : ulteriori titoli ad essi equiparati ai sensi del DM 9/7/2009 e titoli equipollenti riconosciuti tali da leggi e specifici Decreti Ministeriali. Nel caso di titoli equipollenti /equiparati a quelli indicati nel bando sarà cura del candidato dimostrare l'equipollenza/equiparazione mediante indicazione del provvedimento normativo che la sancisce.

In sede di bando sarà adeguatamente valorizzato il possesso del titolo di studio superiore individuato nel diploma di laurea conseguito ai sensi della normativa previgente al D.M. 509/1999 (cd. "vecchio ordinamento"), ovvero di una laurea specialistica (LS- DM 509/99) o laurea magistrale (LM- DM 270/04) equiparata ad uno dei diplomi di laurea (DL) specificati, o titoli equipollenti.

N. 10 unità a tempo indeterminato pieno da inquadrare nel profilo di "Agente Tecnico" - di categoria B-B3 del vigente CCNL per l'esercizio delle funzioni di manutenzione stradale, in possesso dei seguenti requisiti :

- a) possesso della patente B, C e di tesserino per mezzi movimento terra;
- b) essere in possesso del seguente titolo di studio: Licenza della scuola dell'obbligo;
- c) idoneità psico-fisica alla mansione di cui trattasi

Le assunzioni per detto profilo saranno operate mediante ricorso alle procedure di cui all'articolo 35 comma 1 lett b) del dl.lgs 165/2001

n.1 unità a tempo indeterminato pieno da inquadrare nel profilo professionale di "Istruttore amministrativo" - Categoria C del vigente CCNL - mediante concorso pubblico

Per tale profilo sarà previsto il seguente titolo di studio :

Diploma di scuola secondaria superiore di durata quinquennale.

n.1 unità a tempo indeterminato pieno da inquadrare nel profilo professionale di "Istruttore tecnico" - Categoria C del vigente CCNL - mediante concorso pubblico

Per tale profilo sarà previsto il seguente titolo di studio :

Diploma di scuola secondaria superiore di durata quinquennale di "Geometra" oppure diploma di "Perito Industriale" con specializzazione in meccanica o diploma di "Perito Industriale" con specializzazione in elettrotecnica/elettronica.

oppure un titolo di studio superiore tra i seguenti:

Laurea triennale in scienze e tecniche dell'edilizia (classe 23)

Laurea triennale in scienze dell'architettura e dell'ingegneria edile (classe 4)

Laurea triennale in urbanistica e scienze della pianificazione territoriale e ambientale (classe 7)

Laurea triennale in Ingegneria civile e ambientale (classe 8)

Laurea triennale in ingegneria industriale (classe 10)

Oppure

Possesso di un diploma di laurea conseguito ai sensi della normativa previgente al D.M.

509/1999 (cd. "vecchio ordinamento"), ovvero di una laurea specialistica (LS- DM 509/99) o laurea magistrale (LM- DM 270/04) equiparata ad uno dei diplomi di laurea (DL) specificati, o titoli equipollenti:

Diploma di laurea in Architettura

Diploma di laurea in Ingegneria civile

Diploma di laurea in Ingegneria dei materiali

Diploma di laurea in Ingegneria delle telecomunicazioni

Diploma di laurea in Ingegneria edile

Diploma di laurea in Ingegneria edile-Architettura

Diploma di laurea in Ingegneria elettrica

Diploma di laurea in Ingegneria elettronica

Diploma di laurea in Ingegneria gestionale

Diploma di laurea in Ingegneria industriale

Diploma di laurea in Ingegneria informatica

Diploma di laurea in Ingegneria meccanica

Diploma di laurea in Ingegneria per l'ambiente ed il territorio

I candidati dovranno inoltre essere in possesso dell'abilitazione all'esercizio della professione.

N.2 unità con profilo professionale di "Istruttore amministrativo direttivo" - Cat. D del vigente C.C.N.L. - mediante ricorso a graduatorie valide di altri Enti al fine di rispondere con maggiore celerità alle necessità prioritarie di alcuni servizi dell'Ente. In caso di indisponibilità di candidati idonei in graduatorie di altri Enti le predette assunzioni andranno ad ampliare quelle previste mediante concorso.

N.1 unità con profilo professionale di "Agente di Vigilanza" - Cat. C del vigente C.C.N.L. - mediante ricorso alla mobilità volontaria di personale in servizio a tempo indeterminato pieno presso altri Enti ed in possesso del profilo professionale richiesto o di profilo analogo.

Attivazione procedura di stabilizzazione articolo 20 d.lgs 75/2017 e s.m.i. per n. 1 unità di personale a tempo determinato con il profilo professionale di "Ingegnere Civile" come già disposto con deliberazione n.84/2021

18. Procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo

Il blocco delle assunzioni negli anni precedenti al 2018 ed il quadro di norme che ha di fatto compresso, anche negli ultimi atti di programmazione adottati, la possibilità di agire in termini adeguati sul turn over, hanno di fatto fortemente limitato la possibilità di dare corso a percorsi di riqualificazione del personale interno, spingendo a privilegiare il ricorso, nei limiti imposti, ad assunzioni dall'esterno al fine di reintegrare, seppure parzialmente, l'organico dell'Ente in termini numerici.

Alla luce delle possibilità attuali si ritiene indispensabile avviare percorsi di riqualificazione del personale dipendente attivando procedure di progressione tra categorie con riferimento a profili per i quali il contenuto esperienziale e professionale si presta a garantire il migliore assolvimento dei compiti delle strutture. I profili individuati sono infatti in gran parte paritetici a quelli previsti per l'accesso dall'esterno e ricompresi nelle richieste di personale redatte dai dirigenti dell'Ente.

Gli eventuali requisiti ulteriori rispetto al titolo di studio e le procedure di selezione saranno determinate sulla base delle norme regolamentari adottate dall'Ente

a) Selezione interna ai sensi dell'art. 22, comma 15, D.Lgs. 75/2017, per progressioni tra categorie, riservata al personale a tempo indeterminato della Provincia di Perugia per la copertura **di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di "Istruttore amministrativo"**, categoria giuridica C.

Per la copertura di tale profilo è richiesto il possesso del seguente titolo di studio :

- Diploma di scuola secondaria superiore di durata quinquennale.

b) Selezione interna ai sensi dell'art. 22, comma 15, D.Lgs. 75/2017, per progressioni tra categorie, riservata al personale a tempo indeterminato della Provincia di Perugia per la copertura **di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di "Istruttore tecnico"**, categoria giuridica C.

Per la copertura di tale profilo è richiesto il possesso del seguente titolo di studio :

- Diploma di scuola secondaria superiore di durata quinquennale di "Geometra" oppure diploma di "Perito Industriale"

c) Selezione interna ai sensi dell'art. 22, comma 15, D.Lgs. 75/2017, per progressioni tra categorie, riservata al personale a tempo indeterminato della Provincia di Perugia per la copertura **di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di "Istruttore tecnico direttivo"**, categoria giuridica D.

Per la copertura di tale profilo è richiesto il possesso del seguente titolo di studio:

- Laurea triennale in scienze e tecniche dell'edilizia (classe 23)
- Laurea triennale in scienze dell'architettura e dell'ingegneria edile (classe 4)
- Laurea triennale in urbanistica e scienze della pianificazione territoriale e ambientale (classe 7)
- Laurea triennale in Ingegneria civile e ambientale (classe 8)
- Laurea triennale in ingegneria industriale (classe 10)
- Laurea triennale in scienze geologiche (classe 34)

Oppure

Possesso di un diploma di laurea conseguito ai sensi della normativa previgente al D.M. 509/1999 (cd. "vecchio ordinamento"), ovvero di una laurea specialistica (LS- DM 509/99) o laurea magistrale (LM- DM 270/04) equiparata ad uno dei diplomi di laurea (DL) specificati, o titoli equipollenti:

- Diploma di laurea in Architettura
- Diploma di laurea in Ingegneria civile
- Diploma di laurea in Ingegneria dei materiali
- Diploma di laurea in Ingegneria delle telecomunicazioni
- Diploma di laurea in Ingegneria edile
- Diploma di laurea in Ingegneria edile-Architettura
- Diploma di laurea in Ingegneria elettrica
- Diploma di laurea in Ingegneria elettronica
- Diploma di laurea in Ingegneria gestionale
- Diploma di laurea in Ingegneria industriale
- Diploma di laurea in Ingegneria informatica
- Diploma di laurea in Ingegneria meccanica
- Diploma di laurea in Ingegneria per l'ambiente ed il territorio
- Diploma di Laurea in Scienze e tecnologie geologiche

Ovvero : ulteriori titoli ad essi equiparati ai sensi del DM 9/7/2009 e titoli equipollenti riconosciuti tali da leggi e specifici Decreti Ministeriali. Nel caso di titoli equipollenti /equiparati a quelli indicati nel bando sarà cura del candidato dimostrare l'equipollenza/equiparazione mediante indicazione del provvedimento normativo che la sancisce.

In sede di bando sarà adeguatamente valorizzato il possesso del titolo di studio superiore individuato nel diploma di laurea conseguito ai sensi della normativa previgente al D.M. 509/1999 (cd. "vecchio ordinamento"), ovvero di una laurea specialistica (LS- DM 509/99) o laurea magistrale (LM- DM 270/04) equiparata ad uno dei diplomi di laurea (DL) specificati, o titoli equipollenti.

d) Selezione interna ai sensi dell'art. 22, comma 15, D.Lgs. 75/2017, per progressioni tra categorie, riservata al personale a tempo indeterminato della Provincia di Perugia per la copertura **di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di "Istruttore amministrativo direttivo"**, categoria giuridica D.

Per la copertura di tale profilo è richiesto il possesso del seguente titolo di studio :

Laurea Triennale DM 270/2004 appartenente alle seguenti classi .

- L14 Scienze dei servizi giuridici
- L 16 Scienze dell'amministrazione e dell'organizzazione
- L18 Scienze dell'economia e della gestione aziendale
- L33 scienze economiche
- L 36 scienze politiche e delle relazioni internazionali

Laurea triennale (DM 509/99 E DM 4/8/2020) appartenente alle seguenti classi .

- Laurea triennale in Scienze dei servizi giuridici (Classe 2)

Laurea triennale in Scienze politiche e delle relazioni internazionali (Classe 15)
 Laurea triennale in Scienze dell'economia e della gestione aziendale (Classe 17)
 Laurea triennale in Scienze dell'amministrazione (Classe 19)
 Laurea triennale in Scienze economiche (Classe 28)
 Laurea triennale in Scienze giuridiche (Classe 31)
 Laurea triennale in Scienze sociologiche (Classe 36)

Oppure

Possesso di un diploma di laurea conseguito ai sensi della normativa previgente al D.M. 509/1999 (cd. "vecchio ordinamento"), ovvero di una laurea specialistica (LS- DM 509/99) o laurea magistrale (LM- DM 270/04) equiparata ad uno dei diplomi di laurea (DL) specificati, o titoli equipollenti:

- Diploma di laurea in Giurisprudenza
- Diploma di laurea in Scienze dell'Amministrazione
- Diploma di laurea in Scienze Politiche
- Diploma di laurea in Economia e Commercio

Ovvero : ulteriori titoli ad essi equiparati ai sensi del DM 9/7/2009 e titoli equipollenti riconosciuti tali da leggi e specifici Decreti Ministeriali. Nel caso di titoli equipollenti /equiparati a quelli indicati nel bando sarà cura del candidato dimostrare l'equipollenza/equiparazione mediante indicazione del provvedimento normativo che la sancisce.

In sede di bando sarà adeguatamente valorizzato il possesso del titolo di studio superiore individuato nel diploma di laurea conseguito ai sensi della normativa previgente al D.M. 509/1999 (cd. "vecchio ordinamento"), ovvero di una laurea specialistica (LS- DM 509/99) o laurea magistrale (LM- DM 270/04) equiparata ad uno dei diplomi di laurea (DL) specificati, o titoli equipollenti.

e) Selezione interna ai sensi dell'art. 22, comma 15, D.Lgs. 75/2017, per progressioni tra categorie, riservata al personale a tempo indeterminato della Provincia di Perugia per la copertura **di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di "Collaboratore Amministrativo"**, categoria giuridica B-B3.

Per la copertura di tale profilo è richiesto il possesso dei seguenti requisiti specifici :

- Scuola dell'obbligo
- Esperienza lavorativa di almeno due anni maturata nell'esercizio di funzioni amministrative

19. Quadro riepilogativo del costo delle assunzioni previste

Istruttore tecnico direttivo cat.D	N.2	68.767,13
Istruttore Amm.vo Direttivo cat.D	N.1	33.921,54
Assunzione n.2 Unità di categoria D mediante utilizzo graduatorie altri enti	N.2	67.843,08
Istruttore Amministrativo cat.C	N.1	31.738,19
Istruttore Tecnico cat.C	N.1	31.738,19
"Agente Tecnico" B-B3	N.10	298.144,55

Procedura di stabilizzazione di n.1 unità con il profilo di Ingegnere civile	N.1	0,00
Agente di vigilanza cat.C	N.1	33.089,22
Totale	19	565.241,89

In merito alla procedura di stabilizzazione di n.1 unità con il profilo di Ingegnere si fa rinvio a quanto previsto nel precedente apposito capoverso 3 nel quale è data evidenza delle modalità di finanziamento della predetta assunzione (mediante accesso al fondo per la stabilizzazione del personale in possesso dei requisiti previsti come da nota prot.n.12357 del 30/4/2021 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica).

Quanto sopra tenendo conto che del disposto del comma 3 septies del DL 104/2020 nel testo coordinato con la relativa legge di conversione 13 ottobre 2020, n. 126, per il quale :
 "3-septies. A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui e' garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente."
In caso di finanziamento parziale o di mancato finanziamento verrà adottato ulteriore atto integrativo/modificativo della presente programmazione per le determinazioni conseguenti.

20. Quadro riepilogativo del costo delle progressioni

Categoria	unità	Costo annuo
CAT.D	2	67.843,08
CAT.C	2	63.197,72
CAT.B3	1	29.414,93
Totale	5	160.455,74

21.Programmazione 2022 – 2023

Per gli anni 2022 e 2023, 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.

In particolare per l'anno 2022, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, le risorse utili ai fini del budget assunzionale derivanti dalle cessazioni del personale che dovesse risultare vincitore delle selezioni riservate al personale interno, verranno destinate ad ulteriori percorsi di riqualificazione del personale dipendente, con specifico riferimento alle necessità delle attività di manutenzione e vigilanza stradale rispetto alle quali è stata più volte segnalata l'esigenza di integrare il personale all'uopo disponibile nella categoria C.

Quanto sopra in applicazione dei principi espressi dalla giurisprudenza contabile per i quali le progressioni verticali implicano una novazione del rapporto di lavoro e costituisce assunto pacifico che, in virtù del transito del personale alla categoria superiore, si generi una vacanza di organico (cfr. Corte dei conti, Sez. Lombardia, parere 20 novembre 2008, n. 90/2008/PAR Corte dei Conti-Abruzzo, Sez. contr., Delib., 28 marzo 2019, n. 38.)

22. Dotazione organica a regime

Dotazione organica approvata nel 2016		posti coperti al 31/12/2020	Pensionamenti 2021	Assunzioni 2021	verticalizzazioni	Dotazione a regime
cat.	n.posti	n.unità	n.unità	n.unità		n.unità
B-B1	49	38	2	0	-1	35
B-B3	164	138	3	10	-1	144
C	149	137	3	2		136
D	138	110	7	6	2	111
DIR	17	11	0	0		11
Totale	517	434	15	18		437

Disposizioni Finali

L'attuazione del presente programma del fabbisogno di personale 2021-2023 sarà subordinata alle verifiche di sostenibilità e compatibilità pluriennale di competenza del Servizio Finanziario; in merito al presente programma è stato espresso il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti come da verbale n.89/2021.

E' stata inoltre data informazione alle RSU e alle organizzazioni sindacali territoriali, nel rispetto della normativa in materia di relazioni sindacali, ed è stato verbalizzato il relativo assenso sul presente piano. E' stata inoltre data informazione al Comitato unico di garanzia.