



# Piano triennale dei fabbisogni di personale

## Indice:

<b>1. Premessa</b> .....	<b>pag. 1</b>
<b>2. Struttura organizzativa</b> .....	<b>pag. 1</b>
- Organigramma	
- Dotazione organica	
<b>3. Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</b> .....	<b>pag. 6</b>
- Contesto di riferimento per la programmazione del Fabbisogno del personale	
- Quadro normativo di riferimento	
- Condizioni e adempimenti preliminari per le assunzioni	
- Obbligo contenimento della spesa di personale	
- Il principio di sostenibilità finanziaria - spazi finanziari per assunzione di personale a tempo indeterminato	
- Cessazioni	
- Interventi a favore delle categorie protette	
- Piano assunzioni 2024-2026	
- Rappresentazione della consistenza di dotazione organica	
- Mercato del lavoro	
- Verifica della sostenibilità finanziaria	
<b>4. Personale a tempo determinato</b> .....	<b>pag. 24</b>
<b>5. Copertura finanziaria</b> .....	<b>pag. 24</b>
<b>6. Aggiornamento dinamico PTFP</b> .....	<b>pag. 24</b>
<b>7. Disposizioni finali</b> .....	<b>pag. 24</b>

## 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”*.

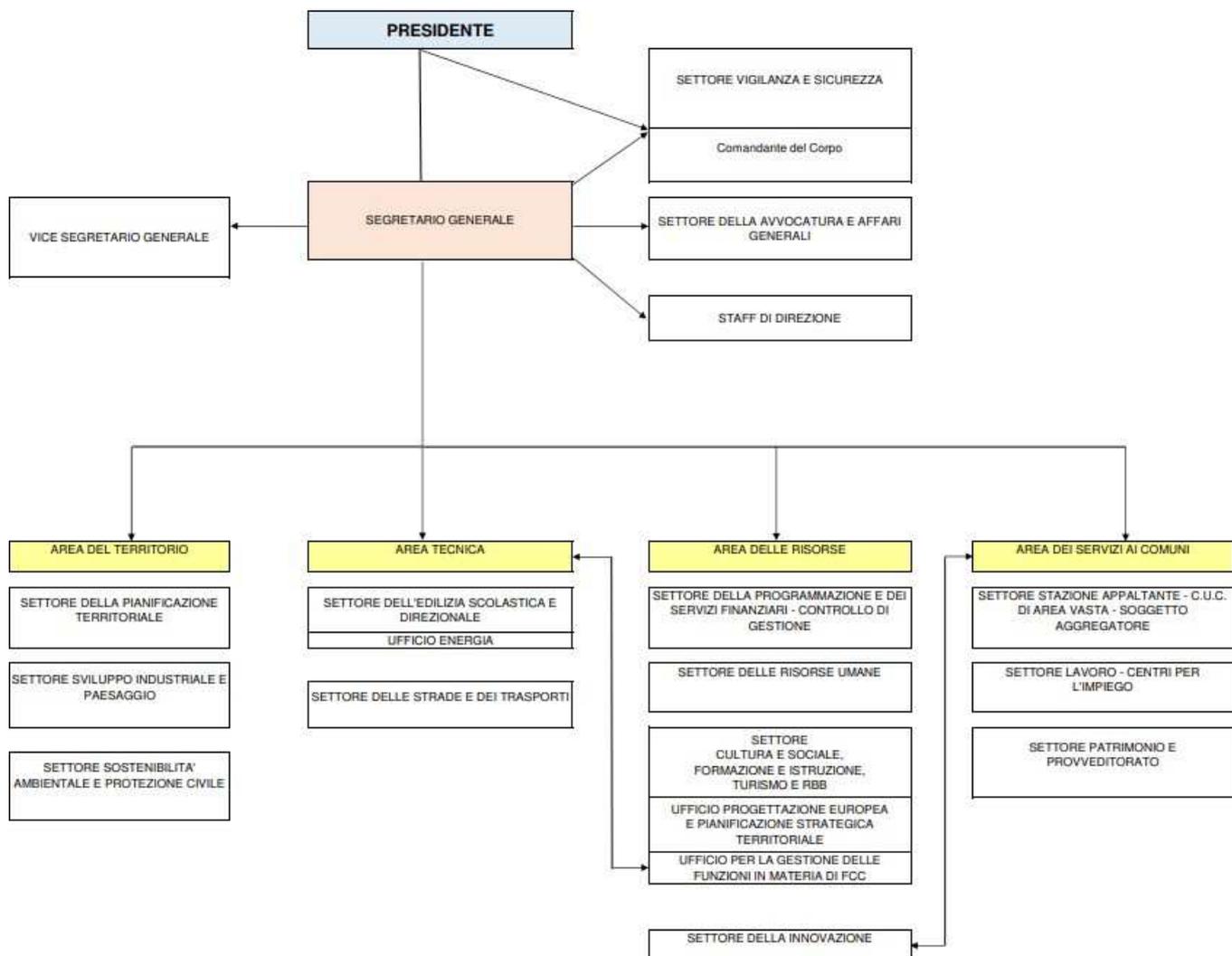
## 2 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

### 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 raffigura il livello gerarchico e di responsabilità di ciascuna direzione (Settore), caratterizzata da autonomia gestionale.

Al 1° gennaio 2024 sono presenti n. 7 dirigenti (di cui n. 5 di ruolo e n. 2 ex art. 110) e n. 21 Elevate Qualificazioni.

<b>STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA PROVINCIA DI BRESCIA</b>	<b>Q.TÀ</b>
SEGRETERIA GENERALE	1
AREE	4
SETTORI	14



La struttura organizzativa dell'Ente aggiornata è visibile al seguente link:  
<https://www.provincia.brescia.it/istituzionale/organigramma>

Nel corso del 2023 si è provveduto a rivedere le modalità di assegnazione degli incarichi di Elevata Qualificazione con conseguente revisione del regolamento approvato con Decreto del Presidente n.320 del 30 ottobre 2023.

Il personale in servizio è passato da 541 dipendenti di ruolo al 31/12/2022 a 620 dipendenti di ruolo al 01/01/2024

Personale in servizio al <b>01/01/2024</b>	<b>Q.TÀ</b>
A tempo indeterminato	620
A tempo determinato	0
con contratto di formazione lavoro	2
Segretario Generale	1
A tempo determinato art. 90	1
A tempo determinato art. 110	2
	<b>626</b>

<b>DIPENDENTI IN SERVIZIO</b>			
<b>Posizione</b>	<b>RUOLO (A)</b>	<b>NON DI RUOLO (B)</b>	<b>TOTALE (A+B)</b>
Segretario	1		1
Dirigenti	5	2	7
Area dei Funzionari	179		179
Area degli Istruttori	327	1	328
Area degli operatori esperti	107	2	109
Area degli operatori	2		2
<b>TOTALE</b>	<b>621</b>	<b>5</b>	<b>626</b>

Il contingente in servizio al 01 gennaio 2024 della Provincia di Brescia, tra personale di ruolo e personale a tempo determinato, è pari a: n. 626 dipendenti, di cui n. 7 Dirigenti e un Segretario Generale e n. 21 dipendenti dell'Area dei Funzionari con incarico di Elevate Qualificazioni.

Nell'ambito del complessivo organico della Provincia di Brescia il rapporto tra Dirigenti, Elevate Qualificazioni e Dipendenti è il seguente:

- rapporto Dirigenti / Personale: 89,28 dipendenti per ogni Dirigente;
- rapporto Dirigenti / Elevate Qualificazioni: 3,00 E.Q per ogni Dirigente;
- rapporto Elevate Qualificazioni/ Personale: 29,7 dipendenti per ogni E.Q.

<b>DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO A TEMPO PARZIALE</b>				
<b>Percentuale di PART-TIME al 01/01/2024</b>				
<b>Posizione</b>	<b>&lt; 50%</b>	<b>= 50%</b>	<b>&gt; 50%</b>	<b>TOTALE</b>
Area dei Funzionari	0	1	9	10
Area degli Istruttori	0	7	26	33
Area degli operatori esperti	3	2	7	12
Area degli operatori	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>42</b>	<b>55</b>

## **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.

#### **LA SALUTE DI GENERE**

Le analisi di genere sulla popolazione dei dipendenti della Provincia di Brescia sono svolte considerando la platea dei dipendenti a tempo indeterminato insieme a quelli assunti a tempo determinato.

La distribuzione dei dipendenti così individuati al 01 gennaio 2024 è illustrata nella tabellache segue.

	<b>FEMMINE</b>	<b>MASCHI</b>	<b>TOTALE</b>
SEGRETARIO GENERALE		1	1
DIRIGENTI	3	4	7
AREA DEI FUNZIONARI	106	73	179
AREA DEGLI ISTRUTTORI	171	157	328
AREA OPERATORI ESPERTI	44	65	109
AREA OPERATORI		2	2
<b>Totale complessivo</b>	<b>324</b>	<b>302</b>	<b>626</b>

<b>RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – 01 GENNAIO 2024</b>						
	<b>&lt; 30</b>	<b>DA 31 A 40</b>	<b>DA 41 A 50</b>	<b>DA 51 A 60</b>	<b>&gt; 60</b>	<b>TOTALE</b>
SEGRETARIO GENERALE				1		1
DIRIGENTE			1	3	3	7
AREA DEI FUNZIONARI	4	31	34	80	30	179
AREA DEGLI ISTRUTTORI	28	52	81	132	35	328
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	6	11	16	58	18	109
AREA DEGLI OPERATORI				1	1	2
Totale complessivo	38	94	132	275	87	626

<b>RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE MASCHILE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – 01 GENNAIO 2024</b>						
<b>ETÀ MASCHI</b>	<b>&lt; 30</b>	<b>DA 31 A 40</b>	<b>DA 41 A 50</b>	<b>DA 51 A 60</b>	<b>&gt; 60</b>	<b>TOTALE</b>
SEGRETARIO GENERALE				1		1
DIRIGENTE				2	2	4
AREA DEI FUNZIONARI	1	5	13	29	25	73
AREA DEGLI ISTRUTTORI	11	19	37	67	23	157
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	2	7	7	36	13	65
AREA DEGLI OPERATORI				1	1	2
Totale complessivo	14	31	57	136	64	302

<b>RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE FEMMINILE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – 01 GENNAIO 2024</b>						
<b>ETÀ FEMMINE</b>	<b>&lt; 30</b>	<b>DA 31 A 40</b>	<b>DA 41 A 50</b>	<b>DA 51 A 60</b>	<b>&gt; 60</b>	<b>TOTALE</b>
DIRIGENTE			1	1	1	3
AREA DEI FUNZIONARI	3	26	21	51	5	106
AREA DEGLI ISTRUTTORI	17	33	44	65	12	171
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	4	4	9	22	5	44
Totale complessivo	24	63	75	139	23	324

### 3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il programma triennale del fabbisogno di personale rappresenta il principale documento di politica occupazionale dell'Ente ed esprime gli indirizzi e la politica assunzionale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività dell'Amministrazione. Il programma dei fabbisogni ed il piano occupazionale sono elaborati tenendo conto delle esigenze manifestate dalle diverse strutture organizzative dell'Ente e del necessario rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del 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 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali) - rideterminazione della 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); Il valore medio della spesa del personale per il triennio 2011-2013 è pari ad € 29.240.173,92 e tale limite è stato rispettato nella gestione del bilancio 2024;
- 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 dipersonale 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 agosto 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; **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. 367 del 21 dicembre 2023 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026;
- d) **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.

- e) **Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza 2022;** come da attestazione del Settore dei Servizi Finanziari del 12 gennaio 2024 questo Ente ha conseguito un saldo non negativo, in termini di competenza 2022;
- f) **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 12 gennaio 2024, relativa all'anno 2022, 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.
- g) **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 12 gennaio 2024 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;
- h) **Non risultare in stato di deficitarietà strutturale o di dissesto;** come da attestazione del Settore dei Servizi Finanziari del 12 gennaio 2024 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 2024-2026.

#### 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 2022	PREVENTIVO 2024	PREVENTIVO 2025	PREVENTIVO 2026
INTER. 01, voce 101		22.583.821,75	27.782.978,00	27.782.978,00	27.782.978,00
MENSA		439.969,54	472.472,00	472.472,00	472.472,00
INTER. 01, voce 101	30.606.231,08	23.023.791,29	28.255.450,00	28.255.450,00	28.255.450,00
INTERV. 03, voce 103	1.115.038,68	-	89.000,00	89.000,00	89.000,00
INTERV. 07, voce 102	1.994.893,00	1.442.239,49	1.777.600,00	1.777.600,00	1.777.600,00
reiscrizioni imputate all'esercizio successivo		1.941.648,93	-	-	-
<b>TOTALE SPESE PERSONALE</b>	<b>33.716.162,76</b>	<b>26.407.679,71</b>	<b>30.122.050,00</b>	<b>30.122.050,00</b>	<b>30.122.050,00</b>
rimborsi missioni- formazione personale		-	89.000,00	89.000,00	89.000,00
<b>trasferim. Funzioni delegate Potenziamento</b>		2.466.274,78	5.377.800,00	5.377.800,00	5.377.800,00
oneri contratto PROVINCIA		4.513.094,06	4.572.000,00	4.572.000,00	4.572.000,00
personale comandato altri enti (*)		6.381,28	78.646,00	78.646,00	78.646,00
categorie protette		286.193,94	482.720,89	482.720,89	482.720,89
valore soglia per assunzioni		-	-	-	-
componenti escluse	- 4.475.988,93	- 7.271.944,06	- 10.442.874,89	- 10.442.874,89	- 10.442.874,89
<b>componenti assoggettate al limite di spesa</b>	<b>29.240.173,92</b>	<b>19.135.735,65</b>	<b>19.679.175,11</b>	<b>19.679.175,11</b>	<b>19.679.175,11</b>
(*) spesa in partite di giro prima del 2013					

### 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:

- a) adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 4, comma 3);
- b) rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, asseverato dall'organo di revisione (art. 4, comma 3);
- c) 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 (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 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			(E2D+E3D+E4D)/3	(E3D+E4D+E5D)/3
FCDE (assestato) 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			
Valore soglia		12,14			
% aumento		13,90			
Valore aumento - FISSO		ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024	
		22%	24%	25%	
		PID*22/100	PID*24/100	PID*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			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.**

### **Le modalità di calcolo della spesa per categoria**

Nella stesura del presente atto di programmazione, la valorizzazione della spesa del personale, ai fini del calcolo del budget assunzionale e del costo del personale assunto, è stata effettuata secondo i criteri di calcolo indicati, basati sugli importi tabellari fissati dal CCNL 16 novembre 2022 con esclusione degli emolumenti imputabili ai vari fondi del salario accessorio.

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a) D.M. 11.01.2022 costituiscono spesa del personale gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Il costo del personale è stato così quantificato, considerando le componenti di spesa previste:

- stipendio tabellare iniziale nell'Area, negli importi previsti dal CCNL 16 novembre 2022;
- indennità di qualifica/vigilanza, per i profili interessati;
- indennità di vacanza contrattuale 2022;
- indennità di vacanza contrattuale – anticipo contrattuale 6,7 volte tabellare 2024;
- indennità di comparto lettera A;
- tredicesima mensilità;
- oneri riflessi (Inpdap ex CPDEL, INPDAP ex INADEL, INAIL).

Dalla quantificazione è stata esclusa l'IRAP, nonché tutte le voci retributive che risultano finanziate dal fondo del trattamento accessorio, eccettuate le indennità specificamente indicate.

Il costo del personale è stato quantificato con il criterio full-time equivalente, su un periodo di 12 mesi (a prescindere dalla data di instaurazione o risoluzione del rapporto di lavoro). Al fine di garantire l'omogeneità dei criteri, la medesima metodologia di calcolo è stata utilizzata per quantificare sia le cessazioni che gli oneri delle nuove assunzioni.

Gli importi sono stati adeguati alla luce degli incrementi di spesa di cui al CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2022, con le precisazioni che seguono.

Ai sensi dell'art. 78 CCNL Funzioni Locali 2019-2021 a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale ai sensi dell'art.

13, comma 1 (Norme di prima applicazione), i dipendenti in servizio sono stati automaticamente reinquadrati nel nuovo sistema di classificazione secondo la Tabella B di Trasposizione tra vecchio e nuovo inquadramento, con attribuzione, in prima applicazione:

a) degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione;

b) del valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale".

Dunque, l'importo delle «vecchie» progressioni economiche è assorbito nel tabellare, restando però a carico delle risorse del fondo decentrato. Per tale ragione, convenzionalmente a far data dal 1° gennaio 2023, è stato calcolato che tanto le cessazioni quanto le assunzioni di personale inquadrato nelle ex categorie B3 e D3 generino un risparmio/aumento di spesa di personale equivalente ai dipendenti inquadrati nell'ex categoria rispettivamente B1 e D1, in quanto il relativo "differenziale stipendiale" resta a carico delle risorse decentrate. A ciò si aggiunga che, per espressa previsione dell'art. 3, comma 4 ter del D.L. 36/2022, come modificato con la legge di conversione L. 79/2022: "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'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58".

### 3.3 CESSAZIONI

CESSAZIONI 2023 (NON UTILIZZATE PIANO FABBISOGNO 2023-2025)						
NUMERO	ANNO	FUNZIONI	AREA		SETTORE	IMPORTO
4	2023	FONDAMENTALI	IS	Istruttore Tecnico	SETTORE DELLA SOSTENIBILITA' AMBIENTALE	124.219,68
2	2023	FONDAMENTALI	IS	Istruttore Tecnico	EDILIZIA SCOLASTICA	62.109,84
6						186.329,52

CESSAZIONI ANNO 2024						
NUMERO	ANNO	FUNZIONI	AREA		SETTORE	IMPORTO
3	2024	FONDAMENTALI	OE	Collaboratore Tecnico	SETTORE DELLE STRADE E DEI TRASPORTI	82.888,95
1	2024	FONDAMENTALI	OE	Collaboratore Amministrativo	SETTORE DELLE RISORSE UMANE	27.271,86
1	2024	FONDAMENTALI	IS	Istruttore Tecnico	SETTORE DELLE STRADE E DEI TRASPORTI	31.054,92
2	2024	FONDAMENTALI	IS	Istruttore Tecnico	SETTORE DELLO SVILUPPO INDUSTRIALE E PAESAGGIO	62.109,84
1	2024	FONDAMENTALI	FE	Funzionario Amministrativo	SETTORE DELLA AVVOCATURA E AFFARI GENERALI	33.263,65

1	2024	FONDAMENTALI	FE	Funzionario Amministrativo	SETTORE DELLE RISORSE UMANE	33.263,65
1	2024	FONDAMENTALI	FE	Funzionario Amministrativo	SETTORE DELLE STRADE E DEI TRASPORTI	33.263,65
1	2024	FONDAMENTALI	FE	Funzionario Tecnico	SETTORE SVILUPPO INDUSTRIALE E PAESAGGIO	33.700,05
1	2024	FONDAMENTALI	FE	Funzionario Tecnico	SETTORE DELLE STRADE E DEI TRASPORTI	33.700,05
12						370.516,62

POSSIBILI CESSAZIONI ANNO 2024						
NUMERO	ANNO	FUNZIONI	AREA		SETTORE	IMPORTO
1	2024	LAVORO	FE	Funzionario Amministrativo	SETTORE LAVORO - CENTRI PER L'IMPIEGO	33.263,65

POSSIBILI CESSAZIONI ANNO 2025						
NUMERO	ANNO	FUNZIONI	AREA		SETTORE	IMPORTO
2	2025	FONDAMENTALI	IS	Agente di Polizia Provinciale	CORPO POLIZIA PROVINCIALE	65.015,08
1	2025	FONDAMENTALI	OE	Collaboratore Amministrativo	SETTORE SOSTENIBILITA' AMBIENTALE E PROTEZIONE CIVILE	27.271,86
1	2025	FONDAMENTALI	OE	Collaboratore Amministrativo	SETTORE VIGILANZA E SICUREZZA	27.271,86
4	2025	FONDAMENTALI	OE	Collaboratore Tecnico	SETTORE DELLE STRADE E DEI TRASPORTI	110.518,60
1	2025	FONDAMENTALI	FE	Funzionario Amministrativo	SETTORE PATRIMONIO E PROVVEDITORATO	33.263,65
1	2025	FONDAMENTALI	FE	Funzionario Tecnico	SETTORE DELLE STRADE E DEI TRASPORTI	33.700,05
1	2025	FONDAMENTALI	FE	Funzionario Tecnico	SETTORE SOSTENIBILITA' AMBIENTALE E PROTEZIONE CIVILE	33.700,05
1	2025	FONDAMENTALI	IS	Istruttore Amministrativo	SETTORE DELLA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	30.652,78
1	2025	FONDAMENTALI	IS	Istruttore Amministrativo	SETTORE DELLE RISORSE UMANE	30.652,78
1	2025	FONDAMENTALI	IS	Istruttore Tecnico	SETTORE DELLE STRADE E DEI TRASPORTI	31.054,92
4	2025	DELEGATE	IS	Agente di Polizia Provinciale	CORPO POLIZIA PROVINCIALE	130.030,16
1	2025	DELEGATE	IS	Istruttore Amministrativo	SETTORE CULTURA E SOCIALE, FORMAZIONE E ISTRUZIONE, TURISMO E RBB	30.652,78
2	2025	LAVORO	IS	Istruttore Amministrativo	SETTORE LAVORO - CENTRI PER L'IMPIEGO	61.305,56
1	2025	LAVORO	IS	Istruttore Mercato del Lavoro	SETTORE LAVORO - CENTRI PER L'IMPIEGO	30.652,78
22						675.742,91

POSSIBILI CESSAZIONI ANNO 2026						
NUMERO	ANNO	FUNZIONI	AREA		SETTORE	IMPORTO
1	2026	FONDAMENTALI	DIR	Dirigente di Area		60.111,23
1	2026	FONDAMENTALI	OE	Collaboratore Amministrativo	SETTORE DELLA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	27.271,86
2	2026	FONDAMENTALI	OE	Collaboratore Tecnico	SETTORE DELLE STRADE E DEI TRASPORTI	55.259,30
1	2026	FONDAMENTALI	OE	Collaboratore Tecnico	SETTORE STAFF DI DIREZIONE	27.629,65
1	2026	FONDAMENTALI	IS	Istruttore Amministrativo	SETTORE DELLA AVVOCATURA E AFFARI GENERALI	30.652,78
1	2026	FONDAMENTALI	IS	Istruttore Amministrativo	SETTORE DELLA PROGRAMMAZIONE E DEI SERVIZI FINANZIARI - CONTROLLO DI GESTIONE	30.652,78
1	2026	FONDAMENTALI	IS	Istruttore Amministrativo	SETTORE SOSTENIBILITA' AMBIENTALE E PROTEZIONE CIVILE	30.652,78
1	2026	FONDAMENTALI	IS	Istruttore Tecnico	SETTORE DELL'EDILIZIA SCOLASTICA E DIREZIONALE	31.054,92
1	2026	FONDAMENTALI	FE	Funzionario Amministrativo	SETTORE STAZIONE APPALTANTE - C.U.C. DI AREA VASTA - SOGGETTO AGGREGATORE	33.263,65
1	2026	FONDAMENTALI	FE	Funzionario Tecnico	SETTORE DELL'EDILIZIA SCOLASTICA E DIREZIONALE	33.700,05
1	2026	LAVORO	IS	Collaboratore Amministrativo	SETTORE LAVORO - CENTRI PER L'IMPIEGO	27.271,86
1	2026	LAVORO	IS	Istruttore Mercato del Lavoro	SETTORE LAVORO - CENTRI PER L'IMPIEGO	30.652,78
13						418.173,64

### 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 2024:

#### Collocamento mirato ex L. 68/1999 – Dati su personale in servizio al 31.12.2023:

Quota riserva disabili art. 1	<b>33</b>
Quota riserva categorie protette art. 18	<b>5</b>
<i>Posti coperti:</i>	
N. lavoratori disabili in servizio art. 1	<b>24</b>

N. lavoratori cat. protette in servizio art. 18	3
<i>Scopertura:</i>	
Rispetto quota disabili art. 1	meno 9
Rispetto quota categorie protette art. 18	meno 2

Si rende pertanto necessario, nel corso del 2024, provvedere all'assunzione di n. 9 unità di disabili ex art. 1 (per n. 1 unità è programmata la presa di servizio nei primi mesi 2024) e n. 2 unità di categorie protette ex art. 18.

Le assunzioni legge 68/99 finalizzate alla copertura della quota d'obbligo non rilevano ai fini del budget assunzionale, né ai fini del calcolo della spesa del personale ai sensi dell'articolo 1, commi 557 e seg. della legge 27 dicembre 2006, n. 296

### 3.5 PIANO ASSUNZIONI 2024-2026

Il programma di reclutamento di risorse umane della Provincia di Brescia nel corso del 2024, 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 2024, 2025 e 2026.

<b>PIANO ASSUNZIONI 2024</b>					
Settore	N. Unità	AREA	Profilo professionale	Modalità di assunzione	Spesa prevista
Vari	<b>2*</b>		Dirigente tecnico	Concorso	Bilancio 2024-2026
Vari	<b>6</b>	Area dei Funzionari	Funzionario Tecnico	Selezione/Concorso/Mobilità	Bilancio 2024-2026
Settori Ambientali	<b>4</b>	Area dei Funzionari	Funzionario Tecnico Ambientale	Selezione/Concorso/Mobilità	Bilancio 2024-2026
Vari	<b>10</b>	Area degli Istruttori	Istruttore Tecnico	Selezione/Concorso/Mobilità	Bilancio 2024-2026
Innovazione	<b>1</b>	Area degli Istruttori	Istruttore Informatico	Concorso/Mobilità	Bilancio 2024-2026
Corpo Polizia	<b>4</b>	Area degli Istruttori	Agente di Polizia	Concorso/Mobilità	Bilancio 2024-2026
Strade	<b>4</b>	Area degli Operatori Esperti	Collaboratore Tecnico	Selezione/Mobilità	Bilancio 2024-2026
Vari	<b>2</b>	Area degli Operatori Esperti	Collaboratore Amm.	Stabilizzazioni CFL a TD	Bilancio 2024-2026

**Totale: 33**

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

**Totale: 2**

PIANO ASSUNZIONI 2026					
Settore	N. Unità	Area	Profilo professionale	Modalità di assunzione	Note
Vari	2	Area degli Istruttori	Istruttore Amm.	Selezione/Mobilità	

**Totale: 2**

\*I due posti di dirigente tecnico nella dotazione organica sono attualmente coperti con assunzioni ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. 267/2000.

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.

#### **PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA**

L'art. 13, comma 6, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 siglato il 16 novembre 2022 prevede altresì che, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C allegata al medesimo CCNL.

Tali progressioni possono essere realizzate subordinatamente alla definizione dei criteri per l'effettuazione delle stesse (in considerazione delle caratteristiche proprie delle aree di destinazione) e previo confronto con le organizzazioni e rappresentanze sindacali.

Le progressioni in deroga sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del predetto CCNL.

Si dà atto che l'importo dello 0,55 del monte salari 2018, è pari ad € 78.831,91, limite entro il quale si procederà alle progressioni in deroga, previo confronto con le organizzazioni sindacali per quanto attiene i criteri per l'effettuazione delle procedure e sulla base del Regolamento in corso di definizione.

L'Amministrazione si riserva di definire il numero e i profili da coprire dopo aver raccolto i dati informativi propedeutici, relativi alla platea dei potenziali interessati in modo da garantire il necessario potenziamento della consistenza complessiva della dotazione.

### 3.6 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI DOTAZIONE ORGANICA (Funzionifondamentali e trasversali)

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

#### DOTAZIONE ORGANICA FUNZIONI FONDAMENTALI E TRASVERSALI AL 1° GENNAIO 2024

	In servizio al 01.01.2024	In fase di assunzione/presadi servizio	Posti da coprire 2024	Posti da coprire 2025	Posti da coprire 2026	Nuova dotazione a regime 2024
<b>DIR</b>						
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	4	0	0	0	0	4
DIRIGENTE TECNICO	3*	0	2**	0	0	3
	<b>7*</b>	<b>0</b>	<b>2**</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
<b>AREA DEI FUNZIONARI E EQ</b>						
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	44	5	0	0	0	49
FUNZIONARIO DI VIGILANZA	5	3	0	0	0	8
FUNZIONARIO GIURIDICOECONOMICO	4	0	0	0	0	4
FUNZIONARIO INFORMATICO	5	0	0	0	0	5
FUNZIONARIO TECNICO	55	2	6	0	0	63
FUNZIONARIO TECNICOAMBIENTALE	9	0	4	0	0	13
AVVOCATO	1	0	0	0	0	1
BIBLIOTECARIO	2	0	0	0	0	2
	<b>125</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>145</b>
<b>AREA DEGLI ISTRUTTORI</b>						
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	85	7	0	2	2	96
ISTRUTTORE TECNICO	53	0	10	0	0	63
ISTRUTTORE INFORMATICO	6	0	1	0	0	7
AIUTO BIBLIOTECARIO	6	0	0	0	0	6
AGENTE DI POLIZIA PROVINCIALE	29	3	4	0	0	36
	<b>179</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>208</b>
<b>AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI</b>						<b>0</b>
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	41	1	2	0	0	44
COLLABORATORE TECNICO	44	1	4	0	0	49
	<b>85</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>93</b>
<b>AREA DEGLI OPERATORI</b>						<b>0</b>
OPERATORE	1	0	0	0	0	1
	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
						<b>0</b>
<b>TOTALE</b>	<b>397*</b>	<b>22</b>	<b>33**</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>454</b>

\* n. 2 Dirigenti Tecnici art. 110 D. Lgs 267/2000

\*\* in sostituzione dei n. 2 Dirigenti Tecnici art. 110 D. Lgs 267/2000

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:

<b>PROTEZIONE CIVILE</b>			
Area	Profilo Professionale	In servizio al 1/01/2024	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 Amministrativo	1	1
<b>TOTALE</b>		<b>7</b>	<b>7</b>

<b>CULTURA</b>			
Categoria	Profilo Professionale	In servizio al 1/01/2024	Contingente Ottimale
Istruttori	Istruttore Informatico	1	1
Istruttori	Istruttore Amministrativo	4	4
<b>TOTALE</b>		<b>5</b>	<b>5</b>

<b>TURISMO</b>			
Categoria	Profilo Professionale	In servizio al 1/01/2024	Contingente Ottimale
Operatore Esperto	Collaboratore Amministrativo	4	4
Istruttori	Istruttore Tecnico	1	1
Istruttori	Istruttore Amministrativo	7	7
Funzionari	Funzionario Amm.vo	2	2
Funzionari	Funzionario Tecnico	1	1
<b>TOTALE</b>		<b>15</b>	<b>15</b>

<b>POLITICHE SOCIALI</b>			
Categoria	Profilo Professionale	In servizio al 1/01/2024	Contingente Ottimale
Funzionari	Funzionario Amm.vo	1	1
Funzionari	Funzionario Giuridico Economico	1	1
Istruttori	Personale Registro Unico Terzo Settore	In corso di assunzione a tempo determinato	2
<b>TOTALE</b>		<b>2</b>	<b>4</b>

VIGILANZA ITTICO-VENATORIA			
Categoria	Profilo Professionale	In servizio al 1/01/2024	Contingente Ottimale
Istruttori	Agente di Polizia Provinciale	29	29
Funzionari	Funzionario di Vigilanza	3	3
<b>TOTALE</b>		<b>32</b>	<b>32</b>

### 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 diseguito 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 stanziate.

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 scoperta 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.

Con Decreto di Regione Lombardia n.12595 del 25/08/2023 “Ripartizione tra Province e Città Metropolitana di Milano del contingente di personale da assumere a valere sul piano di potenziamento, come definito dalla D.G.R. 749/2023” è stato ridotto in via prudenziale il contingente della Provincia di Brescia da n. 83 unità di Istruttori del Mercato del lavoro-Istruttori Informatici - Istruttori Amministrativi a **n. 78 unità di Istruttori del Mercato del lavoro-Istruttori Informatici-Istruttori Amministrativi** e da n. 58 unità di Funzionari del Mercato del lavoro-Funziionario Informatico- Funziionario Psicologo-Funziionario Mediatore Culturale a **n. 54 unità di Funzionari del Mercato del lavoro Funziionario Informatico-Funziionario Psicologo-Funziionario Mediatore Culturale**.

Nel corso del secondo semestre del 2023 la Provincia di Brescia ha bandito e concluso n. 2 concorsi per il potenziamento del Mercato del Lavoro: uno per l'assunzione di n. 2 Istruttori Informatici e uno per l'assunzione di n. 15 Funzionari del Mercato del Lavoro.

Nel corso del medesimo semestre è stato inoltre assunto n. 1 Funziionario Informatico, a seguito di bando di mobilità tra Enti.

Per il 2024 è in programma il concorso per l'assunzione di Istruttori del Mercato del Lavoro.

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° gennaio 2024.

Per quanto attiene alle figure di Funziionario Psicologo e Funziionario 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	Dotazione Organica 2015	In servizio al 1/1/2024 – compreso <b>personale potenziamento Regione Lombardia</b>	Contingente Ottimale	Posti scoperti	
Area Operatori	Operatore	1	1	1	-	
Area Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo	16	16	16	-	
Area Operatori Esperti	Collaboratore Tecnico	1	1	1	-	
Area Istruttori	Istruttore Amministrativo	55	28	34*	6	
Area Istruttori	Istruttore Tecnico	1	1	1	-	
Area dei Funzionari e della E. Q.	Funzionario Amministrativo	15	7	11*	4	
Area dei Funzionari e della E. Q.	Funzionario Tecnico	0	1	1	-	
Area Istruttori	<b>Istruttore Informatico</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	-	<b>tot. n. 78</b>
Area Istruttori	<b>Istruttore Mercato del Lavoro</b>	<b>0</b>	<b>73</b>	<b>76</b>	3	
Area dei Funzionari e della E. Q.	<b>Funzionario Informatico</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>tot. n. 54</b>
Area dei Funzionari e della E. Q.	<b>Funzionario Mercato del Lavoro (di cui n. 1 Controllo Lavoro)</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>46</b>	<b>15</b>	
Area dei Funzionari e della E. Q.	<b>Funzionario Psicologo</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	
Area dei Funzionari e della E. Q.	<b>Funzionario Mediatore Culturale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	
	<b>Dirigente</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
		<b>89</b>	<b>164</b>	<b>198</b>	<b>34</b>	

\*incrementati a seguito di aggiornamento convenzione 2024

### 3.8 VERIFICA DELLA SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA.

La sostenibilità finanziaria del presente piano è data dalle componenti che seguono:

- economie da assunzioni residue del Piano Fabbisogni 2023-2025 non attuate (11 assunzioni),
- economie da cessazioni certe dell'anno 2024 (12 cessazioni),
- economie da cessazioni dell'anno 2023 non coperte nel precedente Piano dei Fabbisogni 2023- 2025 (6 cessazioni),
- spazio assunzionale pari a € 15.504,49 quantificato nel DUP, approvato con deliberazione di Consiglio provinciale n. 45 del 11/12/2023.

Si precisa che l'eventuale superamento del valore soglia non dà luogo a divieto di assunzioni, ma impone di adottare un percorso di graduale riduzione del suddetto importo fino al conseguimento del rispetto del parametro di virtuosità entro l'anno 2025.

AREA	PROFILO PROF.	ASSUNZIONI 2023						COSTO AGGIORNATO 2024	ASSUNZIONI RESIDUE PIANO FABBISOGNO 2023-2025	ASSUNZIONI 2024					
		ASSUNZIONI PIANO FABBISOGNI 23/25	ASSUNZIONI PERFEZIONATE	ASSUNZIONI DA PERFEZIONARE	SPAZIO ASSUNZIONI 2023	POTENZIAMENTO 2023-2025/RUNTS DA PERFEZIONARE	CONVENZIONE 2024-2025			COSTO ASSUNZIONI ETEROFINANZIATE	CESSAZIONI PREVISTE 2024	CESSAZIONI 2023 NON COPERTE	SPAZIO ASSUNZIONI 2024	ASSUNZIONI 2024	COSTO 2024
DIRIGENTI	Dirigente Amministrativo							60.111,23					-		-
DIRIGENTI	Dirigente Amministrativo ML					1	55.080,76	60.111,23					-		-
DIRIGENTI	Dirigente Tecnico						-	60.751,23					-		-
DIRIGENTI	Dirigente Tecnico 110						-	60.751,23					-		-
Area dei Funzionari	Funzionario Tecnico	10	8	2	324.871,40		-	33.700,05	2	2	-	134.800,20	6	202.200,30	
Area dei Funzionari	Avvocato				-		-	33.263,65				-	-	-	
Area dei Funzionari	Funzionario di Vigilanza	2	2	-	67.281,28		-	35.133,67				-	-	-	
Area dei Funzionari	Funzionario Giuridico Economico				-		-	33.263,65				-	-	-	
Area dei Funzionari	Funzionario Amministrativo	10	10	-	320.541,70	4	128.216,68	33.263,65		3	-	99.790,95	-	-	
Area dei Funzionari	Bibliotecario				-		-	33.263,65				-	-	-	
Area dei Funzionari	Funzionario Tecnico Ambientale	10	5	5	324.871,40		-	33.700,05	5	-	-	168.500,25	4	134.800,20	
Area dei Funzionari	Funzionario Informatico	1	1	-	32.054,17		-	33.263,65				-	-	-	
Area dei Funzionari	Funzionario Mercato del Lavoro				-	15	480.812,55	33.263,65				-	-	-	
Area dei Funzionari	Funzionario Psicologo				-	2	64.108,34	33.263,65				-	-	-	
Area dei Funzionari	Funzionario Mediatore culturale				-	2	64.108,34	33.263,65				-	-	-	
Area dei Funzionari	Funzionario informatico mercato lavoro				-	1	32.054,17	33.263,65				-	-	-	
Area degli Istruttori	Agente di Polizia Provinciale	4	4	-	111.976,35		-	32.507,54				-	4	130.030,16	
Area degli Istruttori	Aiuto Bibliotecario				-		-	30.652,78				-	-	-	
Area degli Istruttori	Istruttore Tecnico	8	4	4	239.498,88		-	31.054,92	4	3	6	403.713,96	10	310.549,20	
Area degli Istruttori	Istruttore Mercato del Lavoro				-	3	88.615,11	30.652,78				-	-	-	
Area degli Istruttori	Istruttore Informatico ML				-		-	30.652,78				-	-	-	
Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo RUNTS				-	2	59.076,74	30.652,78				-	-	-	
Area degli Istruttori	Istruttore Informatico	2	2	-	59.076,74		-	30.652,78				-	1	30.652,78	
Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo	14	14	-	413.537,18	4	118.153,48	30.652,78				-	-	-	
Area degli Operatori Esperti	Collaboratore Tecnico	4	4	-	112.339,88		-	27.629,65			3	82.888,95	4	110.518,60	
Area degli Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo	5	5	-	138.553,35		-	27.271,86		1	-	27.271,86		-	
Area degli Operatori Esperti	Esecutore tecnico	4	4	-	105.448,76		-	-				-	-	-	
Area degli Operatori Esperti	Esecutore Amministrativo	6	6	-	158.173,14		-	-				-	-	-	
Area degli Operatori	Operatore				-		-	26.257,92				-	-	-	
	Spazio Assunzionale 2024 (DUP 2024-2026)				-		-	-				15.504,49		-	
		80	69	11	-	26	8	1.090.226,17		11	12	6	932.470,66	29	918.751,24
					80	2.408.224,23							SPAZIO 2024		UTILITO SPAZIO 2024

#### **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 dotazione di n. 3 posti, ai sensi dell'art. 90 del D. Lgs 267/2000, di cui n. 1 coperto, fino alla scadenza del mandato del Presidente della Provincia.

Al fine di smaltire pratiche arretrate dell'Ufficio Usi Acque del Settore Sostenibilità Ambientale e Protezione Civile, è prevista, nel corso del 2024, l'assunzione di figure tecniche a Tempo Determinato. Inoltre, in esecuzione di quanto previsto dalla Legge n. 74 del 21 luglio 2023 e dal Decreto attuativo adottato dal Ministero per la pubblica istruzione, di concerto con il Ministero dell'università e della ricerca del 21 dicembre 2023, la Provincia di Brescia intende assumere giovani laureati, per un massimo di trentasei mesi, mediante contratti di apprendistato e, attraverso apposite convenzioni con le università del territorio, studenti di età inferiore a 24 anni con contratto di formazione e lavoro. Entrambe le procedure sono volte a favorire il reclutamento di giovani nell'organico dell'Ente offrendo a neolaureati e studenti meritevoli un percorso di ingresso nella pubblica amministrazione che potrà consolidarsi alla scadenza del contratto a tempo determinato e rappresentano uno strumento fondamentale volto a rafforzare le organizzazioni dotandole di competenze e capacità necessarie per affrontare le imminenti sfide rivolte agli enti, prima tra tutte la realizzazione degli obiettivi previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

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

Il Piano del Fabbisogno di personale della Provincia di Brescia è compatibile con la disponibilità finanziaria e di bilancio dell'ente e trova copertura negli stanziamenti del bilancio di previsione 2024- 2026.

#### **6 – AGGIORNAMENTO DINAMICO PTFP**

A seguito dell'approvazione del Rendiconto anno 2023 e successivamente nel mese di settembre, si provvederà ad aggiornare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale sulla base dell'andamento delle assunzioni previste ed effettuate, e si provvederà successivamente a proiettare sull'annualità 2025 le mancate assunzioni dell'anno 2024.

#### **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.