



PROVINCIA DI VITERBO

IL PRESIDENTE

L'anno duemilaventi il giorno uno del mese di dicembre, presso la sede della Provincia di Viterbo, in via Aurelio Saffi n. 49, il Presidente ha adottato il seguente atto:

DECRETO N. 230 del 01/12/2020

OGGETTO: "Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021-2023 "

OGGETTO: "Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021-2023 "

IL PRESIDENTE

Assistito dal Segretario Generale dott. Francesco Loricchio;

PRESO ATTO dei riferimenti normativi citati;

VISTA la Legge n. 56/2014;

VISTO in particolare l'art. 1, comma 55, della Legge 56/2014 che così recita: "Il Presidente della Provincia rappresenta l'ente, convoca e presiede il consiglio provinciale e l'assemblea dei sindaci, sovrintende al funzionamento dei servizi e degli uffici e all'esecuzione degli atti; esercita le altre funzioni attribuite dallo statuto";

PREMESSO CHE:

- che la legge n. 56 del 7.04.2014, recante: "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni", e ss. mm. e ii., ha previsto una radicale trasformazione delle Province, quali enti di area vasta, con riferimento all'autonomia statutaria ed alle funzioni ad esse attribuite e che, in particolare, i comi 85, 86, 87, 88 e 89 dell'art. 1 della ricordata legge viene delineato l'assetto relativo alle funzioni fondamentali, prevedendo un percorso istituzionale concertato tra le istituzioni della Repubblica;
- il comma 85, della Legge 56/2014, assegna alla Provincia le seguenti funzioni fondamentali intese quali funzioni indefettibili e necessarie:
 - a. pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;
 - b. pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;
 - c. programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale;
 - d. raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;
 - e. gestione dell'edilizia scolastica;
 - f. controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale;
- il comma 89, della Legge 56/2014, dispone che lo Stato e le regioni, secondo le rispettive competenze, provvedano al trasferimento delle funzioni delle province, diverse da quelle fondamentali di cui al citato comma 85 ad altri Enti territoriali;

VISTA E RICHIAMATA la vigente normativa in materia ed in particolare:

- art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/01, rubricato "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale", come da ultimo modificato dal D. Lgs 25.05.2017, n. 75, secondo cui "Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali";
- art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 165/01, come da ultimo modificato dal D. Lgs 25.05.2017, n. 75, che stabilisce che "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la

pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente";

- art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/01, come da ultimo modificato dal D. Lgs 25.05.2017, n. 75, che stabilisce che "In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente";

- art. 6, comma 4, del D.Lgs. n. 165/01, come da ultimo modificato dal D. Lgs 25.05.2017, n. 75, che stabilisce che "Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali";

- art. 6-ter rubricato "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale", come inserito dal D. Lgs 25.05.2017, n. 75, che stabilisce che "con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. Al comma 3, viene stabilito con riferimento specifico agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131."

- art. 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/00, il quale dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/99, finalizzata alla riduzione programmata della spesa del personale;

- art. 39, comma 1, della L. n. 449/97, il quale stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di personale appartenente alle categorie protette;

- art. 34, comma 6, del D.Lgs. n. 165/01, come da ultimo sostituito dall'art. 5, comma 1, lett. c), D.L. n. 90/14, convertito, con modificazioni, in L. n. 114/14, il quale stabilisce che, nell'ambito della programmazione triennale del personale di cui all'art. 39, comma 1, della L. n. 449/97, l'avvio di procedure concorsuali e le nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi, sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco;

- art. 19, comma 8, della L. n. 448/01, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano il rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art.39, della L. n. 449/97 citata, nei documenti di programmazione del fabbisogno di personale;
- art. 1, comma 93, della L. n. 311/04, il quale prevede per gli Enti Locali un adeguamento delle proprie politiche di reclutamento di personale al principio di contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- art. 1, comma 557, della L. 296/06 e s.m.i., come sostituito dall'art. 14, c. 7 del D.L. 78/10, convertito in L. 122/10, il quale prevede in sintesi che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni rivolte a razionalizzare le strutture burocratico-amministrative, e a contenere le dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;
- art. 1, comma 557-ter. della L. 296/06 e s.m.i., introdotto dall'art. 14, comma 7, legge n. 122 del 2010 che dispone che in caso di mancato rispetto della presente norma, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133;
- art. 1, comma 557-quater della L. 296/06 e s.m.i., come introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, legge n. 114 del 2014, che dispone che "ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione";
- art. 76, comma 6, D.L. n. 112/08, convertito, con modificazioni, in L. n. 133/08, che prevede la definizione di parametri di virtuosità della spesa di personale;
- art. 1, comma 228, L.n. 208/15 (legge di stabilità 2016), il quale stabilisce che negli anni 2016, 2017 e 2018 gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di personale di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente, e che restano ferme le percentuali stabilite dall'art. 3, comma 5, D.L. 90/14, come modificato dalla legge di conversione n. 114/14 (pari al 110 per cento, per gli anni 2016 e 2017, e al 100 per cento, per l'anno 2018, della spesa di personale cessato il rispettivo anno prima), al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta di cui all'art. 1, comma 421, L. n.190/14;
- art. 3, comma 5, D.L. 90/14 sopra richiamato, che prevede, inoltre, che a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore ai tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; la stessa disposizione, infine, come modificata da ultimo dall'art. 4, comma 3, D.L. n. 78/15, convertito, con modificazioni, in L. n. 125/15, stabilisce che è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente;
- art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1- quater, D.L. n. 113/16, convertito, con modificazioni, in L. n. 160/16, che fissa, per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale ex art. 1, comma 557, della L. 296/06 citato, il tetto di spesa pari all'ammontare di quella sostenuta nel 2009 per il personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa.
- art. 1, comma 219 della legge n. 208 del 28.12.2015, ad oggetto: "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)", che sancisce la indisponibilità dei

posti dirigenziali nelle pubbliche amministrazioni in attesa dell'adozione dei Decreti Legislativi attuativi degli artt. 8, 11 e 17 della Legge n. 124/2015 e dell'attuazione dei commi 422, 423, 424 e 425 dell'art. 1 Legge n. 190/2014 e successive modifiche;

VISTA ALTRESI' la Legge della Regione Lazio 31 dicembre 2015, n. 17 recante "legge di stabilità regionale 2016", all'art. 7 ha previsto alcune disposizioni sul riordino delle funzioni amministrative non Fondamentali delle province in attuazione della legge 7 aprile 2014 n. 56 e della legge 23 dicembre 2014 n. 190, ed ha disciplinato le funzioni riallocate alla Regione, quelle confermate in capo alle Province e quelle escluse dal riordino;

DATO ATTO CHE nelle more della riforma del titolo V della Costituzione e del processo di riordino delle funzioni provinciali attuato con la Legge Delrio, in ossequio al disposto normativo di cui al comma 421, della Legge 190/2014, recante la riduzione "ex lege" della spesa per la dotazione organica, la Provincia - attesa la stringente tempistica prevista dalle norme della legge di stabilità surrichiamata, nonché a fronte dell'esigenza di salvaguardia finanziaria dalle stesse generate -, ha provveduto alla determinazione della dotazione organica nella misura almeno pari al 50% della spesa relativa al personale a tempo indeterminato, secondo le modalità stabilite dal DPCM emanato in data 26 settembre 2014, con i seguenti atti:

- la Deliberazione della Giunta provinciale n. 25/2015";
- il Decreto presidenziale n. 177 del 04.08.2015
- il Decreto presidenziale n.240 del 30.10.2015 di rideterminazione della propria dotazione organica mediante individuazione del fabbisogno del personale di Polizia Provinciale correlato alle funzioni fondamentali, così come disposto dall'art. 5, comma 2, del D.L. 78/2015 recante "Disposizioni urgenti in materia di enti territoriali" convertito in Legge 6 agosto 2015, n. 125;
- il Decreto presidenziale n. 60 del 18 febbraio 2016, ad oggetto: "Rideterminazione della dotazione organica in attuazione dell'art. 1, comma 770, della legge 208/2015 cd. Legge stabilità 2016" e dell'art. 7, comma 9, della Legge regionale 17/2015", con il quale è stata rideterminata in aumento la dotazione organica in misura corrispondente a n. 13 unità di personale di polizia provinciale per i compiti di polizia connessi a funzioni non fondamentali, con oneri a carico della Regione Lazio;

DATO ATTO che sulla Gazzetta Ufficiale n. 130 del 7 giugno 2017 sono stati pubblicati i Decreti attuativi della riforma Madia (Legge 7 agosto 2015, n. 124) in materia di pubblico impiego e performance:

- D.Lgs. n. 74 del 25.05.2017- Valutazione della performance dei dipendenti pubblici - Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015;
- D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017 - Testo unico del pubblico impiego - Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) e z) della legge 7 agosto 2015, n.124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;

VISTA E RICHIAMATA in particolare la Legge 27 dicembre 2017, n.205, cd. Legge di stabilità 2018, che ad esito della consultazione referendaria del 4 dicembre 2016, in particolare prevede:

- all'art.1, comma 844 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.";

- all'art.1, comma 845 che "A decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844 e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al

personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, solo se 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. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25 per cento. È consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. Nell'anno 2018, le città metropolitane possono procedere, nei termini previsti dal presente comma, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel rispetto dei limiti di spesa definiti in applicazione del citato articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014.";

- all'art.1 , comma 846 che "Il comma 9 dell'articolo 16 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, le lettere da c) a g) del comma 420 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e il comma 5 dell'articolo 22 del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, sono abrogati.";

- all'art.1, comma 847 che "Le province delle regioni a statuto ordinario possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 25 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.";

- all'art.1, comma 881 che " All'articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, sono apportate le seguenti modificazioni:
a) la lettera a) è sostituita dalla seguente: «a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati»;
b) la lettera c) è sostituita dalla seguente: « c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni ».

DATO ATTO pertanto dell'avvenuto ripristino della facoltà di assunzione di personale nelle Province, e di superamento del precariato, a condizione della obbligatoria definizione di un piano di riassetto organizzativo dell'Ente stesso, finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge n. 56 del 2014, ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche di cui all'articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014, e comunque i vincoli assunzionali che derivano dal mancato rispetto delle norme sul saldo di finanza pubblica, con la contestuale abrogazione:

- dell'articolo 16, comma 9, del D.L. 95/2012 il quale stabiliva, nelle more dell'attuazione delle disposizioni di riduzione e razionalizzazione delle province, il divieto di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato;

- dell'articolo 1, comma 420, lettere da c) a g), della L. 190/2014, che introduceva il divieto, a decorrere dal 1° gennaio 2015, per le province delle regioni a statuto ordinario, di: procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, ivi incluse le procedure di mobilità; acquisire personale attraverso l'istituto del comando; attivare rapporti di lavoro inerenti il supporto agli organi di direzione politica o incarichi a contratto per la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici; instaurare rapporti di lavoro flessibile; attribuire incarichi di studio e consulenza;

- dell'articolo 22, comma 5, del D.L. 50/2017, che consentiva la copertura delle posizioni dirigenziali che richiedono professionalità tecniche e tecnico-finanziarie e contabili non fungibili in relazione allo svolgimento delle funzioni fondamentali delle Province;

DATO ATTO che con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, pubblicato in G.U. n.173 del 27/07/2018, venivano definite le linee di indirizzo per le pubbliche amministrazioni per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'art.6-ter, c.1 del D.Lgs n.165/2001, come modificato dal D.Lgs n.75/2017 surrichiamato.

AVUTO RIGUARDO alla circolare n. 3 del 23/11/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, avente ad oggetto "Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato", e della successiva circolare integrativa n.1 del 09/01/2018;

CONSIDERATO che con Legge 30 dicembre 2018, n. 145, recante " Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-20", veniva in particolare stabilito:

- all'art.1, c.823 che "A decorrere dall'anno 2019, cessano di avere applicazione i commi 465 e 466, da 468 a 482, da 485 a 493, 502 e da 505 a 509 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, i commi da 787 a 790 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e l'articolo 6-bis del decreto-legge 20 giugno 2017, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2017, n. 123. Con riferimento al saldo non negativo dell'anno 2018 restano fermi, per gli enti locali, gli obblighi di monitoraggio e di certificazione di cui ai commi da 469 a 474 del citato articolo 1 della legge n. 232 del 2016. Resta ferma l'applicazione delle sanzioni in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo dell'anno 2017, accertato ai sensi dei commi 477 e 478 del medesimo articolo 1 della legge n. 232 del 2016";

- all'art.1, c.889, ultimo periodo, che "...all'articolo 1, comma 845, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, dopo le parole: «edilizia scolastica» sono inserite le seguenti: «relativamente alle figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici»;

- all'art.1, commi da 360 a 367, nuove modalità per lo svolgimento delle procedure concorsuali per il reclutamento del personale nelle pubbliche amministrazioni, con l'esclusione della possibilità di utilizzare le graduatorie concorsuali al fine di assumere idonei e la modifica, in via transitoria, dei termini di vigenza delle graduatorie medesime;

PRESO ATTO delle disposizioni di cui all'art.3, comma 5-sexies del 90/2014, inserito dall' art. 14-bis, comma 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, recante "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni" convertito, con modificazioni, dalla L.26/2019, che prevede come per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

TENUTO CONTO, inoltre, di come:

- il D.L.30 aprile 2019, n. 34 recante "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi" , convertito con modificazioni con Legge 28/06/2019, n.58, all'art.33 preveda nuove norme per l'assunzione di personale in base al principio della cd. sostenibilita' finanziaria, applicabili invero esclusivamente alle regioni a statuto ordinario ed ai comuni;

- il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno 17 marzo 2020, recante " Misure per la definizione delle capacita' assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", abbia dato attuazione alle previsioni di cui all'art.33 del D.L.30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni con Legge 28/06/2019, n.58, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni;

- la conseguente Circolare 13 maggio 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con

il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata in G.U. Serie Generale n.226 del 11/09/2020, in materia di effetti della nuova disciplina in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, in materia di mobilità preveda come "La definizione delle facoltà assunzionali ancorate alla sostenibilità finanziaria implica una necessaria lettura orientata della norma recata dall'art. 14, comma 7, del decreto-legge n. 95/2012, secondo cui «le cessazioni in servizio per processi di mobilità ... non possono essere calcolate come risparmio utile per determinare l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turnover». Si tratta di una disposizione che è riconducibile alla regolamentazione delle facoltà assunzionali basata sul turnover, con la conseguenza che la stessa deve ritenersi non operante per i comuni che siano pienamente adeguati all'avvicinamento della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria. Con conseguente estensione alle amministrazioni di altri comparti, nonché province e città metropolitane, che acquisiranno personale in mobilità da comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuare a valere sulle proprie facoltà assunzionali. Quanto precede al fine di assicurare la neutralità della procedura di mobilità a livello di finanza pubblica complessiva. In termini operativi, sarà necessario che – nell'ambito dei procedimenti di mobilità extra compartimentali e nella programmazione triennale del fabbisogno di personale - si dia espressamente conto di tale circostanza. Viceversa, la norma continua a essere operante per gli enti che - secondo le modalità precedentemente indicate - continuano ad applicare transitoriamente la previgente normativa", recependo le recenti statuizioni della Magistratura contabile al riguardo;

- l'articolo 17 del Decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito nella legge 28 febbraio 2020, n. 8, recante " Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica", introduca all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, dopo il comma 1, i seguenti commi:

- "1-bis. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turnover inferiore ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turnover pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del

personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

• 1-ter. L'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, è abrogato. Fermo restando quanto previsto dal comma 1-bis, le province possono avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.».

e preveda anche, al comma 1- bis:

• 1-bis. Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.”

prevedendo pertanto anche per le Province e le Città Metropolitane l'applicazione della regolamentazione delle facoltà assunzionali secondo il cd. principio della sostenibilità finanziaria in luogo di quello basato sul cd. turnover, ma solamente a decorrere dalla data individuata dal previsto decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell' Interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, che non risulta allo stato ancora intervenuto;

- conseguenzialmente, il citato comma 1-ter preveda anche per le Province e le Città Metropolitane la possibilità avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, ampliando il limite del 25 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 di cui all'art.1, comma 847 della Legge 205/2017;

- ed ancora, lo stesso comma, preveda altresì l'abrogazione dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, con l'eliminazione della misura di riduzione della dotazione organica delle Città Metropolitane e delle Province, in misura pari al 30 % per le Città Metropolitane ed al 50 % per le Province, in relazione alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56;

- l'art.3, comma 8° della Legge 19/06/2019, n.56, recante “Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo”, preveda la facoltà concessa alle pubbliche amministrazioni, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, per il triennio 2019-2021, di bandire procedure concorsuali e procedere alle conseguenti assunzioni senza il preventivo svolgimento delle procedure di mobilità di cui all'art.30 del D.Lgs n.165/2001;

ATTESO pertanto che restano pertanto, fino alla data individuata dal previsto decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell' Interno di cui più sopra, immutati i limiti assunzionali già previsti dalla legge 205/2017 per la quale, a decorrere dall'anno 2018, le Province possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di personale, nel limite della dotazione organica ridefinita dai piani di riassetto organizzativo e per un contingente di personale complessivamente corrispondente:

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

b) ad una spesa pari al 25% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente se l'importo delle spese complessive di personale - al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni - supera il 20%

delle entrate correnti.

TENUTO CONTO pertanto della condizione ineludibile della obbligatoria definizione di un piano di riassetto organizzativo dell'Ente stesso al fine del ripristino della facoltà di assunzione di personale e di superamento del precariato nelle Province, precisando come la spesa conseguente alla programmazione dovrà comunque risultare compatibile con il valore finanziario del costo del personale consentito a questa Provincia a seguito della riduzione della dotazione organica prevista dall'art. 1, comma 421, della legge 190/2014;

DATO ATTO:

- della Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 16 del 04/06/2020, recante “Approvazione Rendiconto e della Relazione sulla Gestione dell’esercizio 2019 e relativi allegati”;

- della Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 56 del 10/02/2019, recante “Approvazione del documento unico di programmazione e bilancio pluriennale 2020/2022” di approvazione del bilancio di previsione per gli esercizi finanziari 2020-2022, del DUP 2020/2022 e degli atti correlati, con il quale si dichiara la rispondenza dello schema di Bilancio e relativi allegati alla vigente normativa, nonché il rispetto delle previsioni di cui all’art. 162, c.6 del TUEL, accertando il raggiungimento degli equilibri di finanza pubblica ai sensi della L.n.145/2018;

- della Deliberazione di Consiglio Provinciale n.48 del 18/11/2020, recante “Bilancio Consolidato 2019 - Approvazione del Bilancio Consolidato 2018 con società ricomprese nel perimetro di consolidamento del Gruppo Amministrazione Pubblica della Provincia di Viterbo - ai sensi dell'allegato 4/4 del Decreto Legislativo n. 118/2011”, con la quale veniva approvato il bilancio consolidato per l’anno 2019;

TENUTO CONTO che l’Ente con Decreto Presidenziale n.276 del 16/10/2018, ha approvato il Piano di Riassetto della Provincia di Viterbo, che si ha qui come per integralmente richiamato e riprodotto, adottato in conformità agli indirizzi espressi con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 24 del 22/06/2018 recante “Piano di Riassetto organizzativo della Provincia di Viterbo ai sensi dell’art. 1 comma 844 della Legge 205/2017 – Linee di indirizzo”, con la quale veniva dato mandato all'organo esecutivo di definire ed approvare il Piano di Riassetto organizzativo della Provincia di Viterbo per il prossimo triennio sulla scorta dell'analisi svolta dai dirigenti dei vari Settori e tenendo conto, oltre che dei vincoli di legge, dell'esperienza maturata nel corso del triennio 2015-2017 e dell'attuale inquadramento delle funzioni e compiti istituzionali in capo alla Provincia.

CONSIDERATO che il Piano di Riassetto approvato con Decreto Presidenziale n.276 del 16/10/2018, veniva parzialmente modificato con i Decreti Presidenziali n.370 del 28/12/2018, n.34 del 15/12/2019, n.246 del 27/09/2019, n.260 dell’11/10/2019, n.12 del 17/01/2020, n.146 del 23/07/2020 e n.164 dell’11/09/2020;

ATTESO che pertanto in esecuzione del predetto Piano di Riassetto, si provvedeva alla revisione del Programma del fabbisogno del personale per il triennio 2018-2020 già approvata con Decreto Presidenziale n.163 del 29/05/2018, adottando il Decreto Presidenziale n. 281 del 22/10/2018, recante “Revisione della Programmazione del fabbisogno di personale 2018-2020”, e con Decreto Presidenziale n.52 del 14/03/2019 il “Piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021”;

- VISTO il Decreto Presidenziale n.110 del 19/04/2019, recante “Attivazione procedura mobilità volontaria esterna per la copertura di un posto di Dirigente Settore Tecnico - art. 30, D. Lgs 165/2001” , con il quale veniva integrato il “Piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021” già approvato con Decreto Presidenziale n. 52 del 14/03/2019;

- VISTO il Decreto Presidenziale n.134 del 17/05/2019, recante “Modifiche al Decreto Presidenziale n.52 del 14/03/2019 in esecuzione della Sentenza n.200/2019 del 17/04/2019 del Tribunale di Viterbo in

funzione di giudice del lavoro - Adeguamento della dotazione organica dell'Ente per il riconoscimento del profilo professionale di "Istruttore Direttivo – Avvocato" ai dipendenti Marta Dolfi e Paolo Felice", recante, per i motivi in atto indicati, modifica della dotazione organica dell'Ente;

VISTO il Decreto Presidenziale n. 301 del 15/11/2019, con cui si approvava il "Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020-2022";

COSIDERATO che, attese le varie e consistenti esigenze organizzative dell'Ente dovute alla strutturale carenza d'organico conseguente al processo di riforma avviato con la nota Legge Del Rio, a cui si è aggiunta la progressiva messa in quiescenza di numeroso personale dipendente, il P.T.F.P. 2020-2022 veniva successivamente integrato con Decreto Presidenziale n. 20 del 30/01/2020, recante "Procedura di mobilità per Istruttore Direttivo Tecnico - cat. D - per le necessità dell'Unità di Progetto Tutela del Territorio, già Settore Ambiente - Autorizzazione al comando/assegnazione temporanea in entrata di n. 1 unità di personale di categoria giuridica D3 - Funzionario Tecnico - presso il Servizio Pianificazione Territoriale dell'Unità di Progetto Tutela del Territorio - ex art. 30, comma 2-sexies D.Lgs. 165/2001", e modificato con Decreto Presidenziale n. 107 del 19/05/2020, recante "Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020-2022 approvato con Decreto Presidenziale n. 301 del 15/11/2019 – Aggiornamento", con Decreto Presidenziale n.129 del 01/07/2020 recante Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020-2022 approvato con Decreto Presidenziale n. 301 del 15/11/2019 e successivamente aggiornato con Decreto Presidenziale n. 20 del 30/01/2020 e Decreto Presidenziale n. 107 del 19/05/2020 – Ulteriore aggiornamento", e con Decreto Presidenziale n.197 del 27/10/2020, recante "Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020-2022 approvato con Decreto Presidenziale n. 301 del 15/11/2019 e successivamente aggiornato con decreti presidenziali n. 20 del 30/01/2020, n.107 del 19/05/2020 e n.129 del 01/07/2020 – Ulteriore aggiornamento";

VISTO E RICHIAMATO il Decreto Presidenziale n. 36 del 20/02/2020 relativo alla ricognizione del personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, all'esito delle verifiche effettuate, con cui si è dato atto che la Provincia di Viterbo non ha situazioni di sovrannumero o eccedenza di personale;

VISTO il Decreto Presidenziale n. 120 del 23/06/2020, con cui si provvedeva all'approvazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2020-2022 e dei relativi allegati;

TENUTO CONTO, stante quanto sopra, delle esigenze funzionali dell'Ente in relazione ai vincoli imposti dalla normativa;

DATO ATTO CHE il presente provvedimento sarà preventivamente sottoposto al Collegio dei Revisori, ai sensi dell' articolo 19, comma 8 della Legge 448/2001 per il prescritto parere;

AVUTO RIGUARDO:

- al parere espresso da parte della Corte dei Conti - Sezione Regionale di controllo per la Puglia con Deliberazione n. 111/2018/PAR del 13/07/2018, in relazione alla "spesa potenziale massima" della dotazione organica, come codificata dalle linee di indirizzo di cui al Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, sopra indicato in dettaglio, che deve intendersi quantificata con la "spesa media del personale nel triennio 2011-2013" di cui all'art.1, comma 557 e seguenti della Legge 296/2006, e sulle componenti da includere da tale computo, secondo la normativa vigente e gli orientamenti della magistratura contabile;

- al parere espresso da parte della Corte dei Conti - Sezione Regionale di controllo per il Veneto con Deliberazione n. 548/2018/PAR/Roana del 20/12/2018 che, al riguardo, sostanzialmente conferma quanto già statuito dalla Corte dei Conti - Sezione Regionale di controllo per la Puglia con la Deliberazione n. 111/2018/PAR succitata;

- al parere espresso da parte della Corte dei Conti - Sezione Regionale di controllo per il Piemonte con Deliberazione n. 72/2019/SRCPIE/PAR del 19/09/2019, in relazione alla esclusione dal tetto di spesa per il personale e nella rideterminazione della dotazione organica delle Province, dei costi sostenuti per il personale adibito a funzioni cd. "delegate o non fondamentali", oggetto di rimborso da parte dell'Ente delegante, ed in particolare dalla Regione;

- al parere espresso da parte della Corte dei Conti - Sezione Autonomie con Deliberazione n. 17/SEZAUT/2019/QMIG dell'11/06/2019, in relazione al cumulo dei valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, e dei cd. resti assunzionali al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente;

- al parere espresso da parte della Corte dei Conti - Sezione Regionale di controllo per il Veneto con Deliberazione n. 290/2019/PAR/Comune di Resana del 26/09/2019, in relazione ai criteri ed i requisiti per l'utilizzo delle graduatorie di altri enti al fine di procedere ad assunzioni di personale;

VISTI:

- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali);
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni), modificato del D. Lgs 75/2017;
- lo Statuto della Provincia di Viterbo;

Preso Atto che:

il dirigente del Settore 1 "AMMINISTRATIVO" FRANCO FAINELLI, esprime parere favorevole di regolarità tecnica, ai sensi di quanto previsto dall'art 49, comma 1, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii;

il Ragioniere Generale, esprime parere favorevole di regolarità contabile, ai sensi di quanto previsto dall'art 49, comma 1, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii;

il dirigente del Settore 1, ha apposto il visto di conformità ai programmi ed agli indirizzi generali dell'Amministrazione con riferimento all'attività del Settore (art. 16, comma 3, lett. D, del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi);

DECRETA

Per le motivazioni indicate in premessa, che formano parte integrante e sostanziale del presente atto:

1. Di approvare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021-2023 della Provincia di Viterbo in allegato sub A) al presente atto e di cui forma parte integrante e sostanziale;
2. Di approvare la nuova Dotazione Organica dell'Ente di cui all'allegato sub B) al presente atto e di cui

forma parte integrante e sostanziale;

3. Di dare atto che la dotazione organica dell'Ente è determinata in un contingente di n.172 unità, pari ad una valore finanziario di spesa per l'Ente di €. 6.516.050,22 oltre €.496.122,99 a carico della Regione Lazio ai sensi dell'art. 1, comma 770, della legge 208/2015 e dell'art. 7, comma 9, della legge regionale del Lazio 17/2015, in relazione a n. 12 unità di personale di Polizia Provinciale per compiti di vigilanza connessi alle funzioni non fondamentali;
4. Di dare atto che il presente documento è parte integrante e sostanziale del Documento Unico di Programmazione 2021-2023;
5. Di demandare al Settore Amministrativo – Servizio Personale per quanto di competenza, l'esecuzione del presente provvedimento, nel rispetto della normativa in vigore;
6. Di trasmettere preventivamente copia del presente provvedimento al Collegio dei Revisori dei Conti per il parere di competenza;
7. Di trasmettere copia del presente provvedimento alle OO.SS. ed alla R.S.U.;
8. Di trasmettere il presente provvedimento al Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5, del D. Lgs 165/2001;
9. Di dichiarare il presente decreto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del Dlgs. n.267/2000, stante l'urgenza a provvedere.

parere favorevole

IL Segretario
Generale

Firmato Digitalmente

IL PRESIDENTE

Firmato Digitalmente

ALLEGATO A)



PROVINCIA DI VITERBO

***PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI
PERSONALE***

2021-2023

PREMESSA

La Provincia di Viterbo adegua i propri ordinamenti ai principi di funzionalità ed ottimizzazione delle risorse al fine di migliorare il funzionamento degli uffici e dei servizi, nei limiti delle disponibilità di bilancio e nel rispetto del principio di riduzione della spesa.

Il quadro normativo di riferimento della programmazione triennale del fabbisogno di personale risulta essere composto dalle seguenti disposizioni normative:

- art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/01, rubricato "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale", come da ultimo modificato dal D. Lgs 25.05.2017, n. 75, secondo cui *"Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali"*;

- art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 165/01, come da ultimo modificato dal D. Lgs 25.05.2017, n. 75, che stabilisce che *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente"*;

- art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/01, come da ultimo modificato dal D. Lgs 25.05.2017, n. 75, che stabilisce che *"In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente"*;

- art. 6, comma 4, del D.Lgs. n. 165/01, come da ultimo modificato dal D. Lgs 25.05.2017, n. 75, che stabilisce che *"Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali"*;

- art. 6-ter rubricato "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale", come

inserito dal D. Lgs 25.05.2017, n. 75, che stabilisce che *"con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. Al comma 3, viene stabilito con riferimento specifico agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131."*

- art. 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/00, il quale dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/99, finalizzata alla riduzione programmata della spesa del personale;

- art. 39, comma 1, della L. n. 449/97, il quale stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di personale appartenente alle categorie protette;

- art. 34, comma 6, del D.Lgs. n. 165/01, come da ultimo sostituito dall'art. 5, comma 1, lett. c), D.L. n. 90/14, convertito, con modificazioni, in L. n. 114/14, il quale stabilisce che, nell'ambito della programmazione triennale del personale di cui all'art. 39, comma 1, della L. n. 449/97, l'avvio di procedure concorsuali e le nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi, sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco;

- art. 19, comma 8, della L. n. 448/01, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano il rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art.39, della L. n. 449/97 citata, nei documenti di programmazione del fabbisogno di personale;

- art. 1, comma 93, della L. n. 311/04, il quale prevede per gli Enti Locali un adeguamento delle proprie politiche di reclutamento di personale al principio di contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

- art. 1, comma 557 della L. 296/06 e s.m.i., come sostituito dall'art. 14, c. 7 del D.L. 78/10, convertito in L. 122110, il quale prevede in sintesi che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, *gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni rivolte a razionalizzare le strutture burocratico-amministrative, e a contenere le dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;*

- art. 1, comma 557-ter. della L. 296/06 e s.m.i., introdotto dall'art. 14, comma 7, legge n. 122 del 2010 che dispone che in caso di mancato rispetto della presente norma, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133;

- art. 1, comma 557-quater della L. 296/06 e s.m.i., come introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, legge n. 114 del 2014, che dispone che *"ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno*

2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione";

- art. 1, comma 228, L.n. 208/15 (legge di stabilità 2016), il quale stabilisce che negli anni 2016, 2017 e 2018 gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di personale di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente, e che restano ferme le percentuali stabilite dall'art. 3, comma 5, D.L. 90/14, come modificato dalla legge di conversione n. 114/14 (pari all'80 per cento, per gli anni 2016 e 2017, e al 100 per cento, per l'anno 2018, della spesa di personale cessato il rispettivo anno prima), al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta di cui all'art. 1, comma 421, L. n.190/14;

- art. 3, comma 5, D.L. 90/14 sopra richiamato, che prevede, inoltre, che a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore ai tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; la stessa disposizione, infine, come modificata da ultimo dall'art. 4, comma 3, D.L. n. 78/15, convertito, con modificazioni, in L. n. 125/15, stabilisce che è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente;

- art.3, comma 5-sexies del 90/2014, inserito dall' art. 14-bis, comma 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, recante "*Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni*" convertito, con modificazioni, dalla L.26/2019, che prevede come per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

- art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1- quater, D.L. n. 113/16, convertito, con modificazioni, in L. n. 160/16, che fissa, per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale ex art. 1, comma 557, della L. 296/06 citato, il tetto di spesa pari all'ammontare di quella sostenuta nel 2009 per il personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;

In particolare si deve rammentare come la Legge 27 dicembre 2017, n.205, cd. Legge di stabilità 2018, che ad esito della consultazione referendaria del 4 dicembre 2016, in particolare prevede:

- all'art.1, comma 844 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.*";

- all'art.1, comma 845 che "*A decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844 e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, solo se*

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. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25 per cento. È consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. Nell'anno 2018, le città metropolitane possono procedere, nei termini previsti dal presente comma, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel rispetto dei limiti di spesa definiti in applicazione del citato articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014.";

- all'art.1 , comma 846 che *"Il comma 9 dell'articolo 16 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, le lettere da c) a g) del comma 420 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e il comma 5 dell'articolo 22 del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, sono abrogati.";*

- all'art.1, comma 847 che *"Le province delle regioni a statuto ordinario possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 25 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.";*

- all'art.1, comma 881 che *" All'articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, sono apportate le seguenti modificazioni:*

a) la lettera a) è sostituita dalla seguente: «a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitano funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati»;

b) la lettera c) è sostituita dalla seguente:

« c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni ».

Si deve dare atto pertanto dell'avvenuto ripristino della facoltà di assunzione di personale nelle Province, e di superamento del precariato, a condizione della obbligatoria definizione di un piano di riassetto organizzativo dell'Ente stesso, finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge n. 56 del 2014, ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche di cui all'articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014, e comunque i vincoli assunzionali che derivano dal mancato rispetto delle norme sul saldo di finanza pubblica, con la contestuale abrogazione:

- dell'articolo 16, comma 9, del D.L. 95/2012 il quale stabiliva, nelle more dell'attuazione delle disposizioni di riduzione e razionalizzazione delle province, il divieto di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato;

- dell'articolo 1, comma 420, lettere da c) a g), della L. 190/2014, che introduceva il divieto, a decorrere dal 1° gennaio 2015, per le province delle regioni a statuto ordinario, di: procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, ivi incluse le procedure di mobilità; acquisire personale attraverso l'istituto del comando; attivare rapporti di lavoro inerenti il supporto agli organi di direzione politica o incarichi a contratto per la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici; instaurare rapporti di lavoro flessibile; attribuire incarichi di studio e consulenza;

- dell'articolo 22, comma 5, del D.L. 50/2017, che consentiva la copertura delle posizioni

dirigenziali che richiedono professionalità tecniche e tecnico-finanziarie e contabili non fungibili in relazione allo svolgimento delle funzioni fondamentali delle Province.;

Si deve tenere conto pertanto della condizione ineludibile della obbligatoria definizione di un piano di riassetto organizzativo dell'Ente stesso al fine del ripristino della facoltà di assunzione di personale e di superamento del precariato nelle Province.

Con Legge 30 dicembre 2018, n. 145, recante “ *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-20*”, veniva in particolare stabilito:

- all'art.1, c.823 che “*A decorrere dall'anno 2019, cessano di avere applicazione i commi 465 e 466, da 468 a 482, da 485 a 493, 502 e da 505 a 509 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, i commi da 787 a 790 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e l'articolo 6-bis del decreto-legge 20 giugno 2017, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2017, n. 123. Con riferimento al saldo non negativo dell'anno 2018 restano fermi, per gli enti locali, gli obblighi di monitoraggio e di certificazione di cui ai commi da 469 a 474 del citato articolo 1 della legge n. 232 del 2016. Resta ferma l'applicazione delle sanzioni in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo dell'anno 2017, accertato ai sensi dei commi 477 e 478 del medesimo articolo 1 della legge n. 232 del 2016*”;

- all'art.1, c.889, ultimo periodo, che “*...all'articolo 1, comma 845, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, dopo le parole: «edilizia scolastica» sono inserite le seguenti: «relativamente alle figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici*»;

- all'art.1, commi da 360 a 367, nuove modalità per lo svolgimento delle procedure concorsuali per il reclutamento del personale nelle pubbliche amministrazioni, con l'esclusione della possibilità di utilizzare le graduatorie concorsuali al fine di assumere idonei e la modifica, in via transitoria, dei termini di vigenza delle graduatorie medesime.

Si deve tenere conto inoltre di come:

- il D.L.30 aprile 2019, n. 34 recante “*Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi*”, convertito con modificazioni con Legge 28/06/2019, n.58, all'art.33 preveda nuove norme per l'assunzione di personale in base al principio della cd. sostenibilità finanziaria, applicabili invero esclusivamente alle regioni a statuto ordinario ed ai comuni;

- il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno 17 marzo 2020, recante “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*”, abbia dato attuazione alle previsioni di cui all'art.33 del D.L.30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni con Legge 28/06/2019, n.58, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni;

- la conseguente Circolare 13 maggio 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, “*Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni*”, pubblicata in G.U. Serie Generale n.226 del 11/09/2020, in materia di effetti della nuova disciplina in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, in materia di mobilità preveda come “*La definizione delle facoltà assunzionali*

ancorate alla sostenibilita' finanziaria implica una necessaria lettura orientata della norma recata dall'art. 14, comma 7, del decreto-legge n. 95/2012, secondo cui «le cessazioni dal servizio per processi di mobilita' ... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilita' finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unita' sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over». Si tratta di una disposizione che e' riconducibile alla regolamentazione delle facolta' assunzionali basata sul turnover; con la conseguenza che la stessa deve ritenersi non operante per i comuni che siano pienamente assoggettati all'avvicinanza della disciplina fondata sulla sostenibilita' finanziaria. Conseguentemente le amministrazioni di altri comparti, nonche' province e citta' metropolitane, che acquisiranno personale in mobilita' da comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa non potranno piu' considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facolta' assunzionali. Quanto precede al fine di assicurare la neutralita' della procedura di mobilita' a livello di finanza pubblica complessiva. In termini operativi, sara' necessario che – nell'ambito dei procedimenti di mobilita' extra compartimentali e nella programmazione triennale del fabbisogno di personale - si dia espressamente conto di tale circostanza. Viceversa, la norma continua a essere operante per gli enti che - secondo le modalita' precedentemente indicate - continuano ad applicare transitoriamente la previgente normativa”, recependo le recenti statuizioni della Magistratura contabile al riguardo;

- l'articolo 17 del Decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito nella legge 28 febbraio 2020, n. 8, recante “ *Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica*”, introduca all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, dopo il comma 1, i seguenti commi:

- “*1-bis. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale*

di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

- 1-ter. L'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, è abrogato. Fermo restando quanto previsto dal comma 1-bis, le province possono avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.»

-

e preveda anche, al comma 1- bis:

- 1-bis. Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.”

prevedendo pertanto anche per le Province e le Città Metropolitane l'applicazione della regolamentazione delle facoltà assunzionali secondo il cd. principio della sostenibilità finanziaria in luogo di quello basato sul cd. turnover, ma solamente a decorrere dalla data individuata dal previsto decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell' Interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, che non risulta allo stato ancora intervenuto;

- conseguenzialmente, il citato comma 1-ter preveda anche per le Province e le Città Metropolitane la possibilità avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, ampliando il limite del 25 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 di cui all'art.1, comma 847 della Legge 205/2017;

- ed ancora, lo stesso comma, preveda altresì l'abrogazione dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, con l'eliminazione della misura di riduzione della dotazione organica delle Città Metropolitane e delle Province, in misura pari al 30 % per le Città Metropolitane ed al 50 % per le Province, in relazione alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56;

- l'art.3, comma 8° della Legge 19/06/2019, n.56, recante “*Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo*”, preveda la facoltà concessa alle pubbliche amministrazioni, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, per il triennio 2019-2021, di bandire procedure concorsuali e procedere alle conseguenti assunzioni senza il preventivo svolgimento delle procedure di mobilità di cui all'art.30 del D.Lgs n.165/2001;

Al riguardo, restano pertanto, fino alla data individuata dal previsto decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell' Interno di cui più sopra, immutati i limiti assunzionali già previsti dalla legge 205/2017 per la quale, a decorrere dall'anno 2018, le Province possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di personale, nel limite della dotazione organica ridefinita dai piani di riassetto

organizzativo e per un contingente di personale complessivamente corrispondente:

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

Si ritiene necessario pertanto richiamare anche i due recenti Decreti attuativi della riforma Madia (Legge 7 agosto 2015, n. 124) in materia di pubblico impiego e performance:

- D.Lgs. n. 74 del 25.05.2017- Valutazione della performance dei dipendenti pubblici - Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015;

- D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017 - Testo unico del pubblico impiego - Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) e z) della legge 7 agosto 2015, n.124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;

Con le modifiche all'articolo 6 del D.lgs. n. 165/2001 operate dal D.Lgs. n. 75/2017 viene introdotta una nuova disciplina dell'organizzazione degli uffici e dei fabbisogni di personale. L'organizzazione è definita dalle singole Amministrazioni adottando gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove disposta nei contratti collettivi nazionali. Le Amministrazioni sono inoltre chiamate ad adottare un piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con l'organizzazione degli uffici, con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le Linee di indirizzo definite dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

In tal senso con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, pubblicato in G.U. n.173 del 27/07/2018, venivano definite le linee di indirizzo per le pubbliche amministrazioni per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'art.6-ter, c.1 del D.Lgs n.165/2001, come modificato dal D.Lgs n.75/2017 surrichiamato.

In particolare il suddetto decreto prevede, tra l'altro, come *"...la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile..."* e come *"Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore finanziario di spesa potenziale, riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche"* e come *"Il PTFP...deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la "dotazione" di spesa potenziale, derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti"*.

Si è preso atto, inoltre, in tal senso:

- del parere espresso da parte della Corte dei Conti - Sezione Regionale di controllo per la Puglia con Deliberazione n. 111/2018/PAR del 13/07/2018, in relazione alla *"spesa potenziale massima"* della dotazione organica, come codificata dalle linee di indirizzo di cui al Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, sopra indicato in dettaglio,

che deve intendersi quantificata con la "*spesa media del personale nel triennio 2011-2013*" di cui all'art.1, comma 557 e seguenti della Legge 296/2006, che per questo Ente si attesta sulla somma di €.15.037.751,81, e sulle componenti da includere da tale computo, secondo la normativa vigente e gli orientamenti della magistratura contabile;

- del parere espresso da parte della Corte dei Conti - Sezione Regionale di controllo per il Veneto con Deliberazione n. 548/2018/PAR/Roana del 20/12/2018 che, al riguardo, sostanzialmente conferma quanto già statuito dalla Corte dei Conti - Sezione Regionale di controllo per la Puglia con la Deliberazione n. 111/2018/PAR succitata;

- del parere espresso da parte della Corte dei Conti - Sezione Regionale di controllo per il Piemonte con Deliberazione n. 72/2019/SRCPIE/PAR del 19/09/2019, in relazione alla esclusione dal tetto di spesa per il personale e nella rideterminazione della dotazione organica delle Province, dei costi sostenuti per il personale adibito a funzioni cd. "delegate o non fondamentali", oggetto di rimborso da parte dell'Ente delegante, ed in particolare dalla Regione;

- del parere espresso da parte della Corte dei Conti - Sezione Automie con Deliberazione n. 17/SEZAUT/2019/QMIG dell'11/06/2019, in relazione al cumulo dei valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, e dei cd. resti assunzionali al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente;

- del parere espresso da parte della Corte dei Conti - Sezione Regionale di controllo per il Veneto con Deliberazione n. 290/2019/PAR/Comune di Resana del 26/09/2019, in relazione ai criteri ed i requisiti per l'utilizzo delle graduatorie di altri enti al fine di procedere ad assunzioni di personale.

Il presente documento programmatico, redatto ai sensi della normativa sopra citata, è coordinato ed integrato con il processo di trasformazione dell'ente Provincia, riordino delle funzioni e riduzione del personale di cui alle Leggi n. 56/14, 190/14 e 125/15, 205/2017 e 145/2018, e come puntualmente dettagliato in seguito.

Riduzione della dotazione organica nel quadro degli indirizzi previgenti e stato di attuazione della fase di riordino delle funzioni dell'Ente

Con la Legge 7 aprile 2014, n. 56, c.d. Legge Delrio, recante "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni" nelle more della riforma del titolo V della Costituzione, si è avviato un importante processo di riordino delle funzioni delle Province e di riforma degli enti stessi che devono assumere un diverso assetto istituzionale quali enti di area vasta a rappresentatività democratica indiretta, ridisegnando le funzioni di competenza dell'ente provincia. Come noto, le funzioni fondamentali degli Enti di area vasta sono esclusivamente quelle elencate nell'art. 1, comma 85, lettere a-f della legge n. 56 del 7.04.2014 e ss. mm. e ii.:

a. pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;

b. pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in

materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale adesse inerente;
c. programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale;
d. raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;
e. gestione dell'edilizia scolastica;
f. controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale;

Alla profonda riforma del sistema di governo regionale e locale, iniziato con la legge 56/2014, si è poi aggiunta la Legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015), che ha introdotto una serie di misure aggiuntive in gran parte finalizzate alla ricollocazione del personale provinciale mediante un percorso speciale per le Province, che ha imposto alle stesse una drastica riduzione della dotazione organica ridefinendo la struttura.

Infatti, con decorrenza 1° gennaio 2015, il comma 421 della legge di stabilità 2015 ridefinisce "tout court" la dotazione organica delle Province con una riduzione almeno del 50% della spesa relativa al personale di ruolo alla data dell'8 aprile 2014, data di entrata in vigore della "legge Delrio".

Ai sensi dei commi da 422 a 428 dell'articolo 1 sopracitato, per le unità soprannumerarie, ossia per i dipendenti eccedenti l'organico rideterminato, è previsto un complesso procedimento di mobilità che vede protagonisti in prima battuta le Regioni e gli Enti locali e, quindi, le Amministrazioni dello Stato.

La successiva Circolare congiunta dei Ministri per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione e per gli Affari regionali e le Autonomie n. 1 del 29 gennaio 2015 (cd. Circolare "Madia"), pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 62 del 16 marzo 2015, ha fornito le linee guida in materia di attuazione delle disposizioni in materia di personale e di altri profili connessi al riordino delle funzioni delle province.

In particolare ha previsto che, ai sensi del comma 422, dell'art. 1, della legge 190/2014, occorra individuare il personale che rimane assegnato agli enti di area vasta e quello che sarà destinatario delle procedure di mobilità, così da definire:

1. il personale destinato al collocamento a riposo entro il 31 dicembre 2016 (comprese le previsioni di cui all'articolo 2, comma 3, D. L. n. 101/2013);
2. il personale che svolge compiti di polizia provinciale per cui saranno definiti appositi percorsi di ricollocazione a valle degli interventi di razionalizzazione e potenziamento dell'efficacia delle funzioni di polizia;
3. il personale che svolge le funzioni in materia di servizi per l'impiego che sarà ricollocato in attuazione del riordino delle funzioni in questione ai sensi dell'articolo 1, comma 4, della Legge n. 183/2014;
4. il restante personale soprannumerario per funzioni non fondamentali.

Quindi, sulla base dei tagli lineari alla spesa ed in ossequio al disposto normativo di cui al comma 421 della Legge 190/2014, la Provincia di Viterbo ha dato avvio al ridimensionamento dell'organico, mediante rideterminazione del valore della consistenza finanziaria nella misura almeno pari al 50% della spesa relativa al personale a tempo indeterminato in servizio alla data dell'08.04.2014 (data di entrata in vigore della L. n. 56/14), secondo le modalità stabilite dal DPCM emanato in data 26 settembre 2014, con i seguenti atti:

- la Deliberazione della Giunta provinciale n 25/2015;
- il Decreto presidenziale n. 177 del 04.08.2015, la dotazione organica approvata con DP 177/2015, per la quota di n. 160 unità di personale, rispettava il limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 421, L. n. 190/14 citata, in quanto ammontava ad € 13.745.022,74, con un taglio del 57,7% corrispondente ad €. 5.812.160,63;
- il Decreto presidenziale n. 240 del 30.10.2015 di rideterminazione della propria dotazione

organica mediante individuazione del fabbisogno del personale di Polizia Provinciale con aumento della dotazione organica di n. 12 unità di personale correlato alle funzioni fondamentali, così come disposto dall'art. 5, comma 2, del D.L. 78/2015 recante "Disposizioni urgenti in materia di enti territoriali" convertito in Legge 6 agosto 2015, n. 125; la dotazione organica di cui sopra, per la quota dei 174 posti, rispettava il limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 421, L. n. 190/14 in questione, in quanto il valore finanziario ammontava a €. 6.364.157,42 con un taglio del 53,7%;

Per effetto della disposizione normativa contenuta nell'art. 1, comma 770, della legge 208/2015 e dell'art 7, comma 9, della legge regionale 17/2015, la Provincia di Viterbo, con apposito Decreto Presidenziale n. 60 del 18.02.2016, avente ad oggetto "Rideterminazione della dotazione organica in attuazione dell'art 1, comma 770, della legge 208/2015 e dell'art 7, comma 9, della legge regionale 17/2015", provvedeva alla rideterminazione in aumento della dotazione organica in misura corrispondente a n. 13 unità di personale di Polizia Provinciale per compiti di vigilanza connessi alle funzioni non fondamentali, la cui copertura finanziaria veniva posta a carico della Regione Lazio a mente dell'art. 7, comma 9, della citata legge regionale, dando atto che la nuova dotazione organica approvata con DP 60/2016 prevedeva n.187 unità di personale, per una consistenza finanziaria di €. 6.872.403,31 di cui €. 520.436,83 a carico della Regione Lazio.

Al riguardo si evidenzia che in sede di Conferenza Unificata del 05.11.2015 ad oggetto "Proposta di accordo per l'applicazione dell'art. 5 del D.L.19 giugno 2015, n. 78, convertito con modificazione dalla legge 6 agosto 2015, n. 125 in materia di personale della polizia provinciale *"Accordo ai sensi dell'articolo 9, comma 2 lettera C) del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281 Repertorio Atti n.114/CU del 05.11.2015"* si è stabilito che:

1. Le Province e le Città metropolitane che individuano il personale di polizia necessario all'esercizio delle funzioni fondamentali devono inserire il personale individuato nell'ambito delle loro dotazioni organiche nei limiti previsti dalla legge n. 190 del 2014.

2. Le leggi e i provvedimenti regionali di riordino delle funzioni, possono:

- riallocare il personale nelle Città metropolitane e nelle Province per l'esercizio delle funzioni di vigilanza collegate alle funzioni non fondamentali oggetto di riordino da parte della Regione, con copertura delle relative spese: solo in questo caso eccezionale, consentito da una norma di legge, il personale di polizia amministrativa locale resta nella dotazione organica con le stesse qualifiche ma è posto fuori dal limite di spesa del 50/70% della dotazione organica in quanto non è destinato all'esercizio delle funzioni fondamentali;

- trasferire il personale di polizia nei ruoli regionali insieme alle funzioni (ed in questo caso tale personale non potrà più avere le qualifiche di polizia locale).

Il citato art.1, c.770 della legge 208/2015 prevede come *" All'articolo 5, comma 3, del decreto-legge 19 giugno 2015, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2015, n. 125, e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Qualora le leggi regionali riallochino le funzioni di polizia amministrativa locale e il relativo personale presso le citta' metropolitane e le province per l'esercizio delle funzioni di vigilanza connesse alle funzioni non fondamentali oggetto di riordino, con copertura dei relativi oneri, la dotazione organica degli enti di area vasta, ridotta ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e' rideterminata in aumento in misura corrispondente al personale riallocato"*.

Del resto, proprio l'art. 7, comma 9, della L.R. 17/2015 stabilisce che *"Il personale della polizia provinciale in soprannumero e collocato in mobilità ed inserito nel portale "Mobilità.gov", è riallocato nelle province e nella Città metropolitana di Roma Capitale per lo svolgimento delle funzioni di polizia connesse alle funzioni non fondamentali oggetto di riordino con il presente articolo, in attuazione del capo 2, primo punto, dell'accordo sancito nella Conferenza unificata del*

5 novembre 2015. Ai relativi oneri si provvede nell'ambito delle risorse stanziato dal comma 14."

Quindi, ai sensi dell'art. 7, comma 9, della L.R. 17/2015, le unità in questione di dipendenti della polizia provinciale addetti alle funzioni non fondamentali, sono comunque esclusi dal computo della riduzione della spesa prevista dall'art. 1, comma 421, L. n. 190/14.

Il limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 421, L. n. 190/14 di cui sopra, risulta ammontare ad €. 6.872.511,37, con riduzione pari al 50,00% della spesa del personale dell'Ente alla data del 08/04/2014, pari ad €. 13.745.022,74.

La Regione e le Province laziali hanno perfezionato, altresì, l'Accordo finalizzato alla definizione di criteri per la determinazione dei contingenti numerici di personale in relazione al riordino delle funzioni. Tale Accordo nell'ambito dell'Osservatorio regionale per l'attuazione della L. 56/2014, è stato sottoscritto in data 2 novembre 2015.

La Regione Lazio successivamente con la Legge Regionale 31 dicembre 2015, n. 17 "legge di stabilità regionale 2016, ha provveduto a dettare alcune disposizioni sul riordino delle funzioni amministrative non fondamentali delle province in attuazione della legge 7 aprile 2014 n.56 e della legge 23 dicembre 2014 n.190, disciplinanti le funzioni non fondamentali la cui competenza è trasferita alla Regione, e le modalità di trasferimento alla Regione Lazio delle funzioni e del personale collegato all'esercizio delle stesse.

Al riguardo infatti, l'art. 7, comma 10, della Legge Regionale n. 17 del 31.12.2015, stabilisce che la *"...Regione subentra nell'esercizio delle funzioni e dei compiti amministrativi alla data di pubblicazione della deliberazione della Giunta regionale di cui al comma 8. Fino alla data di subentro, le funzioni oggetto di trasferimento ai sensi del presente articolo continuano ad essere esercitate dalla Città metropolitana di Roma Capitale e dalle province, ai sensi dell'articolo 1, comma 89, della L. 56/2014 e dell'articolo 7, comma 2, del D.P.C.M. 26 settembre 2014.*

Per attuare la normativa regionale, la Regione Lazio con Deliberazione della Giunta Regionale n. 56 del 23.02.2016, ad oggetto: *"Legge Regionale 31 dicembre 2015, n.17 "legge di stabilità regionale 2016" - attuazione disposizioni di cui all'art.7, comma 8"*, ha definito le strutture della Giunta regionale subentranti, con le allegate liste del personale provinciale oggetto di ricollocazione presso la Regione stessa, definite sulla base della mappatura inviata e recepita nell'accordo dell'Osservatorio del 2 novembre 2015.

Nel corso dell'anno 2016 in attuazione del disposto normativo della L. 190/2014 un significativo numero di dipendenti provinciali sono stati trasferiti alla Regione Lazio, parallelamente al riaccentramento regionale di alcune funzioni. Alla data del 01.01.2016 sono stati trasferiti alla Regione Lazio n. 59 dipendenti (soprannumerari) e n. 1 dirigente; un consistente numero di dipendenti sono stati invece collocati in quiescenza con l'applicazione della normativa precedente alla cd. riforma "Fornero".

Con riferimento al personale dei Servizi per le Politiche attive del lavoro e Servizi per l'impiego, si rammenta, l'Accordo Quadro del 30 luglio 2015 contenente l'impegno congiunto del Governo e delle Regioni a garantire, nella fase di transizione verso un diverso assetto di competenze, la continuità di funzionamento dei centri per l'impiego e del personale ad essi assegnato, anche a tempo determinato, assicurandone il miglior rapporto funzionale con le Regioni e prevedendo pertanto, nell'ambito di una cornice di indirizzo unitario, la stipula di convenzioni tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e ciascuna Regione, finalizzate a individuare linee di

collaborazione interistituzionale che valorizzino le buone pratiche esistenti nei contesti regionali.

Con la D.G.R. n. 739 del 14.12.2015, è stata approvata la convenzione tra Regione Lazio e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali tesa a regolare i relativi rapporti e obblighi in relazione alla gestione dei servizi e delle politiche attive del lavoro nel territorio della Regione Lazio, in attuazione dell'articolo 11 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150. Nella stessa DGR n. 739, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali si impegna a partecipare agli oneri di funzionamento ivi compresi quelli relativi al personale impiegato nei servizi per l'impiego regionali e la Regione Lazio si impegna a concorrere al sostegno dei suddetti costi.

Con la Determinazione dirigenziale n. 3300 del 29 dicembre 2015 è stato approvato il modello di convenzione da sottoscrivere con la Regione Lazio.

Con Determinazione dirigenziale R.U. 596 del 24/2/2016, la Provincia di Viterbo ha adottato il piano di gestione attuativa per il 2016 elaborato dalla Regione Lazio nell'ambito dell'azione di sistema *Welfare to Work* per le politiche di re-impiego 2015-2016, in collaborazione con Italia Lavoro, con il quale si è inteso indirizzare e coordinare i Servizi per l'impiego della Provincia di Viterbo, senza però assumere nei propri ruoli il relativo personale.

Da ultimo, ai sensi delle previsioni di cui all'art.1, commi 793 e segg. della citata L.n.205/2017, *"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, e' 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 dalla normativa vigente e con corrispondente incremento della dotazione organica..."*, ed ancora *"Le regioni provvedono agli adempimenti strumentali conseguenti al trasferimento del personale e alla successione nei contratti disposti dai commi da 793 a 797 entro la data del 30 giugno 2018. Fino a tale data, le province e le città metropolitane continuano a svolgere le attività di gestione del suddetto personale e anticipano gli oneri connessi all'attuazione del presente comma, rivalendosi successivamente sulle regioni, secondo modalità stabilite con apposite convenzioni."*, *"Le convenzioni tra le regioni, le province e le città metropolitane, per disciplinare le modalità di rimborso degli oneri relativi alla gestione della fase transitoria del trasferimento del personale fino al 30 giugno 2018, sono sottoscritte secondo uno schema approvato in sede di Conferenza unificata"*.

Al riguardo, pertanto, giusto Decreto Presidenziale n. 113 del 13.04.2018, e conseguenziale Determinazione dirigenziale R.U. 828 del 19.04.2018, si è sottoscritta in data 09.05.2018 la convenzione-tipo con la Regione Lazio per il trasferimento del predetto personale, trasferimento con effetti giuridici ed economici a far data dal 1° gennaio 2018 ed avvenuto fattivamente entro il 30 giugno 2018.

Nel 2015 e 2016 si è quindi assistito ad una graduale e consistente uscita di personale provinciale. Sono stati dichiarati in soprannumero e conseguentemente soppressi dalla dotazione organica, i posti relativi al personale dei contingenti individuati nei citati provvedimenti (DGP. 225/2015; D.P.

177/2015; D.P. 240/2015 e D.P. 60/2016) , ossia i dipendenti avviati al collocamento a riposo dopo l'08.04.14 ed entro il 31.12.2016, quelli addetti alle funzioni non fondamentali riallocati in Regione Lazio, quelli trasferiti ad altri enti su istanza individuale o cessati per altra causa, ed, infine, quelli interessati a trasferimenti ad altri enti sempre su istanza individuale).

Si rammenta inoltre che proprio al fine della ricollocazione del personale provinciale l'art. 1, comma 234, della legge n. 208 del 2015 ha previsto come *"Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015"*.

In relazione a tale previsione normativa, il Dipartimento della Funzione Pubblica con nota prot. n. 10669 del 29 febbraio 2016, con specifico riferimento alla Regione Lazio, ha fornito indicazioni in merito al ripristino delle facoltà di assunzione e delle procedure di mobilità del personale di polizia municipale degli enti locali.

La dotazione organica provinciale come ridefinita ai sensi del *taglio tout court* di cui all'art. 1, comma 421, Legge 190/2014 è risultata pari complessivamente a n. 187 unità così distinte:

- dipendenti funzioni fondamentali, per un totale di n. 174, di cui n. 2 di livello dirigenziale, comprensivi altresì di n. 12 unità del personale della polizia provinciale adibite a funzioni fondamentali
- n. 13 unità di personale della polizia provinciale adibite a funzioni non fondamentali con oneri a carico della Regione Lazio (quest'ultimi esclusi dalla riduzione dell'art. 1, comma 421, della Legge 190/2014).

I dipendenti del Mercato del Lavoro (Servizi per l'Impiego), per un totale di n. 38 unità di personale a T.I. e n. 6 unità a T.D., sono stati trasferiti alla Regione Lazio con effetti giuridici ed economici a far data dal 1° gennaio 2018, trasferimento avvenuto fattivamente entro il 30 giugno 2018, come più sopra ricordato.

Con la Deliberazione n. 23 del 07.09.2016 del Consiglio provinciale, unitamente al bilancio di previsione 2016/2018, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.), il quale contiene il programma del fabbisogno triennale ed è stato redatto nel contesto normativo allora vigente che non permetteva una corretta pianificazione del fabbisogno funzionale del personale per l'anno 2016 e per il triennio 2016-2018, non essendovi le condizioni giuridiche per approvare il piano triennale del fabbisogno di personale, stante l'impossibilità della provincia di provvedere ad assunzioni di personale era basato sul divieto posto dal comma 420, della legge 190/2014.

Il predetto comma 420, dell'art. 1, Legge 190/2014, ha disposto a decorrere dal 1° gennaio 2015, a carico delle Province delle regioni a statuto ordinario il divieto di:

- a) di ricorrere a mutui per spese non rientranti nelle funzioni concernenti la gestione dell'edilizia scolastica, la costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente, nonché la tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;
- b) di effettuare spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre, pubblicità e di rappresentanza;

- c) di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, anche nell'ambito di procedure di mobilità;*
- d) di acquisire personale attraverso l'istituto del comando. I comandi in essere cessano alla naturale scadenza ed è fatto divieto di proroga degli stessi;*
- e) di attivare rapporti di lavoro ai sensi degli articoli 90 e 110 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e successive modificazioni. I rapporti in essere ai sensi del predetto articolo 110 cessano alla naturale scadenza ed è fatto divieto di proroga degli stessi;*
- f) di instaurare rapporti di lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni*
- g) di attribuire incarichi di studio e consulenza.*

Il processo di inserimento del personale in esubero sul portale "Mobilita.gov.it" del Dipartimento della Funzione Pubblica (D.F.P.), è stato portato a termine.

I suddetti processi di mobilità hanno assicurato la completa ricollocazione di tutto il personale interessato presso altre PP.AA. del territorio regionale.

La concreta attuazione dei piani di pensionamento, - con l'effettivo riconoscimento del diritto a pensione da parte dell'INPS secondo le specifiche decorrenze di ogni posizione individuale, ed in coordinamento con il ridimensionamento obbligatorio degli organici disposto dall'art. 1, comma 421, della L. 190/14 - si è concluso alla data del 31 dicembre 2016.

Di seguito, con Deliberazione del Consiglio Provinciale n.20 del 29.08.2017, su parere favorevole dell'Assemblea dei Sindaci, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2017 ed il Documento Unico di Programmazione (DUP 2017-2019) nel cui ambito è contenuto il "Programma del Fabbisogno di personale Triennio 2017-2019"- nel quale si è determinato, stante l'imminenza del rinnovo degli Organi elettivi dell'Ente, già fissato ai sensi della normativa vigente, e la possibilità ai sensi di legge dell'esclusiva copertura di posizioni dirigenziali di natura tecnica e tecnica-finanziaria e contabile per professionalità non fungibili connesse allo svolgimento delle funzioni fondamentali (art.22 del D.L.n.50/2017, come modificato poi con legge di conversione n.96/2017), di rinviare a successivi atti l'ulteriore riformulazione del Programma del fabbisogno del personale, previa variazione della attuale dotazione organica come ridefinita da ultimo con Decreto presidenziale n. 60/2016 nel rispetto del ricordato limite posto dall'art. 1, comma 421, della Legge 190/2014.

Sulla scorta della forte contrazione del personale, nonché del dimezzamento delle posizioni dirigenziali dell'ente, l'articolazione organizzativa è stata ridisegnata assegnando la titolarità dei vari settori ai n. 2 Dirigenti in servizio presso l'Ente ed al Segretario Generale. Per la durata di un anno si è ritenuto opportuno procedere, senza aggravio di costi, al conferimento di n. 1 incarico dirigenziale a personale in quiescenza ai sensi della vigente normativa.

Con Decreto presidenziale n. 168 del 15.06.2017 sono stati ridefiniti gli incarichi dirigenziali ai n. 2 dirigenti in servizio ed attesa la straordinaria necessità di sopperire all'assenza in organico di un Dirigente preposto al settore finanziario è stato conferito con Decreto Presidenziale n.4 del 05.01.2018, al Segretario Generale ai sensi dell'art. 97, comma 4, del D. Lgs 267/2000 l'incarico di direzione del Settore Finanziario.

L'Ente nel corso degli anni ha rispettato il patto di stabilità, dal 2012 fino all'anno 2015.

Nel 2016 è stato rispettato il pareggio di bilancio ai sensi dell'art. 1, commi 720, 721 e 722 della Legge 208/2015 con la trasmissione della relativa certificazione avvenuta nei termini.

Ripristino della facoltà assunzionale delle Province.

Al riguardo va evidenziato come la Legge 27 dicembre 2017, n.205, cd. Legge di stabilità 2018, che ad esito della consultazione referendaria del 4 dicembre 2016, in particolare preveda:

- all'art.1, comma 844 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.*";

- all'art.1, comma 845 che "*A decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844 e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, solo se 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. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25 per cento. È consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. Nell'anno 2018, le città metropolitane possono procedere, nei termini previsti dal presente comma, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel rispetto dei limiti di spesa definiti in applicazione del citato articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014.*";

- all'art.1 , comma 846 che "*Il comma 9 dell'articolo 16 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, le lettere da c) a g) del comma 420 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e il comma 5 dell'articolo 22 del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, sono abrogati.*";

- all'art.1, comma 847 che "*Le province delle regioni a statuto ordinario possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 25 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.*".

Con Legge 30 dicembre 2018, n. 145, recante “ *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-20*”, veniva in particolare stabilito:

- all'art.1, c.823 che “*A decorrere dall'anno 2019, cessano di avere applicazione i commi 465 e 466, da 468 a 482, da 485 a 493, 502 e da 505 a 509 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, i commi da 787 a 790 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e l'articolo 6-bis del decreto-legge 20 giugno 2017, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2017, n. 123. Con riferimento al saldo non negativo dell'anno 2018 restano fermi, per gli enti locali, gli obblighi di monitoraggio e di certificazione di cui ai commi da 469 a 474 del citato articolo 1 della legge n. 232 del 2016. Resta ferma l'applicazione delle sanzioni in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo dell'anno 2017, accertato ai sensi dei commi 477 e 478 del medesimo articolo 1 della legge n. 232 del 2016*”;

- all'art.1, c.889, ultimo periodo, che “...all'articolo 1, comma 845, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, dopo le parole: «edilizia scolastica» sono inserite le seguenti: «relativamente alle figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici»;

- all'art.1, commi da 360 a 367, nuove modalità per lo svolgimento delle procedure concorsuali per il reclutamento del personale nelle pubbliche amministrazioni, con l'esclusione della possibilità di utilizzare le graduatorie concorsuali al fine di assumere idonei e la modifica, in via transitoria, dei termini di vigenza delle graduatorie medesime.

Pertanto restavano immutati i limiti assunzionali per l'Ente già previsti dalla legge 205/2017, prendendo atto dell'avvenuto ripristino della facoltà di assunzione di personale nelle Province, e di superamento del precariato, a condizione della obbligatoria definizione di un piano di riassetto organizzativo dell'Ente stesso, finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge n. 56 del 2014, ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche di cui all'articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014, con la contestuale:

- abrogazione dell'articolo 16, comma 9, del D.L. 95/2012 il quale stabiliva, nelle more dell'attuazione delle disposizioni di riduzione e razionalizzazione delle province, il divieto di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato;

- abrogazione dell'articolo 1, comma 420, lettere da c) a g), della L. 190/2014, che introduceva il divieto, a decorrere dal 1° gennaio 2015, per le province delle regioni a statuto ordinario, di: procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, ivi incluse le procedure di mobilità; acquisire personale attraverso l'istituto del comando; attivare rapporti di lavoro inerenti il supporto agli organi di direzione politica o incarichi a contratto per la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici; instaurare rapporti di lavoro flessibile; attribuire incarichi di studio e consulenza;

- abrogazione dell'articolo 22, comma 5, del D.L. 50/2017, che consentiva la copertura delle posizioni dirigenziali che richiedono professionalità tecniche e tecnico-finanziarie e contabili non fungibili in relazione allo svolgimento delle funzioni fondamentali delle Province;

- disapplicazione, a decorrere dall'anno 2019, dei commi 465 e 466, da 468 a 482, da 485 a 493, 502 e da 505 a 509 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, i commi da 787 a 790 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e l'articolo 6-bis del decreto-legge 20 giugno 2017, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2017, n. 123;

- applicazione invece delle sanzioni in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo dell'anno 2017, accertato ai sensi dei commi 477 e 478 del medesimo articolo 1 della legge n. 232 del 2016”;

In tal senso, si è prelevato atto, per l'anno 2017:

- dell'avvenuto invio entro i termini di legge (31/03/2017), tramite il sistema Web del M.E.F. - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - della certificazione attestante il rispetto degli obiettivi del patto di stabilità interno per l'anno 2017 da parte della Provincia di Viterbo;

- dell'avvenuto rispetto del pareggio di bilancio per l'anno 2017, ai sensi dell'art. 1, commi 470, 470-bis, 471, 473 e 474 della Legge n. 232/2016, con la trasmissione della relativa certificazione avvenuta in data 30/03/2018 e aggiornata in data 10/05/2018.

Al riguardo, in attesa della compiuta definizione e della conseguente adozione di tale piano di riassetto, con Decreto Presidenziale n.163 del 29/05/2018 si approvava comunque il “*Programma del fabbisogno di personale 2018-2020*”, con il quale:

- si approvava il Programma del fabbisogno di personale, 2018-2020;
- si rinviava a successivi atti, l'ulteriore riformulazione del Programma del fabbisogno del personale previa variazione della attuale dotazione organica come ridefinita da ultimo con Decreto Presidenziale n. 60/2016 nel rispetto del limite di spesa posto dall'art. 1, comma 421, della Legge 190/2014, conseguentemente all'adozione del piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56, come disposto dall'art.1, comma 844 della legge 27.12.2017, n.205, al fine del ripristino delle facoltà di assunzione di personale e di superamento del precariato nelle Province;
- si dava atto di come lo stesso fosse parte integrante e sostanziale del Documento Unico di Programmazione 2018.

Il contesto normativo allo stato attuale presenta comunque ancora margini di incertezza correlati al ruolo delle Province all'esito del referendum costituzionale, nonché del loro quadro finanziario, aspetti, che comunque interessano la capacità di pianificazione del fabbisogno funzionale del personale per il triennio di riferimento 2021-2023.

La novità di maggior rilievo, come più sopra evidenziato in dettaglio, è il ripristino delle facoltà assunzionali da parte delle Province, e del superamento del precariato, disposta dalla Legge n.205/2017, Legge di stabilità 2018 e confermata dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145, recante “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-20*”.

In particolare, il personale da assumere a tempo indeterminato dovrà “*...destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, relativamente alle figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici*”, e secondo la capacità assunzionale calcolata ai sensi delle previsioni di cui all'art.1, comma 845 della L.n.205/2017, ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche di cui all'articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014.

Si deve prendere atto delle disposizioni di cui all'art.3, comma 5-sexies del 90/2014, inserito dall'art. 14-bis, comma 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, recante “*Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni*” convertito, con modificazioni, dalla L.26/2019, che prevede come “*Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over*”.

Si deve tenere conto inoltre:

- di come il D.L.30 aprile 2019, n. 34 recante “*Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi*”, convertito con modificazioni con Legge 28/06/2019, n.58, all'art.33 preveda nuove norme per l'assunzione di personale in base al principio cd. di sostenibilità finanziaria, applicabile invero esclusivamente alle regioni a statuto ordinario ed ai comuni.
- di come l'articolo 17 del Decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito nella legge 28

febbraio 2020, n. 8, recante “ *Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica*”, modifichi l'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, preveda anche per le Province e le Città Metropolitane:

- l'applicazione della regolamentazione delle facoltà assunzionali secondo il cd. principio della sostenibilità finanziaria in luogo di quello basato sul cd. turnover, ma solamente a decorrere dalla data individuata dal previsto decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, che non risulta allo stato ancora intervenuto;
- conseguenzialmente, la possibilità avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, ampliando il limite del 25 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 di cui all'art.1, comma 847 della Legge 205/2017;
- l'abrogazione dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, con l'eliminazione della misura di riduzione della dotazione organica delle Città Metropolitane e delle Province, in misura pari al 30 % per le Città Metropolitane ed al 50 % per le Province, in relazione alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56;

Al fine del ripristino della facoltà di assunzione di personale, comunque, si deve rammentare la condizione ineludibile prevista dalla legge della obbligatoria e preventiva definizione di un piano di riassetto organizzativo dell'Ente stesso, ai fini di assicurare l'ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge n. 56 del 2014.

L'Ente al riguardo con Decreto Presidenziale n.276 del 16/10/2018, ha approvato il Piano di Riassetto della Provincia di Viterbo, che si ha qui come per integralmente richiamato e riprodotto, adottato in conformità agli indirizzi espressi con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 24 del 22/06/2018 recante “*Piano di Riassetto organizzativo della Provincia di Viterbo ai sensi dell'art. 1 comma 844 della Legge 205/2017 – Linee di indirizzo*”, con la quale viene dato mandato all'organo esecutivo di definire ed approvare il Piano di Riassetto organizzativo della Provincia di Viterbo per il prossimo triennio sulla scorta dell'analisi svolta dai dirigenti dei vari Settori e tenendo conto, oltre che dei vincoli di legge, dell'esperienza maturata nel corso del triennio 2015-2017 e dell'attuale inquadramento delle funzioni e compiti istituzionali in capo alla Provincia.

Il Piano di Riassetto approvato con Decreto Presidenziale n.276 del 16/10/2018, veniva parzialmente modificato con i Decreti Presidenziali n.370 del 28/12/2018, n.34 del 15/12/2019, n.246 del 27/09/2019, n.260 dell'11/10/2019, n.12 del 17/01/2020, n.146 del 23/07/2020 e n.164 dell'11/09/2020.

Il Piano in questione prevede, tra l'altro, come “*...l'attuazione del presente Piano sarà articolata mediante formale adozione di un nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con l'organizzazione degli uffici, con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le vigenti Linee di indirizzo ministeriali di cui al DPCM 08/07/2018*”, nonché come “*...l'attuale Piano del fabbisogno di personale 2018-2020, approvato con D.P. n. 163 del 29/05/2018 ed allegato al Bilancio di previsione 2018-2020 approvato con delibera di Consiglio Provinciale n. 26 del 22 giugno 2018, sarà aggiornato in funzione delle indicazioni del*

Piano di Riassetto dell'ente".

In esecuzione del predetto Piano di Riassetto, si provvedeva quindi alla revisione del Programma del fabbisogno del personale per il triennio 2018-2020 già approvata con Decreto Presidenziale n.163 del 29/05/2018, adottando il Decreto Presidenziale n. 281 del 22/10/2018, recante "*Revisione della Programmazione del fabbisogno di personale 2018-2020*", con il quale si approvava altresì la nuova Dotazione Organica dell'Ente.

In esecuzione proprio del Piano di Riassetto organizzativo dell'Ente di cui più sopra, ed in conformità con le previsioni della Revisione del Programma del fabbisogno del personale per il triennio 2018-2020 approvata con Decreto Presidenziale n. 281 del 22/10/2018, a cui si rimanda espressamente, si è provveduto:

- al conferimento, previa procedura con evidenza pubblica, a far data dal 31/12/2018, di incarico dirigenziale per la direzione del Settore Finanziario dell'Ente, mediante contratto a tempo pieno e determinato per anni 3, ai sensi delle previsioni di cui all'art.110,1° c. del D.Lgs n.267/2000 e s.m.i. e dell'art.18 del vigente Regolamento di Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con D.G.P. n.540/2003 e s.m.i.;

- al conferimento, previa procedura con evidenza pubblica, a far data dal 31/12/2018, di incarico dirigenziale per la direzione dell'Unità di Progetto Tutela del Territorio dell'Ente, mediante contratto a tempo pieno e determinato per anni 2, ai sensi delle previsioni di cui all'art.110,2° c. del D.Lgs n.267/2000 e s.m.i. e dell'art.18 del vigente Regolamento di Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con D.G.P. n.540/2003 e s.m.i.;

- alla copertura del posto di Istruttore Direttivo Amministrativo di cat. D in qualità di responsabile della Unità di Staff Gabinetto di Presidenza, di cui all'art.90 del D.Lgs n.267/2000 e s.m.i. e dell'art.11-bis del vigente Regolamento di Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con D.G.P. n.540/2003 e s.m.i., mediante comando tra enti pubblici per il periodo 1/11/2018 – 31/12/2018 ed a decorrere dal 01/01/2019 mediante assunzione a tempo pieno e determinato per anni 1, ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 267/2000 e dell'art. 11-bis del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, di dipendente di ente pubblico posto all'uopo in aspettativa;

- alla proroga - per l'anno 2019 e comunque non oltre la definizione delle procedure di reclutamento straordinario del personale dell'Ente previste nel Decreto Presidenziale n.281 del 22/10/2018 - ai sensi delle disposizioni di cui all'art.20, c.8 del D.Lgs. n. 75/2017 e s.m.i. e delle Circolari n.3 del 23.11.2017 e n.1 del 09.01.2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione per l'applicazione della procedura di stabilizzazione - dei contratti di lavoro a tempo determinato di 4 unità di personale precario in servizio presso l'Ente che risulta destinatario delle procedure di reclutamento straordinario ai sensi dell'art. 20, comma 1 del predetto Decreto Legislativo come da Determinazione Dirigenziale R.U. 2027 del 28/09/2018 ad oggetto "*Ricognizione personale potenzialmente interessato dalle procedure di reclutamento straordinario ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017*"; si adottava al riguardo Decreto Presidenziale n.344 del 07/12/2018.

Con Decreto Presidenziale n.52 del 14/03/2019, a cui si rimanda espressamente, veniva approvato il "*Piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021*", con il quale si è previsto e provveduto alla stabilizzazione - ai sensi delle previsioni di cui all'art.20, 1° c. del D.Lgs n.75/2017 e gli indirizzi operativi del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione emanati con le Circolari n.3 del 23.11.2017 e n.1 del 09.01.2018, con le procedure di rito e stante la manifesta

volontà del predetto personale dipendente – di n.4 unità destinatari delle procedure di reclutamento straordinario in questione; l'assunzione a tempo indeterminato delle predette unità di personale è avvenuta con rapporto di lavoro a tempo parziale secondo le risultanze di cui alla Determinazione Dirigenziale R.U. 2027 del 28/09/2018, a far data dal 1° dicembre 2019.

Con Decreto Presidenziale n. 93 del 10/04/2019, si prendeva atto delle dimissioni volontarie presentate da parte del dirigente l'Unità di Progetto Tutela del Territorio dell'Ente, con incarico di cui all'art.110,2° c. del D.Lgs. 267/2000 più sopra ricordato, stabilendo di procedere con urgenza alla copertura a tempo determinato del posto dirigenziale in questione, e di cui alla Revisione della Programmazione del Fabbisogno di Personale 2018-2020, già approvata con Decreto Presidenziale n. 281/2018; all'esito della procedura in questione, veniva coperto il posto dirigenziale in questione, resosi vacante, a far data dal 1°/08/2019.

Con il Decreto Presidenziale n.110 del 19/04/2019, recante *“Attivazione procedura mobilità volontaria esterna per la copertura di un posto di Dirigente Settore Tecnico - art. 30, D. Lgs 165/2001”*, veniva integrato il *“Piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021”* già approvato con Decreto Presidenziale n. 52 del 14/03/2019; all'esito della procedura di mobilità volontaria in questione, veniva coperto il posto di dirigente il Settore Tecnico, resosi nel frattempo vacante, a far data dal 04/11/2019.

Con il Decreto Presidenziale n.134 del 17/05/2019, recante *“Modifiche al Decreto Presidenziale n.52 del 14/03/2019 in esecuzione della Sentenza n.200/2019 del 17/04/2019 del Tribunale di Viterbo in funzione di giudice del lavoro - Adeguamento della dotazione organica dell'Ente per il riconoscimento del profilo professionale di “Istruttore Direttivo – Avvocato” ai dipendenti Marta Dolfi e Paolo Felice”*, ed atti correlati, si provvedeva alla modificazione della dotazione organica dell'Ente, in esecuzione di sentenza dell'A.G.

Con il Decreto Presidenziale n. 301 del 15/11/2019, si approvava il *“Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020-2022”*; attese le varie e consistenti esigenze organizzative dell'Ente dovute alla strutturale carenza d'organico conseguente al processo di riforma avviato con la nota Legge Del Rio, a cui si è aggiunta la progressiva messa in quiescenza di numeroso personale dipendente, il Piano veniva successivamente integrato con Decreto Presidenziale n. 20 del 30/01/2020, recante *“Procedura di mobilità per Istruttore Direttivo Tecnico - cat. D - per le necessità dell'Unità di Progetto Tutela del Territorio, già Settore Ambiente - Autorizzazione al comando/assegnazione temporanea in entrata di n. 1 unità di personale di categoria giuridica D3 - Funzionario Tecnico - presso il Servizio Pianificazione Territoriale dell'Unità di Progetto Tutela del Territorio - ex art. 30, comma 2-sexies D.Lgs. 165/2001”*, e modificato con Decreto Presidenziale n. 107 del 19/05/2020, recante *“Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020-2022 approvato con Decreto Presidenziale n. 301 del 15/11/2019 – Aggiornamento”*, con Decreto Presidenziale n.129 del 01/07/2020 recante *Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020-2022 approvato con Decreto Presidenziale n. 301 del 15/11/2019 e successivamente aggiornato con Decreto Presidenziale n. 20 del 30/01/2020 e Decreto Presidenziale n. 107 del 19/05/2020 – Ulteriore aggiornamento”*, e con Decreto Presidenziale n.197 del 27/10/2020, recante *“Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020-2022 approvato con Decreto Presidenziale n. 301 del 15/11/2019 e successivamente aggiornato con decreti presidenziali n. 20 del 30/01/2020, n.107 del 19/05/2020 e n.129 del 01/07/2020 – Ulteriore aggiornamento”*;

In relazione al Piano 2020-2022, come aggiornato ed integrato, si è prevista:

- l'assunzione, mediante concorso pubblico od utilizzo di graduatorie concorsuali di altri Enti, a

tempo indeterminato e pieno del Dirigente il Settore Finanziario, posto allo stato già coperto con incarico temporaneo, con l'applicazione della facoltà concessa alle pubbliche amministrazioni dall'art.3, comma 8° della Legge 19/06/2019, n.56, che, per motivi di celerità, permette di bandire procedure concorsuali e procedere alle conseguenti assunzioni senza il preventivo svolgimento delle procedure di mobilità di cui all'art.30 del D.Lgs n.165/2001; la relativa procedura concorsuale è stata bandita, ed è in corso di svolgimento;

- l'assunzione a tempo indeterminato e pieno, mediante concorso pubblico od utilizzo di graduatorie concorsuali di altri Enti, di un Istruttore Direttivo Tecnico per le necessità del Settore Tecnico, con l'applicazione della facoltà concessa alle pubbliche amministrazioni dall'art.3, comma 8° della Legge 19/06/2019, n.56, che, per motivi di celerità, permette di bandire procedure concorsuali e procedere alle conseguenti assunzioni senza il preventivo svolgimento delle procedure di mobilità di cui all'art.30 del D.Lgs n.165/2001; al riguardo è in corso di svolgimento la procedura per l'utilizzo di graduatorie concorsuali di altri Enti;

- l'assunzione a tempo indeterminato e pieno, mediante concorso pubblico od utilizzo di graduatorie concorsuali di altri Enti, previo esperimento delle procedure di mobilità di cui agli artt. 30 e 34-bis del D.Lgs. 165/2001, di un ulteriore Istruttore Direttivo Tecnico per le necessità del Settore Tecnico; la procedura è in corso di svolgimento;

- l'assunzione a tempo indeterminato e pieno, mediante concorso pubblico od utilizzo di graduatorie concorsuali di altri Enti, di un Istruttore Amministrativo per le necessità del Servizio Avvocatura e Contenzioso; la relativa procedura si è conclusa, mediante l'utilizzo di graduatorie concorsuali di altri Enti, con assunzione a tempo indeterminato e pieno del dipendente a far data dal 16/11/2020;

- la proroga, anche per l'anno 2021, dell'assegnazione temporanea già in corso dall'anno 2020 di dipendente di ruolo di altro Ente, con profilo professionale di Funzionario Tecnico, cat. D3 – posiz. econ. D6, in riferimento all'immissione in servizio della unità di personale prevista di Istruttore Direttivo Tecnico – Cat. D - mediante procedura di mobilità allo stato non attuata, per le necessità dell'Unità di Progetto Tutela del Territorio;

- l'assegnazione temporanea di dipendente di ruolo di altro Ente, con profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico di cat.D, per le necessità del Settore Amministrativo-Servizio Sistemi Informativi e CED, per la recente messa in quiescenza della pari qualifica assegnata a tale servizio, prevedendo altresì, per l'anno 2021, la copertura del posto in questione con assunzione mediante concorso pubblico od utilizzo di graduatorie concorsuali di altri Enti, previo esperimento delle procedure di mobilità di cui agli artt. 30 e 34-bis del D.Lgs. 165/2001; la procedura deve ancora avviarsi;

- l'immissione in servizio di un Collaboratore Professionale sorveglianza stradale, cat.B3, per le temporanee necessità del Settore Tecnico mediante utilizzo dell'istituto del comando tra enti ai sensi dell'art.56 D.P.R. n.3/1957 e dell'art.30, c.2 sexies del D.Lgs.n.165/2001; la procedura è in corso;

- l'assunzione a tempo determinato, per la durata di un anno eventualmente rinnovabile fino alla scadenza del mandato, di un Collaboratore Amministrativo di cat.B3 - anche del caso a tempo parziale - ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 267/2000, dell'art. 11-bis del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e dell'art.39, c.1 lett. d) del vigente Regolamento sulle modalità di assunzione all'impiego, in qualità di addetto di segreteria del Vice-Presidente, in relazione alle deleghe ricevute con Decreto Presidenziale n.91 dell'8/04/2020; l'assunzione a tempo

determinato e pieno del dipendente è avvenuta a far data dal 28/09/2020;

- l'assunzione a tempo determinato, per la durata di un anno eventualmente rinnovabile fino alla scadenza del mandato, di un Istruttore Amministrativo di cat.C ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 267/2000, dell'art. 11-bis del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e dell'art.39, c.1 lett. d) del vigente Regolamento sulle modalità di assunzione all'impiego, in qualità di addetto del Gabinetto di Presidenza; contestualmente si è revocata la previsione dell'assunzione a tempo determinato e pieno, per la durata di un anno eventualmente rinnovabile fino alla scadenza del mandato di un Istruttore Direttivo Amministrativo di cat.D sempre ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 267/2000, dell'art. 11-bis del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e dell'art.39, c.1 lett. d) del vigente Regolamento sulle modalità di assunzione all'impiego, in qualità di responsabile del Gabinetto di Presidenza, assunzione effettuata in data 1/09/2020 con revoca dell'incarico a far data dal 21/09/2020; l'assunzione a tempo determinato e pieno del dipendente è avvenuta a far data dal 9/11/2020 con scadenza al 30/09/2021;

Si rammenta anche come il limite di spesa già previsto dall'art. 1, comma 421, L. n. 190/14 più sopra ricordato, ammonta a €. 6.872.511,37, con riduzione pari al 50,00% della spesa del personale dell'Ente a tempo indeterminato in servizio alla data del 08/04/2014, pari ad €. 13.745.022,74, e come la “spesa media del personale nel triennio 2011-2013” di cui all'art.1, comma 557 e seguenti della Legge 296/2006, per questo Ente si attesti sulla somma di €15.037.751,81.

Con Decreto Presidenziale n. 36 del 20/02/2020 relativo alla ricognizione del personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, all'esito delle verifiche effettuate, si è dato atto che la Provincia di Viterbo non ha situazioni di sovrannumero o eccedenza di personale.

Con Decreto Presidenziale n. 120 del 23/06/2020 si provvedeva all'approvazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2020-2022 e dei relativi allegati.

Si deve prendere altresì atto:

- della Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 16 del 04/06/2020, recante *“Approvazione Rendiconto e della Relazione sulla Gestione dell'esercizio 2019 e relativi allegati”*;

- della Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 56 del 10/02/2019, recante *“Approvazione del documento unico di programmazione e bilancio pluriennale 2020/2022”* di approvazione del bilancio di previsione per gli esercizi finanziario 2020-2022, del DUP 2020/2022 e degli atti correlati, con il quale si dichiara la rispondenza dello schema di Bilancio e relativi allegati alla vigente normativa, nonché il rispetto delle previsioni di cui all'art. 162, c.6 del TUEL, accertando il raggiungimento degli equilibri di finanza pubblica ai sensi della L.n.145/2018;

- della Deliberazione di Consiglio Provinciale n.48 del 18/11/2020, recante *“Bilancio Consolidato 2019 - Approvazione del Bilancio Consolidato 2018 con società ricomprese nel perimetro di consolidamento del Gruppo Amministrazione Pubblica della Provincia di Viterbo - ai sensi dell'allegato 4/4 del Decreto Legislativo n. 118/2011”*, con la quale veniva approvato il bilancio consolidato per l'anno 2019.

Si evidenzia come avuto riguardo alla relazione del Responsabile del Servizio Personale prot.n.27205 del 09/11/2020, ad integrazione di quanto già significato con nota prot. n.26486 del

06/11/2019, per il triennio 2021-2023, per questo Ente:

- in assenza del Decreto del Ministro per la P.A., da adottare di concerto con i Ministri del Tesoro e dell'Interno, previa intesa in Conferenza Unificata, attuativo del comma 1-bis dell'art. 33 del D.L. 34/2019, convertito con modificazione dalla legge 28/06/2019, in materia di capacità assunzionale per le Province, queste non potranno procedere ad assunzioni secondo il nuovo regime assunzionale disposto dall'articolo sopra richiamato in base al criterio della sostenibilità finanziaria flessibile nel tempo. Nelle more dell'emanazione del predetto decreto è tuttora applicabile il pregresso limitato regime assunzionale previsto per le Province e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 1 – comma 845-legge 205/2017 e art. 1, comma 889 della legge 145/2018;

- la capacità assunzionale per l'anno 2021 risulta in tal senso determinata del limite del 25% delle cessazioni relative all'anno di riferimento, in ragione di quanto segue:

- previsioni entrate anno 2020 Titoli I-II-III pari ad €.42.965.567,60
- previsione spesa personale anno 2020 pari ad €. 9.273.032,97
- percentuale spesa di personale sulle entrate correnti 21,58% > 20%

- le cessazioni dal servizio di personale di ruolo dell'anno 2020, ai sensi delle particolari previsioni di cui al surrichiamato art.1 c. 845 della L.n.205/2017, corrispondano ad una spesa, quantificata in via del tutto prudenziale tenendo conto esclusivamente del costo tabellare della categoria giuridica di appartenenza e dei relativi oneri, pari ad €.351.738,58 come da allegata tabella:

COSTO TABELLARE CATEGORIA INGRESSO PERSONALE CESSATO anno 2020

Profilo Professionale	data cessazione	categoria	Stip. base	Vac. Contr.	comparto	Tot. Retrib.	oneri CPDEL	oneri INADEL	oneri INAIL	irap	Totale
Esecutore stradale Specializzato	31/01/2020	B1-B5	19.536,92	136,76	44,76	19.718,44	4.692,99	566,60	457,47	1.676,07	27.111,57
Collab Amministr. Terminalista	31/01/2020	B3-B4	20.652,45	144,56	44,76	20.841,77	4.960,34	598,95	187,78	1.771,55	28.360,40
Istruttore Amministrativo	19/02/2020	C1-C5	22.039,42	154,31	52,08	22.245,81	5.294,50	639,18	116,79	1.890,89	30.187,18
ISTR. Dirett. Tec.	19/04/2020	D1-D4	23.980,06	167,83	59,40	24.207,29	5.761,34	695,46	127,09	2.057,62	32.848,79
Esecutore stradale Specializzato	31/07/2020	B1-B2	16.280,65	113,97	37,30	16.431,92	3.910,80	472,17	381,22	1.396,71	22.592,82
Istr. Dirett. Catal.	31/08/2020	D1-D5	23.980,06	167,83	59,40	24.207,29	5.761,34	695,46	127,09	2.057,62	32.848,79
Esec. Amministrativo	30/09/2020	B1-B2	16.280,65	113,97	37,30	16.431,92	3.910,80	472,17	86,27	1.396,71	22.297,86
Esec. Amministrativo	30/09/2020	B1-B2	19.536,92	136,76	44,76	19.718,44	4.692,99	566,60	103,52	1.676,07	26.757,62
Istr. Tec. Geom.	29/10/2020	C1-C6	22.039,42	154,31	52,08	22.245,81	5.294,50	639,18	116,79	1.890,89	30.187,18
Istr. Dirett. Tecn.	29/10/2020	D1-D5	23.980,06	167,83	59,40	24.207,29	5.761,34	695,46	127,09	2.057,62	32.848,79
Istr. Dirett. Tecn.	29/10/2020	D1-D5	23.980,06	167,83	59,40	24.207,29	5.761,34	695,46	127,09	2.057,62	32.848,79
Istr. Dirett. Amministrativo	27/12/2020	D1-D5	23.980,06	167,83	59,40	24.207,29	5.761,34	695,46	127,09	2.057,62	32.848,79
TOTALE			256.266,73	1.793,79	610,04	258.670,56	61.563,59	7.432,14	2.085,28	21.987,00	351.738,58

a cui però, ai fini del calcolo della capacità assunzionale per l'anno 2021 vanno detratte le seguenti cessazioni, il cui utilizzo è già stato previsto nel PTFP 2020-2022 ai sensi delle ricordate disposizioni di cui all'art.3, comma 5-sexies del 90/2014, inserito dall' art. 14-bis, comma 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla L.26/2019:

COSTO TABELLARE CATEGORIA INGRESSO PERSONALE CESSATO anno 2020

Profilo Professionale	data cessazione	categoria	Stip. base	Vac. Contr.	comparto	Tot. Retrib.	oneri CPDEL	oneri INADEL	oneri INAIL	irap	Totale
Esecutore stradale Specializzato	31/01/2020	B1-B5	19.536,92	136,76	44,76	19.718,44	4.692,99	566,60	457,47	1.676,07	27.111,57
Collab Amministr. Terminalista	31/01/2020	B3-B4	20.652,45	144,56	44,76	20.841,77	4.960,34	598,95	187,78	1.771,55	28.360,40
Istruttore Amministrativo	19/02/2020	C1-C5	22.039,42	154,31	52,08	22.245,81	5.294,50	639,18	116,79	1.890,89	30.187,18
TOTALE			62.228,79	435,63	141,60	62.806,02	14.947,83	1.804,73	762,04	5.338,51	85.659,15

risultando pertanto una capacità assunzionale per l'anno 2021 pari al 25% della somma di €.266.079,43, quindi di €.66.519,86

a cui vanno aggiunte ai sensi delle ricordate disposizioni di cui all'art.3, comma 5-sexies del D.L. 90/2014, inserito dall' art. 14-bis, comma 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla L.26/2019 le seguenti cessazioni previste per l'anno 2021, quantificate in via del tutto prudenziale tenendo conto esclusivamente del costo tabellare della categoria giuridica di appartenenza e dei relativi oneri :

COSTO TABELLARE CATEGORIA INGRESSO PERSONALE CESSATO anno 2021

Profilo Professionale	data cessazione	categoria	Stip. base	Vac. Contr.	comparto	Tot. Retrib.	oneri CPDEL	oneri INADEL	oneri INAIL	irap	Totale	25% Spesa
Esecutore stradale Specializzato	31/01/2021	B1-B2	19.536,92	136,76	44,76	19.718,44	4.692,99	566,60	457,47	1.676,07	27.111,57	
Esecutore Amministrativo	31/07/2021	C1-C5	22.039,42	154,31	52,08	22.245,81	5.294,50	639,18	116,79	1.890,89	30.187,18	
Istruttore Contabile	31/05/2021	C1-C5	22.039,42	154,31	52,08	22.245,81	5.294,50	639,18	116,79	1.890,89	30.187,18	
Istruttore Amministrativo	27/02/2021	C1-C5	22.039,42	154,31	52,08	22.245,81	5.294,50	639,18	116,79	1.890,89	30.187,18	
Istr. Ammin. Dirett.	01/07/2021	D1-D5	23.980,06	167,83	59,40	24.207,29	5.761,34	695,46	127,09	2.057,62	32.848,79	
Esecutore stradale Specializzato	30/06/2021	B1-B8	19.536,92	136,76	44,76	19.718,44	4.692,99	566,60	457,47	1.676,07	27.111,57	
Funzionario Amministrativo	03/07/2021	D3-D7	27.572,87	193,05	59,40	27.825,32	6.622,43	799,66	146,08	2.365,15	37.758,64	
TOTALE			156.745,03	1.097,33	364,56	158.206,92	37.653,25	4.545,86	1.538,48	13.447,59	215.392,09	53.848,02

risultando pertanto una capacità assunzionale per l'anno 2021 pari alla somma di €.120.367,88

a cui va aggiunta il resto assunzionale della capacità assunzionale prevista per l'anno 2020 di cui al PTFP 2020-2022 pari ad €.3.925,22, al netto delle assunzioni già previste nel predetto piano per l'anno 2020 con procedure ancora non definite, e di cui in seguito si indicherà in dettaglio, che verranno riportate per l'anno 2021;

risultando pertanto una capacità assunzionale per l'anno 2021 pari alla somma di €.124.293,10

- non siano allo stato previste altre cessazioni per le annualità 2022 e 2023;

Si precisa inoltre, come la spesa consentita per assunzioni di personale con rapporto di lavoro flessibile, ai sensi dell'art.1, c.847 della citata L.n.205/2017, si attesti nel limite del 25% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per la stessa finalità, e pertanto risulti pari ad €. 462.828,595 a fronte della somma di €. 1.851.314,38 spesa nell'anno 2009; alla somma limite in parola è stata decurtata in via definitiva la somma residuale di €.43.328,07 utilizzata, ai sensi della normativa vigente, ad integrazione per le stabilizzazioni del personale di cui più sopra, risultando pertanto allo stato pari ad €.419.500,525.

La norma in questione, comunque, a fronte della ricordata previsione di cui all'articolo 17 del Decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito nella legge 28 febbraio 2020, n. 8, di modifica dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, preveda anche per le Province e le Città Metropolitane la prossima applicazione della regolamentazione delle facoltà assunzionali secondo il cd. principio della *sostenibilità finanziaria* in luogo di quello basato sul cd. *turnover*; nonché, conseguentemente, la possibilità avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, ampliando il limite del 25 % della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 di cui all'art.1, comma 847 della Legge 205/2017, quindi prevedendo per questo Ente il limite di €. 882.329,12 per tale finalità.

In tal senso, ed avuto riguardo alle procedure in materia di personale che questo Ente intende porre in essere al fine di garantire efficacia, efficienza e celerità dell'azione amministrativa, e di cui più avanti si dirà, la Dotazione Organica dell'Ente, come determinata da ultimo con il Decreto Presidenziale n.197 del 27/10/2020, è rideterminata in un contingente di n.172 unità, pari ad un valore finanziario di spesa per l'Ente di €. 6.516.050,22 oltre €.496.122,99 a carico della Regione Lazio ai sensi dell'art. 1, comma 770, della legge 208/2015 e dell'art. 7, comma 9, della legge regionale 17/2015, in relazione alle restanti n. 12 unità di personale di Polizia Provinciale per compiti di vigilanza connessi alle funzioni non fondamentali e di cui in precedenza si è detto in dettaglio.

Stante quanto sopra, la Dotazione Organica dell'Ente è rideterminata come da appresso indicato

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA

LIV.	PROFILO PROFESSIONALE	NR.	NR. LIVELLO	COSTO MEDIO PER CATEGORIA COMPRENSIVO DI ONERI E ACCESSORI	COSTO TOTALE COMPRENSIVO DI ONERI E ACCESSORI	COSTO CARICO REGIONE LAZIO ART.1,C.770 L.208/2015 E ART.7,C.9 L.R.L. 17/2015	COSTO TOTALE COMPRENSIVO DI ONERI E ACCESSORI A CARICO ENTE
DIR.	Dirigente	3	3	€. 122.734,62	€.368.203,86		€.368.203,86
DG3	Funzionario Amministrativo *	4					
DG3	Funzionario Avvocato *	1					
DG3	Funzionario Tecnico *	4	9	€.53.006,55	€.477.058,95		€.477.058,95
D1	Istruttore Direttivo Avvocato	2					
D1	Istruttore Direttivo Contabile	2					
D1	Istruttore Direttivo Perito Elettrotecnico	1					
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	13					
D1	Specialista Servizio di Polizia Provinciale	4					
D1	Istruttore Direttivo Ambientale	3					
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	7	33	€. 47.608,97	€.1.571.096,01	€.103.461,63	€.1.467.634,38
C1	Istruttore Amministrativo	22					
C1	Istruttore Tecnico Informatico	2					
C1	Agente del Servizio di Polizia Provinciale	19					
C1	Istruttore Contabile	2					
C1	Istruttore Tecnico	4					
C1	Istruttore Tecnico Geometra	1	49	€. 38.896,29	€.1.905.918,21	€. 392.661,36	€.1.513.296,85
BG3	Collaboratore Professionale sorveglianza stradale	7					
BG3	Conduttore macchine operatrici complesse/ meccanico	2					
BG3	Coordinatore Servizi ausiliari e Centralino	1					
BG3	Collaboratore Amm.vo Terminalista	8					
BG3	Collaboratore Tecnico Specialista	1	18	€. 35.444,31	€.639.797,58		€.639.797,58
B1	Operaio Specializzato magazziniere	1					

B1	Esecutore Stradale Specializzato	35					
B1	Esecutore Amministrativo	18					
B1	Esecutore addetto ai Servizi ausiliari	3					
B1	Centralinista	1					
B1	Autista	2	60	€ 34.168,31	€2.050.098,6		€2.050.098,6
	TOTALE		172			€ 496.122,99	€6.516.050,22

* ai sensi dell'art.12, c.5 CCNL 21/05/2018

Il valore finanziario di spesa dotazionale per l'Ente, atteso che, come più sopra ricordato, il limite di spesa già previsto dall'art. 1, comma 421, L. n. 190/14 ammonta a € 6.872.511,37 - con riduzione pari al 50,00% della spesa del personale dell'Ente alla data del 08/04/2014, pari ad € 13.745.022,74 - e che la "spesa media del personale nel triennio 2011-2013" di cui all'art.1, comma 557 e seguenti della Legge 296/2006, per questo Ente si attesta sulla somma di €15.037.751,81, nonché il conseguente costo medio per categoria, è stato determinato su dati contabili reali da parte dell'Ufficio Trattamento Economico e Previdenziale del Servizio Personale, come da atti d'ufficio, tenendo in considerazione, con esclusione degli adeguamenti contrattuali di cui al CCNL di comparto del 21/05/2018 e degli istituti del salario accessorio di parte variabile non a carico del bilancio dell'Ente, quali incentivi funzioni tecniche ex art.113 D.Lgs n.50/2026, somme derivanti dall'attuazione dell'art.43 L.n.443/1997, per contratti di nuove sponsorizzazioni, convenzioni, contributi dell'utenza:

- il trattamento economico fondamentale ed accessorio a carico dell'Ente del personale di ruolo in relazione all'anno 2019, con oneri ed irap, ultimo dato allo stato consolidato;
- la neutralizzazione del trattamento economico complessivo a carico dell'Ente del personale di ruolo posto in quiescenza durante gli anni 2018, 2019 e 2020.

Atteso che, come più sopra rammentato, allo stato della normativa vigente:

- la capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato per l'anno 2020, ai sensi delle previsioni di cui all'art.1 c. 845 della L.n.205/2017, risulta pari al 25% delle cessazioni del periodo 2020-2021 ed ai resti assunzionali, e pertanto pari alla somma di **€124.293,10**;
- per assunzioni a tempo determinato, avuto riguardo alle previsioni dell'art.1, c.847 della L.n.205/2017, il cui limite si attesta al 25% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per la stessa finalità, e pertanto risulta pari ad € 462.828,595 a fronte della somma di € 1.851.314,38 dell'anno 2009; a tale somma limite è stata decurtata in via definitiva la somma residuale di €43.328,07 utilizzata, ai sensi della normativa vigente, ad integrazione per le stabilizzazioni del personale di cui più sopra, risultando pertanto allo stato pari ad **€419.500,525**; la norma in questione, comunque, a fronte della previsione di cui all'articolo 17 del Decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito nella legge 28 febbraio 2020, n. 8, di modifica dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, prevede anche per le Province e le Città Metropolitane la prossima applicazione della regolamentazione delle facoltà assunzionali secondo il cd. principio della *sostenibilità finanziaria* in luogo di quello basato sul cd. *turnover*; nonché, conseguentemente, la possibilità avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, ampliando il limite del 25 % della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 di cui all'art.1, comma 847 della Legge 205/2017, quindi prevedendo per questo Ente il limite di **€ 882.329,12** per tale finalità.

- la previsione di spesa complessiva di personale per l'anno 2020 risulti pari ad €. 9.273.032,97;
- la "*spesa media del personale nel triennio 2011-2013*" di cui all'art.1, comma 557 e seguenti della Legge 296/2006, per questo Ente si attesta sulla somma di €.15.037.751,81.

Nel quadro generale sopra delineato, allo stato della normativa vigente, si può valutare la possibilità per l'anno 2021 e seguenti, previa osservanza dei vincoli di legge e di bilancio, e nel limite delle risorse all'uopo appostate in concreto, di formulare gli indirizzi che seguono.

INDIRIZZI GENERALI PER IL TRIENNIO 2021 – 2023. - FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE.

Personale a tempo indeterminato

Avuto riguardo alle direttive impartite da parte del Presidente della Provincia con nota prot.n.28776 del 24/11/2020 agli atti d'ufficio, si prevede di procedere per l'anno 2021, previa osservanza dei vincoli di legge e di bilancio, e nel limite delle risorse all'uopo appostate in concreto, e sussistendone le altre condizioni di legge, allo stato della normativa vigente, a quanto indicato da appresso.

Definizione delle procedure ancora in corso in relazione alle previsioni di cui al P.T.F.P. 2020-2022, come aggiornato ed integrato, ed a cui si rimanda, consistenti in:

- assunzione a tempo indeterminato e pieno, mediante concorso pubblico in corso di svolgimento, del Dirigente il Settore Finanziario;
- assunzione a tempo indeterminato e pieno, mediante l' utilizzo di graduatorie concorsuali di altri Enti in corso di svolgimento, di un Istruttore Direttivo Tecnico per le necessità del Settore Tecnico;
- assunzione a tempo indeterminato e pieno, mediante concorso pubblico od utilizzo di graduatorie concorsuali di altri Enti, previo esperimento delle procedure di mobilità di cui agli artt. 30 e 34-bis del D.Lgs. 165/2001, di un ulteriore Istruttore Direttivo Tecnico per le necessità del Settore Tecnico.

Nonché prevedere:

- la proroga, anche per l'anno 2021, del comando tra enti ai sensi dell'art.56 D.P.R. n.3/1957 e dell'art.30, c.2 sexies del D.Lgs.n.165/2001, già in corso dall'anno 2020, di dipendente di ruolo di altro Ente, con profilo professionale di Funzionario Tecnico, cat. D3 – posiz. econ. D6, assegnato all'Unità di Progetto Tutela del Territorio, prevedendo altresì il trasferimento del medesimo dipendente nell'anno 2021 nei ruoli organici dell'Ente per la copertura del posto, ai sensi delle previsioni di cui all'art.30, c.2-bis del D.Lgs. 165/2001 dello stesso dipendente, che ne ha formulato già domanda agli atti d'ufficio, in riferimento all'immissione in servizio della unità di personale prevista di Istruttore Direttivo Tecnico – Cat. D - mediante procedura di mobilità allo stato non attuata;
- l'assegnazione temporanea di dipendente di ruolo di altro Ente, con profilo professionale di

Istruttore Direttivo Tecnico di cat.D, per le necessità del Settore Amministrativo-Servizio Sistemi Informativi e CED, per la recente messa in quiescenza della pari qualifica assegnata a tale servizio, prevedendo altresì, la copertura del posto in questione con assunzione mediante concorso pubblico od utilizzo di graduatorie concorsuali di altri Enti, previo esperimento delle procedure di mobilità di cui agli artt. 30 e 34-bis del D.Lgs. 165/2001;

- la trasformazione dell'assunzione a tempo indeterminato e parziale del dipendente di ruolo assegnato al settore Finanziario, con profilo professionale di Istruttore Direttivo Contabile, cat. D – posiz. econ. D1, che ne ha formulato già domanda agli atti d'ufficio, in assunzione a tempo pieno.

- l'immissione in servizio di un Collaboratore Professionale sorveglianza stradale, cat.B3, per le necessità del Settore Tecnico mediante utilizzo dell'istituto del comando tra enti ai sensi dell'art.56 D.P.R. n.3/1957 e dell'art.30, c.2 sexies del D.Lgs.n.165/2001 dal 1° gennaio 2021, prevedendo altresì il trasferimento del medesimo dipendente nell'anno 2021 nei ruoli organici dell'Ente per la copertura del posto a far data dal 1° aprile p.v., ai sensi delle previsioni di cui all'art.30, c.2-bis del D.Lgs. 165/2001 dello stesso dipendente, che ne ha formulato già domanda agli atti d'ufficio;

secondo il seguente prospetto:

NUMERO POSTI	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	TEMPISTICA
1	D3	Funzionario Tecnico	trasferimento ai sensi dell'art.30, c.2-bis del D.Lgs. 165/2001, su richiesta di unità già in comando tra enti ai sensi dell'art.56 D.P.R. n.3/1957 e dell'art.30, c.2 sexies del D.Lgs.n.165/2001	ANNO 2021 in osservanza art.3, comma 5-sexies del D.L. 90/2014
1	D1	Istruttore Direttivo Tecnico	previo espletamento delle procedure di mobilità di cui agli artt. 30 e 34-bis del D.Lgs. 165/2001, mediante concorso pubblico/utilizzo di graduatorie concorsuali di altri Enti	ANNO 2021 in osservanza art.3, comma 5-sexies del D.L. 90/2014
1	D1	Istruttore Direttivo Cont.le	trasformazione assunzione a tempo indeterminato e parziale (50%) in assunzione a tempo indeterminato e pieno (100%) , su richiesta del dipendente	ANNO 2021 in osservanza art.3, comma 5-sexies del D.L. 90/2014
1	B3	Collaboratore Professionale sorveglianza stradale	trasferimento ai sensi dell'art.30, c.2-bis del D.Lgs. 165/2001, su richiesta di unità in comando dal 1/01/2021 tra enti, ai sensi dell'art.56 D.P.R. n.3/1957 e dell'art.30, c.2 sexies del D.Lgs.n.165/2001	ANNO 2021 01/04/2021 in osservanza art.3, comma 5-sexies del D.L. 90/2014

con il seguente prospetto economico **in relazione alla capacità assunzionale:**

NR. POSTI	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	CONTEGGIO ECONOMICO	COSTO ANNUO	RILEVANZA CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2021
					pari a €.124.293,10
1	D3	Funzionario Tecnico	Stipendio tabellare per 13 mensilità + I.V.C.+oneri (CPDEL+INADEL+IRAP+INAIL a carico dell'Ente)	€.37.758,64	€.37.758,64
1	D1	Istruttore Direttivo Tecnico	Stipendio tabellare per 13 mensilità + I.V.C.+ E.P. +COMP. + oneri (CPDEL +INADEL+IRAP+ INAIL a carico dell'Ente)	€.33.899,97	€.33.899,97

1	D1	Istruttore Direttivo Cont.le	Stipendio tabellare per 13 mensilità + I.V.C.+ E.P. +COMP. + oneri (CPDEL +INADEL+IRAP+ INAIL a carico dell'Ente)	€.33.899,97 (50 %)	€.16.949,98	€.16.949,98
1	B3	Collaboratore Professionale sorveglianza stradale	Stipendio tabellare per 13 mensilità + I.V.C.+ E.P. +COMP. + oneri (CPDEL +INADEL+IRAP+ INAIL a carico dell'Ente)	€.29.618,62	€.29.618,62	€.29.618,62
4	TOTALE COMPLESSIVO			€.118.227,21		€.118.227,21
RESTI ASSUNZIONALI (€. 124.293,10 - €.118.227,21)						€.6.065,89

e la seguente rilevanza previsionale su base annua in relazione alla spesa di personale anno 2021, prendendo a riferimento il *costo medio del personale per categoria* già indicato:

NR. POSTI	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	COSTO MEDIO PER CATEGORIA COMPRENSIVO DI ONERI E ACCESSORI	RILEVANZA SULLA SPESA DI PERSONALE	NOTE
1	D3	Funzionario Tecnico	€.53.006,55	0	spesa neutralizzata in quanto in sostituzione di unità già in comando tra enti ai sensi dell'art.56 D.P.R. n.3/1957 e dell'art.30, c.2 sexies del D.Lgs.n.165/2001
1	D1	Istruttore Direttivo Tecnico	€. 47.608,97	€.33.899,97	con esclusione del salario accessorio e relativi oneri in quanto non comporta alcun aumento del fondo del salario accessorio del personale non dirigente
1	D1	Istruttore Direttivo Cont.le	€. 47.608,97	€.16.949,98 (50 %)	con esclusione del salario accessorio e relativi oneri in quanto non comporta alcun aumento del fondo del salario accessorio del personale non dirigente
1	B3	Collaboratore Professionale sorveglianza stradale	€. 35.444,31	€.29.618,62	con esclusione del salario accessorio e relativi oneri in quanto non comporta alcun aumento del fondo del salario accessorio del personale non dirigente
4	TOTALE COMPLESSIVO			€.80.468,57	

Personale a tempo determinato

Si procederà, per l'anno 2021, all'eventuale utilizzo, in forma di rapporti di lavoro di natura flessibile ai sensi della normativa vigente, delle eventuali disponibilità residue di bilancio per ulteriori assunzioni a tempo determinato, secondo le specifiche necessità dell'Ente che saranno evidenziate dai Dirigenti, per esigenze di carattere contingente e particolare delle strutture assegnate, e nei limiti delle condizioni di legge.

RISORSE DEL SALARIO ACCESSORIO

Il piano del fabbisogno triennale del personale è comprensivo delle risorse complessivamente

destinate per i fondi del salario accessorio del personale non dirigenziale, e per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza, ai sensi ora, per il personale non dirigenziale, delle previsioni di cui al nuovo CCNL sottoscritto in via definitiva in data 21.05.2018 e del CCDI – parte normativa per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 25/07/2019. Tale Fondo è stato costituito per l'anno 2020 con Determinazione Dirigenziale n.1735 del 23/09/2020, parzialmente modificata con Determinazione Dirigenziale n.1923 del 15/10/2020.

Anche il Fondo per il salario accessorio della Dirigenza, invariato da tempo, veniva costituito per l'anno 2020 con Determinazione Dirigenziale n.1738 del 24/09/2020.

Si rammenta al riguardo come:

- il fondo salario accessorio del personale delle categorie, è stato ridefinito secondo quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs 75/2017; per la parte variabile del fondo eventuali stanziamenti hanno trovato capienza nella parte corrente del bilancio dell'Ente;
- per le risorse del salario accessorio della dirigenza, anche lo stesso è stato ridefinito secondo quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs 75/2017.

ANNUALITA' 2022 -2023

Per quanto concerne gli anni 2022 e 2023, stante la mancata previsione di cessazioni dal servizio in tali annualità, come da relazione del Responsabile del Servizio Personale prot.n.27205 del 09/11/2020, ad integrazione di quanto già significato con nota prot. n.26486 del 06/11/2019 , già citata, ed il resto assunzionale di soli €.6.065,89, più sopra rilevato, avuto riguardo alla normativa vigente, non si è in grado di prevedere - allo stato - assunzioni di personale a tempo indeterminato.

Invero si rimane in attesa dell'entrata in vigore, anche per le Province, del nuovo regime assunzionale basato sul principio della cd. sostenibilità finanziaria, di cui più sopra si è detto, in luogo dell'attuale fondato sul cd. *turnover*.

ALLEGATO B)

DOTAZIONE ORGANICA

LIV.	PROFILO PROFESSIONALE	NR.	NR. LIVELLO
DIR.	Dirigente	3	3
DG3	Funzionario Amministrativo *	4	
DG3	Funzionario Avvocato *	1	
DG3	Funzionario Tecnico *	4	9
D1	Istruttore Direttivo Avvocato	2	
D1	Istruttore Direttivo Contabile	2	
D1	Istruttore Direttivo Perito Elettrotecnico	1	
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	13	
D1	Specialista Servizio di Polizia Provinciale	4	
D1	Istruttore Direttivo Ambientale	3	
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	7	32
C1	Istruttore Amministrativo	22	
C1	Istruttore Tecnico Informatico	2	
C1	Agente del Servizio di Polizia Provinciale	19	
C1	Istruttore Contabile	2	
C1	Istruttore Tecnico	4	
C1	Istruttore Tecnico Geometra	1	49
BG3	Collaboratore Professionale sorveglianza stradale	7	
BG3	Conduttore macchine operatrici complesse/ meccanico	2	
BG3	Coordinatore Servizi ausiliari e Centralino	1	
BG3	Collaboratore Amm.vo Terminalista	8	
BG3	Collaboratore Tecnico Specialista	1	19
B1	Operaio Specializzato magazziniere	1	
B1	Esecutore Stradale Specializzato	35	
B1	Esecutore Amministrativo	18	
B1	Esecutore addetto ai Servizi ausiliari	3	
B1	Centralinista	1	
B1	Autista	2	60
	TOTALE		172

* ai sensi dell'art.12, c.5 CCNL 21/05/2018

PROVINCIA DI VITERBO

ORGANO DI REVISIONE

Parere n. 27 del 26/11/2020

L'anno duemilaventi, il giorno 26 del mese di novembre, in videoconferenza si è riunito l'organo di revisione economico finanziaria alla presenza dei Sigg. :

dott. Chiara Petri - Presidente
dott. Donato Mazzenga - componente;
dott. Andrea Terrinoni - componente;

per esaminare la proposta di delibera di Consiglio Provinciale con all'oggetto: **"Piano Adozione del Fabbisogno di Personale 2021 2023"**, ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448;

Premesso che:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;

Richiamati in particolare:

- il D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell'art. 33, D.L. n. 34/2019, ad oggetto: *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato anche per le Provincie"*, il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, cc. 557 e segg., L. n. 296/2006;
- l'art. 1, cc. 557 e segg., L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*);

Preso atto che:

- con determinazione dirigenziale n. 27205 del 09.11.2020 il Dirigente del Settore ha determinato il limite di spesa per nuove assunzioni relative all'anno 2021 secondo quanto disposto dal D. M. 17 marzo 2020;
- Considerato che nel corso dell'anno 2020 sono stati collocati a riposo i seguenti dipendenti:

Profilo Professionale	Data cessazione	cat	Stip. base	Vac. Contr.	Compar to	Tot Retrib	Oneri CPDEL	Oneri INADEL	Oneri INAIL	IRAP	TOTALE
Esecutore stradale Specializzato	31/01/20	B1-B5	19.536,92	136,76	44,76	19.718,44	4.692,99	566,60	457,47	1.676,07	27.111,57
Collaboratore Amministrativo Terminalista	31/01/20	B3-B4	20.652,45	144,56	44,76	20.841,77	4.960,34	598,95	187,78	1.771,55	28.360,40

Istruttore Amministrativo	19/02/20	C1-C5	22.039,42	154,31	52,08	22.245,81	5.294,50	639,18	116,79	1.890,89	30.187,18
Istruttore Direttorio Tecnico	19/04/20	D1-D4	23.980,06	167,83	59,40	24.207,19	5.761,34	695,46	127,09	2.057,62	32.848,79
Esecutore Stradale Specializzato	31/07/20	B1-B2	16.280,65	113,97	37,30	16.431,92	3.910,80	472,17	381,22	1.396,71	22.592,82
Istruttore Dirett Catal	31/08/20	D1-D5	23.980,06	167,83	59,40	24.207,29	5.761,34	695,46	127,09	2.057,62	32.848,79
Esecutivo Amministrativo	30/09/20	B1-B2	16.280,65	113,97	37,30	16.431,92	3.910,80	472,17	86,27	1.396,71	22.297,86
Esecutivo Amministrativo	30/09/20	B1-B2	19.536,92	136,76	44,76	19.718,44	4.692,99	566,60	103,52	1.676,07	26.757,62
Istrutt Tecnico Geom	29/10/20	C1-C6	22.039,42	154,31	52,08	22.245,81	5.294,50	639,18	116,79	1.890,89	30.187,18
Istrutt Dirett Tecn	29/10/20	D1-D5	23.980,06	167,83	59,40	24.207,29	5.761,34	695,46	127,09	2.057,62	32.848,79
Istrutt Dirett Tecn	29/10/20	D1-D5	23.980,06	167,83	59,40	24.207,29	5.761,34	695,46	127,09	2.057,62	32.848,79
Istrutt Dirett Amministrativo	27/12/20	D1-D5	23.980,06	167,83	59,40	24.207,29	5.761,34	695,46	127,09	2.057,62	32.848,79
TOTALE			256.266,73	1.793,79	610,04	258.670,56	61.563,59	7.432,14	2.085,28	21.987,00	351.738,58

Vista la proposta di deliberazione in oggetto con la quale la Giunta Provinciale approvò, ai sensi dell'art. 6, D. Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021 – 2023 e il relativo piano occupazionale, prevedendo le seguenti assunzioni:

- All'assunzione a tempo indeterminato e pieno, mediante concorso pubblico in corso di svolgimento, del Dirigente il Settore Finanziario;
- All'assunzione a tempo indeterminato e pieno mediante l'utilizzo di graduatorie concorsuali di altri Enti in corso di svolgimento di un Istruttore Direttivo Tecnico per le necessità del Settore Tecnico;
- All'assunzione a tempo indeterminato e pieno, mediante concorso pubblico od utilizzo di graduatorie concorsuali di altri Enti, previo esperimento delle procedure di mobilità di cui agli art. 30 e 34-bis del D.Lgs 165/2001 di un ulteriore Istruttore Direttivo Tecnico per le necessità;
- Alla proroga anche per l'anno 2021 del comando tra enti ai sensi dell'art. 5 6D.P.R. n. 3/1957 e dell'art 30 c2 sexies del D.Lgs. n. 165/2001 già in corso dall'anno 2020 di dipendente di ruolo di altro Ente con profitto professionale di Funzionario Tecnico cat. D3 – posiz. Econ. D6 assegnato all'Unità di Progetto Tutela del Territorio, prevedendo altresì il trasferimento del medesimo dipendente nell'anno 2021 nei ruoli organici dell'Ente per la copertura del posto ai sensi delle previsioni di cui all'art. 30 c2-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 dello stesso dipendente, che ne ha formulato già domanda agli atti d'ufficio, in riferimento all'immissione in servizio della unità di personale prevista di Istruttore Direttivo Tecnico – cat. D – mediante procedura di mobilità allo stato non attuata;

- All'assegnazione temporanea di dipendenti di ruolo di altro Ente con profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico di cat D per le necessità del Settore Amministrativo-Servizio Sistemi Informativi e CED , per la recente messa in quiescenza della pari qualifica assegnata a tale servizio, prevedendo altresì per l'anno 2021 la copertura del posto in questione con assunzione mediante concorso pubblico od utilizzo di graduatorie concorsuali di altri Enti, previo esperimento delle procedure di mobilità di cui agli art. 30 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001;
- All'immissione in servizio di un Collaboratore Professionale sorveglianza stradale, cat. B3, per la necessità del Settore Tecnico mediante utilizzo dell'Istituto del Comando tra gli Enti ai sensi dell'art. 56 D.P.R. n. 3/1957 e dell'art. 30, c2, sexies del D.Lgs. 165/2001 prevedendo altresì il trasferimento del medesimo dipendente nell'anno 2021 nei ruoli organici dell'Ente per la copertura del posto a far data dal 1 Aprile p.v. ai sensi delle previsioni di cui all'art. 30 c2-bis del D.Lgs n. 165/2001 dello stesso dipendente che ne ha formulato già domanda agli atti d'ufficio;
- Alla trasformazione dell'assunzione a tempo indeterminato e parziale del dipendente di ruolo assegnato al settore Finanziario, con profilo professionale di Istruttore Direttivo Contabile, , cat D – posiz. Econ D1, che ne ha formulato già agli atti d'ufficio, in assunzione a tempo pieno

PRESO ATTO E RILEVATO

che:

- a) rientrano nelle spese di personale tutte le spese derivanti da rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, co.co.co., incarichi conferiti ai sensi dell'art. 90 e 110 del TUEL, rapporti di somministrazione di lavoro nonché tutte le spese sostenute per 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;
- b) il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- c) è stato rispettato il vincolo di spesa derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020;
- d) la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 – 2023 è inferiore alla spesa potenziale massima;
- e) la Provincia di Viterbo può dar corso agli adempimenti per effettuare assunzioni di personale con le modalità ritenute più idonee, senza altri vincoli se non quelli derivanti dalle norme di legge e quelli derivanti dalla necessaria copertura finanziaria;
- f) il presente programma di assunzioni è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze,

derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

g) l'ente ha un rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette del 21,58%;

Considerato che la dotazione organica dell'Ente è in linea con il piano triennale delle assunzioni 2021 – 2023;

Visti:

- Il parere di regolarità tecnica espresso dal Dirigente del Settore RE0001 "AMMINISTRATIVO ai sensi dell'art. 49 comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000"
- Il parere di regolarità contabile espresso dal Ragioniere Generale ai sensi dell'art. 49 comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;
- L'art. 91 del D. Lgs. n. 18 agosto 2000, n. 267 (TUEL);

Ed in attesa dell'entrata in vigore del nuovo Regime Assunzionale basato sulla cd sostenibilità finanziaria

Tutto ciò premesso e considerato;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

RICHIAMATA

quindi, l'attenzione dell'Amministrazione Provinciale sul fatto che la programmazione triennale, oggetto del presente parere è, in ogni caso, nel momento della concreta attuazione, sempre vincolata alle verifiche di compatibilità con le disposizioni della normativa vigente raccomanda la corretta applicazione dell'articolo 19, punto 8, della Legge 448/2001;

ESPRIME

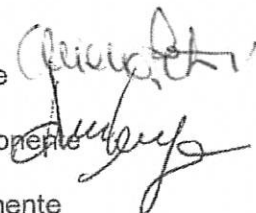
ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020, parere favorevole sulla proposta di deliberazione in oggetto.

IL COLLEGIO DEI REVISORI

Chiara Petrini – Presidente

Donato Mazzenga- componente

Andrea Terrinoni– componente



SEDIIN

Benvenuto: settore01



OPENFLUXUS

GESTIONE DOCUMENTALE E PROTOCOLLO INFORMATICO

Registro: Registro

1

Area Protocollazione

Inserimento protocollo

Stampe

Documentale

Ricerca Documenti

Ricerca protocolli

Selezione registro

Profilo

STORICO 2014-17

POSTA CERTIFICATA: RE: Richiesta parere ai sensi dell'art.19,c.8 della Legge n.448/2001 sul "Piano Triennale del fabbisogno di personale 2021-2023"**VT1-R1-0029316-2020****Num. protocollo emergenza:****Numero di protocollo:** VT1/R1/0029316/2020**Data protocollo:** 27/11/2020 13:58**Descrizione:**

-----=_Part_34946556_1495515937.1606476384579

Content-Type: text/plain; charset="ISO-8859-1"

Dati del documento**Data di arrivo:** 27/11/2020**Tipo di documento:**

PEC

Classificazione documento:

000 Titolario nuovo

TITOLO IV - Personale

IV.02 Affari generali

Protocollo di riferimento**Data del documento:****Protocollo mittente:****Protocollo di riferimento:****Dati del mittente****Mittente:** "Per conto di: chiara.petrini@odceciyeti.it" <posta-certificata@legalmail.it>**Tipo mittente:****Destinatario****Direzione/ufficio/utente:**

1 - Settore amministrativo

Dirigente Settore Amministrativo

Franco Fainelli