



## **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022 -2024**

Aggiornamento - D.M. 11 gennaio 2022

- 1. Premessa pag. 2**
- 2 - Struttura organizzativa pag. 3**
  - 2.1 Organigramma
  - 2.2 Dotazione organica
- 3 - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale pag. 4**
  - 3.1 Dinamiche assunzionali dal 2018 al 2021
  - 3.2 Contesto di riferimento per la programmazione del Fabbisogno del personale
    - a) Quadro normativo di riferimento
    - b) Condizioni e adempimenti preliminari per le assunzioni
    - c) Obbligo contenimento della spesa di personale
  - 3.3 Il principio di sostenibilità finanziaria - spazi finanziari per assunzione di personale a tempo indeterminato
  - 3.4 Cessazioni
  - 3.5 Interventi a favore delle categorie protette
  - 3.6 Piano assunzioni 2022-2024
  - 3.7 Rappresentazione della consistenza di dotazione organica
  - 3.8 Mercato del lavoro
  - 3.9 Verifica della sostenibilità finanziaria
- 4 - Personale a tempo determinato pag. 23**
- 5 - Copertura finanziaria pag. 23**
- 6 - Disposizioni finali pag. 23**

## 1 - PREMESSA

La Provincia di Brescia ha predisposto ed approvato, contestualmente al DUP, con delibera del Consiglio Provinciale n. 49 del 9 dicembre 2021, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2022/2024, sulla base del quadro normativo vigente al tempo dell'approvazione.

Il Decreto Ministeriale dell'11 gennaio 2022, attuativo dell'articolo 33, comma 1 bis, del decreto-legge n. 34/2019 (G.U. n.49 del 28/02/2022), ha dettato nuove regole e ha definito la disciplina in materia di assunzione di personale nelle Province e nelle Città metropolitane in base alla sostenibilità finanziaria.

L'adozione del summenzionato Decreto Ministeriale impone di procedere alla rielaborazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 per recepire la capacità assunzionale che risulta dalla nuova metodologia.

Inoltre, il documento di programmazione del fabbisogno di personale dovrà essere inserito nel nuovo Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), normato dall'articolo 6, comma 5 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che assorbirà anche gli atti di pianificazione relativi alla performance, alle azioni positive, alla prevenzione della corruzione, al lavoro agile, al piano di formazione, nonché al piano esecutivo di gestione, garantendo alla Pubblica Amministrazione la massima semplificazione, con una visione integrata e complessiva dei diversi atti di programmazione, ed anche la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi.

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

Secondo l'art. 39, comma 1, legge 449/1997, l'adozione del PTFP costituisce un preciso obbligo normativo finalizzato alle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse *“per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio”*, oltre a rappresentare il presupposto per le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento ai sensi dell'art. 35, comma 4, D.Lgs n. 165/2001.

Il PTFP si configura quale atto di programmazione adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, coerentemente con gli altri atti di programmazione dell'Ente, al fine di poter avviare le relative procedure di autorizzazione connesse con il reclutamento, in ragione delle esigenze e priorità generate dall'analisi organizzativa.

La programmazione dei fabbisogni di personale, pertanto, avviene a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa ed in coerenza ad essa, pertanto tiene conto:

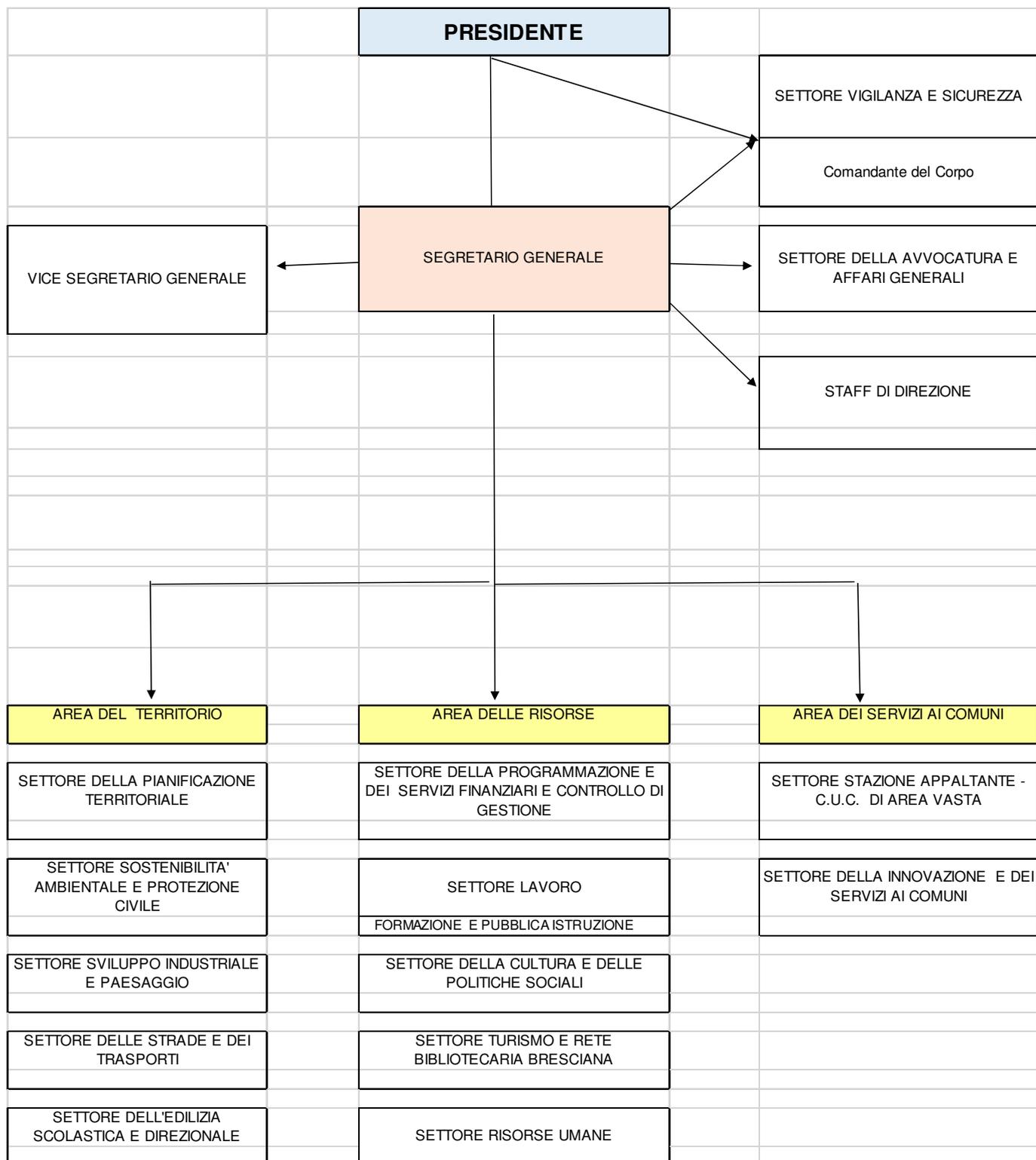
- della rideterminazione della dotazione organica nell'accezione intesa di personale in servizio e assumibili sulla base dei fabbisogni di personale rilevati;
- delle proposte rilevate dai Dirigenti di Settore;
- del Piano triennale della performance 2022-2024, approvato con Decreto del Presidente n. 54 del 16/03/2022 in ragione delle esigenze e priorità generate dall'analisi organizzativa;
- del Documento Unico di Programmazione 2022-2024, del Bilancio di Previsione 2022- 2024, e relativi allegati, approvati rispettivamente con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 49 e 50 del 9 dicembre 2021;
- dell'attuale quadro legislativo in materia di reclutamento di risorse umane;
- delle *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 6 ter, comma 1, D.Lgs n. 165/2001 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27 luglio 2018 e aggiornate con Decreto interministeriale del 22 luglio 2022 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.215 del 14/09/2022;
- delle linee guida per la compilazione del PIAO, sezione 3, *“organizzazione e capitale umano”*.

## 2 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

### 2.1 ORGANIGRAMMA

L'organigramma rappresenta la struttura dell'Ente, suddivisa in Aree e Settori in base a ciascun ambito di attività e servizi attribuiti alla Provincia di Brescia. Tale attuale rappresentazione (aggiornata alla data del 16 febbraio 2022) raffigura il livello gerarchico e di responsabilità di ciascuna direzione (Settore), caratterizzata da autonomia gestionale.

Al 1° settembre 2022 sono presenti n. 7 dirigenti (di cui n. 5 di ruolo e n. 2 ex art. 110) e n. 22 posizioni organizzative.



## 2.2 LA DOTAZIONE ORGANICA

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.

Fino al 2019 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 era rappresentato dalla dotazione organica rideterminata, ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, adottata con deliberazione di Giunta Provinciale n. 19 del 21/03/2016. L'art. 17 del D.lgs. n. 162/2019 c.d. milleproroghe, modificando l'art. 33 del D.L. 34/2019, ha abrogato a decorrere dall'anno 2020 l'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, pertanto le province non sono più tenute al rispetto di tale limite per procedere a nuove assunzioni.

Il limite pertanto è rappresentato, come per comuni e regioni, dall'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, ovvero dalla media della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011/2013.

**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 e aggiornate con Decreto interministeriale del 22 luglio 2022 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 215 del 14/09/2022.

Si rimanda ai successivi artt. 3.7 e 3.8 per le specifiche relative alla dotazione organica vigente, alle funzioni delegate e al Mercato del Lavoro.

## 3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

### 3.1 DINAMICHE ASSUNZIONALI DAL 2018 al 2021

A decorrere dall'anno 2018 la Provincia di Brescia ha potuto 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 al 20% delle entrate correnti.

È stato consentito l'utilizzo delle quote assunzioni riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato da processi di ricollocazione.

La tavola *Assunti/Cessati* rappresenta i movimenti effettivi del personale osservati nel periodo post attuazione riforma "Delrio", ovvero dal 2018 al 2021, tenuto conto anche del personale appartenente alle categorie protette.

Poiché le dinamiche assunzionali sono state guidate dalla spesa del personale è interessante rilevare come le politiche che hanno governato la programmazione del fabbisogno hanno puntato su profili più qualificati e specializzati, questo ha comportato però una riduzione del numero degli assunti, ma sempre nel rispetto del limite della capacità assunzionale.

**Tabella: Assunti/Cessati**

	2018	2019	2020	2021	2022(*)
<b>Cessati</b>	27	26	30	29	12
Spesa Cessati	772.222,96	768.608,86	764.239,28	839.337,63	344.142,04
<b>Assunti</b>		1	21	65	10
Spesa Assunti		31.487,12	632.870,78	1.812.064,56	305.705,60

(\*) alla data della pubblicazione del DM

La tavola *Incidenza Redditi da lavoro/Spesa corrente* rappresenta la dinamica della spesa di personale correlata all'andamento occupazionale, in rapporto alla spesa corrente che evidenzia una curva tendenzialmente in aumento. La spesa di personale raffigurata è riferita al macro-aggregato "redditi di lavoro dipendente".

**Tabella: Incidenza Redditi da lavoro/Spesa corrente**

Spesa Corrente/ Redditi	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Spesa Corrente</b>	171.277.286,42	156.298.765,70	131.666.322,82	136.271.755,57	126.776.978,34
<b>Redditi</b> macro aggregato 101	20.449.901,35	20.601.099,46	19.632.920,87	18.865.625,17	19.737.555,57
<b>Incidenza</b>	11,94%	13,18%	14,91%	13,84%	15,57%

La tavola *Rapporto Dirigente/Personale* rappresenta la dinamicità dell'incidenza esistente tra il personale con qualifica dirigenziale e il personale dipendente.

**Tabella: Rapporto Dirigente/Personale**

%Dirigenti/Personale	2017	2018	2019	2020	2021
n. Dirigenti al 31/12	6	6	6	7	7
n. Dipendenti al 31/12	524	500	482	456	547
<b>Incidenza</b>	87,33	83,33	80,33	65,14	78,14

### 3.2 CONTESTO DI RIFERIMENTO PER LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

**a) Quadro normativo di riferimento:**

- artt. 89 e 91 del D.Lgs 18.8.2000, n. 267 (rideterminazione dotazione organica e assunzioni);
- artt. 6, 6-bis e 6-ter D.Lgs 30.3.2001, n. 165 (organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale);
- art. 33, commi 1 e 2, D.Lgs 30.3.2001, n. 165 (verifica assenza di posizioni professionali in sovrannumero);
- art.1, comma 557 e ss., Legge n. 296/2006 (rispetto del tetto di spesa di personale media triennio 2011-2013);
- art.9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 (assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto, nonché rispetto dei termini BDAP);
- art. 48, D.Lgs 198/2006 (adozione piano triennale delle azioni positive);
- art.9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008 (certificazione dei crediti piattaforma elettronica);
- art. 10, comma 5, D.Lgs n. 150/2009 (adozione piano triennale della performance);
- art. 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 (limite della spesa per rapporti di lavoro flessibile nel limite di quella sostenuta nel 2009);
- art. 22, D.Lgs n. 75/2017 (progressioni verticali nel limite del 30% dei posti programmati sino al 31.12.2022);
- legge 12 marzo 1999, n. 68 (diritto del lavoro dei disabili e altre categorie);

- art. 14-bis del D.L. 4/2019 (consente l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzioni riferite al quinquennio precedente e non più al triennio)
- art. 33 c. 1 bis del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 (disposizioni in materia di assunzione di personale a tempo indeterminato in base alla sostenibilità finanziaria) come integrato dall'art.17 del D.L. 30 dicembre 2019 n. 162 (che estende alle Province ed alle Città Metropolitane analoghe regole demandando ad un decreto l'attuazione);
- Decreto interministeriale dell'11 gennaio 2022, attuativo dell'articolo 33, comma 1 bis, del decreto-legge n. 34/2019 (G.U. n.49 del 28/02/2022) , che definisce la disciplina in materia di assunzione di personale nelle Province e nelle Città metropolitane in base alla sostenibilità finanziaria.

Inoltre :

- il comma 3- septies dell'art.56 della Legge 126/2020 di conversione del DL 104/2020 ha 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.***
- l'art. 1 del DL 80/2021 convertito in L.113/2021 ha previsto la possibilità per tutti gli Enti locali coinvolti nell'attuazione dei progetti del PNRR (quindi anche delle Province) di effettuare **assunzioni a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione a valere sulle risorse del PNRR**, con le modalità successivamente definite dalla circolare n.4/2022 della RGS.

- il comma 562 dell'art.1 della Legge 234/2021 che ha abrogato il limite del 25% alla spesa per **lavoro flessibile** 2009 per le province (comma 847 L.205/2017) e quello del 50% introdotto dal comma 1.ter dell'art.33 DL 34/2019. Inoltre, ha dettato regole per le assunzioni a tempo determinato necessarie per l'attuazione dei **progetti previsti nel PNRR**, e sostenuta a valere sulle maggiori risorse finanziarie derivanti dall'applicazione del primo periodo, disponendo che questa non rileva ai fini dell'articolo 33, comma 1-bis, del citato decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Le predette assunzioni però sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

#### **b) Condizioni e adempimenti preliminari per le assunzioni:**

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 2022, fino a quando non sarà adottato il PIAO (Piano Integrato Attività ed Organizzazione), sono di seguito riassunti e acquisiti agli atti:

- a) **Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero:** ai sensi dell'art. 6, comma 3, e dell'art. 33, comma 1, del 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 nel mese di marzo 2022, 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. 107/2022 è stato approvato l'aggiornamento al Piano triennale delle Azioni Positive 2020 - 2023 anno 2022;
  - d) **Approvazione del documento programmatico triennale piano delle Performance/ PEG** ai sensi dell'art. 10 del D.lgs 150/2009; con decreto del Presidente della Provincia n. 54 del 16/03/2022 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione e delle Performance 2022 - 2024;
  - e) **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.
  - f) **Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza 2021;** come da attestazione del Settore dei Servizi Finanziari del 28 settembre 2022 questo Ente ha conseguito un saldo non negativo, in termini di competenza 2021;
  - g) **Rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, rendiconto, bilancio consolidato e del termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche:** l'art. 9, comma 1 quinquies, del D. L. n. 113/2016, come modificato dall'art.1 comma 904 della L. 145/2018, prevede l'approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione, del bilancio consolidato e l'invio dei relativi dati alla Bdap, di cui all'art. 13 della L. 196/2009 entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione; come da attestazione del Settore dei Servizi Finanziari del 28 settembre 2022 questo Ente ha provveduto ad effettuare corretti adempimenti in tema di approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto/bilancio consuntivo e del bilancio consolidato entro il termine previsto dell'art. 9, comma 1 quinquies del D. L. n. 113/2016, nonché dell'invio dei relativi dati alla Bdap, di cui all'art. 13 della L. 196/2009.
  - h) **Mancata certificazione di credito nei confronti della P.A.,** ai sensi dell'art. 9, comma 3 bis, del D.L. 185/2008; il Settore dei Servizi Finanziari con nota del 28 settembre 2022 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 2021;
  - i) **Non risultare in stato di deficitarietà strutturale o di dissesto;** come da attestazione del Settore dei Servizi Finanziari del 28 settembre 2022 questo Ente non risulta in stato di deficitarietà strutturale né di dissesto per l'anno 2021;

#### **c) Obbligo contenimento della spesa di personale**

La tavola "Prospetto dimostrativo del rispetto dei limiti di spesa di personale" rappresenta il rispetto del limite di spesa di personale ai sensi dall'art. 1, comma 557 e seg. , della Legge n. 296/2006, secondo cui gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al triennio 2011-2013.

Di seguito il prospetto allegato alla Relazione del Collegio dei Revisori al Bilancio di previsione 2022-2024.

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

VOCI DI SPESA	TRIENNIO 2011/2013	CONSUNTIVO 2020	CONSUNTIVO 2021	PREVISIONI 2022	PREVISIONI 2023	PREVISIONI 2024
INTER. 01, voce 101		18.454.625,17	18.960.461,87	27.083.404,18	26.229.470,10	26.229.470,10
MENSA		411.000,00	410.000,00	410.000,00	410.000,00	410.000,00
INTER. 01, voce 101	30.606.231,08	18.865.625,17	19.370.461,87	27.493.404,18	26.639.470,10	26.639.470,10
INTERV. 03, voce 103	1.115.038,68	27.228,92	50.032,10	84.000,00	84.000,00	84.000,00
FPV			1.262.343,44			
INTERV. 07, voce 102	1.994.533,09	1.150.759,66	1.200.849,32	1.717.095,82	1.657.845,54	1.657.845,54
<b>TOTALE SPESE PERSONALE</b>	<b>33.716.162,84</b>	<b>20.043.613,75</b>	<b>21.883.686,73</b>	<b>29.294.500,00</b>	<b>28.381.315,64</b>	<b>28.381.315,64</b>
rimborsi missioni- formazione personale		- 27.228,92	- 50.032,10	- 84.000,00	- 84.000,00	- 84.000,00
trasferim. Funzioni POTENZIAMENTO LAVORO			- 251.311,08	- 5.846.499,72	- 6.287.130,00	- 6.287.130,00
oneri contratto PROVINCIA		- 2.939.097,00	- 3.135.678,54	- 4.182.878,78	- 4.249.261,78	- 4.249.261,78
personale comandato altri enti (*)						
categorie protette		- 274.438,43	- 242.172,12	- 222.513,50	- 222.513,50	- 222.513,50
diritti segreteria		-	-	-	-	-
componenti escluse	- 4.475.988,93	- 3.240.764,35	- 3.679.193,84	- 10.335.892,00	- 10.842.905,28	- 10.842.905,28
<b>componenti assoggettate al limite di spesa</b>	<b>29.240.173,92</b>	<b>16.802.849,40</b>	<b>18.204.492,89</b>	<b>18.958.608,00</b>	<b>17.538.410,36</b>	<b>17.538.410,36</b>
(*) spesa in partite di giro prima del 2013						
<b>ENTRATE CORRENTI</b>		<b>190.607.805,00</b>	<b>171.295.362,26</b>	<b>183.674.732,07</b>	<b>178.797.749,46</b>	<b>177.944.891,81</b>
% SPESA PERSONALE SU SPESA CORRENTE		<b>10,52</b>	<b>12,78</b>	<b>15,95</b>	<b>15,87</b>	<b>15,95</b>

### 3.3 IL PRINCIPIO DI SOSTENIBILITA' FINANZIARIA - SPAZI FINANZIARI PER ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

In attuazione all'art. 33 del D.L. n. 34/2019, è stato emanato il Decreto Interministeriale dell'11 gennaio 2022, pubblicato nella G.U. del 28 febbraio 2022, n.49 che disciplina le assunzioni di personale a tempo indeterminato nelle Province e nelle Città metropolitane (entrata in vigore 16 marzo 2022)

Il D.M. detta una nuova disciplina che si fonda sul principio di sostenibilità finanziaria che supera il concetto della "capacità assunzionale" basato sul principio del turn over di cui all'art. 3, comma 5-sexies del D.L. n. 90/2014. Vengono individuati i criteri per stabilire quando e in che misura le Province possono assumere nuovo personale a tempo indeterminato a decorrere dal 1° gennaio 2022, nel rispetto delle tre condizioni seguenti:

- adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 4, comma 3);
- rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, asseverato dall'organo di revisione (art. 4, comma 3);
- rispetto dei valori soglia di massima spesa del personale, individuati per fascia demografica e determinati dal rapporto tra spesa complessiva del personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi (e al netto dell'irap), come rilevata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.

L'art. 7 del predetto Decreto specifica che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dall'attuazione dello stesso, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557-quater, Legge 296/2006.

L'art. 16 del D.L. 24 giugno, n. 113 ha abrogato la lettera a) dell'art. 1, comma 557 che stabiliva la graduale riduzione dell'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente.

In fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, le province possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale consuntivata

nel 2019 nelle seguenti misure: - anno 2022 - massimo 22%; - anno 2023 - massimo 24% ; - anno 2024 - massimo 25%.

La provincia di Brescia rientra nella fascia e) relativa agli enti con più di 700.000,00 abitanti, per la quale è previsto il rispetto del valore soglia nella misura del 13,9%.

La tavola **SOSTENIBILITA' FINANZIARIA (fasi nn. 1-2)** rappresenta i valori economici, sulla base dei quali verificare il rispetto del valore soglia, ai fini dell'incremento della spesa di personale a far data 1° gennaio 2022, tenuto conto che l'ultimo rendiconto approvato è quello riferito all'annualità 2021.

Ai fini del conteggio del rapporto di cui sopra, ai sensi dell'art. 2, sono state applicate le seguenti definizioni:

- a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui al precedente punto, ai sensi dell'art. 57, comma 3 -septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020 n. 126, sono state neutralizzate, e quindi escluse dal conteggio, 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 DL 104/2020 (ndr 14/10/2020), 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. In particolare sono state neutralizzate entrate e spese riferite alle assunzioni di personale derivanti dal piano di potenziamento dei centri per l'impiego, effettuate a seguito di concorso regionale ad hoc, nonché le assunzioni effettuate dopo il 14/10/2020 in forza della convenzione con Regione Lombardia per l'esercizio delle funzioni delegate 2019-2021, che individuava il fabbisogno regionale per l'ottimale esercizio delle funzioni.

La legge 79 del 29 giugno 2022 "Conversione in legge, con modificazioni, del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, recante ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), all'art.1 comma 4-ter prevede che "A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1- bis e 2 dell'art. 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58".

Inoltre, in forza di un consolidato orientamento giurisprudenziale (vedasi Corte dei Conti Sez. Lombardia n. 73/2021, la Corte dei Conti Sez. Abruzzo 249/2021 e la Corte dei Conti Sez. Liguria 1/2022) sono stati neutralizzati sia in entrata che in spesa gli incentivi per funzioni tecniche che risultano impegnati nel rendiconto 2021 e coerentemente nei bilanci previsionali 2022-2024.

Ai sensi dell'art. 4, comma 3, del DM, "A decorrere dal 1° gennaio 2022, le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del valore soglia di cui rispettivamente al comma 1 ed al comma 2, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, come definite all'art. 2, non superiore ai valori soglia definiti rispettivamente dal comma 1 e dal comma 2. "

Al successivo art. 5, sempre nell'ipotesi di ente che si colloca al di sotto del valore soglia, è previsto che "In fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 le province e le città metropolitane di cui all'art. 4, comma 3, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024, 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 e del valore soglia di cui dall'art. 4, commi 1 e 2. 2. Per il periodo 2022-2024, le province e le città metropolitane possono utilizzare le facoltà assunzionali residue antecedenti al 2022 se più favorevoli rispetto alle facoltà assunzionali connesse agli incrementi percentuali individuati dal comma 1, fermo restando i limiti di cui all'art. 4, commi 1 e 2, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

**La fase n. 3** rappresenta il rispetto del valore soglia con i valori economici riferiti al triennio 2019-2021, sulla base del rendiconto anno 2021.

**La fase n. 4** " Spazi assunzionali anno 2022" rappresenta il rispetto del valore soglia di massima spesa di personale con la conseguente applicazione per l'anno 2022 del limite massimo di incremento di spesa per assunzione di personale a tempo indeterminato in misura non superiore al 22% della spesa di personale anno 2019, pari ad euro 4.318.367,75, importo calmierato ad €. 2.776.984,62 per rispettare la percentuale del 13,90 % , non riuscendo ad applicare la disciplina più favorevole dell'art. 5.

## SOSTENIBILITA' FINANZIARIA

### FASE 1 SPESE DI PERSONALE - ART. 2 LETTERA A)

*Spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'Ente al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP come rilevati nell'ultimo rendiconto approvato*

V LIVELLO		DESCRIZIONE	2019	2020	2021
			P1	P2	P3
U.1.01.00.00.000	A	IC Macroaggregato 001 Stipendi	19.632.920,87	18.865.625,17	19.737.555,57
Cap. 1000981	B	IC Compensi Tecnici	3.976,56	137.436,56	367.093,70
Funzionale 1501P	C	IC Potenziamento Centri Impiego	0	-	251.311,69
<b>spesa personale 2019</b>	D		<b>19.628.944,31</b>	<b>18.728.188,61</b>	<b>19.119.150,18</b>
N. abitanti al 31.12.			1.000.000	1.000.000	1.000.000
Valore Limite			13,9	13,9	13,9

### FASE 2 ENTRATE CORRENTI E FCDE ART. 2 LETTERA B)

*Entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima mensilità considerata*

		2019	2020	2021
		E2	E3	E4
TITOLO 1	A	101.185.022,73	87.682.196,98	93.343.533,66
Trasferimento Regione Lombardia per Potenziamento Centri Impiego		-	-	258.862,85
TOT. TITOLO I		101.185.022,73	87.682.196,98	93.084.670,81
TITOLO 2	B	15.031.541,98	49.039.802,70	23.493.981,22
TITOLO 3	C	63.011.386,15	53.885.805,81	54.457.847,38
Accertato compensi tecnici per personale		3.976,56	137.436,56	367.093,70
TOT. TITOLO III		63.007.409,59	53.748.369,25	54.090.753,68
<b>TOTALE ENTRATE</b>	D	<b>179.223.974,30</b>	<b>190.470.368,93</b>	<b>170.669.405,71</b>
Denominatore media	E			(E2D +E3D+E4D)/3
				<b>180.121.249,65</b>
FCDE (assestato) 2021	F			22.595.100,00
Entrate correnti E-F=G	G			<b>157.526.149,65</b>

### FASE 3 RAPPORTO SPESA PERSONALE /ENTRATE CORRENTI

Rapporto		P3D/E4G		
		12,14		
Valore soglia		13,90		
% aumento		anno 2022	anno 2023	anno 2024
Valore aumento - FISSO		22%	24%	25%
		P1D*22/100	P1D*24/100	P1D*25/100
		4.318.367,75	4.710.946,63	4.907.236,08

### FASE 4 SPAZI ASSUNZIONALI ANNO 2022 LIMITE DINAMICO

			Calcoli con Rendiconto 2021	Calcoli con Rendiconto 2021 ADEGUATI
			SA2	SA3
U.1.01.00.00.000	A	IC Macroaggregato 001 Stipendi 2019	19.632.920,87	19.632.920,87
Cap. 1000981	B	IC Compensi Tecnici	3.976,56	3.976,56
Funzionale 1501P	C	IC Potenziamento Centri Impiego	0	0
<b>spesa personale 2019</b>	D		<b>19.628.944,31</b>	<b>19.628.944,31</b>
ULTIMO RENDICONTO	E		19.119.150,18	19.119.150,18
INCREMENTO MASSIMO	F		4.318.367,75	
<b>INCREMENTO CALMIERATO</b>				<b>2.776.984,62</b>
FCDE- Media entrate( 2019-2021)*13,90%	G		23.437.517,93	21.896.134,80
% Valore soglia		Spesa massima/Entrate correnti	SA2G/E4G	SA3G/E4G
			14,88	13,90
<b>SPESA PERSONALE COMPRESIVA DI TUTTE LE ASSUNZIONI PREVISTE DAL PIANO 2021-2023</b>			<b>21.572.904,00</b>	<b>21.572.904,00</b>
Art. 1 comma 4-ter Legge n.79 del 29giugno 2022 (arretrati contratto 2019/2021)				- 981.580,00
				<b>20.591.324,00</b>
<b>SPAZIO ASSUNZIONALE</b>				<b>1.304.810,80</b>

La spesa massima potenziale di personale, secondo il principio di sostenibilità, non dovrà comunque superare la spesa massima di €. 21.896.134,80.

### 3.4 CESSAZIONI

La tavola sottostante fotografa le cessazioni nel triennio 2022/2024, sulla base delle dimissioni rassegnate dal personale dipendente, nonché sulla base della lettura delle disposizioni vigenti che dispongono, rispettivamente, l'obbligo e la facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro, previa ricostruzione del fascicolo previdenziale del dipendente:

- art. 24, comma 4, DL. 201/2011 convertito nella L. 214/2011 art. 2 che fissa a 67 anni il raggiungimento del limite anagrafico massimo per la permanenza in servizio;
- art. 1 del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 14 recante "Disposizioni per il ricambio generazionale nelle pubbliche amministrazioni" che consente la facoltà per la pubblica amministrazione di risolvere il rapporto di lavoro dei dipendenti che raggiungono i requisiti a pensione c.d. "anticipata" (a normativa invariata); attualmente, il requisito è fissato in 43 anni e 1 mese per gli uomini e in 42 e 1 mese per le donne (compresa la finestra di 3 mesi introdotta a decorrere dal 1.1.2019);
- art. 14 del D.L. n. 4 del 28 gennaio 2019 "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni" che consente l'opzione al dipendente di rassegnare le dimissioni con diritto alla pensione anticipata al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 62 anni di età e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni alla data del 31.12.2021, c.d. "quota 100", senza termini temporali;
- art. 1, comma 94, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 che ha prorogato i termini per la maturazione dei requisiti richiesti per l'accesso alla pensione anticipata c.d. opzione donna (35 anni di contributi e 58 anni di età al 31.12.2021) di cui all'articolo 16 del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26;
- art. 1, comma 87, lettere a), b) e c), della legge 30 dicembre 2021, n. 234, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024" che modifica l'articolo 14 del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 predetto, in materia di pensione "quota 100", riconosce il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento, entro il 31 dicembre 2022, di un'età anagrafica di almeno 64 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni (c.d. pensione "quota 102"), senza termini temporali.

2022

<b>CESSAZIONI 2022 PREVISTE IN FASE DI STESURA DEL BILANCIO DI PREVISIONE 2022/2024</b>		
B1	Esecutore Tecnico Specializzato	DIMISS.VOLONT. Anticipata
C1	Istruttore Amministrativo	DIMISS.VOLONT. Quota 100
C1	Agente di Polizia	DIMISS.VOLONT. Quota 100 -CUMULO
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	DIMISS.VOLONT. Quota 100
B3	Collaboratore Tecnico	DIMISS.VOLONT. Anticipata
C1	Agente di Polizia	DIMISS.VOLONT. Quota 100
B1	Esecutore Amm.vo Specializzato	DIMISS.VOLONT. Quota 100 -CUMULO

<b>CESSAZIONI 2022 NON PREVISTE IN FASE DI STESURA DEL BILANCIO DI PREVISIONE 2022/2024</b>			<b>COSTO ANNUO</b>
C1	Istruttore Amministrativo	DIMISS.VOLONT. Anticipata	28.772,89
D3	Funzionario Amministrativo	DIMISS.VOLONT. Quota 100	35.520,75
B3	Collaboratore Tecnico	DIMISS.VOLONT. Anticipata	27.358,24
B3	Collaboratore Tecnico	RISOL.UNIL. Vecchiaia	27.358,24
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	RISOL.UNIL. Vecchiaia	31.219,83
D3	Funzionario Amministrativo	DIMISS.VOLONT. Anticipata	35.520,75
D1	Bibliotecario	RISOL.UNIL. Vecchiaia	31.219,83
B1	Esecutore Tecnico Specializzato	DIMISS.VOLONT. Anticipata	25.684,64
B3	Collaboratore Tecnico	RISOL.UNIL. Vecchiaia	27.358,24
D3	Funzionario Amministrativo	DIMISS.VOLONT. Opzione donna	35.520,75
C1	Agente di polizia	DIMISS.VOLONT. Anticipata	30.342,37
C1	Agente di polizia	DIMISS.VOLONT. Anticipata	30.342,37
D3	Avvocato	Trasferimento altro Ente	35.520,75
C1	Istruttore Informatico	Trasferimento altro Ente	28.772,89
C1	Istruttore tecnico	dimissioni	29.161,65
C1	Istruttore amministrativo	dimissioni	28.772,89
D1	Istr. Direttivo Tecnico	dimissioni	31.641,61
D1	Istr. Direttivo Tecnico Ambientale	dimissioni	31.641,61
C1	Istruttore tecnico	dimissioni	29.161,65
C1	Istruttore amministrativo	dimissioni	28.772,89
D1	Istruttore direttivo amministrativo	dimissioni	31.219,83
A	Commesso	licenziamento	24.254,55
D1	Istruttore direttivo amministrativo	dimissioni	31.219,83
C1	Istruttore amministrativo	dimissioni	28.772,89
<b>SOMMA A DISPOSIZIONE IMPEGNATA A BILANCIO</b>			<b>725.131,94</b>

2023

<b>CESSAZIONI 2023 NON PREVISTE IN FASE DI STESURA DEL BILANCIO DI PREVISIONE 2022/2024</b>			<b>COSTO ANNUO</b>
C1	Istruttore Amministrativo	RISOLUZIONE VECCHIAIA	28.772,89
D1	Istruttore direttivo vigilanza	RISOLUZIONE VECCHIAIA	32.802,00
D3	Funzionario amministrativo	RISOLUZIONE VECCHIAIA	35.520,75
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	RISOLUZIONE VECCHIAIA	31.641,61
C1	Istruttore Amministrativo	RISOLUZIONE VECCHIAIA	28.772,89
B1	Esecutore Tecnico specializzato	DIMISS.VOLONT. Anticipata	29.161,65
C1	Agente di Polizia	DIMISS.VOLONT. Anticipata	30.342,37
C1	Istruttore Amministrativo	DIMISS.VOLONT. Anticipata	28.772,89
B1	Esecutore Tecnico Specializzato	DIMISS.VOLONT. Anticipata	25.684,64
B1	Esecutore Tecnico Specializzato	DIMISS.VOLONT. Anticipata	25.684,64
<b>SOMMA A DISPOSIZIONE IMPEGNATA A BILANCIO</b>			<b>297.156,33</b>

2024

<b>CESSAZIONI 2024 NON PREVISTE IN FASE DI STESURA DEL BILANCIO DI PREVISIONE 2022/2024</b>			<b>COSTO ANNUO</b>
D3	Funzionario amministrativo	RISOLUZIONE VECCHIAIA	35.520,75
<b>SOMMA A DISPOSIZIONE IMPEGNATA A BILANCIO</b>			<b>35.520,75</b>

I valori economici espressi nella tavola si riferiscono alle componenti di spesa indicate dall'art. 2, comma 1, lettera a) D.M. 11/1/2022.

In relazione ai margini di spesa derivanti dalle sopraesposte cessazioni, spesa prevista nel bilancio di previsione 2022/2024, è possibile procedere alle sostituzioni o a nuove assunzioni nel rispetto dei posti della spesa impegnata a bilancio.

Nel caso in cui nel corso dell'anno dovessero verificarsi ulteriori cessazioni non previste alla data del presente piano, le stesse potranno essere sostituite nei limiti della spesa finanziaria posta a bilancio, senza necessità di apportare modifiche al presente piano di programmazione dei fabbisogni.

### 3.5 INTERVENTI A FAVORE DELLE CATEGORIE PROTETTE

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. sanciscono l'obbligo di assunzioni a favore dei disabili in attuazione della legge n. 68/1999, istituiscono la Consulta Nazionale con compiti di programmazione di progetti di inserimento dei soggetti svantaggiati, di proposta e di controllo, prevedono la nomina all'interno delle pubbliche amministrazioni con più di 200 dipendenti di un responsabile dei processi di inserimento mirato, nonché il monitoraggio costante sull'applicazione della legge n. 68/1999.

La tavola COLLOCAMENTO MIRATO rappresenta le quote d'obbligo imposte dalla legge n. 68/1999 al fine della programmazione delle assunzioni del personale appartenente alle categorie protette tramite il collocamento mirato nel corso dell'anno 2022:

#### Collocamento mirato ex L. 68/1999 - Dati su personale in servizio al 31.12.2021:

Quota riserva disabili art. 3	29
Quota riserva categorie protette art. 18	4
<b>Posti coperti:</b>	
N. lavoratori disabili in servizio art. 3	25
N. lavoratori cat. protette in servizio art. 18	4
<b>Scopertura:</b>	
Rispetto quota disabili art. 3	meno 4
Rispetto quota categorie protette art. 18	0

Si rende pertanto necessario, nel corso del 2022, provvedere all'acquisizione di n. 4 unità tramite chiamata numerica ai sensi dell'art. 3 della L. 68/1999.

### 3.6 PIANO ASSUNZIONI 2022-2024

Il programma di reclutamento di risorse umane della Provincia di Brescia nel corso del 2022, in particolare, mira a potenziare i settori più nevralgici ed oggi in sofferenza proprio per la carenza di organico, secondo valutazioni prettamente politiche e connesse ai programmi strategici che questa Amministrazione intende portare avanti.

In relazione ai margini di spesa, si rende necessario procedere al reclutamento di nuove risorse umane, per le motivazioni specificate nelle tavole PIANO ASSUNZIONI 2022, 2023 e 2024.

La spesa di personale relativa alle assunzioni autorizzate con il precedente piano, come riportato nella TAVOLA "PROCEDURE ASSUNZIONALI AUTORIZZATE NEL 2021, CONCLUSE O AVVIATE NEL 2022 (FINO A 1.9.2022)" è stata prevista nel bilancio di previsione 2022/2024 e non incide sullo spazio assunzionale.

## PROCEDURE ASSUNZIONALI AUTORIZZATE NEL 2021, CONCLUSE O AVVIATE NEL 2022 (FINO AL 1.9.2022)

Settore	N. Unità	Cat.	Profilo professionale	Modalità di assunzione	note
Vari	5	D	Istruttore Direttivo Giuridico Economico	Concorso	assunti 2022
Vari	5	D	Istruttore Direttivo Amm.	Concorso	assunti 2022
Sostenibilità Amb. e Prot. Civ.	1	D	Istruttore Direttivo Tecnico	Mobilità	assunto da 1.3.22
Sostenibilità Amb. e Prot. Civ	1	D	Istruttore Direttivo Tecnico	Interpello a seguito selezione art. 3bis D.L. 80/2021	assunto da 1.9.2022
Vari	2	C	Istruttore Amm.	Interpello a seguito selezione art. 3bis D.L. 80/2021	assunti da 1.9.2022
Stazione App. CUC	1	C	Istruttore Amm.	Mobilità	assunto da 1.2.22
Polizia Provinciale	3	C	Agenti di Polizia Provinciale	Concorso	assunti da 1.2.2022

**Totale: 18**

### PIANO ASSUNZIONI 2022

Settore	N. Unità	Cat.	Profilo professionale	Modalità di assunzione	note	Spesa prevista
Vari	5	D	Istruttore Direttivo Amm.	Concorso	di cui n. 1 originariamente previsto, da bando, nel 2023	Assunzione prevista nel rispetto dello spazio assunzionale
Vari	3	D	Istruttore Direttivo Tecnico Ambientale	Concorso/Selezione art. 3bis D.L. 80/2021		Assunzione prevista nel rispetto dello spazio assunzionale
Vari	10	D	Istruttore Direttivo Tecnico	Interpello a seguito selezione art. 3bis D.L. 80/2021		Assunzione prevista nel rispetto dello spazio assunzionale
Polizia	2	D	Istruttore Direttivo di Vigilanza	Concorso		Assunzione prevista nel rispetto dello spazio assunzionale
Vari	12	C	Istruttore Amm.	Interpello a seguito selezione art. 3bis D.L. 80/2021/Mobilità		Assunzione prevista nel rispetto dello spazio

Vari	9 (6+3)	C	Istruttore Tecnico	Interpello a seguito selezione art. 3bis D.L. 80/2021	di cui n. 3 già in fase di assunzione	assunzionale per n. 3 spesa già prevista bilancio di prev. 22-24/ per n. 6 l'assunzione è prevista nel rispetto dello spazio assunzionale
Polizia	3	C	Agente di Polizia Provinciale	Concorso		Assunzione prevista nel rispetto dello spazio assunzionale
Area Risorse	1	B3	Collaborator e Amm.	Mobilità		Assunzione prevista nel rispetto dello spazio assunzionale
Strade	1	B1	Esec. Tecnico Spec.	Mobilità		Assunzione prevista nel rispetto dello spazio assunzionale

**Totale: 46**

### PIANO ASSUNZIONI 2023

Settore	N. Unità	Cat. Giur.	Profilo professionale	Modalità di assunzione	Note	Spesa prevista
Vari	4	D	Istruttore Direttivo Tecnico	2 Stabilizzazioni CFL a TD + 2 Interpello a seguito selezione art. 3bis D.L. 80/2021	2 Sostituzione cessazioni	Spesa prevista in bilancio 2022/2023
Vari	5	D	Istruttore Direttivo Amm.	Concorso	Sostituzione cessazioni	Spesa prevista in bilancio 2022/2023
Vari	2	D	Istruttore Direttivo Informatico	Concorso	Sostituzione cessazioni	Spesa prevista in bilancio 2022/2023
Vari	4	C	Istruttore Amm.	Selezione art. 3bis D.L. 80/2021		Spesa prevista in bilancio 2022/2023
Vari	3	C	Istruttore Informatico	Concorso	Sostituzione cessazioni	Spesa prevista in bilancio 2022/2023
Vari	8	B3	Collaboratore Amm.	7 Stabilizzazioni CFL a TD/1 mobilità		Spesa prevista in

						bilancio 2022/2023
Vari	4	B3	Collaboratore Tecnico	Concorso/Selezione/Mobilità	Sostituzione cessazioni	Spesa prevista in bilancio 2022/2023
Vari	6	B1	Esecutore Amm. Specializzato	Selezione Cpl art. 16		Spesa prevista in bilancio 2022/2023

**Totale: 36**

### PIANO ASSUNZIONI 2024

Settore	N. Unità	Cat. Giur.	Profilo professionale	Modalità di assunzione	Note
Vari	5	B3	Collaboratore Amm.	Concorso/Selezione/Mobilità	

**Totale: 5**

### 3.7 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI DOTAZIONE ORGANICA

A seguito della pianificazione sopra effettuata la rappresentazione della consistenza di personale risulta essere la seguente:

#### DOTAZIONE ORGANICA FUNZIONI FONDAMENTALI E TRASVERSALI AL 1° SETTEMBRE 2022

	In servizio al 1.9.2022	Posti da coprire 2022	Posti da coprire 2023	Posti da coprire 2024	Nuova dotazione a regime 31.12.2022
<b>DIR</b>					
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	4	0	0	0	4
DIRIGENTE TECNICO	1	0	0	0	1
	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
<b>D3</b>					
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	14	0	0	0	14
FUNZIONARIO TECNICO	20	0	0	0	20
FUNZIONARIO DI POLIZIA PROVINCIALE	3	0	0	0	3
AVVOCATO	0	0	0	0	0
FUNZIONARIO INFORMATICO	0	0	0	0	0
	<b>37</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>37</b>
<b>D1</b>					
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	21	5	5	0	26
ISTRUTTORE DIRETTIVO GIURIDICO ECONOMICO	3	0	0	0	3
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO AMBIENTALE	1	3	0	0	4
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	30	10	4	0	40
AVVOCATO	1	0	0	0	1
BIBLIOTECARIO	3	0	0	0	3

ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA	4	2	0	0	6
ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO	4	0	2	0	4
	<b>67</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>87</b>
<b>C</b>					
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	74	12	4	0	86
ISTRUTTORE TECNICO	59	9	0	0	68
ISTRUTTORE INFORMATICO	4	0	3	0	4
AMMINISTRATORE DI SISTEMA	1	0	0	0	1
AIUTO BIBLIOTECARIO	4	0	0	0	4
AGENTE DI POLIZIA PROVINCIALE	29	3	0	0	32
	<b>171</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>195</b>
<b>B3</b>					
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	10	1	8	5	11
COLLABORATORE TECNICO	13	0	4	0	13
	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>24</b>
<b>B1</b>					
ESECUTORE AMMINISTRATIVO SPECIALIZZATO	25	0	6	0	25
ESECUTORE TECNICO SPECIALIZZATO	31	1	0	0	32
	<b>56</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>57</b>
<b>A</b>					
OPERATORE	1	0	0	0	1
	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>TOTALE</b>	<b>360</b>	<b>46</b>	<b>36</b>	<b>5</b>	<b>406</b>

Ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies del D.L. 14.8.2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 13.10.2020, n. 126, a decorrere dall'entrata in vigore del D.M. 11.1.2022 (16.3.2022) le spese di personale riferite alle nuove assunzioni, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa e le corrispondenti entrate, non rilevano ai fini del rispetto del valore soglia di cui al paragrafo 3.3

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 17/03/2022 per il biennio 2022/2023), attualmente, la dotazione organica è la seguente:

PROTEZIONE CIVILE			
Categoria	Profilo Professionale	In servizio al 1/09/2022	Contingente Ottimale
C	Istruttore Tecnico	1	1
C	Istruttore Amministrativo	1	1
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	2	2
D1	Istruttore Direttivo Amm.vo	1	1
D3	Funzionario Tecnico	1	1
D1			<b>1</b>
<b>TOTALE</b>		<b>6</b>	<b>7</b>

CULTURA			
Categoria	Profilo Professionale	In servizio al 1/09/2022	Contingente Ottimale

C	Istruttore Informatico	1	1
C	Istruttore Amministrativo	3	3
D3	Funzionario Amministrativo		<b>1</b>
<b>TOTALE</b>		<b>4</b>	<b>5</b>

<b>TURISMO</b>			
Categoria	Profilo Professionale	In servizio al 1/09/2022	Contingente Ottimale
B1	Esecutore Amm.vo Specializzato	2	2
B3	Collaboratore Amministrativo	1	1
C	Istruttore Tecnico	1	1
C	Istruttore Amministrativo	6	6
C	Aiuto Bibliotecario	2	2
D1	Istruttore Direttivo Amm.vo	2	2
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	1	1
<b>TOTALE</b>		<b>15</b>	<b>15</b>

<b>POLITICHE SOCIALI</b>			
Categoria	Profilo Professionale	In servizio al 1/09/2022	Contingente Ottimale
D1	Istruttore Direttivo Amm.vo	1	1
D1	Istruttore Direttivo Amm.vo	1	1
C	Personale Registro Unico Terzo Settore	-	2
<b>TOTALE</b>		<b>2</b>	<b>4</b>

<b>VIGILANZA ITTICO-VENATORIA</b>			
Categoria	Profilo Professionale	In servizio al 1/09/2022	Contingente Ottimale
C	Agente di Polizia Provinciale	<b>28</b>	29
D1	Istruttore Direttivo di Vigilanza	2	2
D3	Funzionario di Polizia Prov.le	1	1
<b>TOTALE</b>		<b>31</b>	<b>32</b>

### 3.8 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.”*

#### 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.

Detta 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** è stata delegata la Regione Lombardia ad espletare le procedure concorsuali.

Nella tabella che segue è possibile vedere il numero di personale assunto a seguito dei concorsi espletati da Regione Lombardia e in servizio alla data del 1° settembre 2022.

Ad esito delle complessive fasi di assegnazione dei vincitori da parte di Regione Lombardia, permane un significativo numero di posizioni vacanti relativamente ai contingenti totali previsti; tale scoperta ha reso necessaria l'attivazione di nuove procedure concorsuali che consentano la copertura dei posti vacanti a completamento del Piano Straordinario di potenziamento dei CPI.

Con Deliberazione n° XI / 6697 del 18/07/2022 avente ad oggetto: “Aggiornamento dello schema di intesa tra Regione Lombardia e Città metropolitana e le Province lombarde per il reclutamento di personale aggiuntivo per i centri per l'impiego di cui alla DGR 3319/2020 per il completamento del piano di potenziamento e per la valorizzazione del personale di cui all'art.34 del decreto legge n. 50 del 17 maggio 2022”, Regione Lombardia ha dato mandato alle Province di attivare le procedure di reclutamento per consentire la copertura dei posti vacanti: la suddetta intesa è stata recepita con

## TABELLA MERCATO DEL LAVORO E POTENZIAMENTO

Categoria	Profilo Professionale	Dotazione Organica 2015	In servizio al 1/09/2022 – <b>Potenziamento da concorsi Regione Lombardia</b>	Contingente Ottimale	<b>Posti da coprire potenziamento con concorsi Prov. Bs</b>
A	Commesso Operatore	1	1	1	-
B1	Esecutore Amm.vo Specializzato	6	6	6	-
B1	Esecutore Tecnico Specializzato	1	1	1	-
B3	Collaboratore Amministrativo	10	9	9	-
C	Istruttore Amministrativo	55	30	30	-
C	<b>Istruttore Informatico</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
C	Istruttore Tecnico	1	1	1	-
C	<b>Operatore Mercato del Lavoro</b>	<b>0</b>	<b>46</b>	<b>80</b>	<b>34*</b>
D1	Istruttore Direttivo Amm.vo	9	5	5	-
D1	<b>Istruttore Direttivo Informatico</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
D1	<b>Specialista Mercato del Lavoro</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>55</b>	<b>28</b>
D3	Funzionario Amministrativo	6	4	4	-
Dir.	<b>Dirigente</b>	0	0	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>TOTALE</b>		<b>89</b>	<b>133</b>	<b>198</b>	<b>65</b>

\* dei 33 posti banditi di C Operatori Mercato Lavoro (+ 1 che sarà a scorrimento idonei), n. 4 unità di personale sono a valere su Fondi PON inclusione e n. 16 unità di personale sono a valere sui Fondi POC SPAO.

## 3.9 VERIFICA DELLA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA.

## TABELLA DI RACCORDO FRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA

La tabella di **Raccordo** verifica la sostenibilità finanziaria e rappresenta a livello previsionale la sostenibilità della spesa di personale con le assunzioni programmate, riferita alle componenti di cui all'art. 2 comma 1, lett. a) del D.M. 11.1.2022 .

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018														LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013		29.240.173,92										
ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006																										
DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE														Assunzioni a regime												
PROFLO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE	TEMPO DEL LAVORO	COSTO oneri e senza irap	N. POSTI ATTUALI 01/01/2022	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE CESSAZIONI FONDAMENTALI ALLE DELEGATE 2022 possibili sostituzioni spesa già previste bilancio 2022/2023	ASSUNZIONI N. 2022 già perfezionate o in fase di perfezionamento Piano 2021/2023	PREVISIONE ASSUNZIONI N. 2023 inclusi CFL PIANO 2021/2023	PREVISIONE ASSUNZIONI N. PIANO 22/24	ASSUNZIONI N. POTENZIALE 2022	PREVISIONE ASSUNZIONI N. POTENZIALE BIENNIO 2022-2023 RESIDUO	Spesa per nuove assunzioni coperte da spazio assunzionale 2022 PIANO 2022/2024	costo potenziamento assunzioni 2022/2023	ASSUNZIONI 2022 già perfezionate o in fase di perfezionamento, inclusi CFLe B1 a carico Bilancio di previsione 2022 /2024	Sostituzioni cessazioni	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva (compres o CPI + delegate)									
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/ distacco	Dirigente Amministrativo	DIR	100%	55.771,50	3	167.314,50										167.314,50	3									
	<b>Dirigente Amministr. potenziamento</b>	DIR	100%	55.771,50												<b>55.771,50</b>	<b>1</b>									
	Dirigente Tecnico	DIR	100%	55.771,50	2	111.543,00										111.543,00	2									
	Funzionario tecnico	D3	100%	35.520,75	21	745.935,75										745.935,75	21									
	Avvocato	D3	100%	35.520,75	1	35.520,75	1																			
	Funzionario di Polizia	D3	100%	35.520,75	3	106.562,25										106.562,25	3									
	Funzionario amministrativo	D3	100%	35.520,75	20	710.415,00										603.852,75	17									
	Avvocato	D1	100%	31.219,83	1	31.219,83										31.219,83	1									
	Istruttore direttivo tecnico	D1	100%	31.641,61	32	1.012.531,52	1	1	10			316.416,10		31.641,61	2	1.328.947,62	42									
	Istruttore direttivo di vigilanza	D1	100%	32.802,00	6	196.812,00			2			65.604,00				262.416,00	8									
	Istruttore direttivo tecnico Ambientale	D1	100%	31.641,61	6	189.849,66	2	1	2	3		94.924,83		94.924,83	5	316.416,10	10									
	<b>Specialista mercato del lavoro</b>	D1	100%	31.219,83	25	780.495,75					2	28		874.155,24		<b>1.717.090,65</b>	<b>55</b>									
	<b>Istruttore direttivo informatico mercato lavoro</b>	D1	100%	31.219,83	1	31.219,83				1	1			31.219,83		<b>93.659,49</b>	<b>3</b>									
	Istruttore direttivo informatico	D1	100%	31.219,83	4	124.879,32									2	124.879,32	4									
	Bibliotecario	D1	100%	31.219,83	3	93.659,49	1									62.439,66	2									
	Istruttore direttivo amministrativo/giuridico	D1	100%	31.219,83	27	842.935,41	2	10		5		156.099,15				1.248.793,20	40									
	Agente di polizia	C1	100%	30.342,37	56	1.699.172,72	4	3		3		91.027,11		91.027,11		1.759.857,46	58									
	aiuto bibliotecario	C1	100%	28.772,89	6	172.637,34										172.637,34	6									
	Istruttore tecnico	C1	100%	29.161,65	64	1.866.345,60	2	3		6		174.969,90		87.484,95		2.070.477,15	71									
	<b>Operatore mercato del lavoro</b>	C1	100%	28.772,89	36	1.035.824,04					11	33		949.505,37		<b>2.301.831,20</b>	<b>80</b>									
	<b>Istruttore informatico mercato lavoro</b>	C1	100%	28.772,89	2	57.545,78	1					1		28.772,89		<b>57.545,78</b>	<b>2</b>									
	Istruttore amministrativo RUN terzo sett.	C1	100%	28.772,89								2				<b>57.545,78</b>	<b>2</b>									
	Istruttore informatico/amministr. sistema	C1	100%	28.772,89	7	201.410,23	1								3	172.637,34	6									
	Istruttore amministrativo	C1	100%	28.772,89	118	3.395.201,02	7	3		12		345.274,68		86.318,67	4	3.625.384,14	126									
	Collaboratore tecnico	B3	100%	27.358,24	15	410.373,60	4								4	300.940,64	11									
	Collaboratore amministrativo	B3	100%	26.993,51	20	539.870,20			7	1		26.993,51		188.954,57	1	755.818,28	28									
	Esecutore tecnico	B1	100%	25.684,64	33	847.593,12	2			1		25.684,64				821.908,48	32									
	Esecutore amministrativo	B1	100%	25.684,64	34	873.277,76	1								6	847.593,12	33									
	Operatore	A	100%	24.254,55	2	48.509,10										48.509,10	2									
	<b>TOTALE spesa a regime</b>				<b>548</b>	<b>16.328.654,57</b>	<b>32</b>	<b>21</b>	<b>9</b>	<b>43</b>		<b>1.296.993,92</b>	<b>1.883.653,33</b>	<b>892.550,04</b>	<b>27</b>	<b>19.969.527,43</b>	<b>669</b>									
Spesa per sostituzioni cessazioni a carico bilancio 2022												725.131,94														
												spesa per assunti entro il valore soglia art. 7 D.M. 49/2022		1.304.810,80												

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	
<i>(i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)</i>	
Fondo voci accessorie CCI dipendenti	2.535.995,00
Personale in comando in entrata mensa	410.000,00
Segretario Provinciale art. 90 tuel	205.787,00
Fondo del trattamento accessorio dirigenza	353.000,00
<b>Assunzioni potenziamento CPI (esclusi dal calcolo)</b>	<b>- 4.225.898,62</b>
Ritribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative	265.000,00
Fondo del lavoro straordinario	244.878,00
spesa di personale (RIA, MAT.ECON.COMP.PROFESS. ECC.)	169.959,00
Oneri previdenziali su altre voci che costituiscono spesa di personale	972.570,00
<b>TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA SENZA IRAP</b>	<b>21.612.144,73</b>
<b>LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA DI PERSONALE</b>	<b>21.896.134,80</b>
IRAP	1.353.170,00
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA con IRAP senza cessati</b>	<b>23.249.304,80</b>
<b>RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE</b>	
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 (cat. protette, rimborsi comandi, aumenti contrattuali)	4.489.391,00
spesa per assunti entro il valore soglia art. 7 D.M. 49/2022	1.296.993,92
Voci escluse dal calcolo ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies, D-L 104/2020 (piano potenziamento / nuove assunzioni delegate)	<b>già escluse dal limite massimo potenziale di spesa di personale</b>
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013</b>	<b>17.462.919,88</b>

#### **4 - PERSONALE A TEMPO DETERMINATO**

L'art. 1, comma 562 della legge 30.12.2021, n. 234 (legge di bilancio) ha abrogato il comma 847 della legge 27.12.2017, n. 205, che disponeva l'obbligo per le province di ricorrere al personale a tempo determinato nel limite del 25% della spesa sostenuta a tale titolo nel 2009, ed anche quello del 50% introdotto dal comma 1.ter dell'art.33 DL 34/2019.

A decorrere dal 1° gennaio 2022 la provincia di Brescia può assumere personale a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno **2009**, (art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010) fissato in euro 1.328.523,10

Nel corso del 2022 la spesa programmata a tale titolo, per l'attivazione di contratti di formazione lavoro e art .90, ammonta ad euro 444.168,00.

Il ricorso al personale assunto a tempo determinato nel corso del triennio oggetto di programmazione avverrà nel rispetto delle prescrizioni contenute nell'art. 36, D.Lgs n. 165/2001 e, quindi, soltanto per **comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale o per ragioni sostitutive di personale assente.**

Potranno, inoltre, essere avviate selezioni per assunzione di Collaboratori Amministrativi, Cat. B3, con contratto di Formazione e Lavoro (con la previsione di assumerli a tempo indeterminato nel 2024).

#### **5 - COPERTURA FINANZIARIA**

Il Piano del Fabbisogno di personale della Provincia di Brescia è compatibile con la disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura sugli stanziamenti di bilancio di previsione 2022-2024.

#### **6 - DISPOSIZIONI FINALI**

L'attuazione del presente programma del fabbisogno sarà subordinato all'asseverazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.