



OGGETTO: APPROVAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021/2023.

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 2021-2023 di cui al decreto del Presidente della Provincia n. 52 del 25 febbraio 2021, approvato dal Consiglio Provinciale con deliberazione n. 11 del 29 marzo 2021;

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 (pagg. 2, 3,4) al presente decreto;

Ritenuto di approvare, alla luce di quanto sopra espresso, la Programmazione del Fabbisogno di Personale per il triennio 2021/2023 di cui a summenzionato allegato 1), parte integrale e sostanziale del presente decreto;

Visto il parere favorevole dell'Organo di Revisione economico-finanziaria in data 22 febbraio 2021 (verbale n. 1), rilasciato ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448;

Dato atto che dell'adozione del presente decreto verrà data informazione alle Organizzazioni Sindacali Rappresentative per l'istituzione del nuovo profilo professionale di Istruttore Direttivo Giuridico Economico;

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 2021/2023, 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 2021/ 2023.
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 30-03-2021

IL PRESIDENTE
SAMUELE ALGHISI

Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021 - 2023

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).

Il 27/7/2018 sono state pubblicate in Gazzetta Ufficiale le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche.

Il Piano triennale del fabbisogno di personale, quindi:

- ✓ è uno strumento di programmazione dell'Ente;
- ✓ è il presupposto per procedere a nuove assunzioni;
- ✓ è soggetto ad aggiornamento;
- ✓ ridefinisce la dotazione organica dell'Ente.

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 commi 420 e 421 della **legge 23 dicembre 2014, n. 190** che avevano introdotto il divieto di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, anche nell'ambito di procedure di mobilità (c.420) e imposto una riduzione della dotazione organica nella misura del 50% o del 30% in rapporto alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56 (c.421)

Successivamente con l'art.1 comma 845 della **legge 27 dicembre 2017, n. 205** (Legge di Bilancio 2018), è stato consentito alle Province di 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 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 se l'importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) supera il 20% delle entrate correnti.

Nel 2018, con legge 145/2018, sono state ampliate le professionalità per le quali era consentita l'assunzione, aggiungendo a quelle da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, anche le figure ad alto contenuto tecnico professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici.

Nel 2019 l'art. 17, c. 1 bis, del D.L. n. 162 del 30 dicembre 2019 in materia di personale delle Province e delle Città Metropolitane ha introdotto una nuova disciplina, di tenore analogo a quella dettata per i Comuni prevedendo che: *"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.”.

Contestualmente la stessa disposizione ha abrogato il comma 421 della legge 190/2014, cassando quindi il limite di spesa legato alla percentuale in riduzione (del 30 o 50%) della spesa di personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56 e precisato che , fermo restando quanto previsto dal comma 1-bis, le province possono avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Ad oggi purtroppo non è stato ancora approvato il Decreto ministeriale di cui all'art.17 del DL 162/2019 e pertanto ci si attiene ai limiti di spesa di cui al comma 845 della L.205/2017 .

In tale contesto:

- L'art. 14-bis del D.L. 4/2019 “Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni” ha introdotto modifiche al D.L. 90/2014, art. 3, comma 5, prevedendo per gli enti locali che a decorrere dall'anno 2014 è consentito “*l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente*”, anziché solo al triennio precedente.
- in virtù del comma 5-sexies dell'art. 3 del D.L. 90/2014, introdotto dal DL 4/2019 conv. in L.26/2019 “*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*”.

Nel corso del 2020 infine, con il comma 3- septies dell'art.56 della Legge 126/2020 di conv. del DL 104/2020 è stato disposto che “***A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.***

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 2021 sono di seguito riassunti e acquisiti agli atti:

- a) **Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero:** ai sensi dell'art. 33, comma 1, 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; da tale ricognizione, effettuata a novembre 2020, risulta che, in Provincia di Brescia, non vi sono situazioni di soprannumero né eccedenze di personale, compreso le figure dirigenziali, in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria;
- b) **Approvazione del Piano triennale del fabbisogno del personale:** 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 Azioni 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; con decreto del Presidente n. 326 del 22 dicembre 2020 è stato approvato il Piano triennale delle Azioni Positive dic. 2020 – dic. 2023;
- d) **Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza 2019;** come da attestazione del Dirigente dei Servizi Finanziari del 26 gennaio 2021 questo Ente ha conseguito un 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; con decreto del Presidente della Provincia n. 112 del 26 maggio 2020 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione e delle Performance 2020 – 2022;
- 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; come da attestazione del Dirigente dei Servizi Finanziari del 26 gennaio 2021 questo Ente ha provveduto ad effettuare 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. n. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016;
- g) **Mancata certificazione di credito nei confronti della P.A.,** ai sensi dell'art. 9, comma 3 bis, del D.L. 185/2008; il Dirigente dei Servizi Finanziari del 26 gennaio 2021 attesta la mancata certificazione di credito nei confronti della P.A., ai sensi dell'art. 9 comma 3 bis, del D. L. n. 185/2008, per l'anno 2020;
- h) **Non risultare in stato di deficitarietà strutturale o di dissesto;** come da attestazione del Dirigente dei Servizi Finanziari del 26 gennaio 2021 questo Ente non risulta in stato di deficitarietà strutturale né di dissesto;
- i) **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; nelle tabelle successive è riportata la dimostrazione che l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III.

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 2021

CAT.	PROFILO	TOT. IN SERVIZIO al 1° gennaio 2021		POSTI VACANTI			NUOVA DOTAZIONE A REGIME 2021	
		TEMPO PIENO	TEMPO PAR- ZIALE	2021	2022	2023	TEMPO pieno	TEMPO parziale
DIR								
	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	4	0	0	0	0	4	0
	DIRIGENTE TECNICO	2	0	0	0	0	2	0
		6	0	0	0	0	6	0
D3								
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	15	1	0	0	0	15	1
	FUNZIONARIO TECNICO	22	1	0	0	0	22	1
	FUNZIONARIO DI POLIZIA PROVINCIALE	2	0	0	0	0	2	0
	AVVOCATO	1	0	0	0	0	1	0
	FUNZIONARIO INFORMATICO	0	0	0	0	0	0	0
		40	2	0	0	0	40	2
D1								
	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	11	1	10	2	1	21	1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO GIURIDICO ECONOMICO*	0	0	2	3	0	2	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO AMBIENTALE	4	0	3	1	0	7	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	24	4	6	0	4	30	4
	AVVOCATO	1	0	0	0	0	1	0
	BIBLIOTECARIO	2	1	0	0	0	2	1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA	2	0	2	0	0	4	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO	3	0	1	0	0	4	0
		47	6	24	6	5	71	6

CAT.	PROFILO	In serv. 1.1.21 TP	In serv. 1.1.21 PT	Posti vacanti 2021	Posti vacanti 2022	Posti vacanti 2023	Nuova dotazione a regime 2021 TP	Nuova dotazione a regime 2021 PT
C								
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	49	14	18	2	13	67	14
	ISTRUTTORE TECNICO	49	5	12	0	0	61	5
	ISTRUTTORE INFORMatico	6	0	0	0	0	6	0
	AMMINISTRATORE DI SISTEMA	1	0	0	0	0	1	0
	AIUTO BIBLIOTECARIO	5	0	0	0	0	5	0
	AGENTE DI POLIZIA PROVINCIALE	25	0	4	0	0	29	0
		135	19	34	2	13	169	19
B3								
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	6	4	0	9	0	6	4
	COLLABORATORE TECNICO	20	0	0	0	0	20	0
		26	4	0	9	0	26	4
B1								
	ESECUTORE AMMINISTRATIVO SPECIALIZZATO	15	0	13	2	0	28	0
	ESECUTORE TECNICO SPECIALIZZATO	31	3	0	0	0	31	3
		46	3	13	2	0	59	3
A								
	OPERATORE	3	0	0	0	0	3	0
		3	0	0	0	0	3	0
	TOTALE	303	34	71	19	18	374	34
		full time in servizio	part time in servizio	posti vacanti 2020	posti vacanti 2021	posti vacanti 2022	Nuova dot. a regime full time	Nuova dot. a regime part-time

*** profilo professionale di nuova istituzione**

Si precisa, in relazione al rispetto del valore finanziario, che l'art. 17 del D.L. n. 162 del 30 dicembre 2019 ha abrogato l'articolo 1, comma 421, della legge n. 190/2014 (per cui l'Ente non è più tenuto al rispetto del limite della dotazione organica rideterminata al 50%).

Per le funzioni delegate di cui alla L.R 19/2015 (*Accordo bilaterale tra Regione Lombardia e Provincia di Brescia ai sensi dell'Intesa sottoscritta il 3.7.2019*), attualmente, la dotazione organica non presenta posti vacanti ed è la seguente:

PROTEZIONE CIVILE		
Categoria	Profilo Professionale	In servizio al 01.01.2021
C	Istruttore Tecnico	1
C	Istruttore Amministrativo	1
C	Istruttore Informatico	1
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	2
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	1
D3	Funzionario Tecnico	1
TOTALE		7

CULTURA		
Categoria	Profilo Professionale	In servizio al 01.01.2021
C	Istruttore Informatico	1
C	Istruttore Amministrativo	3
D3	Funzionario Amministrativo	1
TOTALE		5

TURISMO		
Categoria	Profilo Professionale	In servizio al 01.01.2021
B1	Esecutore Amministrativo Specializzato	1
B3	Collaboratore Amministrativo	1
C	Istruttore Tecnico	1
C	Istruttore Amministrativo	6
C	Aiuto Bibliotecario	2
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	3
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	1
TOTALE		15

POLITICHE SOCIALI		
Categoria	Profilo Professionale	In servizio al 01.01.2021
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	2
TOTALE		2

VIGILANZA ITTICO-VENATORIA		
Categoria	Profilo Professionale	In servizio al 01.01.2021
C	Agente di Polizia Provinciale	29
D1	Istruttore Direttivo di Vigilanza	2
D3	Funzionario di Polizia Provinciale	1
TOTALE		32

6. Programma assunzionale

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 negli anni 2019, 2020, 2021 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 2020, e tenendo conto sia delle possibili ulteriori uscite, nell'anno 2021, 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 2021 – 2023.

L'individuazione della capacità assunzionale ammonta **per il 2021 a euro 2.020.061,33, per il 2022 a euro 480.959,72 e per il 2023 a euro 448.177,04.**

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 2022- 2023 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.

7. Individuazione capacità assunzionale

Fino a quando non sarà emanato il decreto ministeriale che definisce, ai sensi del D.L. 162/2019, i **valori soglia di assunzione per le province**, verranno applicate le norme fino ad ora vigenti (art. 1, comma 845, L.n. 205/2017) che prevedono che "Le assunzioni a tempo indeterminato possono avvenire nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. E' consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma 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."

L'art. 14-bis del D.L. 4/2019 "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni" ha introdotto modifiche al D.L. 90/2014, art. 3, comma 5, prevedendo per gli enti locali che a decorrere dall'anno 2014 è consentito "l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al **quinquennio precedente**", anziché solo al triennio precedente.

Inoltre, è stato modificato l'art. 3, comma 5-sexies, del D.L. 90/2014, prevedendo 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."

CAPACITÀ ASSUNZIONALE:

ANNO	%	CAPACITÀ ASSUNZIONALE
2016	100%	60.004,97
2017	100%	201.975,12
2018	100%	510.242,97
2019	100%	768.608,86
2020	100%	764.239,29
Assunzione Istruttore Direttivo Tecnico 2019		-31.487,12
CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2020		2.273.584,09

ASSUNZIONI GIÀ REALIZZATE NEL 2020 (PTFP 2020-2021)	
QUALIFICA	COSTO
5 ISTRUTTORI INFORMATICI - C	140.467,00
9 ISTRUTTORI TECNICI - C	252.750,60
1 ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO - D	30.570,56
1 ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO - D	30.570,56
4 ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO AMBIENTALE - D	122.282,24
1 DIRIGENTE TECNICO	56.230,38
SPESA COMPLESSIVA	632.871,34

RESIDUO CAPACITÀ ASSUNZIONALI AL 31/12/2020	1.640.712,75
CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2021 CERTA	379.348,58
CAPACITÀ ASSUNZIONALI AL 31/12/2021	2.020.061,33

ASSUNZIONI PREVISTE 2021		costo senza IRAP
Esecutore Amministrativo Specializzato B1	13	301.614,02
Agente di Polizia C	4	118.024,44
Istruttore Amministrativo C	18	505.681,20
Istruttore Tecnico C	12	337.120,80
Istruttore Direttivo Amministrativo D	10	305.705,60
Istruttore Direttivo Giuridico Economico D	2	61.141,12
Istruttore Direttivo Informatico D	1	30.570,56
Istruttore Direttivo Tecnico Ambientale D	3	91.711,68
Istruttore Direttivo Vigilanza D	2	66.954,59
Istruttore Direttivo Tecnico D	6	183.423,36
SPESA COMPLESSIVA	71	2.001.947,37

RESIDUO CAPACITÀ ASSUNZIONALI AL 31/12/2020	1.640.712,75
CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2021 CERTA	379.348,58
CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2021	2.020.061,33

RESIDUO CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2021	18.113,96
CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2021 SUBORDINATA ALLE CESSAZIONI	462.845,76
CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2022	480.959,72

ASSUNZIONI PREVISTE 2022		costo senza IRAP
Esecutore Amministrativo Specializzato B1	2	49.803,48
Collaboratore Amministrativo B3	9	187.180,95
Istruttore Amministrativo C	2	56.186,80
Istruttore Direttivo Amministrativo D	2	61.141,12
Istruttore Direttivo Giuridico Economico D	3	91.711,68
Istruttore Direttivo Tecnico Ambientale D	1	30.570,56
SPESA COMPLESSIVA	19	476.594,59

RESIDUO CAPACITA' ASSUNZIONALE 2022	4.365,13
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2022 SUBORDINATA ALLE CESSAZIONI	528.092,11
CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2023	532.457,24

ASSUNZIONI PREVISTE 2023		costo senza IRAP
Istruttore Amministrativo C	13	365.214,20
Istruttore Direttivo Amministrativo D	1	30.560,56
Istruttore Direttivo Tecnico D	4	122.242,24
SPESA COMPLESSIVA	18	518.017,00

Si dà atto 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 9 Collaboratori Amministrativi Cat. B3 (con la previsione di assumerli a tempo indeterminato nel 2022) e di 4 Istruttori Direttivi Tecnici Cat. D (con la previsione di assumerli a tempo indeterminato nel 2023).

Si dà, inoltre, 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.

Nell'ambito del budget del lavoro flessibile potrà trovare collocazione l'assunzione di una figura da inquadrare ex art.90 per le funzioni di Capo di Gabinetto del Presidente.

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

Regione Lombardia è stata l'unica regione che ha deciso di mantenere nei ruoli delle Province e della città metropolitana di Milano il personale dei centri per l'impiego (legge regionale n. 9/2018), come di seguito meglio precisato.

La Legge di Bilancio 2019 n. 145 del 30/12/2018 che, all'art. 1, comma 270, ha modificato l'art. 1, comma 793, della Legge di Bilancio 2018, prevedendo che:

“Allo scopo di completare la transizione in capo alle regioni delle competenze gestionali in materia di politiche attive del lavoro esercitate attraverso i centri per l'impiego e di consolidarne l'attività a supporto della riforma delle politiche attive del lavoro di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni definiti ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, il personale delle città metropolitane e delle province, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio presso i centri per l'impiego e già collocato in soprannumero ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, al netto di coloro che sono stati collocati a riposo alla data di entrata in vigore della presente legge, è trasferito alle dipendenze della relativa regione o dell'agenzia o ente regionale costituito per la gestione dei servizi per l'impiego, in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente e con corrispondente incremento della dotazione organica, o in alternativa, nell'ambito delle deleghe delle funzioni trasferite con apposite leggi regionali, il personale resta inquadrato nei ruoli delle città metropolitane e delle province in deroga all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, limitatamente alla spesa di personale finanziata dalla predetta legislazione regionale. Ai fini delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, le regioni, le agenzie o gli enti regionali costituiti per la gestione dei servizi per l'impiego calcolano la propria spesa di personale al netto del finanziamento di cui al comma 794.”

Attuale Dotazione Organica Mercato del Lavoro

Categoria	Profilo Professionale	Dotazione Organica al 2015	In servizio al 01/01/2021	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	36	19
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	5	4
D3	Funzionario Amministrativo	6	5	1
TOTALE		89	64	25

Potenziamento Personale Mercato del Lavoro

L'articolo 12, comma 3-ter del D.L. 4/2019 (convertito in legge n. 26/2019) prevede che, **a decorrere dall'anno 2019**, le regioni e le province autonome, le agenzie e gli enti regionali, o le province e le città metropolitane se delegate all'esercizio delle funzioni con legge regionale ai sensi dell'articolo 1, comma 795, della legge n. 2015/2017, **sono autorizzate ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, fino a complessive 4.000 unità di personale da destinare ai centri per l'impiego**. Tali assunzioni vanno ex lege precedute da un accordo in sede di Conferenza unificata, di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, per concordare le modalità di ripartizione delle risorse stanziare.

Tale intesa è stata approvata in data 16 aprile 2019 e contiene anche il piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro.

Regione Lombardia con Deliberazione n° XI /3319 del 30/06/2020 ha approvato lo schema d'intesa con le province lombarde per il reclutamento del personale aggiuntivo per i CPI, nell'ambito del piano di potenziamento nazionale; Regione Lombardia, sulla base del proprio regolamento delle assunzioni, ha indetto concorsi pubblici unici, sia per le figure a tempo indeterminato che a tempo determinato.

Per il personale previsto nel **piano di potenziamento**, per il quale, come sopra riportato, è stata 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

Sono stati, pertanto, 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.

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 2020 e che si renderanno vacanti nel corso del 2021 per effetto di cessazioni (**n. 28 complessive**), 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)
20	8

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 e ss.mm., secondo cui *“Per il triennio 2020/2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando, il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria”*.

Categoria	Profilo Professionale	Dotazione organica 01/01/2021	Posti Vacanti al 30/06/2021	Posti Coperti al 30/6/2021
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	22	33
C	Istruttore Informatico	3*	3*	0
C	Operatore del Mercato del Lavoro	136**	136**	0
D	Istruttore Direttivo Informatico	2*	2*	0
D	Specialista in Mercato e Servizi per il Lavoro	35***	35***	0
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	10	5	5
D3	Funzionario Amministrativo NB_	5	4	5
TOTALE		265	204	61

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