

INTEGRAZIONE AL PIANO DEL FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE 2020/2022

RISPETTO DELLE CONDIZIONI PREVISTE PER POTER PROCEDERE AD ASSUNZIONI

Attraverso la relazione allegata al rendiconto di gestione per l'anno 2019 il Collegio dei Revisori dei Conti ha evidenziato:

- il conseguimento del saldo relativo al rispetto degli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica per l'esercizio 2019, ai sensi della Legge 243/2012 come modificata dalla legge 164/2016, della legge 232/2016 art. 1 commi da 465 a 503 come modificata dalla legge 205/2017, tenuto conto altresì di quanto disposto dall'art. 1 comma 823 della legge 30/12/2018 n. 145.

Si evidenzia che la circolare 6/2014 della Ragioneria generale dello Stato afferma che le misure di carattere sanzionatorio per gli enti inadempienti al patto di stabilità interno si applicano nell'anno successivo a quello dell'inadempienza.

E' stata rilevato inoltre:

- la riduzione della spesa del personale ai sensi dell'art. 1, c. 557 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 e successive modificazioni con riferimento alla media del triennio 2011-2013;

- il rispetto del parametro contenuto nell'art. 9, c. 28 del D.L. 30 maggio 2010, n. 78, che per le province ai sensi della disposizione speciale contenuta nell'art. 1 comma 847 della legge 205/2017 è pari al 25% della spesa sostenuta per lavoro flessibile nel 2009. Tale limite è stato innalzato al 50% per effetto dell'art. 17 c. 1ter del D.L. 162/2019 come convertito dalla L. 28/2/2020 n. 8.

Si dà inoltre atto:

- del rispetto dei limiti costituiti dal rapporto medio dipendenti/popolazione previsto dal D.M. 10 aprile 2017 che per la classe demografica della Provincia di Modena è previsto in 1/822 e pertanto i dipendenti dell'ente non possono superare indicativamente le 850 unità;

- che con atto del Presidente n.128 del 19/10/2020 è stata attivata la procedura di rilevazione delle eccedenze ai sensi di quanto previsto dall'art. 33 del decreto legislativo 165/2001;

- che l'ente è in regola con gli obblighi della gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica ai sensi dell'art. 9 del D.L. 185/2008;

- che con atto del Presidente n. 210 del 19/12/2018 la Provincia di Modena ha approvato il Piano triennale delle azioni positive 2019-2021, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006;

- che con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 22 del 27/5/2020 è stato approvato il Rendiconto della gestione 2019 ed è stato attestato il rispetto dei vincoli di finanza pubblica per l'anno 2019;

- che con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 77 del 16/12/2019 è stato approvato il Bilancio pluriennale 2020/2022;

- che con atto del Presidente n. del 08/05/2019 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione comprensivo del Piano della Performance per l'anno 2020;

- che con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 51 del 30/09/2019 è stato approvato il Bilancio Consolidato dell'esercizio 2018.

Il bilancio di previsione 2020/2022, il rendiconto della gestione dell'anno 2019 e il bilancio consolidato dell'anno 2018 sono stati trasmessi entro il termine di 30 giorni alla BDAP

In relazione al fatto che:

- l'art. 39, al comma 1 della Legge 27/12/1997 n. 449 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 68/99 e al che il comma 19 prevede, per gli enti locali, l'adeguamento dei propri ordinamenti ai principi suddetti finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;

- l'art. 19 comma 8 della Legge 448/2001 dispone, che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva delle spese e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- l'art. 3 comma 10bis del D.L. 24/06/2014 n. 90 prevede la competenza del Collegio dei revisori sulla verifica del rispetto delle prescrizioni sopra riportate con particolare riferimento alla riduzione della spesa di personale prevista dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- l'obbligo di programmazione in materia di assunzione per il personale è altresì sancito nel D.Lgs. 165/2001 in particolare dall'art. 6 commi 2 del D.Lgs. 165/2001 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, fermo restando che per effetto del Decreto legislativo 75/2017 tale previsione necessita di essere affinata per effetto dell'emanazione di apposite linee di indirizzo che l'art. 6 ter subordina per gli enti locali al raggiungimento di un'intesa da raggiungere in sede di conferenza unificata;
- a seguito dell'intesa raggiunta in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 13, in data 19 aprile 2018 sono state emanate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" con data 8 maggio 2018 pubblicate sulla G.U del 27/7/2018;
- con atto del Presidente n. 136 del 25/9/2018 è stato dato atto della coerenza della programmazione del personale dell'ente rispetto alle linee di indirizzo di cui sopra e contestualmente è stata definita in termini finanziari la dotazione organica dell'ente
- l'art. 91 del D.Lgs 267/2000 prevede che gli enti locali adeguino i propri ordinamenti ai principi 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 locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12/03/1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 89 comma 5 del TUEL stabilisce che gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni e dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

CAPACITA' ASSUNZIONALI

Per effetto dell'art. 17 c. 1 del D.L. 162/2019 (c.d. milleproroghe) come convertito nella legge 28 febbraio 2020, n. 8 è stato introdotto il comma 1bis nell'art. 33 del D.L. 34/2019, che recita:

“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 decreto attuativo della disposizione di legge citata non è ancora stato emanato e pertanto nelle more dell'emanazione di tale decreto alla data odierna è ancora efficace quanto previsto dall'art. 1 comma 845 della legge 205/2017 che prevede 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. L'art. 1 comma 889 della legge di bilancio 2019 conferma l'impianto sopra descritto.

La Corte dei Conti sezione regionale di controllo per il Piemonte con propria deliberazione n.72 del 19/9/2019 ha affermato l'applicabilità anche alle province di quanto contenuto nel D.L. 28 gennaio 2019 n. 4 convertito con la L. 28 marzo 2019 n. 26, che nel definire nuove regole per la determinazione della capacità assunzionale, ha previsto che per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, *“le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”*.

Nelle more dell'adozione del decreto attuativo previsto dall'art. 33 comma 1 bis del DL.34/2020 per le Province si applica l'art. 1 comma 845 della legge 205/2017 che prevede 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 e il rapporto in parola desumibile dall'ultimo consuntivo approvato si attesta intorno al 12,59%. 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. La previsione di bilancio 2020/2022 prevede una percentuale intorno al 16,68% comprensive delle proposte di assunzione e pertanto la Provincia di Modena può avvalersi del 100% della spesa dei cessati non presa in considerazione in quanto sopravvenuta rispetto all'approvazione del DUP 2020/2022 dell'anno 2020 per poter procedere alla programmazione triennale del personale o piano triennale del fabbisogno di personale.

L'art. 1 comma 889 della legge di bilancio 2019 conferma l'impianto sopra descritto

LIMITI DOTAZIONE ORGANICA

L'art. 1 comma 844 della legge 205/2017 afferma come 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.

Il limite stabilito in occasione dell'applicazione del comma 421 della legge 190/2014 era pari ad euro 10.522.539,09.

Per effetto di quanto previsto dall'art. 17 comma 1ter del D.L. 162/2019 il comma 421 della legge 190/2014 sopra richiamato è abrogato e pertanto viene meno tale limite del 50% .

In relazione alla necessità di procedere alla sostituzione del personale cessato nonché in relazione ai fabbisogni sopravvenuti conseguenti alle nuove attività o all'implementazioni delle stesse di competenza.

L'attuale consistenza della dotazione organica è la seguente:

Cat.	Trattamento fondamentale annuo	Contributi	Irap	TOTALE	posti previsti	Costo DO	di cui Area 1	di cui Area 2	di cui Area 6
A	18.936,08	5.135,63	1.609,57	25.681,28	0	0			
B	20.073,19	5.442,31	1.706,22	27.221,72	42	1.143.312,24		8	34
B3	21.124,17	5.727,96	1.795,55	28.647,68	26	744.839,68		8	18
C	22.589,01	6.123,86	1.920,07	30.632,94	65	1.991.141,10	3	16	46
C vigile	23.699,85	6.425,79	2.014,49	32.140,13	13	417.821,69		13	
D	24.602,89	6.669,13	2.091,25	33.363,27	61	2.035.159,47	3	24	34
D vigile	25.713,73	6.971,06	2.185,67	34.870,46	4	139.481,84		4	
D3	28.195,65	7.645,64	2.396,63	38.237,92	26	994.185,92	2	11	13
DIR	73.648,12	20.017,56	6.260,09	99.925,77	7	699.480,39	1	3	3
					244	8.165.422,33	9	87	148

Si evidenzia di adeguare la dotazione organica come segue:

AREA 2

Istituzione nuovi posti:

N. 2 posti di cui uno di alta specializzazione al profilo professionale di "Istruttore direttivo sistemi gestionali" cat. D.....euro 66.726,54

N. 2 posti di "Istruttore amministrativo" cat. C.....euro 61.265,88

N. 1 posto di "Istruttore direttivo amministrativo" cat. Deuro 33.363,27

TOTALE MAGGIORI COSTI DOTAZIONE ORGANICA.....euro 161.355,69

Soppressione posti in dotazione organica:

Riduzione di n. 1 posto di "Funzionario Pari opportunità" cat. D3.....euro 38.237,92

TOTALE MINORI COSTI DOTAZIONE ORGANICA.....euro 38.237,92

SALDO COSTO VARIAZIONE DOTAZIONE ORGANICA AREA 2.....euro 123.117,77

Trasformazione profilo di n. 1 posto da Istruttore paghe a Istruttore amministrativo.

A parziale modifica di quanto definito nella deliberazione del Consiglio n.34 del 27/7/2020 si prevede la copertura del posto extradotazionale di Istruttore direttivo Urbanista e non di Istruttore direttivo architetto urbanista, alla medesima categoria.

AREA 6

Istituzione nuovi posti:

N. 3 posti di "Istruttore tecnico Geometra" cat. Ceuro 91.898,82.

N. 2 posti di "Istruttore amministrativo" cat. Ceuro 61.265,88.

N. 1 posto di Dirigente dell' Area lavori pubblici.....euro 99.925,77

TOTALE MAGGIORI COSTI DOTAZIONE ORGANICA.....euro 253.090,47

Soppressione posti in dotazione organica:

N. 1 posto "Istruttore direttivo Amministrativo" cat. D.....euro 33.363,27

TOTALE MINORI COSTI DOTAZIONE ORGANICA.....euro 33.363,27

SALDO COSTO VARIAZIONE DOTAZIONE ORGANICA AREA 6...euro 219.727,20

La nuova consistenza della dotazione organica è pertanto la seguente:

Categoria	Trattamento fondamentale annuo	Contributi	Irap	TOTALE	posti previsti	Costo DO	di cui Area 1	di cui Area 2	di cui
									Area 6
A	18.936,08	5.135,63	1.609,57	25.681,28	0	0			
B	20.073,19	5.442,31	1.706,22	27.221,72	42	1.143.312,24		8	34
B3	21.124,17	5.727,96	1.795,55	28.647,68	26	744.839,68		8	18
C	22.589,01	6.123,86	1.920,07	30.632,94	72	2.205.571,68	3	18	51
C vigile	23.699,85	6.425,79	2.014,49	32.140,13	13	417.821,69		13	
D	24.602,89	6.669,13	2.091,25	33.363,27	63	2.101.886,01	3	27	33
D vigile	25.713,73	6.971,06	2.185,67	34.870,46	4	139.481,84		4	
D3	28.195,65	7.645,64	2.396,63	38.237,92	25	955.948,00	2	10	13
DIR	73.648,12	20.017,56	6.260,09	99.925,77	8	799.406,16	1	3	4
					253	8.508.267,30	9	91	153

LIMITE SPESA DI PERSONALE

Il comma 557 quater della legge 296/2006 ha previsto per effetto di una norma successiva (D.L. 90/2014) 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 disposizione in parola. La media pertanto delle spese di personale sostenute da prendere a riferimento è quella relativa al triennio 2011/2013.

Tale limite di spesa è stato certificato attraverso il Questionario SIQUEL relativo al rendiconto di gestione relativo all'anno 2014, nel modo seguente:

	Media 2011/2013 - Impegni
Spese intervento 01	23.015.016,42
Spese intervento 03	633.185,87
Spesa intervento 07	1.580.177,57
Totale Spesa personale (A)	25.228.379,87
- Componenti escluse (B)	3.980.847,58
Componenti assoggettate al limite (A) – (B)	21.247.532,29

A seguito del trasferimento delle funzioni e del personale per effetto della legge 56/2014 e della legge regionale 13/2015 è stata rideterminata il limite di spesa del triennio 2011/2013 come segue:

	Media 2011/2013 - Impegni
Spese macroaggregato 101	14.820.607,51
Spese macroaggregato 103	407.742,45
Irap macroaggregato 102	1.020.127,78
Totale spesa di personale (A)	16.248.477,74
(-) Componenti escluse (B)	2.864.046,36
(-) Altri componenti escluse:	
Di cui rinnovi contrattuali	
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (A – B)	13.384.431,38
(ex art. 1, comma 557, legge 296/2006)	

Dall'esame dell'ultimo rendiconto approvato risultano le seguenti risultanze e pertanto il rispetto del limite in parola:

	Rendiconto 2019
Spese macroaggregato 101	9.038.880,41
Spese macroaggregato 103	33.514,59
Irap macroaggregato 102	457.607,35
Totale spesa di personale (A)	9.530.002,35
(-) Componenti escluse (B)	870.308,59
(-) Altri componenti escluse:	247.147,04
Di cui rinnovi contrattuali	
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (A – B)	8.412.546,72
(ex art. 1, comma 557, legge 296/2006)	

Il rispetto del limite di spesa in parola in relazione agli impegni relativi al macroaggregato relativo alle spese di personale riferito all'ultimo rendiconto approvato (anno 2019) che evidenzia impegni per un costo complessivo al netto delle componenti escluse di euro 8.412.546,72.

INTEGRAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020-2022

Il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e finanze e con il Ministro della Salute in data 8 maggio 2018 ha emanato le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei

fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017.

Le novità introdotte dal citato decreto legislativo n. 75 del 2017 sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale.

Il piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato /organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

La giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche e l'attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, appaiono un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività. Ne deriva che, così come il ciclo di gestione della performance, declinato nelle sue fasi dall'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2009, deve svilupparsi in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell'articolo 5, comma 1, del decreto legislativo n. 150 del 2009 in "obiettivi generali", che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, e "obiettivi specifici" di ogni pubblica amministrazione.

Nel definire le necessità occupazionali si tiene conto degli indirizzi contenuti in due specifiche norme e cioè l'art. 3 della legge 56/2019 "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo" che al comma 2 recita:

"al fine di accrescere l'efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa, le amministrazioni di cui al comma 1 predispongono il piano dei fabbisogni di cui agli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, tenendo conto dell'esigenza di assicurare l'effettivo ricambio generazionale e la migliore organizzazione del lavoro, nonché, in via prioritaria, di reclutare figure professionali con elevate competenze in materia di:

- a) digitalizzazione;
- b) razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;
- c) qualità dei servizi pubblici;
- d) gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento;
- e) contrattualistica pubblica;
- f) controllo di gestione e attività ispettiva;
- g) contabilità pubblica e gestione finanziaria"

e la disposizione speciale applicabile alle province (art. 1 comma 845 della legge 205/2017 come modificata dall'art. 1, comma 889 della L. 30 dicembre 2018, n. 145) che evidenzia come prioritariamente le assunzioni devono essere destinate 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.

Si evidenzia di seguito il costo per categoria da prendere in considerazione ai fini della programmazione del personale del comparto:

Categoria	tabellare iniziale (13 mensilità)	ind. (Comparto carico bilancio, Qualifica) (12 mensilità)	Oneri riflessi e IRAP	TOTALE
cat. A	18.482,72	101,64	6.504,53	25.088,88
cat. B	19.536,91	109,32	6.876,18	26.522,41
cat. B3	20.652,45	44,76	7.244,02	27.941,23
cat. C	22.039,41	52,08	7.732,02	29.823,51
cat. D	23.980,09	59,40	8.413,82	32.453,31
cat. D3	27.572,85	59,40	9.671,29	37.303,54
DIR	43.625,66	11.533,17	19.305,59	74.464,42

I sopra indicati costi sono stati calcolati coerentemente con quanto contenuto nella nota n. 46078/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica nella quale è indicato: “Ai fini del calcolo dei risparmi realizzati per cessazioni, da calcolare sempre sui 12 mesi, a prescindere dalla data di cessazione dal servizio e dei relativi costi, si segnala la necessità di utilizzare criteri omogenei a quelli seguiti per il calcolo degli oneri assunzionali” e come confermato dalla Deliberazione n. 28/2015 della Corte dei Conti sezione autonomie che afferma come “Con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d’anno, il budget assunzionale di cui all’art. 3, comma 5-quater, del D.L. n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa “a regime” per l’intera annualità. Vengono corrispondentemente determinate le risorse utili ai fini della capacità assunzionali integrative a seguito delle cessazioni sopravvenute o che si verificheranno rispetto a quanto previsto nel DUP 2020/2022 secondo il seguente prospetto:

CESSAZIONI ANNO 2020 (non considerate nel DUP 2020/2022)							
DIPENDENTI				Importi			
data cessazione	cat.	ore	tabellare iniziale (13 mensilità)	indennità (Comparto carico bilancio, qualifica) (12 mensilità)	Tot. FISSE	oneri riflessi	Totale
01/02/2020	B1	36	19.536,91	109,32	19.646,23	6.876,18	26.522,41
03/03/2020	D3	36	27.572,85	59,40	27.632,25	9.671,29	37.303,54
01/06/2020	C	36	22.039,41	52,08	22.091,49	7.732,02	29.823,51
01/08/2020	B3	36	20.652,45	44,76	20.697,21	7.244,02	27.941,23
02/08/2020	B1	36	19.536,91	109,32	19.646,23	6.876,18	26.522,41
02/08/2020	B1	36	19.536,91	109,32	19.646,23	6.876,18	26.522,41
17/08/2020	D	36	23.980,09	59,40	24.039,49	8.413,82	32.453,31
01/10/2020	D3	36	27.572,85	59,40	27.632,25	9.671,29	37.303,54
05/12/2020	C	36	22.039,41	52,08	22.091,49	7.732,02	29.823,51
29/12/2020	D3	36	27.572,85	59,40	27.632,25	9.671,29	37.303,54
					230.755,12	80.764,29	311.519,41

Si intende procedere pertanto all'assunzione delle seguenti unità di personale in parte destinate alle attività in materia di viabilità ed edilizia, 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 (testo integrato dal comma 889 della legge di bilancio 2019) o comunque in linea con i principi espressi dall’art. 3 della legge 56/2019 che incidono sulle capacità assunzionali dell'ente:

ASSUNZIONI CON UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALI CESSATI 2020					
PROFILO	cat.	N.	COSTO	AREA	
OP. SICUREZZA E SORVEGLIANZA STRADALE	B1	1	26.522,41	Lavori pubblici	
ISTRUTTORE DIR. AMMINISTRATIVO	D	1	32.453,31	Area amministrativa	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	3	89.470,53	Area amministrativa	
ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA	C	3	89.470,53	Lavori pubblici	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	2	59.647,02	Lavori pubblici	
			297.563,80		

Si evidenziano inoltre sulla base di quanto previsto dall’art. 3 della legge 56/2019 che le cessazioni che non si sono ancora verificate nell’anno 2020 e anche nel 2021, possono dar luogo a ulteriori capacità assunzionali, con la condizione che le assunzioni correlate potranno essere

perfezionate alla data di effettiva cessazione. Tale disposizione a interpretazione della Corte dei Conti sezione regionale di controllo per il Piemonte (delibera n. 72/2019) è applicabile anche alle province.

Conseguentemente n. 2 assunzioni da Istruttore amministrativo (n.1 Area lavori pubblici e n. 1 Area amministrativa) potranno essere assunti solo dalla data del 29/12/2020.

In relazione ai tempi previsti dall'espletamento delle procedure previste dall'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 per le restanti assunzioni non sussistono ulteriori limitazioni temporali.

In ogni caso l'ente si pone l'obiettivo di assumere il personale utilizzando le capacità assunzionali 2020 entro il 31/12/2020

Le cessazioni certe dell'anno 2021 che danno titolo a capacità assunzionali con il limite che le corrispondenti assunzioni potranno essere attivate non prima delle cessazioni stesse sono le seguenti:

CESSAZIONI ANNO 2021 (non considerate nel DUP 2020/2022)							
DIPENDENTI				Importi			
data cessazione	cat.	ore	tabellare iniziale (13 mensilità)	indennità (Comparto carico bilancio, qualifica) (12 mensilità)	Tot. FISSE	oneri riflessi	Totale
01/02/2021	C	36	22.039,41	52,08	22.091,49	7.732,02	29.823,51
01/03/2021	D3	36	27.572,85	59,40	27.632,25	9.671,29	37.303,54
01/05/2021	DIR	36	43.625,66	11.533,17	55.158,83	19.305,59	74.464,42
					104.882,57	36.708,90	141.591,47

Assunzioni 2021

Assistente ai lavori cat. C con decorrenza non antecedente al 1/2/2021.....costo 29.823,51
Area lavori pubblici

Istr.direttivo sistemi gestionali cat. D con decorrenza non antecedente al 1/3/2021 costo 32.453,31
Area amministrativa

Dirigente tecnico (nuova istituzione) con decorrenza non antecedente al 2/5/2021 .costo 74.464,42

TOTALE COSTO.....136.741,24

A seguito delle assunzioni sopra previste si evidenzia il rispetto della previsione dell' 1, comma 557, legge 296/2006 per gli anni 2020 e seguenti e pertanto della sostenibilità in prospettiva nei termini di rispetto del limite in parola A tal fine si evidenzia la relativa spesa

A

	Stima anno 2020
Spese macroaggregato 101	10.082.077,36
Spese macroaggregato 103	125.125,00

Irap macroaggregato 102	678.248,87
Totale spesa di personale (A)	10.885.451,23
(-) Componenti escluse presunte (B)	473.225,08
(-) Altri componenti escluse presunte:	366.929,90
Di cui rinnovi contrattuali	366.929,90
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (A – B)	10.045.296,25
(ex art. 1, comma 557, legge 296/2006)	

	Previsione anno 2021/2022/2023	
Spese macroaggregato 101		9.412.819,38
	Con fpv presunto pari ad euro 1.092.000	10.504.819,38
Spese macroaggregato 103		57.250,00
Irap macroaggregato 102		612.850,00
	Con fpv presunto pari ad euro 84.000	670.100,00
Totale spesa di personale (A)		10.082.919,38
	Con fpv presunto pari ad euro 1.176.000	11.258.919,38
(-) Componenti escluse presunte (B)		382.178,59
(-) Altri componenti escluse presunte:		245.726,18
Di cui rinnovi contrattuali		245.726,18
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (A – B)		9.455.014,61
	Con fpv presunto.....	10.631.014,61
(ex art. 1, comma 557, legge 296/2006)		

LIMITI LAVORO FLESSIBILE

I limiti di spesa al lavoro flessibile sono contenuti nell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 come modificato e integrato dal D.L. 90/2014. Ai sensi della specifica disposizione applicabile alle province contenuta nell'art. 1 comma 847 della legge 205/2017 il limite in parola è del 25% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. La spesa sostenuta a tale titolo nel 2009 ammonta ad euro 1.678.182,82 (v. questionario SIRTEL anno 2013). Per effetto dell'art. 17 c. 1ter del D.L. 162/2019 il limite per il lavoro flessibile per province e città metropolitane è stato portato al 50% al netto dei rapporti di lavoro ex-art. 110 c. 1 del TUEL e pertanto il limite in parola per l'anno 2020 è pari ad euro 839.091,41

Si ritiene in relazione alle nuove funzioni in prospettiva di stazione unica appaltante e di assistenza agli enti locali del territorio nelle procedure di gara, di procedere alla copertura del posto di:

Dirigente del Servizio amministrativo lavori pubblici ai sensi dell'art. 110 c. 1 del T.U.E.L. presso l'Area lavori pubblici

Ai sensi del medesimo art. 110 c. 1 tali rapporti possono essere costituiti nel limite massimo del 30% dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità.

La dotazione organica della Provincia di Modena relativa alla qualifica dirigenziale consta di n. 7 posizioni. Il 30% ammonta pertanto a 2,1. Considerando che una posizione dirigenziale è già ricoperta mediante rapporto di lavoro ex art. 110 c.1 del TUEL sussistono i presupposti per l'instaurazione di un ulteriore rapporto di lavoro della medesima tipologia.

In relazione poi alle sopravvenute necessità di gestione delle attività esclusivamente in via telematica attraverso l'integrazione degli applicativi dell'ente si ritiene di procedere all'assunzione ai sensi di quanto previsto dall'art. 110 c.1 del TUEL di un'unità di personale di alta specializzazione al profilo professionale di:

Istruttore Direttivo sistemi gestionali cat. D

Nel programma triennale del fabbisogno del personale contenuto nel DUP 2020/2022 è stata prevista una programmazione per il lavoro flessibile per euro 276.056,41 a fronte di un limite di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 pari ad euro 839.091,41.

Considerata che con delibera consiliare n. 34 del 27/7/2020 è stata incrementata la spesa su base annua per due unità su base annua la spesa ammonta ad ulteriori euro 64.906,62.

La spesa dell'alta specializzazione di categoria D sopra evidenziata ammonta ad euro 45.156,44. Complessivamente la spesa a regime su base annua ammonta ad euro 386.119,47.

Un ulteriore limite è rappresentato da quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 81/2015 (Jobs act) come confermato dal CCNL 21/5/2018 e cioè il 20% dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato. In una interpretazione rigida che può essere ricondotta alla delibera della Corte dei Conti sezione di controllo per il Lazio n. 85/2018 anche i rapporti di lavoro relativi alla Dirigenza a contratto incidono sul vincolo sopra evidenziato del c.d. Jobs Act

Si evidenzia inoltre che anche il limite previsto dal c.d. "Jobs act" sarà rispettato in quanto a fronte di n. 221 dipendenti a tempo indeterminato presenti al 31/12/2019 tale limite è costituito da n. 44 unità di personale a tempo determinato, ben al di sotto di quanto previsto in programmazione.

Assunzioni lavoro flessibile previste nel DUP 2020/2022.....	n. unità..9
Integrazione DUP (D.C.n.34 del 27/7/2020).....	n. unità 2
Dirigenti ex art. 110 c.1 Già in servizio.....	n. unità 1
Assunzioni previste dal presente atto.....	n. unità 2
TOTALE.....	n. unità 13

