



OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020/2022.

Il Presidente della Provincia

Visti:

- La Legge 7 aprile 2014, n. 56, “*Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni*”, in particolare l'articolo 1, comma 55, che stabilisce i poteri e le prerogative del Presidente della Provincia;
- L'articolo 91, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 secondo cui gli Organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale;
- Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” ed in particolare l'articolo 6, comma 6, e l'articolo 33, comma 2;

Visti:

- Il documento “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche*” registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 ;
- Il vigente Regolamento dell'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Richiamato il Documento Unico di Programmazione 2020 - 2022 di cui al decreto del Presidente della Provincia n. 20 dell'11 febbraio 2020, approvato dal Consiglio Provinciale con deliberazione n. 4 del 23 aprile 2020;

Verificato che risultano soddisfatte tutte le condizioni necessarie previste dalla legge per procedere alla assunzione di personale e che è stato rispettato il budget assunzionale, come esposto dettagliatamente nell'allegato 1) al presente decreto;

Ritenuto di approvare, alla luce di quanto sopra espresso, la Programmazione del Fabbisogno di Personale per il triennio 2020/2022 di cui a summenzionato allegato 1), che è parte integrale e sostanziale del presente decreto;

Visto il parere favorevole dell'Organo di Revisione economico-finanziaria in data 20 febbraio 2020 (verbale n. 3), rilasciato ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448;

Ravvisata la necessità di dare immediata eseguibilità al presente atto;

Visti, ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267:

- Il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del Segretario Generale – Direttore del Settore delle Risorse Umane e controllo di Gestione;
- Il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile del Dirigente Responsabile del Servizio Finanziario;

Visto, ai sensi del vigente Statuto, il parere favorevole sotto il profilo di legittimità del Segretario Generale;

DECRETA

1. Di approvare la Programmazione del Fabbisogno di Personale per il triennio 2020/2022, come da allegato 1) che forma parte integrante e sostanziale del presente decreto.
2. Di dare atto che la spesa emergente trova copertura nel bilancio triennale 2020 -2022.
3. Di demandare ogni attività gestionale relativa al presente decreto al Settore delle Risorse Umane e Controllo di Gestione.
4. Di dichiarare, ai sensi dell'art. 16 comma 5 dello Statuto provinciale, il presente provvedimento immediatamente eseguibile all'atto della sua sottoscrizione.

Brescia, li 05-05-2020

IL PRESIDENTE
SAMUELE ALGHISI

Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020 - 2022

1. Premesse

Ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica è il "Piano triennale del fabbisogno di personale".

Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle assunzioni obbligatorie dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68; la programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Come previsto dall'allegato 4/1 del D.lgs. 23 giugno 2011, n. 118, il documento recante la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale confluisce nella Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione (DUP).

2. Contesto normativo di riferimento e vincoli assunzionali.

Come noto, negli ultimi anni la Provincia è stata interessata da una disciplina speciale particolarmente restrittiva che ha di fatto impedito assunzioni di personale a qualsiasi titolo: ci si riferisce in particolare alle disposizioni di cui all'art. 1 comma 420 della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Premesso quanto stabilito dall'art. 17, c. 1 bis, del D.L. n. 162 del 30 dicembre 2019 in materia di personale delle Province e delle Città Metropolitane: *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia."*, per quanto ora disposto dall'art. 1 comma 845 e ss. della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di Bilancio 2018), le Province possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di personale, per un contingente di personale complessivamente corrispondente:

- ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente (2017) se l'importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) non supera il 20% delle entrate correnti;
- ad una spesa pari al 25% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente (2017) se l'importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) supera il 20% delle entrate correnti.

Il comma 5-sexies dell'art. 3 del D.L. 90/2014 ha previsto che “*per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over*”.

Restano comunque fermi i vincoli assunzionali derivanti dal mancato rispetto delle norme sul saldo di finanza pubblica.

3. Condizioni preliminari per poter procedere ad assunzioni di personale

L'art. 1 comma 844 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, prevede che, “*ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56*”.

Con specifico riferimento alle Province, pertanto, detto Piano di Riassetto Organizzativo costituisce presupposto e condizione indispensabile per il ripristino della capacità assunzionale. Questo Ente ha provveduto ad adottare il proprio Piano di Riassetto Organizzativo, ai sensi dell'articolo 1, comma 844, della legge di Bilancio 2018 n. 205/2017 approvato dal Consiglio Provinciale con deliberazione n. 24 del 29 agosto 2018.

Ciò premesso, gli ulteriori adempimenti preliminari per poter procedere ad assunzioni di personale nell'anno 2020 sono di seguito riassunti e acquisiti agli atti:

- a) Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero: ai sensi dell'art. 33, D.lgs 165/2001, in mancanza dell'adempimento le amministrazioni non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- b) Approvazione del Piano triennale del fabbisogno del personale (DUP): ai sensi dell'art. 6, comma 4 del D.lgs. 165/2001, in caso di mancata adozione di detto Piano triennale, le Amministrazioni non possono assumere nuovo personale;
- c) Approvazione del Piano triennale delle Azione Positive: in carenza di tale requisito è fatto divieto di assumere nuovo personale, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.L. 198/2006;
- d) Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza 2019;
- e) Approvazione del documento programmatico triennale piano delle performance/ PEG ai sensi dell'art. 169 del D.lgs. 267/2000, ai sensi dell'art. 10 del D.lgs 150/2009;
- f) Corretti adempimenti in tema di approvazione del bilancio di previsione, del bilancio consuntivo e del bilancio consolidato, nonché dell'invio al sistema Bdap entro il termine previsto dall'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016 convertito nella Legge 160/2016;
- g) Comunicazione dovute agli enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1 comma 508 legge 232/2016;
- h) Mancata certificazione di credito nei confronti della P.A., ai sensi dell'art. 9, comma 3 bis, del D.L. 185/2008;
- i) Non risultare in stato di deficitarietà strutturale o di dissesto;
- j) Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013, ai sensi dell'art. 1, commi 557, 557 bis, 557 quater, Legge 296/2006.

4. Obbligo contenimento della spesa di personale

Prospetto dimostrativo del rispetto dei limiti di spesa di personale ex art. 3 c. 5 bis d.l. 90/2014

VOCI DI SPESA	SPESA MEDIA TRIENNIO 2011/2013	previsione 2020	previsione 2021	previsione 2022
voce 101		19.770.228,00	20.184.328,00	20.184.328,00
buoni pasto		481.000,00	481.000,00	481.000,00
voce 101	30.606.231,08	20.251.228,00	20.665.328,00	20.665.328,00
voce 103 (formazione e missioni)	1.115.038,68	94.000,00	94.000,00	94.000,00
voce 102 irap	1.994.893	1.250.825,00	1.262.200,00	1.262.200,00
TOTALE SPESE PERSONALE	33.716.162,84	21.596.053,00	22.021.528,00	22.021.528,00
componenti escluse	4.475.988,93	- 4.145.362,00	- 4.086.112,00	4.086.112,00
componenti assoggettate al limite di spesa	29.240.173,92	17.450.691,00	17.935.416,00	17.935.416,00

5. Dotazione organica e situazione del personale

Con l'entrata in vigore degli articoli 6 e seguenti del D.lgs. n. 165/2001, come modificati dal D.lgs. n. 75/2017, sono cambiate le regole e le prospettive per la redazione del piano dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni.

La dotazione organica non è più un elenco astratto di posti, ma risulta essere il prodotto del piano dei fabbisogni a sua volta derivato dai programmi strategici dell'Ente.

Il cambio di prospettiva è funzionale a rendere l'organizzazione più flessibile ai bisogni reali della comunità amministrata, evitando rigidità del passato.

In attuazione della disciplina già menzionata, con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018.

La dotazione organica dell'Ente, ridefinita a seguito della cessazione di figure tecniche e amministrative, è individuata attualmente dalla tabella sottostante dove è possibile vedere il personale adibito alle funzioni fondamentali e trasversali suddiviso per categorie giuridiche e tipologia di rapporto di lavoro (a tempo pieno e a tempo parziale).

Una sezione dedicata del presente Piano si occupa del Mercato del Lavoro che, per gli effetti della L.R. 9/2018, questo ente gestisce su delega della Regione Lombardia (si rimanda, pertanto, al successivo punto 8).

Funzioni fondamentali e trasversali

(al 1° gennaio 2020)

CAT.	PROFILO	Dotazione organica vigente		TOT. IN SERVIZIO al 1° gennaio 2020		POSTI VACANTI			Posti di nuova istituzione nel triennio (+) /ad esaurimento (-)	Nuova dotazione a regime	
						Tempo Pieno					
		TEMPO pieno	TEMPO parziale	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE	2020	2021	2022	2020-2022	TEMPO pieno	TEMPO parziale
DIR											
	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	4	0	4	0	0	0	0	0	4	0
	DIRIGENTE TECNICO	2	0	1	0	1	0	0	0	2	0
		6	0	5	0				0	6	0
D3											
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	16	1	16	1	5	0	2	-7	9	1
	FUNZIONARIO TECNICO	24	1	24	1	6	2	0	-8	16	1
	FUNZIONARIO DI POLIZIA PROVINCIALE	3	0	3	0	1	0	0	-1	2	0
	AVVOCATO	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0
	FUNZIONARIO INFORMATICO	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0
		45	2	45	2				-16	29	2
D1											
	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	18	3	11	3	7	1	1	4	22	3
	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO AMBIENTALE	4	0	0	0	4	0	0	0	4	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	32	4	27	4	4	1	4	2	34	4
	AVVOCATO	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0
	BIBLIOTECARIO	2	1	2	1	0	0	0	0	2	1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA	4	0	3	0	1	0	1	0	4	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO	4	0	3	0	1	0	0	0	4	0
		65	8	47	8				6	71	8
C											
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	68	16	53	15	16	4	1	-1	68	15
	ISTRUTTORE TECNICO	56	6	42	5	9	4	1	-1	56	5
	ISTRUTTORE INFORMATICO	8	0	1	0	7	0	0	0	8	0
	AMMINISTRATORE DI SISTEMA	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0

	AIUTO BIBLIOTECARIO	6	0	6	0	0	0	0	0	6	0
CAT.	PROFILO	Dotazione organica vigente		TOT. IN SERVIZIO al 1° gennaio 2020		POSTI VACANTI			Posti di nuova istituzione nel triennio (+) /ad esaurimento (-)	Nuova dotazione a regime	
		TEMPO pieno	TEMPO parziale	TEMPO	TEMPO	Tempo Pieno				TEMPO pieno	TEMPO parziale
						2020	2021	2022	2020-2022		
	AGENTE DI POLIZIA PROVINCIALE	34	0	28	0	6	1	1	-3	31	0
		173	22	131	20				-5	170	20
B3											
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	16	3	7	3	9	0	1	1	17	3
	COLLABORATORE TECNICO	25	0	23	0	2	4	1	-7	18	0
		41	3	30	3				-6	35	3
B1											
	ESECUTORE AMMINISTRATIVO SPECIALIZZATO	16	0	16	0	0	0	0	8	24	0
	ESECUTORE TECNICO SPECIALIZZATO	34	2	33	3	0	3	1	0	33	3
		50	2	49	3				8	57	3
A											
	OPERATORE	3	0	3	0	0	1	0	-1	2	0
		3	0	3	0				-1	2	0
	TOTALE	383	37	310	36	79	21	14	-14	370	36
				full time in servizio	part time in servizio	posti vacanti 2020	posti vacanti 2021	posti vacanti 2022			

Si precisa, in relazione al rispetto del valore finanziario, che il D.L. n. 162 del 30 dicembre 2019 ha abrogato l'articolo 1, comma 421, della legge n. 190/2014.

Per le funzioni delegate di cui alla L.R 19/2015, attualmente la dotazione organica, che non presenta posti vacanti, è la seguente:

Accordo bilaterale tra Regione Lombardia e Provincia di Brescia ai sensi dell'Intesa sottoscritta il 3.7.2019

PROTEZIONE CIVILE		
Categoria	Profilo Professionale	In servizio al 01.01.2020
C	Istruttore Tecnico	1
C	Istruttore Amministrativo	1
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	3
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	1
D3	Funzionario Tecnico	1
TOTALE		7

CULTURA		
Categoria	Profilo Professionale	In servizio al 01.01.2020
B3	Collaboratore Amministrativo	1
C	Istruttore Amministrativo	3
D3	Funzionario Amministrativo	1
TOTALE		5

TURISMO		
Categoria	Profilo Professionale	In servizio al 01.01.2020
B1	Esecutore Amministrativo Specializzato	1
B3	Collaboratore Amministrativo	1
C	Istruttore Tecnico	1
C	Istruttore Amministrativo	9
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	3
DIR	Dirigente tecnico	1
TOTALE		15*

* il Dirigente è in comando presso altro Ente

POLITICHE SOCIALI		
Categoria	Profilo Professionale	In servizio al 01.01.2020
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	1
D3	Funzionario Amministrativo	1
TOTALE		2

VIGILANZA ITTICO-VENATORIA		
Categoria	Profilo Professionale	In servizio al 01.01.2020
C	Agente di Polizia Provinciale	29
D1	Istruttore Direttivo di Vigilanza	2
D3	Funzionario di Polizia Provinciale	1
TOTALE		32

6. Programma assunzionale

Dato atto che a decorrere dall'anno 2018 la Provincia di Brescia può procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di personale per un contingente complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente (ai sensi dell'art. 1, comma 845, della L. 205/2017), e dal 2019 di quella relativa al personale cessato anche nella medesima annualità (come integrato dal comma 5-sexies dell'art. 3 del D.L. 90/2014), essendo l'importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) non superiore a 20% delle entrate correnti. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557/bis, 557/ter, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296. È consentito l'utilizzo delle quote assunzionali riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato da processi di ricollocazione.

Alla luce delle cessazioni avvenute nel 2019, e tenendo conto sia delle possibili ulteriori uscite previste dal D.L. n. 4 del 28/01/2019 "quota 100", che della modifica prevista dal comma 5-sexies dell'art. 3 del D.L. 90/2014, è necessario adottare il Piano del fabbisogno di personale 2020 – 2022.

L'individuazione della capacità assunzionale ammonta per il 2020 a euro 1.990.067, per il 2021 a euro 503.509 e per il 2022 a euro 358.274. L'importo su cui è stata calcolata nel 2020 la capacità assunzionale dell'Ente deriva dalle cessazioni elencate nelle tabelle di seguito indicate. Le cessazioni dei Funzionari Amministrativi cat. D3 determinano l'incremento dei posti di Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D sia per le funzioni fondamentali e trasversali, che per quelle delegate.

La quantificazione della capacità occupazionale si riferisce solo al trattamento economico fondamentale maggiorato degli oneri riflessi: dal conteggio sono state escluse tutte le voci retributive in godimento al personale alla data della cessazione che risultano finanziate dal fondo del trattamento accessorio. Al fine di garantire l'omogeneità dei criteri, la stessa metodologia di calcolo è stata utilizzata per quantificare la spesa delle nuove assunzioni.

La previsione dei fabbisogni del 2021- 2022 è subordinata alle effettive cessazioni e così pure le procedure concorsuali per la copertura dei posti programmati. Qualora le cessazioni previste non si verificassero, nessun diritto potrà essere accampato dai candidati utilmente collocati in graduatoria.

Ricognizione delle eccedenze di personale

La dotazione organica della Provincia ha subito importanti riduzioni di personale a seguito dell'applicazione prima delle norme previste dall'art. 1, comma 421 legge 190/2014 e in seguito dal blocco delle assunzioni. Ciò premesso, ai sensi dell'art. 33 d.lgs. 165/2001 è stata effettuata la ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria dell'Ente. Presso la Provincia di Brescia non risultano situazioni di soprannumero, né comunque di eccedenze di personale.

7. Individuazione capacità assunzionale

Ai sensi della L. R. 23/2019 art.1 comma 2 “nei limiti dei contingenti di personale indicati alla data del 31 ottobre 2015 nell'Allegato A dell'*Intesa per la gestione delle funzioni regionali delegate e del personale soprannumerario in attuazione della Legge 56/2014 e della l.r. 19/2015 e l.r. 32/2015*” sottoscritta al 15 dicembre 2015, per l'esercizio delle funzioni confermate, le Province e la Città metropolitana di Milano possono procedere alle assunzioni di personale necessario all'adeguato esercizio delle funzioni stesse).”

CESSAZIONI	2017
Qualifica	Voci contrattuali senza IRAP
Agente Polizia C1	29.918,25
Istr.Direttivo Tecnico D1	15.653,24
Funz. Amm.vo D3	35.938,06
Istr. Amministr. C1	27.821,90
Istr.Dir.Amm.vo D1	30.780,24
Coll. Amm.vo B3-	26.335,96
Funz. Amm.vo D3	35.527,47
	201.975,12

100%

CESSAZIONI TRIENNIO 2014/2016 CHE NON HANNO CONCORSO ALLA RIORGANIZZAZIONE

CESSAZIONI	2016
Qualifica	Voci contrattuali senza IRAP
Istr. Amministr. C1	28.274,35
Istr.Dir.Amm.vo D1	31.730,62
	60.004,97

100%

	ANNO CESSAZIONE	%	BUDGET
RIASSUNTO	2017	100%	201.975,12
	2016	100%	60.004,97
	Capacità Assunzionale 2018		261.980,09

CESSAZIONI	2019	DELEGATE
Qualifica	Voci contrattuali senza IRAP	
Istr. Amministr. C1	23.563,20	
Funzion. Tecnico D3	35.385,99	
Istrutt. Amminis. C1		28.093,40 posto soppresso Regione
Agente Polizia C1		29.860,35
Funz. Amm.vo D3	35.385,99	
Funz. Di Polizia D3	36.798,71	
Agente polizia C1	29.506,11	
Istru. Amministr. C1	28.093,40	
Collabor. Tecnico B3	26.396,65	
Funz. Amm.vo D3	35.385,99	

Istr. Tecnico C1	28.093,40	
Collabor. Tecnico B3	26.396,65	
CESSAZIONI	2019	DELEGATE
Collabor. Tecnico B3	26.396,65	
Istr. Dirett. Ammin. D1		30.570,56
Istrutt. Ammin. C1	28.093,40	
Collabor. Tecnico B3	26.320,43	
Agente Polizia C1		28.778,97
Istr.Dir.Amm.vo D1		30.570,56
Funzion. Tecnico D3	35.385,99	
Collabor. Tecnico B3	26.320,43	
Istrutt. Ammin. C1		28.093,40
Collabor. Tecnico B3	26.396,65	
Istr. Amministr. C1	28.093,40	
Agente Polizia C1		28.778,97
Agente Polizia C1	29.506,11	
Istrutt. Dir. Amministr. D1	30.570,56	
Capacità assunzionale 2020	562.089,69	176.652,81
		738.742,50

CESSAZIONI	2020	DELEGATE
Qualifica	Voci contrattuali senza IRAP	
Istr.Dir.Amm.vo D1	30.570,56	
Funz. Amm.vo D3	35.139,66	
Istrutt. Dir. Tecnico D1	30.570,56	
Funzion. Tecnico D3	35.139,66	
Istrutt. Ammin. C1		28.093,40
Istr. Tecnico C1	28.093,40	
Collabor. Tecnico B3	26.320,43	
Istrutt. Ammin. C1		28.093,40
Istr.Dir.Amm.vo D1		30.570,56
Collabor. Tecnico B3	26.320,43	
Collabor. Tecnico B3	26.320,43	
Funzion. Tecnico D3	35.139,66	
Istr.Dir.Amm.vo D1	30.570,56	
Istru. Amministr. C1	28.093,40	
Agente Polizia C1		29.506,11
Istr.Dir.Amm.vo D1	30.570,56	
Capacità assunzionale anno 2020	362.849,30	116.263,46
		479.112,76

CESSAZIONI PRESUNTE	2021	DELEGATE
Istrutt. Ammin. C1	28.093,40	
Esecutore tecn spec. B1	24.901,74	
Esecutore tecn spec. B1	24.901,74	
Esecutore tecn spec. B1	24.901,74	
Istrutt. Dir. Tecnico D1	30.570,56	
Collabor. Tecnico B3	26.320,43	
Istr.Dir.Amm.vo D1	30.570,56	
Istr. Tecnico C1	28.093,40	
Istrutt. Ammin. C1	28.093,40	
Funzion. Tecnico D3	35.139,66	
Istrutt. Ammin. C1	28.093,40	
Funzion. Tecnico D3	35.139,66	
Agente Polizia C1	28.083,40	
Collabor. Tecnico B3	26.320,43	

Collabor. Tecnico B3	26.320,43	
Collabor. Tecnico B3	26.320,43	
CESSAZIONI PRESUNTE	2021	DELEGATE
Istrutt. Ammin. C1	28.093,40	
Commesso A1	23.551,52	
Capacità assunzionale anno 2021	503.509,27	
		503.509,27

CESSAZIONI PRESUNTE	2022	DELEGATE
Istrutt. Dir. Tecnico D1	30.570,56	
Istr. Tecnico C1	28.093,40	
Istrutt. Dir. Tecnico D1	30.570,56	
Istrutt. Dirett. Vigilanza D1	31.983,27	
Istrutt. Dir. Tecnico D1	30.570,56	
Agente Polizia C1		29.506,11
Istr.Dir.Amm.vo D1		30.570,56
Istrutt. Ammin. C1	28.093,40	
Collabor. Tecnico B3	26.320,43	
Funz. Amm.vo D3	35.139,66	
Istrutt. Dir. Tecnico D1	30.570,56	
Esecutore tecn spec. B1	24.901,74	
Funz. Amm.vo D3	35.139,66	
Collaborat. Amminist. B3	26.320,43	
Capacità assunzionale anno 2022	358.274,22	

Utilizzo:

Assunzioni dall'esterno mediante procedura concorsuale:

RESIDUO capacità assunzionale 2018 cessazioni 2016, 2017	261.980,00
Capacità assunzionale anno 2019 cessazioni 2018	510.242,96
Capacità assunzionale anno 2019 cessazioni 2019	738.742,49
Capacità assunzionale totale anno 2019	1.510.965,45
Capacità assunzionale anno 2020 cessazioni 2020	479.112,00
Capacità assunzionale totale anno 2020	1.990.077,45
1 istruttore Direttivo tecnico assunto sett.2019	-31.487,12
Capacità assunzionale totale anno 2020 residua	1.958.590,33

ASSUNZIONI 2020	Voci contrattuali senza IRAP
8 Esecutori amministrativi Specializzati B1	206.581,20
8 Collaboratore amministrativo B3	217.801,52
11 Istruttore amministrativo C	315.867,09
7 Istruttore informatico C	201.006,33
9 Istruttore tecnico C	261.175,95
3 Agente di Polizia C	91.354,05
7 Istruttore direttivo amministrativo D	218.098,30
1 Istruttore direttivo informatico D	31.156,90
5 Istruttore direttivo tecnico D	157.435,60
4 Istruttore direttivo tecnico ambientale D	125.948,48
1 Istruttore direttivo vigilanza D	32.918,91
1 Dirigente tecnico	56.230,38

1.915.574,71

RESIDUO 2020 da somma a capacità assunzionale 2021	43.015,62
Capacità assunzionale totale anno 2021	503.519,00
Capacità assunzionale totale anno 2021	546.534,62

ASSUNZIONI 2021 condizionate alle ulteriori cessazioni 2020	Voci contrattuali senza IRAP
1 Esecutori tecnico. Spec B1	25.822,65
6 Istruttore tecnico C	174.117,30
4 Istruttore direttivo amministrativo D	124.627,60
	324.567,55
Capacità assunzionale totale anno 2022	221.967,07

RESIDUO 2021 da somma a capacità assunzionale 2022	221.967,07
Capacità assunzionale totale anno 2022	358.274,00
Capacità assunzionale totale anno 2022	580.241,07

ASSUNZIONI 2022 condizionate alle cessazioni 2021	Voci contrattuali senza IRAP
6 Istruttori direttivi tecnico D	188.922,72
4 Istruttore amministrativo C	114.860,76
1 Istruttore tecnico C	29.019,55
2 Collaboratore amministrativo B3	54.450,38
	387.253,41
Capacità assunzionale totale anno 2023	192.987,66

Si dà atto, inoltre, che verranno effettuati:

- **Progressioni Verticali** per i profili di Esecutore Amministrativo Specializzato Cat. B1 e di Collaboratore Amministrativo Cat. B3;
- **Riserva categorie protette** per l'assunzione di Esecutori Amministrativi Specializzati Cat. B1;
- **Contratti Formazione Lavoro** per l'assunzione di Collaboratori Amministrativi Cat. B3 e Istruttori Direttivi Tecnici Cat. D.

Si dà atto che potrà, comunque, essere garantita la copertura per gli ulteriori posti vacanti, necessari o disponibili a seguito di mobilità in uscita o di cessazione dal servizio per dimissioni o collocamento a riposo, nei limiti di legge e negli spazi consentiti dagli stanziamenti di bilancio.

Saranno inoltre espletate, nel limite della disponibilità di bilancio e delle prescrizioni di legge, tutte le procedure necessarie a garantire sostituzioni di maternità o per sopperire a prolungate assenze, mediante pubblico concorso, ricorso a graduatorie in corso di validità o avviamento a selezione ex art. 16 Legge 56/87 e successive deliberazioni regionali, alla somministrazione di lavoro temporaneo, al lavoro accessorio, o al potenziamento orario degli LSU, entro il limite di spesa per le assunzioni flessibili come di sotto riportato.

D.L. 162/2019 ART. 17 COMMA 1-TER							
SPESA ANNO RIFERIMENTO 2009							
DIVISIONE	ARTICOLO 1 - COMPETENZE FISSE	ARTICOLO 3 - FONDO DIRIGENTI	ARTICOLO 2 - FONDO ART. 15	ONERI	IRAP	RIMBORSI SPESE	TOTALE
DIPENDENTI NDR	240.539,83		4.314,78	72.171,30	20.813,80	10.683,48	348.523,19
COCO							980.000,00
							1.328.523,19
							664.261,60

8. Mercato del Lavoro

Attuale Dotazione Organica Mercato del Lavoro

Categoria	Profilo Professionale	Dotazione Organica al 2015	In servizio al 01/01/2020	Posti Vacanti a regime
A	Operatore	1	1	0
B1	Esecutore Amministrativo Specializzato	6	6	0
B1	Esecutore Tecnico Specializzato	1	1	0
B3	Collaboratore Amministrativo	10	9	1
C	Istruttore Tecnico	1	1	0
C	Istruttore Amministrativo	55	48	13
C	Operatore del Mercato del Lavoro	0	0	0
D	Specialista in Mercato e Servizi per il Lavoro	0	0	0
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	9	7	2
D3	Funzionario Amministrativo	6	5	1
TOTALE		89	78	17

Sono stati istituiti due nuovi profili di **Operatore del Mercato del Lavoro** (cat. C) e **Specialista in Mercato e Servizi per il Lavoro** (cat. D), profili recepiti nel Regolamento sull'accesso al lavoro in Provincia di Brescia.

Potenziamento Personale Mercato del Lavoro

Per il personale previsto nel **piano di potenziamento**, per il quale sarà delegata la Regione Lombardia ad espletare le procedure concorsuali, alla Provincia di Brescia è stato assegnato:

ANNO	Operatore del Mercato del Lavoro (cat. C)	Specialista in Mercato e Servizi per il Lavoro (cat. D)	Istruttore Informatico (cat. C)	Istruttore Direttivo Informatico (cat. D)
2019	51	7	1	--
2020	36	12	1	1
2021	36	12	1	1

Nuova Dotazione Organica Mercato del Lavoro

Si provvede a modificare nella dotazione organica del Settore delle Politiche Attive del Lavoro le posizioni che si sono rese vacanti dal 2015 al 2019 e che si renderanno vacanti nel corso del 2020 per effetto di cessazioni (n. 17 complessivamente), istituendo i seguenti posti nel contingente della Provincia in sostituzione dei posti vacanti:

Operatore del Mercato del Lavoro (cat. C)	Specialista in Mercato e Servizi per il Lavoro (cat. D)
13	4

I posti di nuova istituzione (13 OML C e 4 SML D) saranno coperti con le procedure selettive di cui all'art. 22 comma 15 D. Lgs. 75/2017, secondo cui "Per il triennio 2018/2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria".

Categoria	Profilo Professionale	Dotazione organica 01/01/2020	Posti Vacanti al 30/06/2020	Nuova Dotazione a regime
A	Operatore	1	0	1
B1	Esecutore Amministrativo Specializzato	6	0	6
B1	Esecutore Tecnico Specializzato	1	0	1
B3	Collaboratore Amministrativo	10	1	9
C	Istruttore Tecnico	1	0	1
C	Istruttore Amministrativo	55	13	42
C	Istruttore Informatico	0	0	3*
C	Operatore del Mercato del Lavoro	0	0	136**
D	Istruttore Direttivo Informatico	0	0	2*
D	Specialista in Mercato e Servizi per il Lavoro	0	0	35***

D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	8	2	6
D3	Funzionario Amministrativo	5	1	4

*Posti previsti dal piano di potenziamento Regione Lombardia

**Di cui 123 previsti dal piano di potenziamento Regione Lombardia

***Di cui 31 previsti dal piano di potenziamento Regione Lombardia

Le cessazioni dei Funzionari Amministrativi cat. D3 determinano l'incremento dei posti di Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D