



Provincia di Perugia

**PIANO DI RIASETTO ORGANIZZATIVO E PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO
DI PERSONALE 2019-2021**
della Provincia di Perugia

(art. 1, comma 844 e seguenti della Legge 27 dicembre 2017 n. 205)

Approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 30 del 23.07.2019

INDICE

1. Premessa
2. Riferimenti normativi
3. Le norme sul personale e il divieto di assunzioni dal 2012 al 2017
4. I provvedimenti della Provincia
5. Le possibilità assunzionali. La Legge 27 dicembre 2017 n. 205 – Legge di bilancio 2018
6. Il D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75
7. Il D.L. 28 gennaio 2019 n. 4
8. Evoluzione del ruolo della Provincia
9. Le funzioni fondamentali
10. Le funzioni non fondamentali
11. Piano di riassetto organizzativo
12. La struttura organizzativa dell'Ente
13. Ricognizione annuale del fabbisogno di personale e degli eventuali esuberi a norma degli artt. 6 e 33 D. Lgs. n. 165/2001
14. Attività di supporto ai Comuni
15. Piano di fabbisogno di personale triennio 2019 – 2021 – analisi del contesto normativo e presupposti
16. La capacità di assunzione di personale a tempo indeterminato
17. Personale a tempo determinato
18. Interventi a favore della disabilità
19. Piano dei Fabbisogni 2019-2021

1. PREMESSA

Il piano di riassetto delle province era stato previsto già dal comma 423 della l. 190/2014 (Legge di stabilità per il 2015) secondo cui "Nel contesto delle procedure e degli osservatori di cui all'accordo previsto dall'articolo 1, comma 91, della legge 7 aprile 2014, n. 56, sono determinati, con il supporto delle società in house delle amministrazioni centrali competenti, piani di riassetto organizzativo, economico, finanziario e patrimoniale degli enti di cui al comma 421".

La Provincia di Perugia, con deliberazione del Presidente n. 183 del 7/8/2015, sulla base delle linee guida fornite dal Formez e tenuto conto delle funzioni ridistribuite attraverso la Legge Regionale n. 10/2015, ha preadottato un modello organizzativo con una prima deliberazione (n.183 del 7/8/2015) cui si sono succeduti ulteriori atti di ridefinizione della struttura, in modo sinergico con le modifiche via via prodotte sulle funzioni e sulle capacità di spesa dell'ente.

Con specifico riferimento al mutato quadro funzionale occorre rilevare che :

a) si è completato, a far data dal 30/6/2018, il percorso di definitiva allocazione delle funzioni e del personale relativo al Mercato del Lavoro e Politiche attive del Lavoro mediante l'adozione, da parte della Regione, delle leggi istitutive dell'A.R.P.A.L. che hanno consentito l'attribuzione delle predette funzioni alla neo-istituita Agenzia, con conseguente transito del personale provinciale in avvalimento alla Regione.

b) con Legge Regionale n.12/2018, all'art.8, operando in modifica di quanto disposto con la Legge Regionale n.10/2015, si è disposta la ricollocazione delle funzioni amministrative relative al Lago Trasimeno di cui alla Legge Regionale n.39/80 all'Unione dei Comuni del Trasimeno. La ricollocazione delle predette funzioni ha effetto dal 1/7/2019 fino a tale data le predette funzioni sono attribuite al Servizio Progettazione viaria pianificazione espropri e demanio della Provincia di Perugia, cui compete la gestione della fase di passaggio delle predette funzioni.

L'attuale modello organizzativo, che tiene conto della situazione funzionale derivante dalle norme sopra citate, è stato approvato con la deliberazione n. 63 del 17/04/2019 e risulta individuato come di seguito indicato nel presente documento.

Un limite particolarmente importante nella definizione della propria struttura organizzativa è stato rappresentato, nel triennio appena trascorso dall'impossibilità di pensare ad una programmazione di medio periodo e di operare una valutazione strategica circa il proprio ruolo e funzione, trovandosi le Province strette tra:

- la grave insufficienza delle risorse disponibili gestita con strumenti, spesso impropri, di emergenza finanziaria;
- la spogliazione di funzioni e status;
- la mancata copertura finanziaria delle funzioni delegate dalla Regione dell'Umbria.

Tale complessiva situazione, peraltro non ancora del tutto ridefinita nelle sue connotazioni utili a consentire una programmazione di medio periodo, è stata ulteriormente aggravata, sotto il profilo strettamente organizzativo, dall'impossibilità di dotarsi di figure professionali idonee al soddisfacimento delle esigenze di funzionalità dei servizi per effetto del divieto di assunzione a qualsiasi titolo.

Occorre precisare infatti, che anche laddove la Provincia abbia ceduto funzioni alla Regione dell'Umbria la fuoriuscita conseguente di personale professionalizzato per l'esercizio, in alcuni casi, di funzioni multiple ha causato difficoltà operative di non poco conto all'interno dei servizi.

Il presente piano ha, quindi, due scopi fondamentali:

- a. fornire un quadro di analisi delle funzioni gestite dalla Provincia di Perugia*
- b. sottoporre a verifica le condizioni organizzative delle strutture dell'Ente tenendo conto di quanto maturato nell'ultimo anno*
- c. fornire un dato finanziario relativo alle possibilità assunzionali dell'Ente al fine di adottare il fabbisogno di personale*

Il presente piano di riassetto organizzativo ha, come ovvio, la valenza di processo (da sviluppare nel medio periodo) e di strumento (da redigere e rendere operativo) in progress, suscettibile di modifiche e aggiornamenti, secondo il contesto generale di riferimento.

L'esito referendario, infatti, non ha modificato la legislazione vigente in materia di province, ma, la legge 27 dicembre 2017 n. 205, legge di bilancio per il 2018, pare aver prodotto l'avvio di un percorso, ancora incompiuto, al termine del quale potrebbero vedersi ricostruiti ruolo e funzioni delle Province - Enti di Area Vasta, mediante l'attribuzione degli strumenti e delle risorse necessarie.

Dal lato contabile, si è fatto un importante, anche se non definitivo, passo avanti nel consolidare i conti delle province, sia sul piano strettamente finanziario, che su quello delle regole, ripristinando, ad esempio, la triennialità del bilancio, per quanto ancora in un contesto di risorse inadeguate.

Sul fronte organizzativo, la legge, abrogando buona parte del comma 420 dell'articolo unico della l. 190/2014, ha restituito alle province la capacità di programmazione del personale e di assunzione, nel quadro di limiti precisi.

Inoltre con l'entrata in vigore del D.L 28 gennaio 2019, n. 4 (recante "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni"), così come modificato dalla legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26, è stato introdotto l'art. 14-bis, comma 1, lett. b) con il quale è stato sancito il principio 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.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

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".

3. LE NORME SUL PERSONALE E IL DIVIETO DI ASSUNZIONI DAL 2012 AL 2017

L'assetto organizzativo dell'Ente risente degli effetti delle disposizioni che si sono succedute negli ultimi sei anni.

- Art. 16, comma 9, del D. L. 95/2012, conv. in legge 135/2012 "Nelle more dell'attuazione delle disposizioni di riduzione e razionalizzazione delle Province è fatto comunque divieto alle stesse di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato";
- Art. 4, comma 9, del D. L. 101/2013, conv. in legge 125/2013: «Fermo restando il divieto previsto dall'art. 16, comma 9 del D. L. 95/2012, convertito, con modificazioni, dalla Legge 135/2012, le province possono prorogare fino al 31 dicembre 2017 i contratti di lavoro a tempo determinato nonché i contratti di collaborazione (...);»;
- Art. 3, comma 5, del D. L. 90/2014, conv. in legge 114/2014: «Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'art. 16, comma 9 del D. L. 95/2012, convertito, con modificazioni, dalla Legge 135/2012».

Art. 1, comma 420, della Legge 190/2014:

«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 (poi abrogato dalla legge 27 dicembre 2017, n. 205);
- 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 (poi abrogato dalla legge 27 dicembre 2017, n. 205);
- 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 (poi abrogato dalla legge 27 dicembre 2017, n. 205);
- 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 (poi abrogato dalla legge 27 dicembre 2017, n. 205)».

Art. 1, comma 420, della Legge 190/2014: La dotazione organica delle Province è stabilita 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.

Art. 22 comma 5, D. L. 50/2017. Il divieto di cui all'articolo 1, comma 420, lettera c), della legge 23 dicembre 2014 n. 190, non si applica per la copertura delle posizioni dirigenziali che richiedono professionalità tecniche e tecnico-finanziarie e contabili e non fungibili delle province delle regioni a statuto ordinario in relazione allo svolgimento delle funzioni fondamentali previste dall'articolo 1 commi 85 e 86, della legge 7 aprile 2014 n. 56.

4. I PROVVEDIMENTI DELLA PROVINCIA

La Provincia di Perugia ha dato puntuale applicazione a tali disposizioni di legge già con una prima deliberazione del Presidente n. 183 del 7.08.2015 e con successiva deliberazione n. 177 del 27.10.2016 provvedendo a rideterminare la consistenza della dotazione organica dell'Ente in relazione al personale a tempo indeterminato, tenuto conto del ricollocamento del personale assegnato alle funzioni non fondamentali e del collocamento in esubero del personale in possesso dei requisiti per il collocamento a riposo previsti dalla legge Pre-Fornero (deliberazione n. 99 del 22.04.2015 ad oggetto: "Razionalizzazione spesa del personale nel biennio 2015-2016. Dichiarazione di soprannumerarietà del personale a tempo indeterminato limitata al contingente cui applicare le disposizioni di cui al D.L. 101 del 2013" e s.m.i.).

Alla luce del quadro normativo richiamato e degli atti organizzativi fin qui adottati, il dato finanziario di riferimento, inteso come limite di spesa della dotazione organica dell'Ente, è stato determinato in € 19.928.757,34. Rispetto a tale dato si forniranno in seguito ulteriori specificazioni.

Si espongono, di seguito, le unità di personale assegnato alle funzioni fondamentali (compreso il personale assegnato alla Polizia amministrativa), con oneri diretti a carico del bilancio provinciale come determinate con gli atti di ridefinizione della dotazione organica. A tale proposito è utile sottolineare che l'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75/2017, e le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/7/2018, hanno operato il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica come "contenitore" rigido disponendo in merito alla centralità del piano triennale del fabbisogno di personale quale strumento modulare e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione dell'Ente.

Alla luce di quanto sopra espresso la dotazione organica si risolve in un valore finanziario che costituisce indicatore di spesa potenziale massima della dotazione organica che non può essere superato dal piano triennale del fabbisogno di personale.

Dotazione organica approvata con gli atti citati:

Cat.	n. posti
B-b	149
B-b3	164
C	149
D-d1	119
D-d3	19
Dir.	17
Totale	517

Personale in servizio suddiviso per categoria al 1.05.2019

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	<i>Totale personale</i>
B	145	49	194
C	97	45	142
D	69	62	131
DIRIGENTI	10	6	16
<i>Totale personale</i>	321	162	483

Il totale del personale dipendente è di n. 467 unità esclusi i Dirigenti (n. 16 di cui 1 in comando). Ad essi va aggiunto il Direttore Generale ed il Segretario Generale

Personale in servizio suddiviso per strutture e categoria al 1.05.2019

STRUTTURA	CATEGORIA					TOTALE	%
	B1	B3	C	D1	D3		
PRESIDENZA							
Direzione Generale	0	1	0	0	0	1	
Servizio Polizia Provinciale e Ambiente	1	2	27	6	1	37	
Ufficio Avvocatura	0	0	1	3	1	5	
TOT.	1	3	28	9	2	43	8,90
SERVIZI A VALENZA GENERALE							
Servizio Coordinamento Funzioni Generali	4	4	6	11	6	31	
Servizio Finanziario	2	12	12	15	0	41	
Servizio Stazione Appaltante	0	2	4	8	3	17	
Servizio Affari Istituzionali	30	15	12	15	3	75	
TOT.	36	33	34	49	12	164	33,95
SERVIZI TECNICI							
Servizio Progettazione Viaria Pianificazione Espropri e Demanio	1	13	17	16	1	48	
Servizio Edilizia Scolastica e Programmazione Rete Scolastica	2	2	15	17	2	38	
Servizio Patrimonio	1	1	10	5	1	18	
Servizio Gestione Viabilità	6	95	38	16	1	156	
TOT.	10	111	80	54	5	260	53,83

DIRIGENTI						16	3,31
TOTALE GENERALE	47	147	142	112	19	483	100

Con riferimento alle due funzioni fondamentali riferite alla manutenzione stradale e all'edilizia scolastica si rileva:

a) Il dato sopra riportato mette in luce come una percentuale di personale in servizio molto prossima al 54% (53,83%) sia assegnata ai Servizi che si occupano della gestione della Viabilità, della Progettazione viaria, del Trasporto, del Patrimonio e dell'Edilizia Scolastica, afferente ai cosiddetti Servizi Tecnici, mentre il restante personale, per lo più amministrativo, prossimo al 43% (42,85%), è distribuito tra i Servizi a valenza generale e la Presidenza. Tale valutazione non può però prescindere dalle modalità di gestione delle attività affidate per quanto riguarda gli aspetti di carattere manutentivo, infatti mentre la manutenzione delle strade provinciali e regionali è gestita, per gli aspetti di ordinaria manutenzione, con personale dell'Ente, nella gestione della manutenzione degli edifici scolastici è più ampio il ricorso a soggetti esterni.

Di seguito si riporta una tabella riepilogativa riferita alla distribuzione del personale all'8/4/2014 e ad oggi, riferita alle due funzioni fondamentali edilizia scolastica e viabilità, che seppure dal punto di vista organizzativo fossero interessate da articolazioni diverse rispetto all'assetto attuale, possono fornire un quadro di insieme della dotazione per profilo professionale.

Personale Servizio gestione viabilità (integrato con il personale amm.vo assegnato all'Area Viabilità)

categoria	Profilo	n.unità 8/4/2014	n.unità 17/5/2019	unità in pensionam ento 2019	Previsione 31/12/2019	differenze
B-B1	cantoniere/operatore tecnico/operatore ausiliario	3	3	1	2	-1
	esecutore amm.vo	2	3		3	1
	giardiniere custode	1	0		0	-1
B-B3	agente tecnico/capo cantoniere/operatore specializzato	93	73	4	69	-24
	collaboratore amm.vo	10	9		9	-1
	collaboratore tecnico	11	12		12	1
	collaboratore informatico	2	1		1	-1
	collaboratore contabile	1	0		0	-1
	collaboratore di accoglienza	1	0		0	-1
	C	agente di vigilanza stradale	22	15	2	13
	assistente amministrativo	1	1		1	0
	assistente tecnico	2	2		2	0
	geometra	7	7		7	0
	istruttore amministrativo	8	7		7	-1
	istruttore tecnico	5	5		5	0
	istruttore di vigilanza	0	1		1	1
D-D1	istruttore amm.vo dir.vo	7	5	1	4	-3
	coordinatore comprensorio	4	3		3	-1
	istruttore tecnico dir.vo	11	8	1	7	-4
D-D3	assistente tecnico	2	1	1	0	-2
DIR		1	1		1	0
	Totali	194	157	10	147	-47

Personale Servizio gestione edilizia scolastica (integrato con il personale amm.vo assegnato all'Area Edilizia- Senza funzioni aggiunte per Ufficio RSPP)						
categoria	Profilo	n.unità 8/4/2014	n.unità 17/5/2019	unità in pensionam ento 2019	Previsione 31/12/2019	differenze
B-B1	operatore tecnico fabbro	1	1	1	0	-1
	esecutore amm.vo	1	1		1	0
B-B3	collaboratore tecnico	1	1		1	0
	collaboratore amm.vo	1	0		0	-1
	collaboratore informatico	1	0		0	-1
	agente tecnico	0	1		1	1
C	istruttore tecnologico	5	3		3	-2
	geometra	6	3		3	-3
	istruttore tecnico manuten.	1	1		1	0
	istruttore tecnico	8	4	1	3	-5
	istruttore amm.vo	1	1		1	0
	istruttore di vigilanza	0	1		1	1
D-D1	ingegnere impiantista	1	1		1	0
	ingegnere civile	1	1		1	0
	istruttore tecnico dir.vo	5	7	1	6	1
	architetto	1	3		3	2
	istruttore amm.vo dir.vo	1	4		4	3
D-D3	assistente tecnico	1	0		0	-1
	assistente amministrativo	1	1		1	0
DIR		1	1		1	0
	Totali	38	35	3	32	-6

5. LE POSSIBILITA' ASSUNZIONALI NELLA LEGGE 27 DICEMBRE 2017 N. 205 – LEGGE DI BILANCIO 2018 e sm.i.

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 relativamente alle figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici.

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 degli anni precedenti il budget assunzionale deve essere calcolato imputando la spesa a regime di ogni singolo cessato per l'intera annualità.

In proposito 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 e l'incidenza degli aumenti contrattuali derivanti dall'ultimo contratto collettivo nazionale sottoscritto in data 21/5/2018 per il personale non dirigenziale.

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) Non si esprime sulla concorrenza degli aumenti derivanti dal contratto sul limite di spesa ma richiama le precedenti sentenze in merito che li ritenevano incidenti.

c) il triennio per il calcolo dei resti è da intendersi in senso dinamico con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso rispetto all'anno in cui si intende procedere ad assunzioni (quindi per le assunzioni 2018 la Corte indica quale triennio solo quello fra il 2015 e il 2017, per il 2019 sarà quello tra il 2016 e il 2018)

Con parere n.105/2018 par, inoltre, la Corte dei Conti si esprime affermando che gli aumenti contrattuali non possono essere esclusi dal computo delle spese di personale in quanto il legislatore ha voluto confermare e ribadire che gli organici delle Province debbano continuare ad essere astretti dai vincoli di spesa globale fissati a suo tempo dall'articolo 1, comma 421, della Legge 190/2014. Con il medesimo parere si riafferma che gli spazi per nuove assunzioni debbano essere conseguiti attraverso una riduzione della spesa di personale attuata mediante il piano di riassetto organizzativo. Anche il parere della Corte dei Conti Lombardia n.281/2018 conferma che gli aumenti contrattuali non possono essere esclusi dal computo delle spese di personale ai fini del confronto con la spesa di cui al comma 421 della Legge 190/2014. A tale proposito è però intervenuta la nota prot.n. 169507 del 20/6/2019 del MEF RGS con la quale si chiarisce che gli incrementi derivanti dall'applicazione del nuovo contratto di lavoro del personale non dirigenziale 2016-2018 siano da ritenersi non incidenti con le previsioni di cui al comma 421 della Legge 190/2014 fermo restando quanto previsto all'articolo 1, comma 845, della legge 27/12/2017 n.205.

Viene inoltre stabilita la possibilità di avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile nel limite del 25% delle spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009. Tale limite 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.

I contratti dei dirigenti a tempo determinato ex art. 110 del TUEL, comma 1, invece, non rientrano in questa fattispecie poiché coprono fabbisogni continuativi previsti nelle dotazioni organiche e sono possibili entro il limite del 30% della dotazione organica dirigenziale fermi restando l'obbligo della definizione del piano di riassetto organizzativo e

i limiti previsti dai commi 844 e 845. L'art. 9 comma 28 della legge 78/2010 infatti prevede espressamente che "Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267."

Restano fuori dal limite del 25% della spesa per il lavoro flessibile del 2009 anche le spese per rapporti di lavoro flessibile finanziati con fondi provenienti da altri livelli istituzionali, per progetti e attività che non rientrano nelle funzioni fondamentali delle Province. Per la Provincia di Perugia la suddetta esclusione si applica ai rapporti a tempo determinato stipulati per la ricostruzione post sisma a valere sulle risorse rese disponibili a tale fine dell'Ufficio Speciale per la ricostruzione.

Coerentemente con il ripristino delle facoltà di assunzione delle Province sono infine abrogati:

- l'articolo 16, comma 9, del D.L. 95/2012;
- l'articolo 1, comma 420, lettere da c) a g), della L. 190/2014;
- l'articolo 22, comma 5, del D.L. 50/2017.

I dati riferiti alle possibilità assunzionali per il personale a tempo determinato e indeterminato per la Provincia di Perugia sono riportati negli appositi paragrafi del presente piano.

6. IL D. LGS. 25 MAGGIO 2017 N. 75

Art. 4: «Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance (...). Il piano triennale indica 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...».

7. IL D. L. 28 GENNAIO 2019 N. 4

In seguito dell'entrata in vigore dell'art. 14-bis, comma 1, lett. b) del D.L. 4/2019 così come modificato dalla legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile si 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.

8. L'EVOLUZIONE DEL RUOLO DELLA PROVINCIA

La Provincia è un ente di area vasta intermedio tra i Comuni e la Regione, che si occupa di pianificazione, programmazione e gestione del territorio, delle risorse e dei rapporti tra Enti locali per tutte quelle attività che debbono considerarsi sovracomunali in quanto interessano il territorio e i cittadini di più comuni.

La ragione principale di una lettura e di una interpretazione del territorio per "aree vaste" sta nel concetto di "rete di relazioni", visto come la ricerca di una dimensione della programmazione che superi gli ambiti amministrativi comunali (spesso troppo ristretti geograficamente, economicamente e finanziariamente) senza però arrivare al livello

regionale. Anche nella legge di riforma delle Province è ribadita la funzione di governo di area vasta come una necessità strutturale.

La Provincia è un ente di governo che rappresenta gli interessi generali della sua comunità territoriale e ne coordina lo sviluppo locale. Le funzioni che non possono essere esercitate a livello puntuale (del singolo Comune) devono essere esercitate dalla Provincia a livello di area vasta. E' indispensabile definire la visione generale e l'insieme degli obiettivi di lungo periodo che la Provincia vuole soddisfare nel contesto economico e sociale.

Oltre alla gestione delle funzioni fondamentali assegnate, che costituiscono il prioritario obiettivo da raggiungere, la Provincia si pone l'ulteriore traguardo di fornire un servizio ai Comuni relativo al coordinamento necessario delle politiche di sviluppo sovracomunali, oltre alla fornitura di alcuni servizi.

Al di là dei servizi già strutturati e riportati nell'apposito paragrafo, a livello programmatico si potrebbero conseguire - in linea teorica e con riserva di più puntuale individuazione - inequivocabili economie di scala, anche in termini di efficacia ed efficienza, sulle seguenti (potenziali) direttrici:

- gestione associata della progettazione - direzione interna di opere pubbliche- attività già messa in campo per alcuni interventi finanziati a seguito dell'emergenza sismica;

- supporto nella gestione del personale, articolabile nelle seguenti porzioni: reclutamento; formazione; trattamento economico; trattamento giuridico; trattamento previdenziale - assistenziale - fiscale contributivo; relazioni sindacali e contratti decentrati integrativi; sistemi di premialità e valutazione;

- supporto nei processi di informatizzazione, digitalizzazione e innovazione.

Ovviamente l'articolazione e la definizione del programma complessivo delle attività da svolgere, potrà essere identificata in relazione alla necessaria analisi della domanda da parte dei comuni del territorio di riferimento e, soprattutto, in base alle risorse umane, strumentali e finanziarie effettivamente disponibili all'interno dell'ente di area vasta in esito alla riduzione del personale e delle disponibilità economiche.

PIANO DEI SERVIZI EROGATI

Ai fini dell'attuazione delle fasi successive, sarà, come detto, necessario verificare le esigenze di risorse economiche e finanziarie in relazione alle modalità di erogazione dei servizi inerenti le funzioni fondamentali, le funzioni delegate, e definire in maniera più puntuale i processi di dismissione degli altri servizi, ancorché tale definizione dipenda dalla preventiva individuazione del soggetto che dovrà subentrare nella loro erogazione.

Dovrà essere predisposto, con adeguamento "in progress", un piano dei servizi che potranno essere erogati al territorio, da elaborare secondo una logica di priorità di intervento che dovrà tenere conto delle effettive esigenze da soddisfare, nel rispetto del perimetro di operatività consentito dalle funzioni fondamentali e da quelle che la Regione con la propria legge, ha affidato o intenderà affidare alla Provincia.

PROFILI FINANZIARI

Con la legge finanziaria 190/14 si è operato un taglio alle risorse dei bilanci di Province e Città metropolitane che ha inevitabilmente inciso sulla copertura finanziaria delle funzioni fondamentali attribuite a questi enti dalla Legge 56/14.

A partire dalla Legge di stabilità 2015, si sono adottate misure di sostegno finanziario alle Province che ne evitassero il dissesto con conseguente blocco totale dell'erogazione di servizi fondamentali ai cittadini.

La stessa Corte dei Conti, intervenendo alla Commissione Bicamerale per il federalismo fiscale e nei giorni successivi, nel rapporto alle Camere sulla situazione dei bilanci delle Province, ha usato parole durissime quanto chiare ed efficaci: "...la forte riduzione delle risorse destinate a funzioni esercitate con carattere di continuità ed in settori di notevole

rilevanza sociale risulta manifestamente irragionevole proprio per l'assenza di proporzionate misure che ne possano in qualche modo giustificare". "... E ciò con riguardo al grave deterioramento delle condizioni di equilibrio strutturale dei relativi bilanci, determinatosi negli ultimi due esercizi conclusi ed al quale non hanno posto rimedio organico gli interventi di natura emergenziale succedutisi, in parte estranei al sistema regolativo della finanza locale... ". Questa medesima Sezione ha rilevato: "una costante tensione sulle entrate, determinata dalla progressiva contrazione di quelle derivate, solo parzialmente compensate dal potenziamento delle entrate proprie; vistosi ritardi nell'erogazione dei trasferimenti erariali e regionali e, soprattutto, le conseguenze delle reiterate manovre sul Fondo sperimentale di riequilibrio, che hanno, di fatto, annullato la capacità programmatrice delle Province; il consistente utilizzo di entrate a carattere straordinario per il finanziamento di spesa corrente, anche ripetitiva, cui le Province hanno fatto ricorso per fronteggiare la riduzione dei trasferimenti, nonché l'applicazione, talora integrale, dell'avanzo di amministrazione per il conseguimento dell'equilibrio di parte corrente".

La Provincia di Perugia in questi tre anni ha fatto fronte alla cospicua diminuzione di risorse utilizzando tutti gli strumenti consentiti (tra i quali la riduzione delle spese di gestione razionalizzando le sedi; la diminuzione della spesa del personale, la riduzione delle auto di servizio etc.) ed è stato garantito il rispetto del pareggio di bilancio.

Ai fini della valutazione complessiva della situazione finanziaria dell'Ente appare utile riportare, per estratto, la relazione al rendiconto di gestione 2018 approvata dal Consiglio tra gli allegati, dalla quale si desume quanto segue :

Riguardo alle risorse per le funzioni riattribuite alle Province di cui all'art. 4, comma 2, della predetta legge regionale 10/2015, si evidenzia che l'art. 15 (norma finanziaria), al comma 1, lett. b), (Lago Trasimeno e Trasporti) prevede, per tali funzioni, il finanziamento delle sole funzioni di cui alla lettere a), b) e c) dell'allegato A, nulla prevedendo per la funzione Viabilità Regionale di cui alla lettera d).

Trattandosi di funzioni relative alla erogazione di servizi pubblici essenziali, la Provincia, dall'1.01.2016, sta esercitando le predette funzioni regionali utilizzando risorse umane, finanziarie e strumentali proprie, **pur in assenza di previsione di copertura finanziaria** da parte della Regione dell'Umbria. Infatti, la legge regionale di bilancio per il triennio 2016-2018 (legge regionale 8 aprile 2016, n. 4) non prevede risorse a favore delle province per l'esercizio delle predette funzioni regionali, neppure per quelle finanziabili ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. b), e cioè Ambiente, Lago Trasimeno e Trasporti Pubblici. Analoga assenza di risorse è riscontrabile nel disegno di legge per il bilancio pluriennale 2017/2019.

Nel bilancio di previsione 2018, l'Ente ha stimato la spesa complessiva per l'esercizio di dette funzioni regionali in euro 5.556.000,00 (pari alla spesa definitiva per l'anno 2017). In sede di consuntivazione, tale spesa è stata definitivamente rideterminata in euro 5.630.972,00, come dimostrato nella appendice alla presente Relazione.

Al riguardo, occorre ricordare che a seguito dell'intesa raggiunta in sede di Conferenza unificata il 21.09.2017, ai sensi dell'art. 39 del D.L. n. 50/2017, convertito con modificazioni nella legge n. 96/2017, è stato sottoscritto un accordo fra la Regione dell'Umbria e le Province di Perugia e Terni **per il finanziamento delle spese sostenute dalle Province per l'anno 2016** per l'esercizio delle funzioni regionali attribuite con la legge regionale n. 10/2015. In tale accordo la Regione, pur non riconoscendo esplicitamente il debito maturato nei confronti delle Province, si è impegnata a stanziare per il quinquennio 2018/2022, l'importo annuo di euro 2.000.000,00 da erogare nella misura di 2/3 alla Provincia di Perugia e 1/3 alla Provincia di Terni, per "... il finanziamento delle funzioni ex art. 4, comma 2, della Legge regionale n. 10/2015 esercitate dalle Province di Perugia e Terni a partire dal 2016, negli importi come sopra quantificati dalle

province... e per gli anni seguenti secondo quanto previsto ai successivi punti.” (punto 1 dell'accordo).

In particolare, il successivo punto 5 dell'accordo prevede che “Le parti si impegnano ad aprire un tavolo di confronto al fine di individuare le modalità di copertura della spesa per le funzioni sia del 2017, che dal 2018 in avanti, per giungere ad una coincidenza fra le risorse stanziare dalla Regione, anche in conto capitale, e i fabbisogni finanziari delle Province per l'esercizio delle funzioni di che trattasi. Tale tavolo dovrà concludersi entro il 30 aprile 2018”. La definizione delle modalità di finanziamento delle spese sostenute dalla Provincia nel 2017, 2018 e seguenti per l'esercizio delle funzioni regionali ex art. 4, comma 2, della L.R. n. 10/2015, viene dunque demandata a un tavolo di confronto che sta lavorando in sede tecnica per definire le modalità operative della copertura di tali spese.

Per quanto riguarda il 2016, la Regione con la DGR n. 152/2018 e la DD n. 4317/2018, ha erogato alla Provincia di Perugia complessivi euro 1.333.333,33 (2/3 dei 2 milioni relativi all'annualità 2018), dei quali euro 1.000.000,00 sono stati incassati sull'accertamento 2016 relativo al rimborso delle spese di funzionamento per il medesimo anno. Per gli anni successivi si è espresso l'impegno a raggiungere un accordo all'interno di un tavolo tecnico.”

Il dato riportato nella relazione al rendiconto riferito alle spese per funzioni non fondamentali che dovrebbero essere coperte da trasferimenti regionali assomma ad € 5.630.972,00 per l'anno 2018. Rispetto a tale somma complessiva le spese di personale sono quantificate in € 3.860.535,82.

Con riferimento alla viabilità regionale sussiste un problema di fondo, irrisolto, che ha origine annose e rispetto al quale è opportuno mettere in evidenza quanto segue :

a) in data 13/7/2015 il Presidente della Provincia di Perugia ha provveduto a segnalare al Ministro Del Rio e al Ministro Madia, nonché alla Regione dell'Umbria e al Presidente dell'UPI, le difficoltà riferite al sostenimento a carico della Provincia delle spese relative alla funzione “viabilità regionale” delegata dalla Regione . Con la medesima nota si chiedeva il rimborso delle spese sostenute per la viabilità regionale che, per l'anno 2015, erano state quantificate in € 4.828.724,42.

b) nella medesima nota si da atto che il contingente di personale ritenuto necessario, in fase di applicazione del dl.gs 112/98 e del DPCM 22/12/2000, per la gestione della funzione “viabilità regionale” era stato determinato in n.93 unità di cui solo 47 effettivamente trasferite da ANAS alla Provincia di Perugia.

Posto quanto sopra si è calcolata con riferimento alle predette n.93 unità (suddivise per categoria di inquadramento contrattuale sulla base di una stima operata nel 2015 durante la fase di riordino istituzionale dai dirigenti competenti) la spesa ricadente nell'annualità 2019, così per € 3.347.557,92.

Tale spesa allo stato attuale, sebbene sia di tutta evidenza che dovrebbe formare oggetto di rimborso da parte della Regione Umbria, per come risulta anche dalla Relazione al Rendiconto di gestione 2018 - Nota Integrativa - non risulta finanziata dalla Regione dell'Umbria né nella legge regionale di bilancio 2016-2018 né nell'analogo legge regionale per il bilancio pluriennale 2017/2019.

Sotto il profilo finanziario e per quanto rileva ai fini dell'analisi della spesa di personale, occorre considerare la 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 di bilancio con riferimento alle funzioni delegate dalla Regione Lombardia, si esprime come segue :

“La spesa del suddetto personale e la relativa funzione vengono finanziate dalla Regione, (e quindi i relativi oneri non sono più a carico degli Enti territoriali) ma tuttavia il personale interessato non può essere compreso nell’organico dell’Ente di area vasta in quanto la legge dello Stato non prevede tale facoltà (l’organico deve comprendere solo personale assegnato alle funzioni fondamentali-art 1 comma 421 della legge 190/2014)). Alla luce di quanto appena rappresentato, a giudizio di questa Sezione regionale di controllo, ne consegue che 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”..omissis..

La Corte Lombardia prosegue : “Anche il legislatore regionale nel 2018, con l’approvazione della legge n. 9, ha mostrato di aver compreso le possibili implicazioni in ordine al rispetto della spesa del personale ed espressamente al comma 3 dell’art 4 ha sancito che “Tale personale non è considerato, in ragione della delega di funzioni di cui al comma 1, ai fini di quanto previsto dall’articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190”. Tuttavia, quello che espressamente viene previsto con la legge 9/2018 ai fini dell’esclusione di detto personale per assicurare il rispetto del comma 421 appena citato, per ragioni logiche e sistematiche, deve trovare applicazione anche per le fattispecie disciplinate da altre disposizioni normative, con le quali talune funzioni sono state confermate in capo alle province, senza disporre il permanere del relativo personale nell’organico delle stesse, bensì limitandosi a finanziarne il relativo costo. Per quanto riguarda il quesito relativo alle spese per le diverse categorie di personale da considerare ai fini del computo **ossia del rapporto tra entrate e spese**, questa sezione della Corte dei Conti ritiene che **non debbano essere conteggiate nelle entrate le risorse destinate dagli enti titolari della relativa funzione** (non considerata fondamentale dalla legge 56/2014) agli Enti di area vasta, cui è stata delegata e comunque assegnata o confermata la funzione stessa in virtù della legislazione regionale.

Ne consegue ovviamente, che non devono essere computate nella spesa per le ragioni appena esposte, **tutte quelle che si riferiscono al personale** che non svolge prestazioni relative alle funzioni fondamentali e che non è pertanto inserito nell’organico dell’Ente così come rideterminato ai sensi del comma 844 richiamato dall’Istante, ed il cui limite di spesa resta definito ancora dal comma 421 dell’art. 1 della legge 190/2014. Infatti, solo in questo modo è possibile un calcolo in termini percentuali che non penalizzi le province delle regioni che continuano a svolgere funzioni non fondamentali con personale il cui costo è a carico della regione ma che non è stato inserito nell’organico della stessa, mentre la spesa corrente della provincia viene appesantita dalla voce relativa al suddetto personale nonostante non sia addetto all’espletamento di funzioni fondamentali (funzioni appartenenti ad altri Enti). Nella spesa deve essere escluso tutto il personale soprannumerario indicato nel quesito risultante dal processo di ridefinizione dell’organico, (personale non addetto alle funzioni fondamentali) così come non deve essere computata la relativa entrata rimborsata da altri Enti (la Regione) per il finanziamento della relativa spesa. In breve, occorre considerare soltanto la spesa del personale assegnato alle funzioni fondamentali al netto delle entrate trasferite dalla Regione per il finanziamento delle restanti”.

In tale contesto occorre però tenere conto, con riferimento al personale adibito alle *funzioni non fondamentali*, per come desunte dalla legge 56/2014 e dalla Legge Regionale n.10/2015, che l’articolo 15 comma 1 lettera b) della medesima legge Regionale prevede:

“ L'esercizio delle funzioni oggetto di riordino é assicurato, nei limiti degli stanziamenti previsti annualmente nel bilancio regionale, dalle risorse finanziarie già autorizzate con precedenti leggi, nelle unità previsionali di base (UPB) e capitoli di spesa di seguito elencati: ...omissis...

b)per il finanziamento delle funzioni di cui all'Allegato A, previste all' articolo 4:

- 1) UPB 05.1.017 denominata "Funzioni conferite alle Province in materia di risorse idriche e gestione del bacino del Lago Trasimeno" - capitoli 5011 e 5012 (l.r. 02.05.1980, n. 39);
- 2)UPB 06.1.002 denominata "Finanziamento dei servizi di trasporto pubblico" - capitolo 3126 (l.r. 18.11.1998, n. 37);”

La norma sopra indicata non prevede il finanziamento della funzione “viabilità regionale”.

PROFILI PATRIMONIALI

La Provincia di Perugia è proprietaria di numerosi edifici scolastici e di immobili di servizio che ospitano gli uffici della Provincia, magazzini e sedi operative funzionali in specie alla gestione delle strade provinciali e regionali. Inoltre la Provincia di Perugia annovera nel proprio patrimonio anche alcuni edifici di particolare valore storico e/o ambientale che necessitano di gestioni mirate e attente (Villa Fidelia, Immobili di Isola Polvese, Cerp della Rocca Paolina, etc.) Nel corso degli ultimi anni si è provveduto a razionalizzare le sedi, soprattutto per quanto riguarda gli uffici; in particolare sono stati liberati gli immobili non di proprietà con il conseguente risparmio dei canoni di locazione.

Ad oggi tutti gli uffici provinciali in città sono concentrati in due sedi (anche il comando della Polizia provinciale) a poca distanza una dall'altra con evidenti economie di funzionalità.

Patrimonio immobiliare della Provincia

TIPO	NUMERO	COMUNI
PLESSI SCOLASTICI	101	20
EDIFICI PER UFFICI	24	9
PALESTRE / STRUTTURE SPORTIVE	32	13
MAGAZZINI	87	40
FABBRICATI / ALTRI EDIFICI	111	28
PARCHI E VILLE	10	6
TERRENI	18	11
TOTALE	383	

PROFILI ORGANIZZATIVI

In corrispondenza della contrazione delle funzioni e degli obblighi di rideterminazione della dotazione organica, l'organizzazione della Provincia ha subito un importante ridimensionamento.

Alla data di entrata in vigore della Legge 56/2014, l'organico non dirigenziale della Provincia comprendeva 977 unità di personale, scese a n. 706 al 31/12/2015, n. 650 al 31/12/2016 e n. 590 al 31/12/2017.

Tenuto conto di alcuni altri pensionamenti e cessazioni, l'organico al 01/05/2019 è di 467 unità di personale non dirigente. Con il computo di 16 Dirigenti (di cui n. 1 in comando) il numero totale è 483 unità, oltre al Direttore Generale e al Segretario Generale.

Per quanto riguarda la dirigenza, all'8/4/2014 erano in servizio 29 dirigenti, ridotti a n. 22 al 31/12/2015, a n. 17 al 31/12/2016 e a n. 16 al 31/12/2017, dei quali un'unità in aspettativa senza assegni per l'esercizio di funzione dirigenziale presso altro Ente. Nel corso del 2018 è inoltre stato autorizzato il comando di una unità dirigenziale per un periodo di anni 3 presso altra amministrazione pubblica.

Per effetto dei pensionamenti previsti e delle assunzioni previste dal presente piano, il numero dei dirigenti in servizio nell'anno 2020 si ridurrà a 11 unità.

Ciò posto occorre rilevare che i dirigenti tecnici attualmente in servizio sono circoscritti a n.4 unità, di cui una in comando presso altra amministrazione, e che, nell'ottica generale di preservare l'operatività delle strutture adibite alle funzioni fondamentali dell'Ente, occorre integrare la dotazione di personale dirigenziale con una unità dirigenziale tecnica.

In linea generale, tendo conto del nuovo assetto funzionale delle Province, appare di tutta evidenza che il ruolo che le stesse esercitano nel panorama istituzionale è massimamente concentrato sulle due funzioni fondamentali (viabilità ed edilizia) a contenuto prettamente tecnico. D'altro canto la stessa legge 205/2017 nel ripristinare le facoltà assunzionali delle Province, nel testo integrato dall'art. 1, comma 889, L. 30 dicembre 2018, n. 145, Legge di Bilancio 2019, prevede la seguente precisazione: «relativamente alle figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici ».

In questo quadro il ridotto numero dei dirigenti tecnici in servizio ha prodotto una concentrazione delle funzioni fondamentali tale da rendere meno agevole lo svolgimento degli importanti compiti demandati alle strutture previste.

Sotto il profilo strettamente organizzativo occorre, inoltre, considerare l'opportunità di adottare misure idonee a presidiare le attività riferite alla programmazione e progettazione degli interventi di maggiore rilevanza riferiti all'edilizia scolastica e patrimoniale, nonché quelli relativi ricostruzione post sismica sempre negli ambiti relativi all'edilizia scolastica e patrimoniale. Tale funzione di notevole impatto organizzativo potrebbe consentire nel breve periodo di garantire l'effettiva realizzazione degli interventi finanziati con risorse specifiche e, nel medio periodo, di agevolare a regime la funzionalità delle strutture adibite alla gestione ordinaria degli edifici scolastici e patrimoniali già compressa a seguito dei riflessi del ridimensionamento del personale imposto dalle norme sul riordino delle Province.

Si evidenzia, dunque, la necessità di adottare un nuovo assetto organizzativo, modificativo di quello già adottato con la delibera n.63/2019 che preveda tale struttura con competenze trasversali presidiata da un dirigente tecnico.

Nella tabella che segue si riportano alcuni dati comparativi con province che presentano caratteristiche più o meno affini in termini di km di strade gestite e di numero di edifici scolastici gestiti:

PROVINCIA	ABIT.	SUPER F.	DENSITA'	COMUNI	SCUOLE	STRADE	PERS ON.	MEDIA	DIRIG.	P.O. e A.P.
Città Metropolit.	n.	Kmq.	Ab./k mq.	n.	n.	Km.	n. dipendenti	Abitanti /di.	n.	n.
Province maggiormente affini per entità e funzioni										
Perugia	660.690	6.337	104	59	113	2.735	467	1.415	16	43
Cosenza	714.400	6.650	107	151	127	2.646	546	1.308	5	81
Foggia	630.851	7.185	88	61	124	2.787	353	1.787	5	25

Potenza	373.097	6.548	57	100	109	2.600	257	701	5	30
Province affini										
Udine	533.282	4.904	109	135	61	1.326	520	1.026	0	6
Cuneo	590.421	6.903	86	250	54	3.300	420	1.389	6	25
Reggio E.	532.872	2.293	232	42	126	960	189	2.819	5	15
Pavia	547.926	2.965	185	188	34	1.999	258	2.124	4	31
Parma	447.779	3.449	130	45	49	1.400	202	2.217	4	14
Como	599.654	1.288	466	154	17	560	242	2.478	5	17
Modena	701.642	2.689	261	47	64	1.400	265	2.648	12	19
Taranto	586.061	2.437	240	29	94	1.192	246	2.382	2	8
Arezzo	345.110	3.235	107	36	65	1.235	226	1.527	6	13
Alessandria	428.826	3.562	120	188	65	2.119	397	1080	7	19
Frosinone	495.026	3.244	153	91	83	1.562	566	875	14	24
Città metropolitane affini										
R. Calabria	553.861	3.210	173	97	134	1.351	576	962	12	0
Messina	636.653	3.247	195	108	85	1.383	772	825	5	40
Venezia	855.696	2.461	347	44	69	879	349	2.452	10	49
Cagliari	431.538	1.249	346	17	34	793	252	1.712	7	22
Media gen.	561.336	3887	184	97	79	1696	389	1670	7	25
Altre Province/Città Metropolitane affini										
Torino	2.278.000	6.830	333	316	147	3.095	1.105	2.061	36	164
Trento	538.223	6.207	87	177	109	1.510	4.630	116	100	0

Lo scopo della comparazione è quello di porre a confronto, per le province/città metropolitane con analogie territoriali, di popolazione e/o di funzioni gestite, il numero di dipendenti in servizio, dei dirigenti, delle posizioni organizzative/alte professionalità, dei plessi scolastici e delle strade di competenza gestite. Tale comparazione pone da subito in evidenza la particolarità della Provincia di Perugia nel panorama italiano, sia per il numero di plessi scolastici e di km di strade gestite (superiori a quelli gestiti da Province di dimensioni anche maggiori) che per il numero dei comuni presenti nel territorio, indice di una complessità della gestione dei servizi territoriali che colloca la Provincia di Perugia in una posizione obiettivamente distinta da quella delle altre province affini per altri parametri. Si rileva che se si fosse ricercata la sola affinità tra gli edifici scolastici gestiti e il numero di km delle strade si sarebbe dovuta indicare come maggiormente affine la Città Metropolitana di Torino (di cui si riportano i dati) che però dispone di un bilancio di gran lunga superiore a quello gestito dalla Provincia di Perugia. Da ciò derivano obiettive ed oggettive difficoltà nel mantenimento in efficienza delle scuole e delle strade.

La ricerca ha messo in evidenza che la Provincia di Perugia, escluse le città metropolitane di Roma, Milano, Napoli, Torino, Palermo, Bologna, Firenze, Bari e Catania che superano il milione di abitanti, è fra le più grandi sia per abitanti che per estensione territoriale.

Scuole: la Provincia di Perugia risulta gestire un numero di edifici scolastici pari a 113 plessi, superiore di circa un terzo rispetto alla media calcolata che risulta essere di 74 plessi a provincia.

Strade: risulta gestire un numero di chilometri di strade pari a 2.735, superiore di oltre un terzo rispetto ad una media di 1696 km.

Personale: il personale dipendente in servizio (467) risulta superiore alla media delle province di circa il 16% (389), mentre il Rapporto abitanti/dipendenti (1415) risulta inferiore di circa il 15% rispetto alla media generale (1670).

Dirigenti: il numero dei dirigenti attualmente in servizio (16) risulta essere superiore alla media, tuttavia nel corso del prossimo triennio sono però previsti n. 6 pensionamenti, di cui:

n. 4 Dirigenti nel 2019

n. 2 dirigenti nel 2020.

A fronte di quanto sopra e tenuto conto della composizione in termini di competenze della compagine dirigenziale, occorre prevedere l'introduzione di una ulteriore unità dirigenziale tecnica che consenta di garantire la piena funzionalità delle funzioni fondamentali attribuite alle Province.

Pertanto il numero dei dirigenti, anche considerando l'assunzione di un nuovo dirigente tecnico, si può considerare vicina alla media delle altre province.

9. LE FUNZIONI FONDAMENTALI ATTRIBUITE DALLA LEGGE 56/2014

Le funzioni fondamentali in capo alle Province sono disciplinate dai commi 85 e seguenti dell'art. 1 della Legge 56/2014:

Le Province, quali enti con funzioni di area vasta, esercitano le seguenti funzioni fondamentali:

a) pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;

b) pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;

c) programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale;

d) raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;

e) gestione dell'edilizia scolastica;

f) controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

La Provincia può altresì, d'intesa con i Comuni, esercitare le funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive.

10. LE FUNZIONI NON FONDAMENTALI

Alle funzioni fondamentali si aggiungono quelle conferite dalla Regione dell'Umbria con propria Legge 10/2015 individuate al paragrafo 3 dell'allegato "a" alla medesima legge e così definite :

AMBIENTE:

a) RISORSE IDRICHE E DIFESA DEL SUOLO: Funzioni amministrative in materia di concessioni di spiagge lacuali e di superfici e pertinenze dei laghi di cui all'[art. 68 comma 1 lettera i\) l.r. 3/99](#)

b) FUNZIONI AMMINISTRATIVE LAGO TRASIMENO DI CUI ALLA [L.R. 39/1980](#) ad esclusione della gestione e regolazione delle opere idrauliche -
Con riferimento alle funzioni di cui sopra è stata adottata la Legge Regionale n.12/2018, relativa al DDLR ad oggetto "Ulteriori modificazioni ed integrazioni della legge regionale 2 aprile 2015 n.10 – delega all'Unione dei Comuni del Trasimeno delle funzioni amministrative relative al lago Trasimeno e al Bacino Imbrifero di appartenenza" che, con decorrenza dal 1/7/2019, ha prodotto l'assegnazione della competenza in capo all'Unione dei Comuni del Trasimeno.

- **TRASPORTI** - Funzioni ex [art. 76 L.R. 2-3-1999 n. 3](#)

- VIABILITA' REGIONALE :

a) Gestione della rete stradale (interventi di nuova costruzione e ordinaria e straordinaria manutenzione) sulla base della programmazione regionale e delle disposizioni per la sicurezza stradale([LR 8/2014](#))

b) Attività di gestione amministrativa connessa con le infrastrutture stradali e autorizzazioni di cui al [d.lgs. 285/1992](#) e s.m.i. (Nuovo codice della strada) (ordinanze di limitazione del traffico, autorizzazioni per trasporti eccezionali, autorizzazioni e nulla osta per competizioni e manifestazioni lungo strade regionali, provinciali e comunali)

c) Classificazione amministrativa delle strade di competenza ai sensi della normativa vigente

11. PIANO DI RIASETTO ORGANIZZATIVO

Le scelte perseguibili risultano determinate da una serie di fattori di seguito sintetizzati:

a) Le risorse disponibili: la legge di bilancio 2018 ha comportato, solo parzialmente, il superamento dei tagli previsti all'art. 1, c. 418, della L. 190/2014 e del meccanismo di recupero coattivo di cui al c. 419, che lede l'autonomia tributaria e finanziaria delle Province. Le scelte organizzative, pertanto, oltre che dagli spazi assunzionali riconosciuti, sono condizionate dalla sostenibilità finanziaria complessiva; la sostenibilità finanziaria deve tener conto della previsione dell'art. 1, c. 682, della L.205/2017, che pone a carico del bilancio dell'Ente gli oneri per i rinnovi contrattuali per il triennio 2016-2018 di cui al CCNL del 21.05.2018. Analogamente si presuppone verrà disposto per quelli riferiti ai contratti collettivi nazionali ancora in corso di definizione;

b) **La dotazione organica attuale:** L'attuazione dell'art. 1, comma 421, della Legge 190/2014, che ha imposto la riduzione del 50% (della spesa) del personale, raggiunta tramite il ricorso alla mobilità volontaria, alla risoluzione del rapporto di lavoro con i dipendenti in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi applicati prima dell'entrata in vigore del D. L. n. 201/2011 e al trasferimento nel ruolo della Regione dei dipendenti assegnati alle funzioni non fondamentali, ha comportato rilevanti criticità nell'assegnazione del personale in servizio presso i vari Servizi dell'Ente, in considerazione dei profili professionali presenti, delle specializzazioni richieste, del blocco prolungato del turn over, della cessazione dal servizio di figure professionali infungibili;

- c) **La specializzazione:** Risulta di particolare importanza per l'Ente disporre di figure specialistiche in alcuni ambiti di attività, sia per assicurare il corretto e qualificato esercizio delle funzioni fondamentali (es. in materia ambientale o nella gestione della stazione unica appaltante) sia per garantire stabilità e certezza nella gestione e direzione di attività strategiche per l'ente, sia infine per programmare tempestivamente le sostituzioni, tenendo conto delle previste cessazioni dal servizio nel periodo 2019 – 2021 relative a n. 6 dirigenti e n. 27 dipendenti fino al 2020. Non si dispone del dato riferito al 2021;
- d) **La valorizzazione delle professionalità presenti:** vanno adottate tutte le misure possibili per garantire all'Ente di potersi avvalere delle professionalità presenti nei vari Settori, valorizzandone il ruolo, riattivando i necessari percorsi di formazione e qualificazione, fortemente ridimensionati negli ultimi anni per l'indisponibilità di risorse, attuando i percorsi contrattualmente previsti per le progressioni di carriera;
- e) **La trasversalità delle competenze professionali:** in un contesto di progressiva riduzione di organico e di innalzamento dell'età media anagrafica dei dipendenti, è imprescindibile valorizzare un approccio trasversale delle competenze al fine di perseguire un duplice obiettivo: assicurare strategie motivazionali anche diverse da quelle monetarie, stante il blocco quasi decennale di miglioramenti economici e garantire il livello ottimale dell'azione amministrativa e dei servizi;
- f) **Azione di razionalizzazione e mutamento organizzativo:** contemperare l'esigenza di programmare un ricambio generazionale ed una progressiva riduzione dell'età media dei dipendenti che consenta l'acquisizione di nuove abilità e competenze con quella di mantenere un ottimale livello di esperienza professionale;
- g) **Flessibilità organizzativa:** va fatto ricorso all'istituto della mobilità interna del personale per assicurare la più efficiente organizzazione e gestione delle risorse.

Alla luce degli obiettivi strategici indicati, la programmazione del personale e le scelte organizzative dei prossimi anni sono chiamate a perseguire i seguenti obiettivi:

1. assicurare la piena funzionalità dei servizi finalizzati alle funzioni fondamentali a partire dalla titolarità dei ruoli di coordinamento e di vertice; in questo quadro è stato necessario ripensare la precedente articolazione in Aree, Servizi e Uffici per arrivare ad una struttura articolata per Servizi e Uffici. Ai Servizi tecnici fanno capo tutti gli investimenti e le due principali funzioni fondamentali dell'ente, viabilità ed edilizia scolastica e per tali funzioni è necessario assicurare una adeguata dotazione di personale dirigenziale.
2. assicurare la capacità di coordinamento delle attività istituzionali : tale obiettivo è stato presidiato attraverso la reintroduzione nella struttura organizzativa della Direzione Generale;
3. individuare le principali aree di criticità dovute a carenza di personale;
4. promuovere lo svolgimento di funzioni al servizio dei comuni.

E' utile ricordare che tali obiettivi andranno concretamente tradotti negli atti di programmazione del fabbisogno del personale che dovranno tener conto dei vincoli formali e sostanziali, con riferimento in particolare a:

- vincoli giuridici di cui alla legge 205/2017, art. 1 commi 844-7;
- limite di spesa previsto dalla legge di stabilità 2015, nella misura pari al 50% della spesa 2014;
- effettiva sostenibilità nel bilancio della Provincia.

L'analisi organizzativa svolta sui singoli servizi mette in luce le seguenti criticità ed esigenze che dovranno essere affrontate:

- a) nel triennio analizzato saranno collocate a riposo n. 6 unità di personale dirigenziale a ciò si è fatto fronte a livello organizzativo con la deliberazione n.63/2019 ponendo in staff

le figure dirigenziali in via di pensionamento e accorpando le funzioni in capo ad unità dirigenziali in organico. Tuttavia la compagine dirigenziale, sotto il profilo delle relative competenze espresse, risente fortemente della carenza di figure tecniche (attualmente come già detto risultano in servizio n.4 dirigenti tecnici di cui uno in comando presso altra amministrazione pubblica).

b) la questione organizzativa più complessa e rilevante riguarda la riarticolazione delle funzioni tecniche che costituiscono le funzioni fondamentali dell'Ente. Obiettivo primario è quello di prevedere un'organizzazione più funzionale alle esigenze espresse e maturate nella fase di sperimentazione del modello organizzativo. Come si è evidenziato nelle declaratorie dei servizi, la varietà e complessità delle attività concentrate nei Servizi Tecnici presenta elementi critici che andranno inevitabilmente aumentando se si tiene conto della sicura attribuzione di importanti risorse finanziarie alla Provincia per la realizzazione di interventi sull'edilizia scolastica e sulle strade. A questo scopo occorre che il prossimo atto di programmazione del fabbisogno del personale definisca le modalità di integrazione delle specifiche professionalità tecnico-operative che risultano necessarie, secondo le priorità individuate dai dirigenti, per la migliore funzionalità delle strutture.

A questo proposito il presente piano si propone di tracciare le linee guida per una riarticolazione delle competenze delle strutture tecniche che dia luogo all'individuazione di una posizione dirigenziale che si occupi di programmazione e progettazione degli interventi più rilevanti negli ambiti riferiti all'edilizia scolastica e patrimoniale anche con riferimento alle opere finanziate nell'ambito della ricostruzione post sismica, ampliando, così, i margini di operatività delle strutture dedite alla gestione delle attività a regime ordinario;

Le strutture tecniche, inoltre, hanno evidenziato la necessità di integrare l'organico esistente con professionalità specifiche (geometra, ingegnere strutturista ed ambientale, figure operaie per la manutenzione dei fabbricati e delle strade, geologi, impiantisti...) come meglio rappresentato di seguito.

c) per quanto concerne le funzioni relative alla polizia provinciale con deliberazione presidenziale n.177 del 27.10.2016, seppure in assenza delle disposizioni regionali che avrebbero dovuto fornire riallocazione alle funzioni di polizia amministrativa locale, ha provveduto a rideterminare in n.26 unità il contingente di personale della Polizia Provinciale da adibire alle funzioni fondamentali della Provincia di Perugia, di cui n.1 posto ad esaurimento. Al 1/1/2019 il suddetto contingente risulta ridotto a n.24 unità, di cui una in part time al 50%. Per effetto dei pensionamenti previsti nel corso del 2019 sarà ridotto di ulteriori 2 unità con a conseguente impossibilità di garantire la funzionalità minima del servizio come evidenziato dal dirigente competente con propria nota del 6/6/2019.

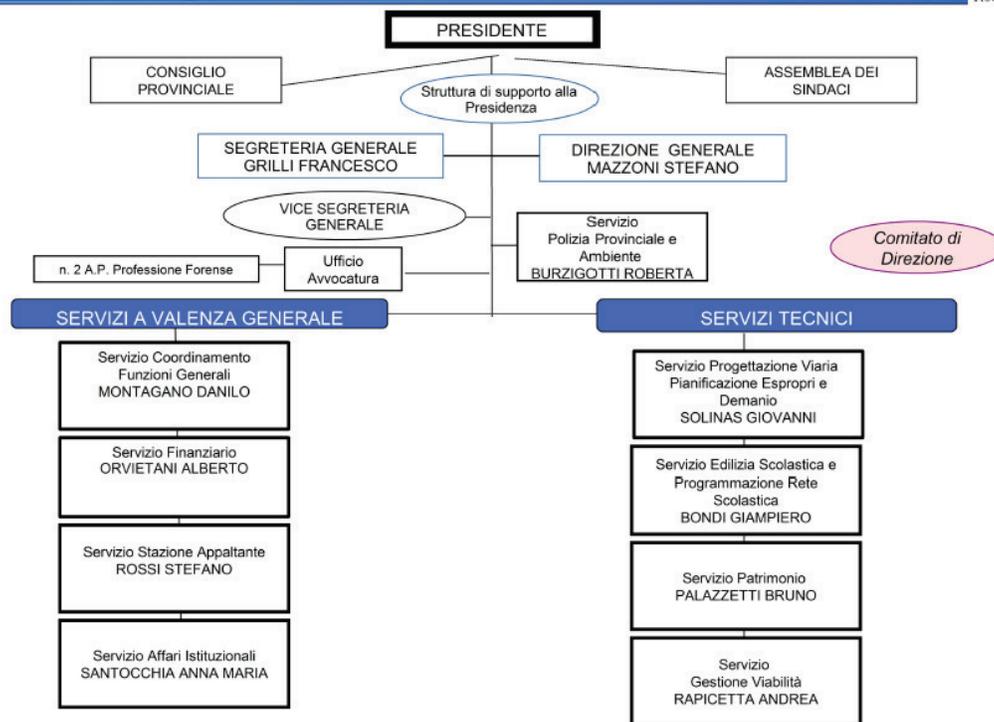
12. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Modello organizzativo in vigore al 1.05.2019

L'attuale modello organizzativo è stato approvato con la deliberazione n. 63 del 17/04/2019 e risulta individuato come di seguito indicato nel presente documento.

L'Ente si compone di 8 Servizi raggruppati in Servizi a Valenza Generale e Servizi Tecnici. Ad essi si aggiunge il Servizio Polizia Provinciale e Ambiente. Comprende n. 36 Uffici e 7 Alte Professionalità.

Macrorganizzazione



Con la successiva Delibera del Consiglio Provinciale n. 17 del 30/4/2019 **“Regolamento sul funzionamento degli Uffici e dei Servizi – Stralcio funzioni e ruoli delle Strutture”** sono stati ridefiniti i ruoli e le funzioni delle Strutture da cui si evince che:

Il Servizio: è una unità organizzativa di notevole rilevanza e complessità, individuata per garantire la gestione di un insieme ampio e omogeneo di servizi e processi amministrativo produttivi. Il Servizio è il punto di riferimento per le innovazioni organizzative, di servizio, di prodotto e di processo, nonché per la programmazione e il controllo della gestione.

L' Ufficio: è una unità organizzativa di base, specializzata nella gestione integrata di servizi e processi amministrativo – produttivi interdipendenti. L'Ufficio è il punto di riferimento per la programmazione operativa e per il controllo di efficienza e qualità delle prestazioni. Esso costituisce, di norma, un' articolazione del Servizio o può essere collocato in staff della Direzione Generale, a garanzia della gestione di uno o più servizi e processi amministrativo – produttivi tra loro omogenei.

La Posizione dirigenziale di staff: è una funzione istituita per soddisfare le seguenti esigenze organizzative come l'elaborazione, attuazione e monitoraggio di programmi, progetti o obiettivi di interesse provinciale caratterizzati da innovatività, strategicità e temporaneità; l'integrazione temporanea di strutture diverse attorno a progetti o processi interfunzionali richiedenti apporti congiunti e coordinati; il supporto professionale o specialistico al servizio di una o più strutture.

L'Alta professionalità: è una funzione istituita per lo svolgimento in modo organico e continuativo di attività con contenuti di alta professionalità comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità risultanti dal curriculum.

La Struttura di supporto alla Presidenza: il Presidente per assicurare la massima funzionalità delle proprie funzioni e attività, può avvalersi di strutture con compiti di supporto, rimanendo comunque esclusa ogni diretta o indiretta competenza gestionale, nonché l'esercizio di compiti riconducibili nell'ambito delle competenze assegnate alle strutture organizzative individuate nell'Ente. Le strutture di supporto sono poste alle dirette dipendenze del Presidente; sono attribuite alla Direzione Generale le competenze relative alla gestione delle risorse umane e strumentali assegnate.

Di seguito vengono riportate le declaratorie **sintetiche** delle attività svolte ad oggi dai singoli servizi.

Servizio Polizia Provinciale

Il Servizio svolge l'attività di polizia amministrativa per l'attività di accertamento, di prevenzione e repressione degli illeciti. Competono al Servizio le funzioni di polizia giudiziaria, quelle di polizia stradale, nonché quelle relative alla tutela dell'ambiente con particolare riferimento al recupero e smaltimento dei rifiuti.

Svolge inoltre funzioni di supporto per garantire: la pubblica sicurezza in concorso con le altre forze di Polizia di Stato, il soccorso nelle pubbliche calamità e disastri, d'intesa con gli organi della protezione civile.

Il personale assegnato collabora, in concorso con le altre forze di Polizia di Stato, per garantire la sicurezza urbana, sulla base di accordi di programma stipulati tra l'Ente e gli Uffici periferici del Governo intervenendo anche in occasione di pubbliche calamità e disastri.

Il Servizio svolge le attività amministrative relative ai controlli ambientali ed al contenzioso di competenza provinciale ai sensi del D.Lgs. 152/2006 e s.m.i. o delegati dalla Regione ai sensi della l.r. n. 10/2015.

Servizio Coordinamento Funzioni Generali

Il Servizio supporta la Direzione Generale nello svolgimento delle proprie attività e nell'attuazione dei piani strategici decisi dall'Amministrazione. Svolge funzioni volte alla programmazione e pianificazione delle risorse da acquisire ed una correlata strutturata attività di direzione, impulso, motivazione e controllo delle risorse umane al fine di valorizzarne al massimo le potenzialità. Compete al Servizio, l'intervento nelle seguenti fasi: la determinazione qualitativa e quantitativa dei fabbisogni.

In materia di organizzazione il Servizio, su indirizzo del Direttore Generale, traduce in atti le proposte di aggiornamento del modello organizzativo per adeguarlo alla nuova funzionalità dell'Ente e definirne le relative funzioni e competenze. Il Servizio esercita funzioni di supporto alla Direzione Generale nella raccolta ed elaborazione degli obiettivi inseriti all'interno della proposta di DUP (Documento unico di programmazione) e di PEG (Piano esecutivo di gestione), nonché nell'esercizio delle funzioni di monitoraggio in stretto raccordo con il Servizio Finanziario.

Nell'ambito dei controlli interni il Servizio fornisce alla Direzione Generale le risultanze riferite: al controllo strategico e al controllo di gestione. Il Servizio supporta il Segretario Generale in tutti i compiti a lui spettanti e che non rientrano nella specifica competenza degli altri settori, curando in particolare le attività in materia di contrasto alla corruzione e di trasparenza amministrativa previste dalla normativa e dalle disposizioni ANAC. Fornisce, inoltre, alla Segreteria Generale i dati relativi all'istruttoria relativa ai controlli successivi di regolarità amministrativa degli atti dell'Ente e tutte le attività di reporting e di auditing ad essi relative. Inoltre redige protocolli procedurali, linee guida, circolari, schemi di atti, check list da utilizzare sia nella fase di controllo sia in quella di adozione di atti e procedure, nonché nelle attività di reporting delle risultanze del controllo e di indirizzo nei confronti delle strutture interessate.

Servizio Finanziario

Il Servizio Finanziario garantisce il controllo della regolarità contabile della gestione complessiva dell'Ente. Coordina l'attività per la predisposizione del Bilancio di previsione. Elabora la parte finanziaria del Documento unico di programmazione (DUP) e del Piano Esecutivo di Gestione (PEG) sotto il coordinamento del Direttore Generale e in stretto raccordo, con il Servizio Coordinamento Funzioni Generali e l'Ufficio Anticorruzione, Trasparenza e Controlli Interni e attende agli adempimenti contabili e amministrativi connessi con la gestione del bilancio annuale e pluriennale e del Bilancio consolidato.

Il Servizio, nell'ambito delle attività previste in materia di società partecipate e svolge le attività riferibili alla verifica della corretta imputazione degli impegni ai capitoli di bilancio di tutti i pagamenti dell'Ente, all'emissione dei mandati di pagamento e alla correttezza delle imposizioni e riscossioni dei tributi e canoni provinciali.

Con riferimento alle funzioni relative ai servizi informativi dell'Ente opera per la digitalizzazione dell'ente in un'ottica centrata sull'utente interno e esterno, la diffusione di una cultura digitale sia all'interno dell'amministrazione sia verso i cittadini anche attraverso progetti in cooperazione con i Comuni del territorio. Il Servizio è referente unico per le attività dell'ente volte alla gestione e allo sviluppo di un Sistema Informativo unitario, trasversale e integrato anche con altre realtà istituzionali esterne e sviluppa progetti e coordina iniziative mirate a migliorare l'efficienza e l'efficacia dei servizi online. Adotta soluzioni infrastrutturali e standard applicativi per la riduzione dei costi e l'ottimizzazione dei servizi sia interni sia esterni e definisce linee guida, regolamenti e standard operativi negli ambiti ICT dell'ente per l'uniformità tecnica e l'integrazione delle attività gestionali promuovendo l'usabilità e l'interoperabilità dei servizi ICT e ne garantisce l'accessibilità. Il Servizio adotta le misure necessarie per dare attuazione alla normativa, ai programmi e alle misure in materia di ICT. Il Dirigente del Servizio assume il ruolo di Responsabile per la transizione al digitale dell'Ente, in tale veste, con riferimento ai compiti relativi alla transizione alla modalità digitale, risponde direttamente all'organo di vertice politico.

Servizio Stazione Appaltante

Il Servizio svolge le funzioni necessarie allo svolgimento delle gare di appalto relative ai lavori pubblici, alle forniture ed ai servizi di competenza dell'Amministrazione provinciale. In tale ambito attua il Progetto della Stazione Unica Appaltante per i Comuni/Enti convenzionati sia per i lavori pubblici che per gli acquisti e la fornitura di beni e servizi.

Il Servizio provvede all'espletamento di gare di appalto, anche in modalità telematica, nei limiti degli importi stabiliti dalle norme statali e regolamentari, svolge le procedure di importo pari o superiore alle soglie di cui all'art.36 lett. a) e b) del D.lgs. n.50/2016 – codice contratti - ovvero in caso di SUA 40.000 euro per servizi e forniture e 150.000 euro per lavori, mentre in caso di procedure interne, ad eccezione delle procedure svolte tramite strumenti di negoziazione telematica mediante centrali di committenza consip, mepa o soggetti aggregatori che sono svolte direttamente dai servizi/enti proponenti, svolgerà tutte quelle di importo superiore a 40.000 euro, relative a *Lavori pubblici, Forniture, Servizi*

Il Servizio svolge inoltre l'attività di supporto alla Segreteria e Vice Segreteria Generale in relazione alle funzioni di Ufficiale rogante.

Servizio Affari Istituzionali

Il Servizio fornisce supporto tecnico ed amministrativo per il funzionamento degli organi istituzionali, gestisce il protocollo e l'archivio dell'Ente, organizza e gestisce il personale adibito ai servizi ausiliari e di attesa, alla guida dei mezzi di rappresentanza dell'Ente e al centralino. Al dirigente sono attribuite le funzioni di responsabile della gestione documentale ex art.3, c,1, lett.b) del D.P.C.M. 3/12/2003. Il Servizio gestisce l'informazione e i rapporti con gli organi d'informazione regionali e nazionali, anche per

conto di terzi. Al Servizio fanno capo le attività relative al centro stampa, le attività di diffusione della cultura della Pace e dei Diritti Umani nonché le attività relative al cerimoniale. Il Servizio presta assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali. In tal senso l'Ente propone una serie di servizi a favore dei Comuni da attivare con accordi o convenzioni in ambito culturale e sociale.

Il Servizio coordina le attività di gestione del patrimonio mobiliare dell'Ente di valore culturale, storico ed artistico ed adotta gli atti di concessione occasionale relativi al CERP e a Villa Fidelia. In materia di Pari Opportunità svolge le funzioni previste dalla legge n. 56/2014 in materia di controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e della promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

Il Servizio svolge attività di comunicazione esterna e interna dell'Ente per quanto riguarda l'informazione stampa e il coordinamento delle attività dell'U.R.P. – Sportello del Cittadino di Perugia. Il Dirigente del Servizio Affari Istituzionali è il Dirigente di riferimento per i provvedimenti dirigenziali di competenza dell'Ufficio Avvocatura.

Servizio Progettazione Viaria Pianificazione Espropri e Demanio

Il Servizio costituisce il nucleo di riferimento di tutte le strutture tecniche dell'Ente, in particolare per quelle del Servizio Viabilità. Fornisce pareri tecnici e collaborazione in ambito stradale, geologico, geotecnico, urbanistico, topografico, catastale e geodetico. E' competente in materia di procedimenti di esproprio per conto di tutti i Servizi dell'Ente, nonché di Enti locali e soggetti privati che rappresentano interessi collettivi con eventuale delega anche della funzione di autorità espropriante. Svolge le attività di rilievo topografico-geodetico e aggiornamento cartografico catastale per conto dell'Ente nonché di Enti locali e territoriali e si occupa dell'attività di progettazione, direzione Lavori, R.U.P. di opere pubbliche, interne all'Ente o di Comuni ed altri enti territoriali, previ accordi, in materia di viabilità. Provvede alla realizzazione, aggiornamento e gestione del Sistema Informativo Stradale e all'aggiornamento del catasto stradale e all'introduzione nelle mappe catastali dei nuovi tratti stradali e di quelli presi in gestione dai Comuni.

Cura gli aspetti relativi alla sicurezza della rete stradale provinciale, svolge attività di consulenza e supporto tecnico per gli uffici del Servizio Gestione Viabilità, in caso di rilascio di concessioni o autorizzazioni lungo la viabilità provinciale e regionale. Svolge le funzioni relative trasporto locale e rilascia le autorizzazioni per autoscuole, centri di istruzione automobilistica, studi di consulenza automobilistica, scuole nautiche e officine di revisione. Gestisce le attività tecniche e amministrative per le pratiche di classificazione e declassificazione delle strade di competenza. Si occupa dell'alienazione di relitti e pertinenze stradali e dell'elaborazione e aggiornamento del P.T.C.P. Al Servizio, fino al 1/7/2019, data di definitiva riallocazione delle funzioni presso l'Unione dei Comuni del Trasimeno, è assegnata anche la gestione di funzioni in materia ambientale, di risorse idriche, difesa del suolo e funzioni amministrative relative al Lago Trasimeno. Per quanto riguarda la Protezione Civile, il Servizio svolge le attività di coordinamento della pianificazione dei rischi, stabilite dai programmi e dai piani regionali. Cura la stesura del Piano Provinciale di Emergenza sulla base degli indirizzi regionali. Partecipa ad attività di concorso operativo in situazioni di emergenza.

Servizio Edilizia Scolastica e Programmazione Rete Scolastica

Al Servizio è attribuita la manutenzione ordinaria e straordinaria edile e impiantistica degli edifici scolastici e gli interventi di nuova costruzione, ristrutturazione, restauro e risanamento conservativo, la progettazione, la direzione lavori e il collaudo. È inoltre attribuito il coordinamento e la programmazione dell'utilizzo degli spazi a disposizione dell'edilizia scolastica, d'intesa con gli istituti di istruzione superiore. Nel campo della gestione degli impianti il Servizio svolge le sue attività per tutti gli edifici scolastici nonché per gli edifici patrimoniali.

Al Servizio è affidata la predisposizione del piano provinciale di organizzazione della rete delle istituzioni scolastiche e del piano provinciale di dimensionamento delle istituzioni. Al Dirigente del Servizio, in quanto individuato come Datore di lavoro dal Presidente dell'Ente, spettano i poteri e le prerogative di cui all'art. 2, c. 1, lettera b) del d.lgs. n. 81/2008. Nell'ambito della sicurezza sui luoghi di lavoro, svolgendo il ruolo di Datore di lavoro ai sensi del d.lgs. n. 81/2008, individua il sistema di gestione della sicurezza del lavoro più idoneo, ne cura la verifica e propone al Comitato di direzione i piani di miglioramento, inoltre sceglie il Responsabile dell'Ufficio Servizio di Prevenzione e Protezione. Al Datore di lavoro spettano le attività di informazione, formazione e addestramento del personale dell'ente.

Servizio Patrimonio

Il patrimonio assegnato alle competenze tecniche e amministrative di questo Servizio è l'insieme degli edifici di proprietà dell'Ente assunti o concessi in locazione, dei fondi rustici e dei parchi di proprietà della Provincia, nonché dell'impianto sciistico di Forca Canapine, delle ville storiche e dell'Isola Polvese ivi compresi tutti gli edifici siti sulla stessa.

Di competenza del Servizio è la manutenzione ordinaria degli immobili patrimoniali, nonché, in via prioritaria, tutti gli interventi previsti nel Piano degli Investimenti riguardanti la manutenzione straordinaria e l'adeguamento normativo di tali immobili, la progettazione, contabilità e direzione lavori. Gestisce e garantisce il mantenimento, lo sviluppo e la valorizzazione dell'edilizia patrimoniale. A tal fine, su richiesta, si avvale anche degli altri uffici non appartenenti al servizio, previo accordo con il dirigente competente. Nella gestione degli immobili patrimoniali determina le priorità di intervento, sia sotto il profilo manutentivo che di investimento.

Redige e aggiorna i regolamenti relativi alla gestione del patrimonio dell'Ente. Il Servizio si occupa della gestione e del funzionamento delle strutture congressuali e della prenotazione e gestione del "Centro Congressi Capitini" e si occupa, inoltre, in collaborazione con il Servizio Edilizia Scolastica della parte amministrativa gestionale relativa ai trasporti scolastici per l'utilizzo delle palestre. Il Servizio, infine, in occasione delle riorganizzazioni dell'ente o per particolari esigenze, si occupa della dislocazione dei dipendenti nelle varie sedi lavorative. Cura la manutenzione ordinaria e straordinaria dei mezzi e delle attrezzature assegnati all'Isola.

Servizio Gestione Viabilità

Il Servizio Gestione Viabilità svolge attività di tutela, manutenzione e controllo delle strade e di infrastrutture funzionali (gallerie, ponti etc.), comprese le pertinenze, per mezzo di 5 strutture organizzative costituite da 8 comprensori, 1 struttura centrale di coordinamento tecnico, forniture e prestazioni centralizzate ed officina. Coordina gli interventi necessari a garantire sufficienti condizioni di percorribilità delle strade, anche in occasione di eventi straordinari ed eccezionali, curando il piano di pronto intervento per incidenti, eventi di dissesto idrogeologico, eventi sismici e del piano neve. Il Servizio è inoltre responsabile del patrimonio mobile dello stesso. Cura inoltre la pianificazione degli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria; l'acquisto centralizzato dei materiali necessari per gli uffici comprensoriali, quali conglomerato bituminoso a freddo e a caldo, emulsione bituminosa, segnaletica verticale, vernice e diluente per segnaletica orizzontale, sale per le operazioni di disgelo invernali, materiali ecologici assorbenti per pulizia dagli incidenti stradali, materiali edili, inerti, ferramenta etc., oli lubrificanti, pezzi di ricambio per gli automezzi; i procedimenti attinenti i lavori in economia attraverso cottimi fiduciari; l'installazione della segnaletica verticale ed orizzontale, piani e stime per affidamenti esterni e programmi per le esecuzioni in economia diretta.

Adotta ogni provvedimento di propria competenza al fine di garantire strutture, mezzi, attrezzature e DPI efficienti e funzionali e contenuto nel DVR e cura la revisione degli automezzi del Servizio ed dell'Ente. Organizza e gestisce le riparazioni e la manutenzione

degli autoveicoli e dei mezzi operativi. Pianifica e gli acquisti di nuovi autoveicoli, ad integrazione o sostituzione del parco automezzi del Servizio. Cura il piano di riordino e aggiornamento amministrativo di tutto il demanio stradale e del registro riepilogativo annuale generale e sintetico. Inoltre, in collaborazione con le altre strutture tecniche dell'Ente, svolge attività amministrativa e tecnica di gestione del Demanio stradale e delle sue pertinenze. Rilascia tutti gli atti di concessione autorizzazione per opere, lavori, attività, manifestazioni sportive, transito di veicoli e trasporti eccezionali sulla rete stradale di competenza previsti dal Codice della Strada. Gestisce le pratiche di risarcimento danni da sinistri stradali e le richieste di rimborso a terzi che abbiano danneggiato il patrimonio stradale. Cura la predisposizione dei provvedimenti di disciplina del traffico sulle strade di competenza. Supporta il RSPP ai fini di garantire strutture, mezzi, attrezzature e DPI efficienti e funzionali come anche prescritto dal d.lgs. n. 81/2008 e contenuto nel DVR aziendale.

Il Nuovo modello Organizzativo

A fronte di quanto già evidenziato in ordine alle esigenze organizzative che legittimano l'integrazione dell'organico dell'Ente con una unità dirigenziale tecnica, si rende necessario riarticolare l'organigramma generale riferito ai Servizi Tecnici, prevedendo l'istituzione di una posizione dirigenziale di Staff da impegnare nella programmazione e progettazione degli interventi di straordinaria manutenzione e costruzione di nuove opere relativamente agli edifici scolastici e patrimoniali.

La Posizione dirigenziale di staff per la programmazione e progettazione degli interventi di straordinaria manutenzione e di nuova realizzazione degli immobili provinciali è istituita al fine di soddisfare le esigenze organizzative riferite al supporto professionale e specialistico al Servizio Edilizia Scolastica e Programmazione della rete scolastica e al Servizio Patrimonio.

Il dirigente preposto, nell'ambito degli indirizzi concordati con il Dirigente del Servizio Edilizia Scolastica e Programmazione della rete scolastica, svolge le attività connesse e strumentali all'esercizio delle seguenti funzioni :

- a) supporto professionale e specialistico alle attività di progettazione, direzione lavori e collaudo degli interventi di manutenzione straordinaria edile ed impiantistica degli edifici scolastici e alla relativa attuazione degli interventi di nuova costruzione, ristrutturazione, restauro e risanamento conservativo compresi quelli per l'adeguamento normativo.
- b) raccordo ed ottimizzazione delle procedure tecnico-progettuali necessarie alla realizzazione degli interventi di manutenzione straordinaria connessi con la ricostruzione post sismica.

Il dirigente fornisce, altresì, supporto professionale e specialistico al Dirigente del Servizio Patrimonio per gli interventi di manutenzione straordinaria della sede di Piazza Italia.

In qualità di responsabile di progetto il dirigente coordina il personale eventualmente impiegato nel progetto stesso in raccordo con il dirigente del Servizio Edilizia scolastica e programmazione rete scolastica e, per quanto attiene alle attività specificatamente previste, con il Dirigente del Servizio Patrimonio.

Si da mandato, pertanto, al Presidente, con l'ausilio del Direttore Generale, di procedere ad una nuova articolazione delle competenze e all'elaborazione di un nuovo modello organizzativo che tenga conto delle linee di indirizzo fornite con il presente piano.

**13. RICOGNIZIONE ANNUALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE E DEGLI
EVENTUALI ESUBERI
A NORMA DEGLI ARTT. 6 E 33 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.241 del 13/12/2018 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.

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 2019.

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 nel 2018 e ulteriormente aggravata dai prossimi pensionamenti, di integrare le dotazioni di personale con l'inserimento di nuove risorse professionali in possesso del profilo professionale di Geometra, Ingegnere strutturista e ambientale, geologo, personale operaio da adibire alla manutenzione delle strade e degli edifici, impiantisti nonché personale amministrativo di supporto alle strutture tecniche.

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 occorre 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:

- Ex Area Edilizia – oltre ad altre figure professionali si è indicata come prioritaria l'esigenza riferita a :
 - a) Ingegnere civile – cat.D
 - b) Istruttore Tecnico Direttivo – cat.D

- c) Perito industriale o Ingegnere esperto in impiantistica elettrica
- d) Perito industriale o Ingegnere esperto in impiantistica termica a fluido
- e) Istruttore amm.vo preferibilmente laureato
- f) fabbro,imbianchino, elettricista per la squadra manutenzione

- Ex Area Viabilità – si indica come prioritaria l'esigenza di integrare il personale addetto alla manutenzione stradale pur indicando tutte le esigenze dei vari uffici :

- a) Agente Tecnico – cat. B3 - n.39 unità
- b) Istruttore Amm.vo - cat. C – n.4 unità
- c) Geometra – cat. C- n. 6 unità
- d) Collaboratore tecnico - cat. B3 – n.1 unità
- e) Capo officina – cat. C – n.1 unità
- f) Meccanico – cat. B- n.3 unità
- g) Ingegnere civile – cat. D – n.2 unità
- h) Geologo – cat. D – n.1 Unità
- i) Laureati in tecnica dell'ambiente – cat. D – n.2

In data 6/6/2019 il Dirigente del Servizio di Polizia Provinciale ha richiesto l'assunzione di n.10 Agenti di Vigilanza, precisando che la richiesta riveste carattere di urgenza al fine di poter garantire l'attività minima indispensabile sia sul vasto territorio provinciale, sia presso il Comando per il normale svolgimento delle complesse funzioni giuridico amministrative, successive agli atti derivanti dalle funzioni di PG e P.S. dei nuclei svolgenti servizio nel territorio.

Rispetto alle richieste formulate e alle valutazioni organizzative riferite all'assetto dirigenziale, occorre rilevare che le graduatorie vigenti nell'Ente fino al 30 settembre 2019 e riferite a profili professionali segnalati, sono le seguenti :

- Concorso pubblico n.4 posti a tempo indeterminato – part time al 50% - Agente Tecnico Cat.B-B3
- Concorso pubblico n.1 posti a tempo indeterminato – Geometra Cat.C
- Concorso pubblico n.4 posti a tempo indeterminato – Ingegnere Civile Cat.D
- Concorso pubblico n.1 posto a tempo indeterminato – Agente di Vigilanza – Cat.C.
- Concorso pubblico n.2 posto a tempo indeterminato di "Dirigente Indirizzo Tecnico"

14. ATTIVITÀ DI SUPPORTO AI COMUNI TRAMITE INTESE O CONVENZIONI (ART. 1, COMMA 88, DELLA LEGGE 7.4.2014 N. 56)

Fra le attività svolte a supporto dei comuni vi sono attualmente:

- Stazione unica appaltante

Istituita dalla Provincia di Perugia con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 4 del 23.01.2015 e successive mm. e ii. la SUA svolge le proprie funzioni secondo le indicazioni e con le modalità previste dal D.P.C.M. 30.06.2011 per tutti gli enti convenzionati sia per quanto riguarda i lavori pubblici che per gli acquisti e le forniture di beni. Attualmente gli enti convenzionati sono n. 30 fra cui: n. 28 comuni, n. 1 ex IPAB, n. 1 Università.

In particolare svolge le procedure di gara di importo pari o superiore a 40.000 euro per servizi e forniture e 150.000 euro per lavori.

- Servizio di assistenza ai Comuni per attività culturali

Il servizio contribuisce a promuovere aggregazioni e collaborazioni con i soggetti istituzionali, sociali ed economici operanti sul territorio, finalizzate alla più efficiente ed efficace gestione dei progetti di sviluppo del territorio dell'Area Vasta e dei Comuni, singoli ed associati.

Il servizio fornisce servizi di consulenza tecnica e amministrativa su singoli progetti comunali e intercomunali come supporto ad azioni di area vasta e nel supporto ad iniziative promosse da organismi associativi quali ANCI ed UPI sia a livello locale che a livello nazionale, in collaborazione con gli Enti locali dell'Area vasta e, in particolare, dei Comuni.

Cura gli eventi di promozione del territorio finalizzati alla valorizzazione, promozione e sviluppo delle identità, delle manifestazioni più rilevanti e delle potenzialità del territorio d'area vasta.

Enuclea i progetti a livello di ideazione e di prefigurazione di modelli operativi in rapporto alla valutazione dell'applicabilità degli stessi a uno o più Comuni in rete, attraverso un approccio multidisciplinare, con particolare attenzione al patrimonio storico, artistico, architettonico, paesaggistico, "immateriale" e ai collegamenti con le imprese culturali locali.

Propone, a vantaggio di tutto il territorio provinciale, attività connesse alla promozione e valorizzazione della cultura anche attraverso le strutture dell'Ente.

- Servizio relativo agli Sportelli polifunzionali

Il servizio sviluppa il progetto d'area Vasta attraverso gli "Sportelli Polifunzionali" situati nei principali comuni del proprio territorio con i quali vengono attivate progettualità di servizi a supporto dei cittadini.

15. PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2019 -2021 – Analisi del contesto normativo

Lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno è indispensabile per una corretta pianificazione delle politiche del personale e del reclutamento di nuove risorse.

Contesto normativo di riferimento :

- l'art. 39 della Legge n.449/1997, 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, dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo 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 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, 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, 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, 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 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 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;
- l'articolo 1, commi da 844 a 847, della Legge n.205/2017 (Legge di bilancio 2018), così come modificato dalla Legge di Bilancio n. 145 del 30/12/2018, ha previsto il ripristino delle facoltà assunzionali delle Province alle condizioni ivi descritte.

A margine si da atto che l'art.33 comma 2 del D.L. 30 aprile 2019 n.34 statuisce che a decorrere dalla data individuata dal Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e il Ministero dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, da adottarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del predetto decreto, anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, saranno adottate nuove regole per la determinazione delle possibilità assunzioni limitatamente a regioni a statuto ordinario e comuni, nulla prevedendo per le Province e le Città Metropolitane;

Il predetto decreto ministeriale non è stato peraltro adottato.

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.

Con la Legge di Bilancio 2018, n. 205/2017, a decorrere dal 1° gennaio 2018, i vincoli e gli adempimenti correlati al reperimento di risorse umane per la Province sono stati profondamente innovati nel senso sopra riportato.

Ai sensi dell'art. 1- comma 844 è confermata la rideterminazione della dotazione organica nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, cioè in misura pari al 50% della spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56.

Ai fini del ripristino della facoltà di assunzione di personale nelle Province è quindi previsto l'obbligo di definire un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge n. 56 del 2014, ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche già prevista dall'articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014, che ha ridotto del 30% le dotazioni organiche delle città metropolitane e delle province con territorio interamente montano e confinanti con Paesi stranieri e del 50% le dotazioni organiche delle restanti province.

La conclusione dei processi di trasferimento del personale, sia per mobilità volontaria che nell'ambito dei processi di riordino, ed i collocamenti a riposo intervenuti nel tempo hanno prodotto una "scopertura" rispetto ai posti inizialmente previsti che può essere desunta dalle tabella precedenti.

Tenuto conto dei dati riportati in calce alle operazioni di confronto operate con altre province italiane e delle valutazioni espresse in ordine alla particolarità nel panorama nazionale della Provincia di Perugia, appare necessario corrispondere alle primarie esigenze dei servizi tecnici con riferimento alle funzioni fondamentali relative a viabilità ed edilizia scolastica, nonché alle esigenze proprie della Polizia Provinciale.

16. LA CAPACITA' DI ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Le Linee di indirizzo ministeriali per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, entrate in vigore il 27/7/2018, prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, richiedendo una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici.

Mentre per le amministrazioni centrali la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, per gli enti locali, sottoposti a tetti di

spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.

Tuttavia, se per le regioni e per gli altri enti territoriali, tale limite è rappresentato dall'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, ovvero dalla media della spesa di personale sostenuta per nel triennio 2011/2013, per le Province, interessate dal processo di riordino di cui alla Legge n. 56/2014 e dalla successiva Legge di Bilancio n. 190/2014, il limite è rappresentato dalla dotazione organica rideterminata ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Come già esposto l'art. 1, comma 844, della Legge di Bilancio 2018, ha previsto, dopo anni di blocchi assunzionali, il ripristino delle capacità assunzionali delle Province, definendo le seguenti condizioni:

A. Definizione di un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56.

B. A decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844.

C. Verifica del rapporto tra spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, ed entrate correnti relative ai titoli I, II e III.

Verifica del rapporto tra spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, ed entrate correnti relative ai titoli I, II e III.

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 si avrebbe il seguente risultato :

Entrate primi tre Titoli di Bilancio (Dato ragioneria inviato con mail del 20/5/2019) :

€ 91.246.283,02

- € 3.860.535,82

- € 2.999.944,60

Totale entrate rideterminato : € 84.385.802,60

Spesa di personale da consuntivo 2018 (relazione revisori dei conti allegata al consuntivo approvato) : € 22.742.938,41

- € 3.860.535,82

- € 2.999.944,60

Totale spese di personale per funzioni fondamentali : 15.882.457,99

Rapporto percentuale : 18,82%

Pertanto considerando il suindicato rapporto inferiore a quello del 20% prescritto dalla Legge 205/2017 il contingente di personale assumibile nell'anno 2019 risulterebbe **pari al 100%** delle cessazioni del 2018 e di quelle riferite al 2016 e 2017.

Tenuto conto di quanto già espresso nella sezione "Profili finanziari" con riferimento alla funzione delegata "viabilità regionale" per la quale la Legge Regionale n.10/2015 non prevede alcuna copertura finanziaria, si ritiene, in via prudenziale ed in attesa che la situazione possa definirsi secondo quanto previsto dalle norme generali, quelle di rango costituzionale in primis, opportuno, ai fini del calcolo dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate dei primi tre titoli nonché ai fini della determinazione della spesa potenziale di personale, non detrarre, al momento, le somme necessarie al finanziamento della viabilità regionale

Qualora, pertanto, ai fini del rapporto tra spese di personale e entrate correnti possa legittimamente considerarsi solo la quota riferita alle funzioni per le quali la Legge Regionale ha previsto una copertura finanziaria, si genera il seguente rapporto :

€ 91.246.283,02 – Totale entrate da rendiconto 2018 titoli I,II e III

€ -415.172,09 Finanziamento ex L.R. 10/2015 Funzione Trasporti e Lago Trasimeno

€ -2.999.944,60 Finanziamento per il personale del Mercato del Lavoro e emergenza sismica

€ 87.831.166,33

€ 22.742.938,41 -

Spesa di personale da consuntivo 2018 (relazione revisori dei conti allegata al consuntivo approvato)

€ -415.172,09

€ -2.999.944,60

€ 19.327.821,72 – il rapporto % risulta così pari al 22,01 – **producendo la possibilità di assumere nei limiti del 25% delle cessazioni.**

Per l'anno 2020, in considerazione della riduzione della spesa di personale per cessazioni e dell'utilizzo del 25% delle cessazioni stesse, anche in considerazione dell'auspicata possibilità di aver definitivo il quadro di finanziamento delle spese per funzioni delegate dalla Regione, si è prevista una copertura del 100% delle cessazioni, salvo eventuale ulteriore verifica in fase di aggiornamento.

Calcolo del budget assunzionale derivante da cessazioni

Per quanto riguarda le ipotesi di cessazione di tutto il personale per il triennio 2019-2021 si è tenuto conto dei pensionamenti già programmati, per i quali i dipendenti hanno già presentato domanda di pensione e dei possibili pensionamenti ai sensi della Legge Fornero art. 24 D.L. n. 201/2011.

Non si è tenuto conto dei possibili pensionamenti derivanti dalla c.d. "quota 100" introdotta dalla Legge di Bilancio n. 145 del 30/12/2018, se non per i quei dipendenti, che in forza della predetta legge, hanno già inoltrato domanda di pensione.

Le assunzioni a tempo indeterminato, posto quanto in precedenza evidenziato in merito al calcolo operato e ai riflessi del finanziamento incerto delle funzioni non fondamentali delegate dalla Regione dell'Umbria, in via prudenziale sono state determinate nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.

E' consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dalla Legge 205/2017 riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Ai fini del calcolo delle capacità di assunzione sulla base delle cessazioni del 2018, di quelle programmate nel 2019 e degli anni precedenti (triennio 2016-2018 come precisato dalla Corte dei Conti Umbria con parere 66/2018) il budget assunzionale deve essere calcolato imputando la spesa a regime di ogni singolo cessato per l'intera annualità, assicurando criteri omogenei rispetto al calcolo degli oneri assunzionali.

Il quadro normativo è stato poi completato dal D.L. 4/2019, convertito in legge 26/2019, che prevede, ai fini del calcolo delle cessazioni, la computabilità, per il triennio 2019/2021, delle cessazioni programmate nell'anno in cui si intende procedere ad assunzioni, fermo restando che le assunzioni possono avere decorrenza dalla data di cessazione delle unità considerate.

A tal fine si allega prospetto delle cessazioni, per il seguito identificato come **allegato "A"**, escluse le cessazioni relative a mobilità volontaria esterna di cui all'art. 30 D.Lgs.n. 165/2001;

Verifica del rispetto del limite della dotazione organica.

All'avvio delle procedure di riordino la spesa della dotazione organica dell'Ente è stata determinata con Deliberazione n. 41 del 26.02.2015 ad oggetto "Determinazione della consistenza finanziaria della dotazione organica ai sensi dell'art.1, comma 421, della Legge 23 dicembre 20147, n.190". Alla luce delle indicazioni fornite in merito ai rapporti di lavoro costituiti a tempo pieno e trasformati in part time, alle spese relative ai buoni pasto, alle trasferte ed alla formazione, nonché alla conferma dell'esclusione della spesa riferita alla retribuzione del Segretario Generale, l'ammontare complessivo della spesa di personale fotografata all'8/4/2014 è risultato pari ad € 39.857,514,67 e pertanto la consistenza finanziaria della dotazione organica, ridotta in misura non inferiore alle percentuali previste dalla legge, risulta pari ad **€ 19.928.757,34.**

Tale limite deve essere ad oggi rideterminato tenendo conto che :

a) la spesa 2014 era comprensiva delle somme riferite alle attività di progettazione interna per un importo pari ad **€ 117.913,37** e della spesa per assegni al nucleo familiare per **€ 262.011,60**.

b) la legge di stabilità 2018 (legge 27.12.2017, n. 205) che ha aggiunto, all'articolo 113, il comma 5-bis (entrato in vigore il 01/01/2018), ha stabilito che: "Gli incentivi di cui al presente articolo fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per i singoli lavori, servizi e forniture." Questa novella ha successivamente portato la Sezione delle Autonomie, con la deliberazione 26.04.2018 n. 6, a stabilire che "Gli incentivi disciplinati dall'art. 113 del d.lgs. n. 50 del 2016 nel testo modificato dall'art. 1, comma 526, della legge n. 205 del 2017, erogati su risorse finanziarie individuate ex lege facenti capo agli stessi capitoli sui quali gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi e forniture, non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017".

Nella citata deliberazione veniva altresì stabilito che l'incentivo essendo previsto da una disposizione di legge speciale (art. 113 del D.Lgs. 50/2016), valevole per i dipendenti di tutte le amministrazioni pubbliche, non è assoggettabile al vincolo del trattamento accessorio che, invece, trova la sua fonte nei contratti collettivi di comparto.

c) con successiva deliberazione della Corte dei Conti veniva esaminata la questione se i trattamenti accessori di cui all'art. 113 del D.lgs. 50/2016, per l'attività svolta e conclusasi con l'aggiudicazione della gara prima dell'entrata in vigore del sopra citato comma 5-bis, debbano essere o meno esclusi dal calcolo della spesa del personale e del trattamento accessorio erogato dall'ente e dai relativi limiti di spesa stabiliti dalla vigente normativa. Anche in questa sede, dopo aver richiamato il recente approdo giurisprudenziale della Sezione delle Autonomie e, in particolare, che la *ratio legis* degli incentivi in questione sia "quella di stabilire una diretta corrispondenza tra incentivo ed attività compensate in termini di prestazioni sinallagmatiche, nell'ambito dello svolgimento di attività tecniche e amministrative analiticamente indicate e rivolte alla realizzazione di specifiche procedure" in ordine al fatto se le prestazioni per gli incentivi vadano o meno considerate quale spesa del personale, è giunta a ritenere chiaramente che "L'aver correlato normativamente la provvista delle risorse ad ogni singola opera con riferimento all'importo a base di gara commisurato al costo preventivato dell'opera, ancora la contabilizzazione di tali risorse ad un modello predeterminato per la loro allocazione e determinazione, al di fuori dei capitoli destinati a spesa di personale". Con ciò confermando che l'onere relativo non transita nell'ambito dei capitoli dedicati alla spesa del personale e, quindi non può essere soggetto ai vincoli posti, nel caso in specie agli enti territoriali, alla relativa spesa.

d) Tenuto conto che la medesima Sezione delle Autonomie, nella sopra citata deliberazione 26/4/2018 n.6_afferma che "va considerato che, sul piano logico, l'ultimo intervento normativo, pur mancando delle caratteristiche proprie delle norme di interpretazione autentica (tra cui la retroattività), non può che trovare la propria ratio nell'intento di dirimere definitivamente la questione della sottoposizione ai limiti relativi alla spesa di personale delle erogazioni a titolo di incentivi tecnici", questa Sezione ritiene che l'intervenuto accantonamento degli incentivi di cui al citato art. 113 D.lgs. 50/2016, anche se anteriori al 01/01/2018, sia da considerarsi escluso dal computo della spesa per il personale e dai limiti del fondo produttività (Corte dei Conti, Sez. controllo Veneto, parere 14.11.2018 n. 429).

e) con riferimento alla computabilità degli assegni al nucleo familiare nelle spese di personale si richiama il parere della Corte dei Conti Lombardia n.26/2018/PAR nel quale si

ravvisa :

- non riconducibilità dell'assegno al nucleo familiare all'attività lavorativa resa dal dipendente, bensì alla situazione reddituale del nucleo familiare del dipendente medesimo;
- assenza di qualsiasi discrezionalità amministrativa nel governo di tale voce di spesa, non riconducibile ad alcuna volontà dell'ente volta ad espandere la spesa per il personale
- indeterminatezza e imprevedibilità della spesa per ANF che sfugge all'adozione da parte dell'Ente di interventi programmatici e gestionali che consentano di adottare misura idonee al suo contenimento;

Pertanto la spesa 2014 al netto delle quote indicate al punto a) e riferite agli incentivi per funzioni tecniche e agli ANF è stata pertanto ricalcolata in € 39.477.589,70 ed il relativo 50% in **€ 19.738.794,85**.

Tale spesa costituisce il limite cui riferire la spesa potenziale di personale comprensiva delle eventuali nuove assunzioni.

E' stata quindi conteggiata al 1/1/2019 il costo del personale in servizio sulle funzioni fondamentali, calcolata tenendo conto del trattamento economico fondamentale annualizzato (anche per i part-time), compreso il personale in aspettativa per incarico o comandato presso altro Ente e accessorio (ammontare del fondo costituito per l'anno 2019), escluso gli incentivi per la progettazione interna e i compensi per assegno al nucleo familiare. Il dato è stato calcolato comprendendo anche la stima degli aumenti contrattuali ancora in corso di emanazione sulla base di una percentuale pari all'1% del monte salari 2018 nel 2019, all'1,65% nel 2020 e all'1,95% nel 2021.

Con nota MEF RGS prot.n.169507 del 20/6/2019 ad oggetto " interpretazione norme legislative e contrattuali sul personale" è stato chiarito che gli incrementi derivanti dall'applicazione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigenziale 2016-2018 siano da considerarsi non incidenti con le previsioni di cui al comma 421 della legge 190/2014, fermo restando quanto previsto dall'articolo 1 comma 845 delle legge 27/12/2017, n.205, relativo all'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti. Tale circostanza non amplia le possibilità assunzionali dell'Ente che sono limitate proprio dal rapporto tra spese di personale complessive ed entrate correnti e, pertanto, producono variazioni sui prospetti di calcolo precedentemente allegati ma non sul numero delle assunzioni possibili.

A questo fine occorre considerare, anche ai fini del calcolo della spesa potenziale, i riflessi prodotti dalle norme regionali che hanno riassegnato alla Provincia di Perugia funzioni non fondamentali (cioè non ricomprese tra quelle elencate nella Legge 56/2014) ed il parere della Corte dei Conti Lombardia per il quale la spesa per suddetto personale non può essere ricompresa nella dotazione organica rideterminata ai sensi del comma 421 dell'art.1 della legge 190/2014.

Si è pertanto portato in detrazione della spesa potenziale, calcolato come sopra descritto, il valore riferito alla spesa di personale relativa alle funzioni Trasporti e Lago Trasimeno per le quali la L.R.10/2015 prevede all'art.15 il finanziamento.

E' stato poi detratto il costo delle cessazioni previste nell'allegato "A", ed aggiunto il costo delle nuove assunzioni.

Al valore delle nuove assunzioni non è stato aggiunto il valore dell'accessorio medio (totale accessorio 2018 / n. dipendenti 31/12/18) in considerazione del fatto che l'art.67, comma 5, lett. A) del CCNL 21/5/2018 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. Ciò posto, stante la scelta operata di contenere le assunzioni possibili nell'ambito del 25% delle cessazioni intervenute non si evidenziano le condizioni previste relativamente all'incremento della dotazione organica che giustificano un ampliamento delle risorse disponibili.

Si allega, a tal fine, tabella riepilogativa del rispetto del limite della dotazione organica così come rideterminata ai sensi dell'art. 1, comma 421, della Legge 190/2014, documento che, per il seguito, viene identificato come allegato "B".

Il piano 2019-2021 quindi, tenuto conto delle cessazioni che interverranno nel medesimo triennio, non comporta un aumento della spesa della dotazione organica superiore al limite previsto dall'art. 1, comma 421, della Legge n. 190/2014.

17. PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

La legge 205/2017 prevede la possibilità di avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile nel limite del 25% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009. Tale limite 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.

I contratti dei dirigenti a tempo determinato ex art. 110 del TUEL, comma 1, invece, non rientrano in questa fattispecie poiché coprono fabbisogni continuativi previsti nelle dotazioni organiche e sono possibili entro il limite del 30% della dotazione organica dirigenziale fermi restando l'obbligo della definizione del piano di riassetto organizzativo e i limiti previsti dai commi 844 e 845. L'art. 9 comma 28 della legge 78/2010 infatti prevede espressamente che "Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267."

Restano fuori dal limite del 25% della spesa per il lavoro flessibile del 2009 anche le spese per rapporti di lavoro flessibile finanziati con fondi provenienti da altri livelli istituzionali, per progetti e attività che non rientrano nelle funzioni fondamentali delle Province.

Il limite finanziario per le assunzioni a tempo determinato calcolato come prescritto dalla norma con riferimento all'anno 2009 era pari ad € 811.550,13

CALCOLO TETTO TEMPO DETERMINATO ANNO 2009			
		IRAP	
CON ONERI E IRAP	SPESA CO.CO.CO	347.493,67	
CON ONERI	T.DET.STAFF E ALTRI	575.110,00	44491,58
CON ONERI E IRAP	T.DET.DIRIGENTI	410.005,00	
	DIRETTORE GENERALE	246.000,00	
		1.623.100,25	
Tetto 2009 da rispettare		811.550,13	

Per effetto del comma 847 della Legge di Bilancio 2018 (847. Le province delle regioni a statuto ordinario possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 25 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalita' nell'anno 2009) il suddetto tetto di spesa si riduce ulteriormente a complessivi € 405.775,06.

Nel corso del 2017 (deliberazione n.143 del 27/7/2017) l'Ente ha operato 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 sm.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 con deliberazione n.241 del 13/12/2018 e si riferiscono a n.2 unità con il profilo di "Ingegnere civile" - cat.D, n.3 unità con il profilo d "Geometra" - cat. C, n.3 unità cn il profilo di "Agente di Vigilanza", cat.C.

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, e l'assunzione di n.2 unità di personale a tempo determinato con il profilo professionale di "Ingegnere civile", queste ultime disposte con deliberazione n.35 del 5/3/2019.

Per l'anno 2019 il budget destinato alle assunzioni a tempo determinato risulta utilizzato per complessivi € 391.000,00.

18. INTERVENTI A FAVORE DELLA DISABILITÀ

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.

Nelle more dell'attuazione delle norme richiamate, si espongono i dati relativi al rispetto delle quote d'obbligo imposte dalla legge n. 68/1999:

Prospetto quote d'obbligo ex L. 68/1999 alla data del 31.12.2018	
N. Lavoratori - base computo art. 3 e art. 18	491
Quota riserva disabili art. 1	27,76
Quota riserva categorie protette art. 3	3,97
N. Lavoratori disabili in servizio art. 1	43
N. Lavoratori categorie protette in servizio art. 3	7
Rispetto quota disabili	Presenti in misura eccedente
Rispetto quota categorie protette	Presenti in misura eccedente

19. Piano dei Fabbisogni 2019-2021

Una volta verificato il budget assunzionale per la Provincia di Perugia, per poter procedere ad assunzioni di personale, occorre rispettare ulteriori condizioni delle quali si da di seguito evidenza.

- a) in data 14/06/2019 il Dirigente del Servizio Finanziario ha dichiarato che l'Ente:
 - ha rispettato il vincolo del pareggio di bilancio per l'anno 2018 e trasmesso la relativa certificazione al M.E.F. in data 28 marzo 2019;
 - b) ha approvato nei termini di legge il Conto Consuntivo per l'esercizio 2018 e inviato, sempre nei termini, la relativa certificazione alla BDAP;
 - c) ha predisposto lo schema relativo al Bilancio di Previsione 2019-2021 che verrà portato all'approvazione degli organi competenti entro il prossimo mese di luglio;
 - d) che sono state rilasciate tutte le certificazioni di crediti richieste dai creditori dell'Ente;
 - e) non ha mai dichiarato il dissesto finanziario ;
 - f) che l'Ente non è nelle condizioni di deficitarietà;

Dato atto che l'Ente :

- ha approvato il Bilancio di previsione 2018-2020, con deliberazione del Consiglio provinciale n. 16 del 29/6/2018, assicurando il rispetto del vincolo del pareggio di bilancio;
- ha approvato con deliberazione presidenziale n.101 del 29/6/2018 il P.E.G. ed il piano dettagliato degli obiettivi per le annualità 2018-2020;
- ha rispettato per l'anno 2018, ai sensi dell'art.1 c.557 e ss. della legge 296/2006, il principio di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013, per come evidenziato e certificato nel Conto Consuntivo 2018, e che tale parametro sarà rispettato anche per l'anno 2019;
- ha trasmesso al sistema di monitoraggio opere pubbliche della Banca dati delle Amministrazioni pubbliche (Bdap-Mop), secondo la disciplina del D.Lgs. n. 229/2011, le informazioni relative agli investimenti effettuati a valere sui predetti spazi concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà utili ai fini del raggiungimento degli obiettivi sul pareggio di bilancio (come attestato dal Report di controllo BDAP alla data di osservazione del 13/6/2019);
- ha approvato con deliberazione del consiglio provinciale n.21 del 26/5/2017 il piano triennale delle azioni positive 2017-2019;

Dato atto che si verificherà il rispetto di tali adempimenti, anche nella successiva fase di assunzione del personale.

Visto inoltre :

- il disposto dell'art. 1, comma 845, della Legge di Bilancio 2018, come integrato dall'art. 1, comma 889, L. 30 dicembre 2018, n. 145, Legge di Bilancio 2019, per il quale le assunzioni di personale a tempo indeterminato devono essere prioritariamente destinate alla attività in materia di viabilità ed edilizia scolastica relativamente alle figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici;

Dato atto che le assunzioni di personale a tempo indeterminato, programmate con il presente piano, sono destinate prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di

edilizia scolastica, avendo destinato l'ammontare del budget assunzionale esistente con priorità a copertura dei suddetti fabbisogni.

Modalità di acquisizione delle risorse umane :

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)
- scorrimento delle graduatorie valide dell'ente, tranne che per posti di nuova istituzione e/o per la trasformazione di posti esistenti (art. 91, comma 4, D.Lgs n. 267/2000)
- 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 del del disegno di legge "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo", approvato in via definitiva ed in attesa di pubblicazione, al fine di ridurre i tempi per la copertura dei posti previsti, non si dà luogo al previo svolgimento delle procedure di cui all'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n.165/2001;

Per uno dei posti in copertura nel 2019 è prevista attivazione della mobilità volontaria tra enti ai sensi dell'art. 30 del D.L.gs n. 165/2001 e smi. A tale assunzione si applica l'articolo 1 – Comma 47 della Legge 311/2004 per il quale "47. In vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purchè abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente."

Con la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica - U.P.P.A. - Servizio programmazione assunzioni e reclutamento - DFP 0013731 P- del 19/03/2010 viene ulteriormente chiarito che : "la mobilità, pur rappresentando sempre uno strumento finanziariamente da privilegiare, si configura in termini di neutralità di spesa solo se si svolge tra amministrazioni entrambe sottoposte a vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato. In tal caso non si qualifica come assunzione da parte dell'amministrazione ricevente. Ne discende che non è computabile come cessazione, sotto l'aspetto finanziario, da parte dell'amministrazione cedente."

In virtù di quanto sopra si procederà quindi ad avviare la suindicata procedura di mobilità con riferimento al personale dipendente di amministrazioni pubbliche soggette a limitazioni delle assunzioni non conteggiandola, conseguentemente, nel budget assunzionale 2019.

La Legge di Bilancio 2019, n. 145 del 30/12/2018, all'art.1, commi da 360 a 365, ha previsto le seguenti modifiche alle procedure assunzionali, tra le quali in particolare:

360. A decorrere dall'anno 2019, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, procedono al reclutamento del personale

secondo le modalità semplificate individuate con il decreto di cui al comma 300 (*). Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al periodo precedente, il reclutamento avviene secondo le modalità stabilite dalla disciplina vigente.

361. Fermo quanto previsto dall'articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del medesimo decreto legislativo sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso.

365. La previsione di cui al comma 361 si applica alle graduatorie delle procedure concorsuali bandite successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge.

362. Al fine di ripristinare gradualmente la durata triennale della validità delle graduatorie dei concorsi di accesso al pubblico impiego, fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali, la validità delle graduatorie approvate dal 1° gennaio 2010 è estesa nei limiti temporali di seguito indicati:

a) la validità delle graduatorie approvate dal 1° gennaio 2010 al 31 dicembre 2013 è prorogata al 30 settembre 2019 ed esse possono essere utilizzate esclusivamente nel rispetto delle seguenti condizioni:

1) frequenza obbligatoria da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie di corsi di formazione e aggiornamento organizzati da ciascuna amministrazione, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed economicità e utilizzando le risorse disponibili a legislazione vigente;

2) superamento, da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie, di un apposito esame-colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità;

b) la validità delle graduatorie approvate nell'anno 2014 è estesa fino al 30 settembre 2019;

c) la validità delle graduatorie approvate nell'anno 2015 è estesa fino al 31 marzo 2020;

d) la validità delle graduatorie approvate nell'anno 2016 è estesa fino al 30 settembre 2020;

e) la validità delle graduatorie approvate nell'anno 2017 è estesa fino al 31 marzo 2021;

f) la validità delle graduatorie approvate nell'anno 2018 è estesa fino al 31 dicembre 2021;

g) la validità delle graduatorie che saranno approvate a partire dal 1° gennaio 2019 ha durata triennale, ai sensi dell'articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, decorrente dalla data di approvazione di ciascuna graduatoria.

A tal proposito l'Ente dispone di graduatorie valide approvate dopo il 1 gennaio 2010.

Si riportano di seguito le graduatorie valide riferite alle sole esigenze di personale riportate nei precedenti paragrafi:

1) Concorso pubblico per la copertura di n.4 posti a tempo indeterminato – part time al 50% - Agente Tecnico Cat.B-B3

2) Concorso pubblico per la copertura di n.1 posto a tempo indeterminato – Geometra - Cat.C

3) Concorso pubblico per la copertura di n. 4 posti a tempo indeterminato – Ingegnere Civile - Cat.D-D1

4) Concorso pubblico per la copertura di n.1 posto a tempo indeterminato – Agente di Vigilanza – Cat.C.

5) Concorso pubblico per la copertura di n. 2 posti a tempo indeterminato di "Dirigente Indirizzo Tecnico"

PRESO ATTO, pertanto, della necessità di disciplinare le procedure previste dal comma 362 dell'articolo 1 della Legge 145/2018 prevedendo quanto segue:

a) i candidati collocati in posizione utile nelle graduatorie approvate nell'Ente saranno invitati, secondo l'ordine di graduatoria, ad esprimere la propria disponibilità all'assunzione a tempo indeterminato, data l'urgenza di provvedere, entro il termine di giorni 3 lavorativi dalla data di ricezione del predetto invito.

b) i candidati collocati in posizione utile nella precitata graduatoria che abbiano espresso la propria disponibilità all'assunzione a tempo indeterminato frequenteranno un corso di aggiornamento che, tenuto conto del contenuto dei profili professionali previsti, sarà tenuto dal Dirigente del Servizio Gestione Viabilità, dal Dirigente del Servizio Edilizia Scolastica e prog.ne rete scolastica e dal Dirigente del Servizio Coordinamento Funzioni Generali;

c) il corso avrà durata pari ad ore 9, le materie del corso saranno definite dai direttori incaricati della tenuta del corso medesimo in coerenza con le attività cui è correlata l'assunzione;

d) l'esame-colloquio che dovrà tendere ad accertare la perdurante idoneità sarà esperito da una Commissione costituita dai medesimi soggetti che hanno tenuto il corso. La commissione potrà valutare la necessità di integrare il colloquio con l'accertamento dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse;

f) la commissione si esprimerà al termine dell'esame-colloquio con la valutazione "idoneo" o "non idoneo".

Si prescinde dalle suindicate procedure con riferimento al personale per il quale le medesime sono state già esperite in occasione dell'eventuale assunzione a tempo determinato.

Nel presente piano non sono previste verticalizzazioni del personale interno in attesa della definizione di maggiori margini di operatività finanziaria e dell'eventuale revisione del sistema di norme di riferimento.

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.

Assunzioni obbligatorie legge n. 68/99

Alla data del 31/12/2018 non si sono registrate scoperture rispetto alla quota d'obbligo prevista per i lavoratori disabili e appartenenti alle categorie protette.

Copertura Finanziaria

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 2018- 2020;

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

Piano delle assunzioni 2019

Per l'anno 2019 si procederà all'assunzione del seguente personale con decorrenza dal 1/9/2019 o comunque entro il 30/9/2019, secondo le modalità di seguito indicate :

N.1 unità a tempo indeterminato pieno con profilo professionale di "Ingegnere civile" mediante utilizzo della graduatoria approvata con determinazione n.13584 del 28/12/2010 in esito al Concorso pubblico, per esami, per la copertura di n.4 posti a tempo indeterminato di "Ingegnere civile" (Cat. D, posizione economica di primo inquadramento D1, del vigente C.C.N.L.) dell'uno e dell'altro sesso.

N. 4 unità a tempo indeterminato pieno di categoria C, con profilo di "Geometra" mediante utilizzo della graduatoria approvata con determinazione n.13554 del 27/12/2010 in esito al Concorso pubblico, per esami, per la copertura di n.1 posto a tempo indeterminato pieno di "Geometra" (Cat.C, posizione economica di primo inquadramento C1).

N. 2 unità a tempo indeterminato pieno di categoria C, con profilo di "Agente di Vigilanza" mediante scorrimento della graduatoria approvata con determinazione n.12096 del 30/12/2011 in esito al Concorso pubblico, per esami, per la copertura di n.1 posto a tempo indeterminato pieno di "Agente di Vigilanza" - (Cat. C, posizione economica di primo inquadramento C1)

N. 1 unità a tempo indeterminato pieno di categoria C, con profilo di "Istruttore Contabile" mediante ricorso alla mobilità volontaria tra enti sottoposti a limitazioni delle assunzioni (ai sensi dell'art. 30 del D.L.gs n. 165/2001 e smi e art1 comma 47 della Legge 311/2004)

N. 6 unità a tempo indeterminato part time al 50% di categoria B-B3, con profilo di "Agente Tecnico" mediante utilizzo della graduatoria approvata con determinazione n. 10148 del 12/11/2011 in esito al Concorso pubblico, per esami, per la copertura di n.4 posti a tempo indeterminato part time al 50% del tempo pieno di "Agente Tecnico" (Categoria B, posizione economica di primo inquadramento B3).

N. 1 unità a tempo indeterminato pieno con profilo di "Dirigente Indirizzo Tecnico" mediante scorrimento della graduatoria approvata con determinazione n.13577 del 27/12/2010 in esito al Concorso pubblico, per esami, per la copertura di n.2 posti a tempo indeterminato di "Dirigente Indirizzo Tecnico"

Le assunzioni previste per il 2019 hanno un costo annuale previsto pari ad € 379.941,72 e lo stesso rispetta tutti i limiti sopra riportati.

Programmazione 2020 – 2021

Anno 2020

Trasformazioni rapporti di lavoro da part time a tempo pieno :

N. 6 unità di categoria B-B3, con profilo di "Agente Tecnico" assunti nel 2019 mediante utilizzo della graduatoria approvata con determinazione n. 10148 del 12/11/2011 in esito al Concorso pubblico, per esami, per la copertura di n.4 posti a tempo indeterminato part

time al 50% del tempo pieno di "Agente Tecnico" (Categoria B, posizione economica di primo inquadramento B3) dell'uno e dell'altro sesso.

Nuove assunzioni :

N.3 unità con profilo professionale di "Istruttore amministrativo direttivo" (Cat. D del vigente C.C.N.L.) mediante concorso pubblico per esami- i candidati dovranno essere in possesso di laurea magistrale. I candidati dovranno essere in possesso di diploma di Laurea vecchio ordinamento (DL), ovvero Laurea specialistica (LS) ovvero laurea magistrale (LM) in Economia e Commercio, Giurisprudenza, Scienze Politiche o equipollenti

N.2 unità con profilo professionale di "Ingegnere civile" (Cat. D del vigente C.C.N.L.) mediante concorso pubblico, per esami. I candidati dovranno essere in possesso di diploma di Laurea vecchio ordinamento (DL), ovvero Laurea specialistica (LS) ovvero laurea magistrale (LM) in Ingegneria civile ed abilitazione all'esercizio della professione;

N.1 unità con profilo professionale di "Geologo" (Cat. D del vigente C.C.N.L.) mediante concorso pubblico, per esami. I candidati dovranno essere in possesso di diploma di Laurea vecchio ordinamento (DL), ovvero Laurea specialistica (LS) ovvero laurea magistrale (LM) in Geologia o equipollente e relativa abilitazione all'esercizio della professione

Per l'anno 2020 e 2021 la programmazione sarà oggetto di successiva revisione in considerazione degli aspetti relativi al finanziamento delle deleghe regionali, che producono sensibili effetti sulla spesa potenziale di personale, e della revisione del budget assunzionale, anche in conseguenza di nuovi pensionamenti e/o delle eventuali modifiche all'assetto normativo di riferimento.

Disposizioni Finali

In merito all'attuazione del presente programma del fabbisogno 2019-2021 è stato espresso parere positivo da parte del Collegio dei Revisori dei Conti (verbale n.14/2019 e n.16/2019).

E' stata data altresì informazione alla RSU e alle organizzazioni sindacali territoriali, nel rispetto della normativa in materia di relazioni sindacali, e al Comitato unico di garanzia.

Allegato "a" - Calcolo cessazioni

Cessazioni 2016

C1	C1	ISTRUTTORE TECNICO	28.497,64
C1	C1	ISTRUTTORE TECNICO	27.770,54
Totale 2016			56.268,18

Cessazioni 2017

cat.	pos.ec.	profilo	costo annuo**
C1	C1	TECNICO DELLA COMUNICAZIONE PUBBLICA	14.386,12
C1	C1	ISTRUTTORE PER LA MANUTENZIONE E LA VIGILANZA STRADALE	28.772,24
D1	D30	ARCHITETTO	31.343,42
B3	B50	COLLABORATORE TECNICO	26.962,69
C1	C30	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	30.285,12
dir	dir	DIRIGENTE AMM.VO	58.973,17
Totale			190.722,76

Cessazioni 2018			
cat.	pos.ec.	profilo	annuo
B3	B40	COLLABORATORE TECNICO	30.984,60
B3	B40	COLLABORATORE ITTIOGENICO	29.032,37
B3	B70	AGENTE TECNICO	31.671,31
C1	C30	ISTRUTTORE PER LA MANUTENZIONE E LA VIGILANZA STRADALE	34.089,82
C1	C50	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	34.999,99
B1	B30	OPERATORE TECNICO	28.837,59
B3	B70	AGENTE TECNICO	31.543,78
B3	B40	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	28.951,35
D1		ISTRUTTORE TECNICO DIRETTIVO	39.151,86
B3	B70	AGENTE TECNICO	31.543,78
B3	B70	AGENTE TECNICO	32.101,90
B3	B50	AGENTE TECNICO	29.510,71
B3	B30	AGENTE TECNICO	28.542,06
Totale			410.961,12

Calcolo dirigenti anno 2019							
DATA DI PENSIONAMENTO	IVC ANNUA	PAGA BASE ANNUA	RIA ANNUA	CONTRIBUTI SU IMP. AL 26,68	IRAP	Totale costo annuo	Rateo 2019
Cessazione 1/9/2019	314,73	43.310,93	1.127,88	11.639,33	3.804,05	60.196,92	15.049,23
Cessazione 1/12/2019	314,73	43.310,93	1.127,88	11.639,33	3.804,05	60.196,92	5.016,41
Cessazione 4/11/2019	314,73	43.310,93	0,00	11.639,33	3708,18	58.973,17	7.371,65
Totali						179.367,00	27.437,28

Calcolo dirigenti anno 2020							
DATA DI PENSIONAMENTO	IVC ANNUA	PAGA BASE ANNUA	RIA ANNUA	CONTRIBUTI SU IMP. AL 26,68	IRAP	Totale costo annuo	Rateo 2020
01/01/20	314,73	43.310,93	1.127,88	11.639,33	3.804,05	60.196,92	60.196,92
01/06/20	314,73	43.310,93	1.226,16	11.639,33	3.812,40	60.303,55	35.177,07
01/06/20	314,73	43.310,93	1.226,16	11.639,33	3.812,40	60.303,55	35.177,07
Totali						180.804,02	130.551,06

120.607,10	70.354,14
-------------------	------------------

Cessazioni personale del comparto 2019-2020										
data cessazione	invalità risp.	categoria	posizion.	Profilo Professionale	%Pres servizi	Totale costo	invali	Totale generale	rateo risp.2019	Note:
01/02/19	11	C1	C40	ISTRUTTORE PER LA MANUTENZIONE E LA VIGILANZA STRADALE	100	32.047,71	144,63	32.192,34	29.509,65	
01/09/19	4	B3	B70	AGENTE TECNICO	100	29.047,55	130,96	29.178,51	9.726,17	
01/08/19	5	C1	C30	ISTRUTTORE PER LA MANUTENZIONE E LA VIGILANZA STRADALE	100	32.053,42	144,63	32.198,05	13.415,86	
01/06/19	7	C1	C40	AGENTE DI VIGILANZA C1	100	32.494,45	146,64	32.641,09	19.040,63	
01/02/19	11	B3	B70	AGENTE TECNICO	100	29.047,55	130,96	29.178,51	26.746,97	
01/03/19	10	B3	B70	AGENTE TECNICO	100	29.047,55	130,96	29.178,51	24.315,43	
01/11/19	2	D1	D40	ISTRUTTORE TECNICO DIRETTIVO	100	33.717,41	152,51	33.869,92	5.644,99	
01/10/19	3	C1	C50	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	100	32.491,59	146,64	32.638,23	8.159,56	
22/02/19	10	B3	B70	AGENTE TECNICO	100	28.520,35	128,60	28.648,95	23.874,12	
06/10/19	2,5	D3	D6	ASSISTENTE TECNICO	100	38.841,73	175,45	39.017,18	8.128,58	
20/03/19	9	D1	D2	ISTRUTTORE TECNICO DIRETTIVO	100	33.763,11	152,51	0,00	0,00	Funzione non fondamentale
01/10/19	3	C1	C40	ISTRUTTORE PER LA MANUTENZIONE E LA VIGILANZA STRADALE	100	32.047,71	144,63	32.192,34	8.048,09	
01/10/19	3	B3	B70	AGENTE TECNICO	100	29.047,55	130,96	29.178,51	7.294,63	
01/09/19	4	D3	D60	ASSISTENTE TECNICO	100	38.841,73	175,45	39.017,18	13.005,73	
01/09/19	4	B1	B30	OPERATORE TECNICO	100	27.558,82	124,26	27.683,08	9.227,69	
01/12/19	1	D1	D40	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO DIRETTIVO	100	33.734,55	152,51	33.887,05	2.823,92	
16/04/19	8	D1	D40	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO DIRETTIVO		33.734,55	152,51	33.887,05	22.591,37	
01/10/19	3	B1	B30	OPERATORE TECNICO - FABBRO	100	27.558,82	124,26	27.683,08	6.920,77	
01/10/19	3	B3	B60	AGENTE TECNICO	100	29.050,40	130,96	29.181,37	7.295,34	
01/11/19	2	C1	C2	ISTRUTTORE TECNICO	100	31.004,24	139,90	31.144,14	5.190,69	
01/12/19	1	D1	D30	ISTRUTTORE TECNICO DIRETTIVO	100	34.798,00	157,24	34.955,24	2.912,94	
01/12/19	1	B3	B30	AGENTE TECNICO	100	28.972,25	130,60	29.102,85	2.425,24	
01/12/19	1	D1	D2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO DIRETTIVO	100	33.763,11	152,51	33.915,61	2.826,30	
						731.184,11	3.300,30	700.568,79	259.124,64	

CESSAZIONI PER MOBILITA' ANNO 2019 – VALIDE SOLO AI FINI RIDUZIONE SPESA									
Trasferimenti non validi per % assunzione ma per la riduzione della spesa									
data cessazione	ratei	Categoria Iniziale	Categoria Economico	Profilo Professionale	% Pres servizio	Totale costo	inail	Totale generale	rateo risp.2019
01/03/19	10	B3	B30	Collaboratore amm.vo	100	28.972,25	130,60	29.102,85	24.252,37
CESSAZIONI 2020									
data cessazione	ratei	Cat. Iniz.	Cat. Ec.	Profilo Professionale	% Pres servizio	Totale costo	inail	Totale generale	rateo risp.2019
14/04/20	8	D1	D50	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO DIRETTIVO	100	33.723,12	152,51	33.875,63	22.583,75
08/05/20	7	D1	D20	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO DIRETTIVO	100	33.763,11	152,51	33.915,61	19.784,11
01/06/20	7	D1	D30	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO DIRETTIVO	100	33.743,11	152,51	33.895,62	19.772,45
26/12/20	0	D1	D50	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO DIRETTIVO	100	33.723,12	152,51	33.875,63	0,00
01/11/20	2	B3	B30	COLLABORATORE TECNICO	100	28.365,85	128,24	28.494,08	4.749,01
						163.318,31	738,27	164.056,58	66.889,32

Allegato "a" Riepilogo Cessazioni e calcolo budget

Budget assunzionale 2019					
				calcolo con quota fondo	
Cessazioni 2017	€ 190.722,76	Resti 25%	€ 47.680,69	DI CUI PER DIRIGENTI	€ 58.973,17
				DI CUI PER PERSONALE DEL COMPARTO	€ 131.749,59
Cessazioni 2014	€ 280.307,06	Resti 25%	€ 79.613,18		
Cessazioni 2015	€ 960.825,37	Resti 25%	€ 289.404,13	DI CUI PER DIRIGENTI	€ 119.912,97
				DI CUI PER PERSONALE DEL COMPARTO	€ 840.912,40
Cessazioni 2016	€ 56.268,18	Resti 25%	€ 16.019,07	DI CUI PER PERSONALE DEL COMPARTO	€ 56.268,18
Cessazioni 2018	€ 410.961,12	Resti 25%	€ 102.740,28		
Cessazioni 2019	€ 879.935,79	Resti 25%	€ 219.983,95	DI CUI PER DIRIGENTI	€ 179.367,00
				DI CUI PER PERSONALE DEL COMPARTO	€ 700.568,79
Cessazioni 2020	€ 344.860,60	Resti 25%	€ 86.215,15	DI CUI PER DIRIGENTI	€ 180.804,02
				DI CUI PER PERSONALE DEL COMPARTO	€ 164.056,58
Totale generale	€ 841.656,45				
Totale generale cessazioni	€ 3.123.880,88				

Note : per gli anni 2015 e 2016 sono state applicate la quote medie del fondo dell'anno di riferimento in considerazione delle norme che ne imponevano il taglio per le cessazioni dal servizio. Per gli anni successivi al 2017 le quote medie del fondo non sono state applicate in considerazione del venir meno dell'obbligo di riduzione del fondo proporzionalmente alle cessazioni. Quanto sopra in applicazione della Circolare n.11786/2001 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica – U.P.P.A.

calcolo budget 2019 – resti triennio 2016/2017/2018		
<u>supponendo applicabile solo il 25%</u>		
Cessazioni 2018		€ 102.740,28
Resti 2016/2017 :		
	2016	€ 16.019,07
	2017	€ 47.680,69
	Totale	€ 166.440,04
se si aggiungono le previsioni del decreto 4/2019		€ 386.423,98
calcolo budget 2020 – resti triennio 2017/2018/2019		
Cessazioni 2019		€ 219.983,95
resti triennio 2017/2018/2019:		
	2017	€ 47.680,69
	2018	€ 102.740,28
	Totale	€ 370.404,92
meno ass.2019		-€ 370.404,91
	Totale	€ 0,01
se si aggiungono le previsioni del decreto 4/2019		€ 344.860,61

Il budget indicato per l'anno 2020 è stato calcolato con riferimento al 100% delle cessazioni, in considerazione della compiuta definizione del finanziamento delle funzioni delegate dalla Regione e della riduzione a regime della spesa di personale per le intervenute cessazioni. Entrambe le condizioni, infatti, concorrono a diminuire il rapporto percentuale tra spese di personale e entrate dei primi titoli di bilancio. Ciò posto, qualora, invece, il budget assunzione permanesse nel limite del 25% delle cessazioni si avranno a disposizione solo € 86.215,15 per nuove assunzioni.

Allegato "B" - Calcolo spesa potenziale

Anno 2019

Calcolo spesa a regime per il 2019 detraendo le cessazioni intervenute all'1/1/2019					
CATEGORIA	POSTI COPERTI	COSTO TRATT.FOND.LE	Cpdel 26,68	Irap 8,50	Totale con contributi
DIRIGENTI	16	692.974,40			
D-D3	19	525.012,72			
D-D1	114	2.740.502,15			
C	143	3.159.082,95			
B-B3	151	3.125.278,71			
B-B1	47	920.338,45			
A	0	0,00			
Totale	490	11.163.189,38	2.978.338,93	864.583,52	15.006.111,82
		Imp.cat.protette	991.618,61		
	voci ulteriori		cpdel	Irap	
	<i>fondo comparto (tolta tutta la ridu</i>	2.311.084,54	569.093,58	196.442,19	
	<i>fondo dirigenza</i>	653.213,53	171.230,49	55.523,15	
	<i>indennità vigilanza</i>	39.295,32	10.483,99	3.340,10	
	<i>I.V.C.dirigenti</i>	5.035,68	1.343,52	428,03	
	<i>assegno al n.f.</i>	0,00			
	<i>riequilibrio anzianità economica</i>	171.063,50	45.639,74	14.540,40	
	<i>maturato economico+ind.diff.IIS</i>	11.268,53	3.006,44	957,83	
	<i>assegno pensionabile</i>	1.226,52	327,24	104,25	
	<i>Inpgi</i>	30.383,00			
	<i>Inail annua</i>	228.664,74			
	<i>Indennità mansione centr non v</i>	3.524,04			
	<i>Elemento perequativo</i>	105.403,56	28.121,67	8.959,30	
	Totale altre voci	3.560.162,96	829.246,67	280.295,25	4.669.704,88
	TOTALE GENERALE		3.807.585,60	1.144.878,77	19.675.816,70
	Fondo straordinario	99.225,00			
	Spese per trasferte	12.000,00			
	Spese per buoni pasto	110.951,20			
	Spese per formazione	50.000,00			
	centro capitini e uscieri per sale	10.000,00			
	Totale generale	<u>19.957.992,90</u>			
	(compresi aumenti CCNL a regime nell'anno e aumento fondo dal 1/1/2009)				
	RIDUZIONI				
	Riduzione per assunti p.time	-101.763,84			
	Totale 1/1/2019	19.856.229,06			
	Riduzione trasferimento Toccaceli Loretta	-24.252,37	Rateo 2019 dal1/3/2019		
	Confronto con 2014	19.831.976,69			

Anno 2020

Calcolo spesa a regime per il 2020 detraendo le cessazioni 2019					
CATEGORIA	POSTI COPERTI	COSTO TRATT.FOND.LE	cpdel	irap	Totale con contributi
DIRIGENTI	12	519.730,80			
D-D3	17	469.748,22			
D-D1	108	2.596.265,19			
C	137	3.026.534,02			
B-B3	143	2.959.701,03			
B-B1	45	881.175,11			
A	0	0,00			
Totali	462	10.453.154,37	2.788.901,59	804.230,54	14.046.286,50
		Imp.cat.protette	991.618,61		
voci ulteriori			Cpdel	Irapp	
	<i>fondo comparto (tolta tutta la ridu</i>	2.311.084,54	569.093,58	196.442,19	
	<i>fondo dirigenza</i>	653.213,53	171.230,49	55.523,15	
	<i>indennità vigilanza</i>	33.952,20	9.058,45	2.885,94	
	<i>I. V. C. dirigenti</i>	3.776,76	1.007,64	321,02	
	<i>assegno al n.f.</i>	0,00			
	<i>riequilibrio anzianità economica</i>	167.679,86	44.736,99	14.252,79	
	<i>maturato economico+ind.diff.IIS</i>	10.313,45	2.751,63	876,64	
	<i>assegno pensionabile</i>	1.226,52	327,24	104,25	
	<i>Inpgi</i>	30.383,00			
	<i>Inail annua</i>	225.364,44			
	<i>Indennità mansione centr non v</i>	3.524,04			
	<i>Elemento perequativo</i>	100.903,56	26.921,07	8.576,80	
	Totale altre voci	3.541.421,90	825.127,08	278.982,79	4.645.531,76
	TOTALE GENERALE		3.614.028,66	1.083.213,33	18.691.818,26
	Fondo straordinario	99.225,00			
	Spese per trasferte	12.000,00			
	Spese per buoni pasto	96.599,20			
	Spese per formazione	50.000,00			
	centro capitini e uscieri per sale	10.000,00			
	Totale generale	18.959.642,46			
	(compresi aumenti CCNL a regime nell'anno e aumento fondo dal 1/1/2009)				
	RIDUZIONI				
	Riduzione per assunti p.time	-101.763,84			
	Totale aggiornato	18.857.878,62			
	Dotazione 1/1/2020 senza nuove ass.	18.857.878,62			

Anno 2021

Calcolo spesa a regime per il 2021 detraendo le cessazioni 2020					
CATEGORIA	POSTI COPERTI	COSTO TRATT.FOND.LE	cpdel	irap	totale con contributi
DIRIGENTI	10	433.109,00			
D-D3	17	469.748,22			
D-D1	104	2.500.107,22			
C	137	3.026.534,02			
B-B3	143	2.959.701,03			
B-B1	45	881.175,11			
A	0	0,00			
Totali	456	10.270.374,60	2.740.135,94	788.694,26	13.799.204,80
			991.618,61		
Voci ulteriori			cpdel	irap	
voci ulteriori	<i>fondo comparto (tolta tutta la ridu</i>	2.311.084,54	569.093,58	196.442,19	
	<i>fondo dirigenza</i>	653.213,53	171.230,49	55.523,15	
	<i>indennità vigilanza</i>	33.952,20	9.058,45	2.885,94	
	<i>I. V. C. dirigenti</i>	3.147,30	839,70	267,52	
	<i>assegno al n.f.</i>	0,00			
	<i>riequilibrio anzianità economica</i>	167.679,86	44.736,99	14.252,79	
	<i>maturato economico+ind.diff.IIS</i>	10.313,45	2.751,63	876,64	
	<i>assegno pensionabile</i>	1.226,52	327,24	104,25	
	<i>Inpgi</i>	30.383,00			
	<i>Inail annua</i>	225.364,44			
	<i>Indennità mansione centr non v</i>	3.524,04			
	<i>Elemento perequativo</i>	100.903,56	26.921,07	8.576,80	
	Totale altre voci	3.540.792,44	824.959,14	278.929,28	4.644.680,86
			contributi totali	irap totale	
	TOTALE GENERALE		3.565.095,08	1.067.623,54	18.443.885,66
	Fondo straordinario	99.225,00			
	Spese per trasferte	12.000,00			
	Spese per buoni pasto	110.951,20			
	Spese per formazione	50.000,00			
	centro capitini e uscieri per sale	10.000,00			
	Totale generale	18.726.061,86			
	(compresi aumenti CCNL a regime nell'anno e aumento fondo dal 1/1/2009)				
	RIDUZIONI				
	Riduzione per assunti p.time	-101.763,84			
	Totale aggiornato	18.624.298,03			
	Dotazione 1/1/2021 senza nuove ass.	18.624.298,03			

Allegato B – Spesa potenziale dati di riepilogo

Riepilogo dati dotazione organica potenziale 2019

19.856.229,06	costo dotazione teorica al 1/1/2019
-29.102,85	riduzione spesa per mobilità toccaceli
-700.568,79	costo pensionamenti 2019 su base annua
-179.367,00	costo pensionamenti 2019 dirigenti
252.772,93	costo previsto nuovi CCNL (Dirigenti 2016/2018- CCNL comparto)
19.199.963,35	costo dotazione a regime
-385.821,56	A detrarre costo personale funzioni art.4 lr 10/2015 – finanziate dalla Regione Umbria ai sensi dell'art.15 comma 1 lett.b) della L.R. 10/2015 (Trasporti e Lago Trasimeno) -Pag. 104 Relazione al rendiconto 2018
18.814.141,79	Totale generale
19.738.794,85	Spesa 2014 senza progettazione e ANF – limite art.1 c.421 L.190/14
924.653,06	disponibili per assunzioni su base annua

Calcolo con ratei cessazioni 2019

19.856.229,06	costo dotazione teorica al 1/1/2019
-24.252,37	rateo toccaceli
-259.124,64	costo pensionamenti 2019 rateo
-27.437,28	costo pensionamenti dirigenti 2019 rateo
19.545.414,77	costo dotazione a regime
252.772,93	costo previsto nuovi CCNL (Dirigenti 2016/2018- IVC-CCNL comparto)

-385.821,56 A detrarre costo personale funzioni art.4 lr 10/2015 – finanziate dalla Regione Umbria ai sensi dell'art.15 comma 1 lett.b) della L.R. 10/2015 (Trasporti e Lago Trasimeno) – Pag.104 relazione al rendiconto 2018 ricalcolato per il 2019

19.412.366,14 costo dotazione con previsione aumenti

19.738.794,85 Spesa 2014 senza progettazione e ANF

326.428,71 Disponibili per assunzioni nel 2019 dal 1/9/2019 ai fini della garanzia del mancato superamento del limite di spesa 2019

Il suddetto dato deve essere confrontato con quelle riferito alle assunzioni possibili sulla base del calcolo delle cessazioni :

cess.2018+ratei aa.pp.
166.440,04

applic.decreto 4/2019 convertito in legge 26/2019 : 386.423,98
(cessa.2019+2018+aa.pp.

Conclusioni :

Nel 2019 possono essere effettuate assunzioni che su base annua non producono il superamento del limite complessivo di € 386.423,98

Riepilogo dati dotazione organica potenziale 2020

18.857.878,62	costo dotazione teorica al 1/1/2020
-164.056,58	costo pensionamenti 2020 su base annua
-120.607,10	costo pensionamenti 2020 dirigenti su base annua
375.195,06	costo previsto nuovi CCNL (Dirigenti 2016/2018- IVC-CCNL comparto)
386.423,98	costo su base annua assunzioni 2019
19.334.833,98	costo dotazione a regime
-385.821,56	A detrarre costo personale funzioni art.4 lr 10/2015 – finanziate dalla Regione Umbria ai sensi dell’art.15 comma 1 lett.b) della L.R. 10/2015(Trasporti e Lago Trasimeno) – Pag.104 relazione al rendiconto 2018 ricalcolato
18.949.012,42	Totale generale
19.738.794,85	Spesa 2014 senza progettazione e anf - limite art.1 co. 421 L.190/14
789.782,43	disponibili per assunzioni a regime sul 2021

Riepilogo dati dotazione organica potenziale 2020 – cessazioni in ratei

18.857.878,62	costo dotazione teorica al 1/1/2020
-66.889,32	costo pensionamenti 2020 rateo
-70.354,14	costo pensionamenti dirigenti 2020 rateo
386.423,98	costo max su base annua assunzioni 2019
375.195,06	costo previsto nuovi CCNL (Dirigenti 2016/2018-IVC-CCNL comparto)
19.482.254,20	costo dotazione a regime
-385.821,56	A detrarre costo personale funzioni art.4 lr 10/2015 – finanziate dalla Regione Umbria ai sensi dell’art.15 comma 1 lett.b) della L.R. 10/2015

(Trasporti e Lago Trasimeno) – Pag.104 relazione al rendiconto 2018

19.096.432,64	Totale generale
19.738.794,85	Spesa 2014 senza progettazione e anf -limite art.1 co. 421 L.190/14
642.362,21	disponibili per assunzioni sul 2020

assunzioni possibili sulla base del calcolo delle cessazioni :

Cess.2019+ratei aa.pp. 370.404,92
applic.decreto 4/2019 convertito in legge 26/2019 – cessa.2019+2018+aa.pp. Tolle
assunzioni 2019 indicate nel prospetto 2019 344.860,61

Conclusioni :

Nel 2020 possono essere effettuate assunzioni che su base annua non producono il superamento del limite complessivo di € 344.860,61 se si verificano le condizioni per l'applicazione del turnover al 100%. In caso contrario potrà procedersi all'utilizzo del budget al 25% così per € 86.215,15

Riepilogo dati dotazione organica potenziale 2021

18.624.298,03	costo dotazione teorica al 1/1/2020
0,00	costo pensionamenti 2021 su base annua
0,00	costo pensionamenti 2020 dirigenti
431.831,89	costo previsto nuovi CCNL (Dirigenti 2016/2018- IVC-CCNL comparto)
731.284,79	costo max su base annua ass. 2019 e 2020
19.787.414,71	costo dotazione a regime
-385.821,56	
	A detrarre costo personale funzioni art.4 lr 10/2015 – finanziate dalla Regione Umbria ai sensi dell'art.15 comma 1 lett.b) della L.R. 10/2015(Trasporti e Lago Trasimeno) – Pag.104 relazione al rendiconto 2018 ricalcolato
19.401.593,15	Totale generale
19.738.794,85	Spesa 2014 senza progettazione e anf - limite art.1 co. 421 L.190/14
<u>337.201,70</u>	disponibili per assunzioni a regime sul 2021

La spesa potenziale per gli anni 2019-2020-2021 calcolata sulla base delle indicazioni fornite dal MEF RGS con nota prot.n.169507 del 20/6/2019, al netto quindi della spesa per rinnovi contrattuali migliora il già positivo rapporto con la spesa 2014 nei termini sotto indicati :

spesa potenziale 2019 netta : € 17.947.998,36 con un margine positivo rispetto alla spesa 2014 di € 1.790.796,49

spesa potenziale 2020 netta : € 17.992.121,86 con un margine positivo rispetto alla spesa 2014 di € 1.746.672,99

spesa potenziale 2021 netta : € 18.376.392,83 con un margine positivo rispetto alla spesa 2014 di € 1.362.402,02

Calcolo spesa assunzioni previste nel 2019 :

Assunzioni 2019

Budget 2019 : 386.423,98

costo annuo RATEO 2019 DAL 1/9/2019

N.4 GEOMETRI	127.833,65	42.611,22
N.6 AGENTI TECNICI P.TIME	90.063,21	30.021,07
N.1 INGEGNERE	34.622,50	11.540,83
N.2 AGENTE DI VIGILANZA	67.015,62	22.338,54

Totali	319.534,98	106.511,66
--------	------------	------------

N.1 DIRIGENTE TECNICO	60.406,74	20.135,58
-----------------------	-----------	-----------

<u>Totale 2019 con dir.tecnico</u>	<u>379.941,72</u>	<u>126.647,24</u>
------------------------------------	-------------------	-------------------

Assunzioni 2019 non incidenti nel budget

N.1 ISTRUTTORE CONTABILE sottoposti a limitazione assunzioni)	31.958,41	10.652,80	(per mobilità tra enti
--	-----------	-----------	------------------------

<u>Totale assunzioni 2019</u>	<u>411.900,13</u>
-------------------------------	-------------------

Assunzioni 2020

Budget 2020 : 344.860,61

Calcolato su 100% cessazioni

Calcolato su 25% Budget 2020 : 86.215,15

Trasformazione da part time a T.P.- N.6 AGENTI TECNICI	90.063,21
--	-----------

n.3 ISTRUTTORE DIR.VO AMM.VO	103.867,50
------------------------------	------------

n.2 INGEGNERE CIVILE/IMPIANTISTA	69.245,00
----------------------------------	-----------

N.1 GEOLOGO	34.622,50
-------------	-----------

Totali	297.798,21
--------	------------