



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023 -2025 **Aggiornamento**

- 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 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
 - 3.2 Il principio di sostenibilità finanziaria - spazi finanziari per assunzione di personale a tempo indeterminato
 - 3.3 Cessazioni
 - 3.4 Interventi a favore delle categorie protette
 - 3.5 Piano assunzioni 2023-2025
 - 3.6 Rappresentazione della consistenza di dotazione organica
 - 3.7 Mercato del lavoro
 - 3.8 Verifica della sostenibilità finanziaria
- 4 - Personale a tempo determinato pag. 19**
- 5 - Copertura finanziaria pag. 19**
- 6 - Aggiornamento dinamico PTFP pag. 19**
- 7 - Disposizioni finali pag. 19**

1 - PREMESSA

Il Piano triennale del fabbisogno di personale 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.

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.

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

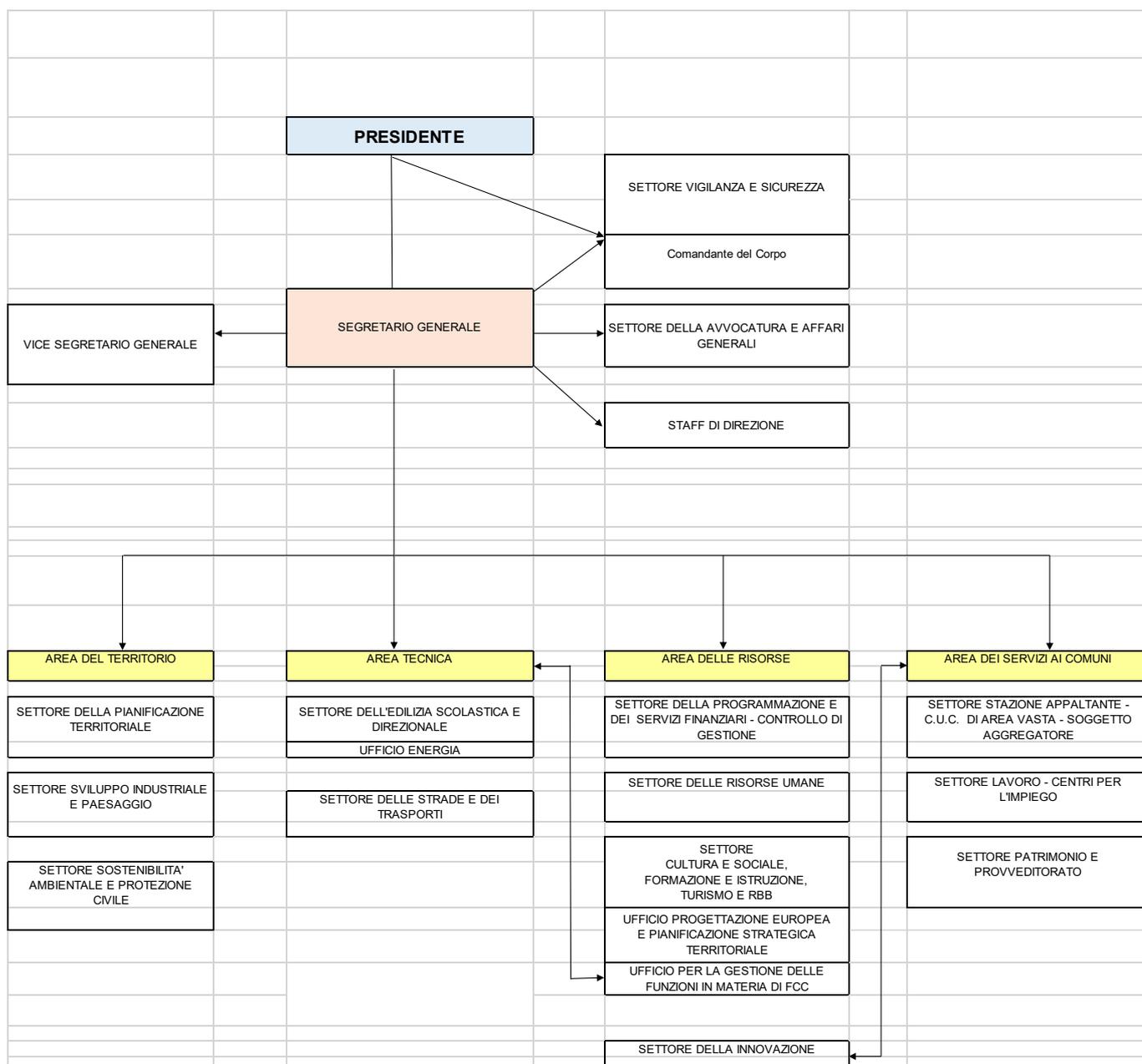
- della rideterminazione della dotazione organica nell'accezione intesa di personale in servizio e assumibile sulla base dei fabbisogni di personale rilevati;
- delle proposte rilevate dai Dirigenti di Settore;
- dell'attuale quadro legislativo in materia di reclutamento di risorse umane;
- delle "Linee 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 1° aprile 2023) raffigura il livello gerarchico e di responsabilità di ciascuna direzione (Settore), caratterizzata da autonomia gestionale.

Al 1° aprile 2023 sono presenti n. 7 dirigenti (di cui n. 5 di ruolo e n. 2 ex art. 110) e n. 20 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 le 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. 3.6 e 3.7 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 CONTESTO DI RIFERIMENTO PER LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Si rammentano le seguenti disposizioni in materia di programmazione del fabbisogno di personale delle pubbliche amministrazioni:

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 sostenute a valere sulle maggiori risorse finanziarie derivanti dall'applicazione del primo periodo, disponendo che questo 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 sono però 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 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 febbraio 2023 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 della Provincia n. 362/2020 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio dicembre 2020/dicembre 2023;
- 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 2022;** come da attestazione del Settore dei Servizi Finanziari del 24 maggio 2023 questo Ente ha conseguito un saldo non negativo, in termini di competenza 2022;
- 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 24 maggio 2023 questo Ente ha provveduto ad effettuare correttamente gli 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 24 maggio 2023 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 2022;
- i) **Non risultare in stato di deficitarietà strutturale o di dissesto;** come da attestazione del Settore dei Servizi Finanziari del 24 maggio 2023 questo Ente non risulta in stato di deficitarietà strutturale né di dissesto per l'anno 2022;

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 2023-2025.

VOCI DI SPESA	TRIENNIO 2011/2013	CONSUNTIVO 2020	CONSUNTIVO 2021	PREVISIONI 2023	PREVISIONI 2024	PREVISIONI 2025
INTER. 01, voce 101		18.454.625,17	18.960.461,87	26.563.778,00	26.563.778,00	26.563.778,00
MENSA		411.000,00	410.000,00	500.000,00	500.000,00	500.000,00
INTER. 01, voce 101	30.606.231,08	18.865.625,17	19.370.461,87	27.063.778,00	27.063.778,00	27.063.778,00
INTERV. 03, voce 103	1.115.038,68	27.228,92	50.032,10	89.000,00	89.000,00	89.000,00
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
TOTALE SPESE PERSONALE	33.716.162,84	20.043.613,75	21.883.686,73	28.869.873,82	28.810.623,54	28.810.623,54
rimborsi missioni- formazione personale		- 27.228,92	- 50.032,10	- 89.000,00	- 89.000,00	- 89.000,00
trasferim. Funzioni POTENZIAMENTO LAVORO			- 251.311,08	- 4.454.614,00	- 4.454.614,00	- 4.454.614,00
oneri contratto PROVINCIA		- 2.939.097,00	- 3.135.678,54	- 4.504.774,28	- 4.504.774,28	- 4.504.774,28
personale comandato altri enti (*)						
categorie protette		- 274.438,43	- 242.172,12	- 386.944,00	- 386.944,00	- 386.944,00
diritti segreteria						
componenti escluse	- 4.475.988,93	- 3.240.764,35	- 3.679.193,84	- 9.435.332,28	- 9.435.332,28	- 9.435.332,28
componenti assoggettate al limite di spesa	29.240.173,92	16.802.849,40	18.204.492,89	19.434.541,54	19.375.291,26	19.375.291,26

3.2 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 la 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 2023, tenuto conto che l'ultimo rendiconto approvato è quello riferito all'annualità 2022.

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 (n. 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 e di concorsi espletati dalla Provincia di Brescia su incarico della Regione, 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 la Corte dei Conti Sez. Lombardia n. 73/2021, la Corte dei Conti Sez. Abruzzo n. 249/2021 e la Corte dei Conti Sez. Liguria n. 1/2022) sono stati neutralizzati sia in entrata che in spesa gli incentivi per funzioni tecniche che risultano impegnati nel rendiconto 2022 e coerentemente nei bilanci previsionali 2023-2025.

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 2020-2022, sulla base del rendiconto anno 2022.

La fase n. 4 "Spazi assunzionali anno 2023" rappresenta il rispetto del valore soglia di massima spesa di personale con la conseguente applicazione per l'anno 2023 del limite massimo di incremento di spesa per assunzione di personale a tempo indeterminato in misura non superiore al 24% della spesa di personale anno 2019, pari ad euro 4.710.946,63, importo calmierato ad €. 1.253.374,87 per rispettare la percentuale del 13,90 %, non essendo possibile 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	2022
		P1	P2	P3	P4
U.1.01.00.00.000 senza IRAP	A IC Macroaggregato 001 Stipendi	19.632.920,87	18.865.625,17	19.737.555,57	23.023.791,29
Cap. 1000981	B IC Compensi Tecnici	3.976,56	137.436,56	367.093,90	1.941.648,93
Funzionale 1501P senza IRAP	C IC Potenziamento Centri Impiego			251.311,69	2.353.100,53
Art. 1 comma 4-ter Legge n.79 del 29 giugno 2022 (arretrati contratto 2019/2021) senza IRAP					869.300,87
Spesa Personale	D	19.628.944,31	18.728.188,61	19.119.149,98	21.465.579,62
N. abitanti al 31.12.		1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000
Valore Limite		13,9	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	2022
		E2	E3	E4	E5
TITOLO 1	A	101.185.022,73	87.682.196,98	93.343.533,66	87.411.326,50
Trasferimento Regione Lombardia per Potenziamento Centri Impiego				258.862,85	2.507.673,35
TOT. TITOLO I		101.185.022,73	87.682.196,98	93.084.670,81	84.903.653,15
TITOLO 2	B	15.031.541,98	49.039.802,70	23.493.981,22	54.770.501,54
TITOLO 3	C	63.011.386,15	53.885.805,81	54.457.847,38	59.529.377,18
Accertato compensi tecnici per personale	-	3.976,56	137.436,56	367.093,70	277.459,20
TOT. TITOLO III		63.007.409,59	53.748.369,25	54.090.753,68	59.251.917,98
TOTALE ENTRATE	D	179.223.974,30	190.470.368,93	170.669.405,71	198.926.072,67
Denominatore media	E			(E2+E3+E4)/3	(E3+E4+E5D)/3
FCDE (asestato) 2020	F			180.121.249,65	186.688.615,77
Entrate correnti E-F=G	G			22.595.100,00	23.242.900,00
				157.526.149,65	163.445.715,77
FASE 3 RAPPORTO SPESA PERSONALE /ENTRATE CORRENTI					
Rapporto		P3D/E4G			
		12,14			
Valore soglia		13,90			
% aumento		ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024	
		22%	24%	25%	
Valore aumento - FISSO		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 2023 LIMITE DINAMICO					
			Calcoli con Rendiconto 2021	Calcoli con Rendiconto 2021 ADEGUATI	Calcoli con Rendiconto 2022
			SA2	SA3	SA4
U.1.01.00.00.000	A IC Macroaggregato 001 Stipendi 2019		19.632.920,87	19.632.920,87	23.023.791,29
FPV					1.941.648,93
Cap. 1000981	B IC Compensi Tecnici		3.976,56	3.976,56	277.459,20
Funzionale 1501P	C IC Potenziamento Centri Impiego				2.353.100,53
Art. 1 comma 4-ter Legge n.79 del 29 giugno 2022 (arretrati contratto 2019/2021) senza IRAP					869.300,87
Ultimo Rendiconto	D		19.628.944,31	19.628.944,31	21.465.579,62
Incremento massimo	F		4.318.367,75		4.710.946,63
INCREMENTO CALMIERATO				2.267.190,49	1.253.374,87
FCDE- Media entrate (2019-2021)*13,90%	G		21.896.134,80	21.896.134,80	22.718.954,49
% Valore soglia	Spesa massima/Entrate correnti		SA2G/E4G	SA3G/E4G	SA3G/E4G
			13,90	13,90	13,90
Spesa Personale in servizio al 1 aprile 2023 depurata cessazioni in corso d'anno				21.015.052,22	20.310.500,26
Spazio assunzionale già utilizzato per assunzioni previste ultimo piano 2023/2025 Spazio Assunzionale					1.893.594,17
Spesa personale in servizio al 1 aprile 2023 e assunzioni ultimo piano approvato					22.204.094,43
Ulteriore Spazio Assunzionale residuo			10	881.082,58	514.860,06

La spesa massima potenziale di personale, secondo il principio di sostenibilità, non dovrà comunque superare la soglia massima di €. 22.718.954,49.

3.3 CESSAZIONI

Le 13 cessazioni dal 01/04/2023 sono rilevate nella tabella di raccordo.

3.4 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 31.12.2022:

Quota riserva disabili	29
Quota riserva categorie protette art. 18	4
Posti coperti:	
N. lavoratori disabili in servizio art. 1	21
N. lavoratori cat. protette in servizio art. 18	4
Scopertura:	
Rispetto quota disabili art. 1	meno 8
Rispetto quota categorie protette art. 18	0

Si rende pertanto necessario, nel corso del 2023, provvedere all'acquisizione di n. 8 unità tramite chiamata numerica ai sensi dell'art. 3 della L. 68/1999; per n. 4 unità la procedura di assunzione presso il Centro per l'Impiego è attualmente in corso.

3.5 PIANO ASSUNZIONI 2023-2025

Il programma di reclutamento di risorse umane della Provincia di Brescia nel corso del 2023, 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, come specificato nelle tavole PIANO ASSUNZIONI 2023, 2024 e 2025.

PIANO ASSUNZIONI 2023					
Settore	N. Unità	AREA	Profilo professionale	Modalità di assunzione	Spesa prevista
Vari	10 + 4 14	Area dei Funzionari	Funzionario Tecnico	1 Stabilizzazioni CFL a TD a novembre + Selezione/Mobilità	Bilancio 2023-2025
Vari	5 +3 8	Area dei Funzionari	Funzionario Amm.	Concorso/Mobilità (di cui 4 in corso di assunzione)	Bilancio 2023-2025
Settori Ambientali	7 + 3 10	Area dei Funzionari	Funzionario Tecnico Ambientale	Selezione/Mobilità (di cui 7 in corso di assunzione)	Bilancio 2023-2025
Innovazione	1	Area dei Funzionari	Funzionario Informatico	Concorso/Mobilità	Bilancio 2023-2025
Corpo Polizia	2	Area dei Funzionari	Funzionario di Vigilanza	Concorso/Mobilità	Bilancio 2023-2025
Vari	6 + 3 9	Area degli Istruttori	Istruttore Amm.	Selezione/Mobilità	Bilancio 2023-2025
Vari	11 + 3 14	Area degli Istruttori	Istruttore Tecnico	Selezione/Mobilità	Bilancio 2023-2025
Innovazione	1	Area degli Istruttori	Istruttore Informatico	Concorso/Mobilità	Bilancio 2023-2025
Corpo Polizia	2	Area degli Istruttori	Agente di Polizia	Concorso/Mobilità (1 assunto dal 1° aprile 2023 e 1 assunto dal 1° giugno 2023)	Bilancio 2023-2025
Vari	5	Area degli Operatori Esperti	Collaboratore Amm.	Selezione/Mobilità (di cui 1 già assunto)	Bilancio 2023-2025
Strade	4	Area degli Operatori Esperti	Collaboratore Tecnico	Selezione/Mobilità	Bilancio 2023-2025
Vari	6	Area degli Operatori Esperti	Collaboratore Amm. (ex b1 amm.)	Selezione Cpl art. 16	Bilancio 2023-2025
Strade	4	Area degli Operatori Esperti	Collaboratore Tecnico (ex b1 tec.)	Selezione Cpl art. 16	Bilancio 2023-2025

Totale: 64 + 16 = 80

PIANO ASSUNZIONI 2024					
Settore	N. Unità	Cat. Giur.	Profilo professionale	Modalità di assunzione	Note
Vari	2	Area degli Operatori Esperti	Collaboratore Amm.	Stabilizzazioni CFL a TD	
Vari	2*		Dirigente tecnico	Concorso	

Totale: 4

PIANO ASSUNZIONI 2025					
Settore	N. Unità	Cat. Giur.	Profilo professionale	Modalità di assunzione	Note
Vari	2	Area degli Istruttori	Istruttore Amm.	Selezione/Mobilità	

Totale: 2

*Per quanto attiene ai due posti di dirigente tecnico, che attualmente nella dotazione organica sono coperti con assunzioni ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. 267/2000, si è proceduto tramite assunzioni ai sensi dell'art. 110 sopra citato nelle more dell'espletamento delle procedure concorsuali.

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

Per quanto riguarda eventuali Progressioni Verticali si rimanda alla redazione del Regolamento per le Progressioni Verticali.

3.6 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° APRILE 2023						
	In servizio al 1.4.2023	In fase di assunzione	Posti da coprire 2023	Posti da coprire 2024	Posti da coprire 2025	Nuova dotazione a regime 2023
DIR						
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	4	0	0	0	0	4
DIRIGENTE TECNICO di cui n. 2 art. 110	3	0	0	2	0	3
	7	0	0	2	0	7

AREA DEI FUNZIONARI E EQ						
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	40	4	8	0	0	52
FUNZIONARIO DI VIGILANZA	7	0	2	0	0	9
FUNZIONARIO GIURIDICO ECONOMICO	4	1	0	0	0	5
FUNZIONARIO INFORMATICO	4	0	1	0	0	5
FUNZIONARIO TECNICO	51	0	14	0	0	65
FUNZIONARIO TECNICO AMBIENTALE	4	7	3	0	0	14
AVVOCATO	1	0	0	0	0	1
BIBLIOTECARIO	2	0	0	0	0	2
	113	12	28	0	0	153
AREA DEGLI ISTRUTTORI						
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	81	0	9	0	2	90
ISTRUTTORE TECNICO	56	0	14	0	0	70
ISTRUTTORE INFORMATICO	4	0	1	0	0	5
AIUTO BIBLIOTECARIO	5	0	0	0	0	5
AGENTE DI POLIZIA PROVINCIALE	29	1	1	0	0	31
	175	1	25	0	2	201
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI						
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	33	0	10	2	0	43
COLLABORATORE TECNICO	39	0	8	0	0	47
	72	0	18	2	0	90
AREA DEGLI OPERATORI						
OPERATORE	1	0	0	0	0	1
	1	0	0	0	0	1
						0
TOTALE	368	13	71	4	2	452

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			
Area	Profilo Professionale	In servizio al 1/04/2023	Contingente Ottimale
Istruttori	Istruttore Tecnico	1	1
Istruttori	Istruttore Amministrativo	1	1
Funzionari	Funzionario Tecnico	3	3
Operatore Esperto	Collaboratore Amministrativo	1	1

Funzionari	Funzionario Giuridico Economico	1	1
TOTALE		7	7

CULTURA			
Categoria	Profilo Professionale	In servizio al 1/04/2023	Contingente Ottimale
Istruttori	Istruttore Informatico	1	1
Istruttori	Istruttore Amministrativo	4	4
TOTALE		5	5

TURISMO			
Categoria	Profilo Professionale	In servizio al 1/04/2023	Contingente Ottimale
Operatore Esperto	Collaboratore Amministrativo	3	3
Istruttori	Istruttore Tecnico	1	1
Istruttori	Istruttore Amministrativo	7	7
Istruttori	Aiuto Bibliotecario	1	1
Funzionari	Funzionario Amm.vo	2	2
Funzionari	Funzionario Tecnico	1	1
TOTALE		15	15

POLITICHE SOCIALI			
Categoria	Profilo Professionale	In servizio al 1/04/2023	Contingente Ottimale
Funzionari	Funzionario Amm.vo	2	2
Istruttori	Personale Registro Unico Terzo Settore	-	2
TOTALE		2	4

VIGILANZA ITTICO-VENATORIA			
Categoria	Profilo Professionale	In servizio al 1/04/2023	Contingente Ottimale
Istruttori	Agente di Polizia Provinciale	29	29
Funzionari	Funzionario di Polizia Prov.le	3	3
TOTALE		32	32

3.7 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.**

In esito delle complessive fasi di assegnazione dei vincitori da parte di Regione Lombardia, è rimasto un significativo numero di posizioni vacanti relativamente ai contingenti totali previsti; tale scopertura ha reso necessaria l'attivazione di nuove procedure concorsuali che hanno consentito 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 Decreto del Presidente della Provincia di Brescia n. 203/2022 e firmata in data 26.08.2022.

Nel corso del secondo semestre dell'anno 2022 la Provincia di Brescia ha bandito n. 3 concorsi per il potenziamento del Mercato del Lavoro (n. 33 posti cat. C *Operatore Mercato del Lavoro*, n. 1 posto cat. C *Istruttore Informatico*, n. 1 posto cat. D *Istruttore Direttivo Informatico*) conclusi a dicembre 2022 con relative determinazioni dirigenziali di copertura dei posti.

Per quanto concerne il profilo di Operatore del Mercato del Lavoro, è in corso lo scorrimento della graduatoria per copertura degli ulteriori posti che, nel corso dei mesi, sono risultati scoperti.

Nella tabella che segue è possibile vedere il numero di personale assunto a seguito dei concorsi espletati da Regione Lombardia e dalla Provincia di Brescia in servizio alla data del 1° aprile 2023.

Per quanto attiene alle figure di Funzionario Psicologo e Funzionario Mediatore Culturale (profili non ancora previsti nel vigente ordinamento professionale/mansionario della Provincia di Brescia) Regione Lombardia è in attesa dell'autorizzazione ministeriale.

TABELLA MERCATO DEL LAVORO E POTENZIAMENTO

AREA	Profilo Professionale	Dotazioni e Organica 2015	In servizio al 1/04/2023 – Potenziamento da concorsi Regione Lombardia	Contingente Ottimale	In corso di assunzione	Posti scoperti
Area Operatori	Operatore	1	1	1	-	-
Area Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo	16	14	14	-	-
Area Operatori Esperti	Collaboratore Tecnico	1	1	1	-	-
Area Istruttori	Istruttore Amministrativo	55	30	30	-	-
Area Istruttori	Istruttore Tecnico	1	1	1	-	-
Area dei Funzionari e della E. Q.	Funzionario Amministrativo	15	8	8	-	-
Area Istruttori	Istruttore Informatico	0	1	3	-	2
Area Istruttori	Istruttore Mercato del Lavoro	0	68	80	3	9
Area dei Funzionari e della E. Q.	Funzionario Informatico	0	2	4	-	2
Area dei Funzionari e della E. Q.	Funzionario Mercato del Lavoro (Controllo lavoro)	0	0	1	-	1
Area dei Funzionari e della E. Q.	Funzionario Mercato del Lavoro	0	34	49	-	15
Area dei Funzionari e della E. Q.	Funzionario Psicologo	0	0	2	in corso di autorizzazione ministeriale	2
Area dei Funzionari e della E. Q.	Funzionario Mediatore Culturale	0	0	2	in corso di autorizzazione ministeriale	2
	Dirigente	0	0	1	-	1
		89	160	197	3	34

3.8 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 ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006														29.240.173,92			
DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE																	
PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO INCLUSI I DIPENDENTI IN COMANDO/ DISTACCO	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	EX CATEGORIA	TEMPO LAVORO	COSTO oneri e senza Irap	N. POSTI ATTUALI 01/04/2023			DA 04/2023	PREVISIONE	ASSUNZIONI				NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva (compreso CPI + delegate)	Spesa totale FINALE (in SERV. - CESS. + ASS.)	
						FUNZIONI FONDAMENTALI E TRASVERSALI	FUNZIONI DELEGATE	FUNZIONI LAVORO			CESSAZIONI FONDAMENTALI E DELEGATE	ASSUNZIONI PIANO 23/25	PERFEZIONATE ENTRO FINE APRILE	ANCORA DA ASSUMERE			COSTO ASSUNZIONI 2023
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/ distacco	Area Dirigenti	Dirigente Amministrativo	DIR	100%	55.060,76	3								3	165.182,28		
		Dirigente Amministr. potenziamento	DIR	100%	55.080,76	-							1	55.080,76	1	55.080,76	
	Area Funzionari	Dirigente Tecnico	DIR	100%	55.080,76	2									2	110.161,52	
		Dirigente Tecnico art. 110	DIR	100%	55.080,76	2									2	110.161,52	
		Funzionario tecnico	D1/D3	100%	32.487,14	50	4	1	3	14		14	454.819,96		66	2.144.151,24	
		Avvocato	D1/D3	100%	32.054,17	1									1	32.054,17	
		Funzionario di Polizia	D1/D3	100%	33.640,64	6	3		1	2		2	67.281,28		10	336.406,40	
		Funzionario amministrativo	D1/D3	100%	32.054,17	12			4	2					14	448.758,38	
		Funzionario amministrativo/giuridico	D1/D3	100%	32.054,17	33	4	4	1	8		8	256.433,36		48	1.538.600,16	
		Bibliotecario	D1/D3	100%	32.054,17	2									2	64.108,34	
		Funzionario tecnico Ambientale	D1/D3	100%	32.487,14	4				10		10	324.871,40		14	454.819,96	
		Funzionario informatico	D1/D3	100%	32.054,17	4				1		1	32.054,17		5	160.270,85	
		Funzionario Specialista mercato del lavoro	D1/D3	100%	32.054,17									1	32.054,17	1	32.054,17
		Funzionario informatico mercato lavoro	D1/D3	100%	32.054,17			34						21		55	1.762.979,35
		Agente di polizia	C1	100%	31.111,78	29	27			2		1	31.111,78		58	1.804.483,24	
		Aiuto bibliotecario	C1	100%	29.538,37	5	1								6	177.230,22	
		Istruttore tecnico	C1	100%	29.937,36	56	2	1	1	14		14	419.123,04		72	2.155.489,92	
	Istruttore mercato del lavoro	C1	100%	29.538,37									13	383.998,81	80	2.363.069,60	
	Istruttore informatico mercato lavoro	C1	100%	29.538,37									2	59.076,74	3	88.615,11	
	Istruttore amministrativo RUN terzo sett.	C1	100%	29.538,37									2	59.076,74	2	59.076,74	
	Istruttore informatico/amminist. Sistema	C1	100%	29.538,37	4	1			1		1	29.538,37		6	177.230,22		
	Istruttore amministrativo	C1	100%	29.538,37	80	13	30	4	9		9	265.845,33		128	3.780.911,36		
	Operatore esperto tecnico	B3	100%	28.084,97	11				1		4	112.339,88		14	393.189,58		
	Operatore esperto amministrativo	B3	100%	27.710,67	14	1	9		5		5	138.553,35		29	803.609,43		
	Operatore esperto tecnico	B1	100%	26.362,19	28		1		4		4	105.448,76		33	869.952,27		
	Operatore esperto amministrativo	B1	100%	26.362,19	20	3	5		6		6	158.173,14		34	896.314,46		
	Area Operatori esperti	Operatori	Operatore	A	100%	24.988,48	1		1						2	49.976,96	
TOTALE SPESA A REGIME						367	59	160	13	80	1	79		41	21.130.100,72		
SPAZIO ASSUNZIONALE GIA' DESTINATO CON PIANO 2023												2.395.593,82	SENZA FUNZIONI LAVORO	16.728.143,24			
Valore soglia art. 7 D.M. 49/2022 rivisto con assunzioni aprile 2023														22.718.954,49			

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 (i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)	
Fondo voci accessorie cci dipendenti	2.939.528,82
riduzione part-time	- 684.095,00
UNA TANTUM 1,5% tabellare + ind. Vacanza	278.196,37
mensa	500.000,00
Segretario generale, art. 90	241.576,60
fondo dirigenti cci posizione e risultato	365.112,50
Assunzioni personale Potenziamento (esclusi dal calcolo)	- 4.457.038,24
posizione e risultato E.Q.	265.000,00
Fondo straordinario + calamita' + elettorali	264.878,00
Altre voci che costituiscono spesa di personale (RIA, MAT, EC, COMP. PROFESS. Vigilanza cantonieri varie.)	308.367,70
Oneri previdenziali e assistenziali su altre voci che costituiscono spesa di personale ,incluso Perseo	1.554.466,64
TOTALE IMPORTO LORDO SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA SENZA IRAP	22.706.094,11
LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA DI PERSONALE	22.718.954,49
IRAP	1.678.232,23
TOTALE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA con IRAP	24.397.186,72
RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE	
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 legge 296/2006 (categorie protette, rimborsi comandi, aumenti contrattuali)	4.653.076,06
spesa per assunti entro il valore soglia art. 7 D.M. 49/2022	2.395.593,82
Voci escluse dal calcolo ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies, DL. 104/2020 (piano potenziamento/ nuove assunzioni delegate)	già escluse dal limite massimo potenziale di spesa di personale
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013	17.348.516,84
Ulteriore spazio Assunzionale residuo	12.860,38

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.

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.**

Sono stati assunti nel mese di aprile 2023 n. 2 Collaboratori Amministrativi, Cat. B3, a tempo determinato con contratto di Formazione e Lavoro (con la previsione di stabilizzazione a tempo indeterminato nel 2024).

È prevista la copertura di n. 3 posti, ai sensi dell'art. 90 del D. Lgs 267/2000 (2 Area Funzionari ed E.Q. e 1 Area Istruttori), fino alla scadenza del mandato del Presidente della Provincia.

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 negli stanziamenti di bilancio di previsione 2023-2025.

6 - AGGIORNAMENTO DINAMICO PTFP

Entro fine anno, indicativamente nel mese di settembre, si provvederà ad aggiornare il Piano Triennale del Fabbisogno di personale sulla base dell'andamento delle assunzioni previste ed effettuate, in modo da proiettare sull'annualità 2024 le mancate assunzioni dell'anno 2023.

7 - DISPOSIZIONI FINALI

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