



# DUP

## Documento Unico di Programmazione 2019 – 2021

### ALLEGATI

*Approvato con D.C.P. n. 61 del 20 dicembre 2018 e s.m.i. e successive modificazioni*

*Redazione a cura del Settore Programmazione e Bilancio*

**ALLEGATO 4**

**PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE  
2019-2021**

## **PREMESSA**

La Provincia di Cuneo adegua i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e ottimizzazione delle risorse al fine di perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi resi ai cittadini, nei limiti delle disponibilità di bilancio e nel rispetto del principio di riduzione della spesa.

Il nuovo quadro normativo di riferimento della programmazione triennale del fabbisogno di personale risulta essere composto dalle seguenti disposizioni giuridiche di carattere generale, a legislazione vigente:

- art. 6, comma 2, D.Lgs. n. 165/01, come da ultimo sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 75/17, il quale prevede, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale, volto a dare coordinata attuazione ai processi di mobilità e di reclutamento dello stesso, anche con riguardo al collocamento obbligatorio, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di tali fabbisogni di cui al Decreto 8 maggio 2018, emanato ai sensi dell'art. 6-ter, citato D.Lgs. n. 165/01, inserito dall'art. 4, comma 3, D.Lgs. n. 75/17; il piano triennale del fabbisogno deve indicare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti di quelle quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 33, D.Lgs. n. 165/01 citato;
- art. 6, comma 3, D.Lgs. n. 165/01, come da ultimo sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 75/17, il quale prevede che, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale, deve essere indicata la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le predette linee di indirizzo, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- art. 6, comma 4, D.Lgs. n. 165/01, come da ultimo sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 75/17, stabilisce che per le amministrazioni non statali, il piano triennale dei fabbisogni di personale, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, stesso articolo, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina di ordinamento dell'Ente;
- art. 6, comma 6, D.Lgs. n. 165/01, come da ultimo sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 75/17, il quale dispone il divieto di assunzione di personale in carenza degli adempimenti di cui allo stesso articolo, con le decorrenze di cui all'art. 22, comma 1, D.Lgs. n. 75/17 per quanto concerne l'applicazione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale; queste ultime definiscono una metodologia operativa di orientamento che va adattata, in sede applicativa, al particolare contesto ordinamentale degli enti locali, nell'ambito dell'autonomia organizzativa a essi riconosciuta dalle fonti normative, e nel rispetto dei vincoli assunzionali e di finanza pubblica attualmente previsti;
- art. 91, comma 1, 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, 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, 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, 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, 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, L. n. 449/97 citato, nei documenti di programmazione del fabbisogno di personale;
- art. 1, comma 93, 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, anche tramite riduzione delle dotazioni organiche nell'ambito di applicazione definito dal D.P.C.M. 15 febbraio 2006;
- art. 1, comma 557, L. n. 296/06, come sostituito dall'art. 14, comma 7, D.L. n. 78/10, convertito in L. n. 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. 76, comma 6, D.L. n. 112/08, convertito, con modificazioni, in L. n. 133/08, che prevede, in sintesi, 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. n. 90/14, come modificato dalla L. di conversione n. 114/14 (pari all'80 per cento, per gli anni 2016 e 2017, e all'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 (Legge di stabilità 2015);
- art. 16, comma 1-bis, D.L. n. 113/16, convertito, con modificazioni, in L. n. 160/16, che ha inserito, dopo il primo periodo dell'art. 1, comma 228, L. n. 208/15 citata, la disposizione secondo la quale, fermo restando le facoltà assunzionali di cui all'art. 1, comma 562, L. n. 296/06, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, la percentuale di turn-over consentita ai comuni con popolazione inferiore ai 10.000 abitanti, in presenza di rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente inferiore rispetto a quello medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con decreto del Ministro dell'Interno, è innalzata dal 25% (per cento), al 75% (per cento);

- art. 22, comma 2, D.L. n. 50/17, convertito con modificazioni in L. n. 96/17, il quale modifica da ultimo l'art. 1, comma 228, L. n. 208/15 di cui sopra, rendendo applicabile l'innalzamento della percentuale dal 25% (per cento) al 75% (per cento), per gli anni 2017 e 2018, ai comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, anziché soltanto a quelli con popolazione inferiore ai 10.000 abitanti ex art. 16, comma 1-bis, D.L. n. 113/16 citato;
- art. 3, comma 5-quater, D.L. n. 90/14 sopra richiamato, il quale prevede che, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti locali, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente sia pari o inferiore al 25% (per cento), a decorrere dall'anno 2015 possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite del 100% (per cento) della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente; tale comma è disapplicato, con riferimento agli anni 2017 e 2018, dall'art. 1, comma 228, L. n. 208/15 citata;
- art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/14 sopra richiamato, che inserisce all'art. 1, L. n. 296/06 di cui sopra il comma 557-quater, in forza del quale, ai fini dell'applicazione dell'art. 1, comma 557, stessa legge, 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 stessa (ovvero triennio 2011/2013);
- art. 3, comma 5-ter, D.L. n. 90/14 sopra richiamato, il quale stabilisce che agli enti locali si applicano i principi di cui all'articolo 4, comma 3, D.L. n. 101/13, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 125/13, e come modificato, da ultimo, con la L. n. 145/18 (Legge di Bilancio 2019), secondo il quale l'avvio di nuove procedure concorsuali, ai sensi dell'art. 35, comma 4, D.Lgs. n. 165/01 s.m.i., è subordinato alla verifica dell'avvenuta immissione in servizio, nella stessa amministrazione, di tutti i vincitori collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato per qualsiasi qualifica, salve comprovate non temporanee necessità organizzative adeguatamente motivate, mentre risulta abrogato a decorrere dal 1° gennaio 2019 l'ulteriore riferimento all'"assenza, nella stessa amministrazione, di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti e approvate a partire dal 1° gennaio 2007, relative alle professionalità necessarie anche secondo un criterio di equivalenza";
- art. 3, comma 5, D.L. n. 90/14 sopra richiamato, come da ultimo modificato dall'art. 14-bis, comma 1, lett. a), D.L. n. 4/19, convertito in L. n. 26/19, 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 cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; la stessa disposizione, stabilisce che è, altresì, consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;
  - gli Enti Locali sottoposti a patto di stabilità hanno la facoltà di assumere personale a tempo indeterminato nella misura dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente per gli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018, ferme restando le disposizioni previste dall'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, L. n. 296/06 citata;
- art. 3, comma 5-sexies, D.L. n. 90/14 citato, introdotto dall'art. 14-bis, comma 1, lett. b), D.L. n. 4/19 citato, secondo il quale, inoltre, le Regioni e gli Enti Locali possono, nel triennio 2019/2021, calcolare la propria capacità assunzionale per ciascuna annualità oltre che in base alle cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi dell'anno precedente, anche in base alle cessazioni programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn over;

- art. 3, comma 6, D.L. n. 90/14 sopra richiamato, il quale prevede che i limiti di cui trattasi non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;
- art. 1, comma 479, lett. d, L. n. 232/2016 (legge di bilancio 2017), come modificato dall'art. 22, comma 3, D.L. n. 50/17, e convertito, con modificazioni, in L. n. 96/17, il quale prevede, a decorrere dall'anno 2018, per i comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466, stessa legge, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori al 1% (per cento) degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo, che nell'anno successivo la percentuale stabilita al primo periodo dell'art. 1, comma 228, L. n. 208/2015, ovvero 25% (per cento), è innalzata al 90% (per cento) qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al quello medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito con cadenza triennale con decreto del Ministro dell'Interno;
- art. 33, D.L. 34/19 cd. "decreto Crescita", convertito in L. n. 58/19, il quale ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale, circoscritta soltanto alle amministrazioni regionali e comunali, attraverso il superamento delle regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. In particolare, i predetti Enti potranno effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Fino alla data che sarà definita in sede di decreto attuativo, comunque, mantengono vigore le attuali regole sulla quantificazione della capacità assunzionale;
- art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1-quater, D.L. n. 113/16 citato, che fissa, per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale ex art. 1, comma 557, della L. n. 296/06 citato, il tetto di spesa complessiva per il ricorso a rapporti flessibili di lavoro, pari all'ammontare di quella sostenuta nel 2009 per le stesse finalità;
- art. 52, comma 1-bis, D.Lgs. n. 165/01 citato, che stabilisce un tetto massimo del 50% alle riserve dei posti messi a concorso per le procedure di progressione interna di carriera del personale in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;
- art. 22, comma 15, D.Lgs. n. 75/17, cd. decreto Madia, il quale prevede la possibilità, per il triennio 2018/2020, al fine di valorizzare le professionalità interne, di attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria; in ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52, D.Lgs. n. 165/01 citato.

Il presente documento programmatico, redatto ai sensi della normativa sopra citata, è coordinato e integrato con lo stato di attuazione del processo di trasformazione dell'ente Provincia, riordino delle funzioni e riduzione del personale di cui alle Leggi n. 56/14 e n. 190/14, come evolutosi a seguito della L.R. n. 23/15 e degli accordi tra Regione Piemonte, altri enti coinvolti e le Province piemontesi a questa conseguenti.

Il presente documento programmatico deve essere calato, altresì, nel nuovo contesto giuridico caratterizzato dal superamento del blocco assunzioni disposto nei confronti delle Province a decorrere dall'anno 2018, ai sensi delle disposizioni della L. n. 205/2017 (Legge di Bilancio 2018), pur condizionato dai vincoli introdotti per la copertura del turnover, come meglio dettagliato di seguito:

- art. 1, comma 844, che, ferma restando la rideterminazione della dotazione organica nei limiti di spesa di cui all'art. 1, comma 421, L. n. 190/14, ai fini del ripristino della capacità di assunzione, prevede che le Province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato a un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla L. n. 56/14 citata;
- art. 1, comma 845, il quale stabilisce che 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). E' consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dallo stesso comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'art. 1, commi da 422 a 428, L. n. 190/14 citata;
- art. 1, comma 846, il quale dispone che sono abrogati:
  - l'art. 16, comma 9, D.L. n. 95/12, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 135/12;
  - l'art. 1, comma 420, lettere da c) a g), L. n. 190/14;
  - l'art. 22, comma 5, D.L. n. 50/17, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 96/17;
- art. 1, comma 847, che prevede per le Province delle regioni a statuto ordinario la possibilità di avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 25% (per cento) della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Si evidenzia che, su richiesta di questo Ente, la Corte dei Conti – Sez. reg.le di controllo per il Piemonte, con delibera n. 72/2019/SRCPIE/PAR, ha espresso il parere secondo il quale, al fine di procedere all'esatta determinazione della capacità assunzionale di questo Ente, "la spesa di personale complessiva sostenuta dalla Provincia vada ridotta del costo del personale che svolge funzioni delegate limitatamente all'importo concretamente rimborsato dalla Regione. Allo stesso modo, ..., dovranno essere sottratte dalle entrate correnti le risorse destinate dagli Enti titolari della relativa funzione (non considerata fondamentale dalla Legge n. 56/2014) agli Enti di area vasta, cui è stata delegata .... in virtù della legislazione regionale".

Sulla base di tali indicazioni:

- viene acclarato che la spesa sostenuta per il personale che svolge funzioni delegate in materia di ambiente, che viene rimborsata dalla Regione Piemonte nella misura (massima) del 40% della relativa spesa complessiva, debba considerarsi neutra ai fini della determinazione del rapporto tra questa e le entrate correnti relative ai titoli I, II e III del bilancio, ex art. 1, comma 845, L. n. 205/2017 (Legge di Bilancio 2018), come peraltro la relativa entrata effettiva;

- risulta accertato che l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20% (per cento) delle entrate correnti relative ai tre predetti titoli, e che pertanto, la capacità assunzionale dell'Ente, ai sensi dell'art. 1, comma 845, L. n. 205/2017 citata, corrisponde a una spesa pari al 100% (per cento) di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.

.A seguito delle nuove norme introdotte dal D.L. n. 4/19 sopra citato, nel triennio 2019-2021 la capacità assunzionale ex art. 1, comma 845, L. n. 205/17 citata, può essere rideterminata tenendo conto anche delle cessazioni effettive di ogni singola annualità: in assenza di altre previsioni legislative e in linea con le prime interpretazioni dottrinali in materia, esse sono da ritenersi fissate nello stesso tetto previsto dal legislatore, quindi nella percentuale di cui sopra.

Allo stato, la dottrina prevalente estende, altresì, alle Province l'utilizzo di eventuali residui ancora disponibili delle quote percentuali assunzionali del quinquennio 2014-2018, di cui all'art. 3, comma 5, D.L. n. 90/14 rinovellato, anziché di quelle riferite al solo ultimo triennio, ferma restando l'esclusione dei risparmi che derivano da cessazioni collegate ai vincoli di riduzione delle dotazioni organiche di cui ai commi da 422 a 428, L. n. 190/14. Il comma 846 sopra citato, però, prevede la misura della capacità assunzionale solo per il triennio precedente al 2017 (ovvero in riferimento alle cessazioni degli anni 2016, 2015 e 2014). In tale contesto, per carenza normativa e incertezza interpretativa sul punto, non sono stati, pertanto, presi in considerazione, in via prudenziale, i resti assunzionali dell'anno 2014 maturati sulle cessazioni intervenute nell'anno precedente, in quanto la Provincia per il 2013 era priva di capacità assunzionale in forza del regime di divieto assoluto di assunzioni.

L'art. 1, comma 889, L. n. 145/18 sopra richiamata, ha, infine, introdotto un'integrazione alla disposizione di cui art. 1, comma 845, L. n. 205/17 citata, laddove prevede che la priorità delle assunzioni da destinare alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica sia da riferirsi a figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici, al fine di assicurare l'elaborazione e l'attuazione dei piani di sicurezza a valenza pluriennale per la manutenzione di strade e di scuole finanziati dalla stessa norma.

A completezza del quadro generale sopra delineato, si richiamano, infine, le norme:

- di cui all'art. 1, commi 360, 361, 362, 364 e 365, L. 145/18 citata, come modificate dall'art. 14-ter, D.L. n. 4/19, le quali hanno introdotto importanti novità legislative in materia di procedure concorsuali - che per la loro piena applicazione attendono, peraltro, l'adozione di ulteriori atti - e di utilizzo e validità di graduatorie di concorsi pubblici, prevedendo, in particolare, il divieto di scorrimento delle stesse qualora relative a concorsi per il reclutamento del personale avviati nel 2019 presso le amministrazioni pubbliche, in quanto utilizzabili esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso, nonché di quelli che si rendono disponibili per mancata costituzione o avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati dichiarati vincitori, o dei posti da destinare alle assunzioni per il collocamento obbligatorio, sebbene collocati oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso;
- di cui all'art. 3, comma 8, L. n. 56/19, cd. "decreto Concretezza", che ha previsto la possibilità, nel triennio 2019/2021, di dare corso alla indizione di concorsi e allo svolgimento delle relative procedure senza l'esperimento preventivo della mobilità volontaria, di cui all'art. 30, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i., riducendo, altresì, ai sensi del comma 9, lett. b), alinea 2), dello stesso articolo, i termini prescritti per la conclusione della procedura di mobilità obbligatoria (da due mesi a 45 giorni).



**ANALISI AGGIORNATA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2019/2021****STATO DI ATTUAZIONE DEI PRECEDENTI INDIRIZZI PROGRAMMATORI**

Nel Piano di riassetto organizzativo approvato con D.C.P. n. 34 del 30/07/2018, ai sensi dell'art. 1, comma 844, L. n. 205/17 citata, nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2018-2020 era stato definito il Piano assunzioni per l'anno 2018 comprendente la copertura di n. 5 posti, sulla base delle premesse generali ivi illustrate.

L'attuazione di tale Piano si presenta, allo stato attuale e relativamente all'anno 2018, come da tabella sotto riportata:

<b>ANNO 2018</b>				
<b>N. UNITA'</b>	<b>CATEGORIA GIURIDICA/ PROFILO PROF.LE</b>	<b>TIPOLOGIA DI ORARIO</b>	<b>TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE</b>	<b>STATO ATTUATIVO</b>
2	C Istruttore Tecnico	Tempo parziale (30 ore sett.li)	Tempo indeterminato – Copertura di posti prevista nell'ambito della convenzione prot. n. 37087 del 17/05/2018 sull'inserimento lavorativo di soggetti disabili ex art. 1, L. 68/99 s.m.i., stipulata con l'Agenzia Piemonte Lavoro – Centro per l'Impiego di Cuneo. Corso-concorso pubblico bandito dal Comune di Cuneo a favore e per conto della Provincia di Cuneo nell'ambito della Convenzione stipulata in data 27/11/2018 con lo stesso Comune, come sotto meglio dettagliato.	Esito infruttuoso di: - mobilità obbligatoria preventiva, ex art. 34-bis, commi 1 e 4, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i., - mobilità volontaria ex art. 30, comma 2-bis, D.Lgs. citato. Graduatoria finale della procedura concorsuale approvata dal Comune di Cuneo in data 15/04/2019, nella quale sono utilmente collocati n. 2 candidati idonei che sono risultati, pertanto, vincitori. Le due assunzioni sono state effettuate a copertura della quota di riserva di legge ex art. 3, L. 68/99 s.m.i., rispettivamente con decorrenza 01/06/2019 e 01/07/2019.

1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Copertura di posto prevista In ottemperanza agli obblighi di legge in materia di collocamento obbligatorio ex art. 18, comma 2, L. n. 68/99 s.m.i. Corso-concorso pubblico bandito dal Comune di Cuneo a favore e per conto della Provincia di Cuneo nell'ambito della Convenzione stipulata in data 27/11/2018 con il Comune di Cuneo, come sotto meglio dettagliato.	Esito infruttuoso di: - mobilità obbligatoria preventiva, ex art. 34-bis, commi 1 e 4, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i., - mobilità volontaria ex art. 30, comma 2-bis, D.Lgs. citato; - procedura di corso-concorso pubblico, per carenza di candidature ammesse alle prove d'esame previste dal relativo bando (presa d'atto di esito con determinazione del Responsabile del Settore Personale della Provincia di Cuneo n. 803 del 10/05/2019).
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento della graduatoria di concorso bandito dal Comune di Cuneo in data 03/07/2018, a n. 1 posto di pari profilo professionale e categoria, approvata in data 31/12/2018 e concessa in uso dallo stesso Comune, previa sottoscrizione di apposita convenzione perfezionatasi in data 28/02/2019.	Esito infruttuoso di: - mobilità obbligatoria preventiva, ex art. 34-bis, commi 1 e 4, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i., - mobilità volontaria ex art. 30, comma 2-bis, D.Lgs. citato. Tramite attingimento dalla citata graduatoria concorsuale, si è dato corso all'assunzione del 4° classificato, previa sottoscrizione di contratto individuale di lavoro e con decorrenza ivi indicata (01/05/2019).
1	D Istruttore Direttivo Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Mobilità volontaria ex art. 30, comma 1, D.Lgs. n. 165/01.	L'assunzione della vincitrice della procedura di mobilità volontaria ha avuto decorrenza dall'01/12/2018.

Il suddetto Piano di riassetto aveva previsto, altresì, la programmazione triennale del fabbisogno di personale a valere per gli anni 2019 e 2020, consistente, rispettivamente, in n. 4 e n. 3 unità da assumere di tipo impiegatizio di livello medio/alto (categorie C e D), in particolare con competenze tecniche.

Sulla base della struttura organizzativa dell'Ente revisionata con Decreto Presidente n. 135 del 10/10/2018 e come rettificata da Decreto Presidente n. 36 del 12/10/2018, al fine di garantire maggiore e migliore funzionalità operativa ai servizi, con D.C.P. n. 61 del 20/12/2018 è stato approvato il D.U.P. 2019-2021, il quale comprende la programmazione del fabbisogno di personale relativo allo stesso triennio, come aggiornata dalla D.C.P. n. 5 del 04/02/2019.

In tale documento è stata avviata, rispetto alle previsioni per il biennio 2019/2020 di cui al Piano di riassetto, una parziale revisione della pianificazione del fabbisogno di personale, ed elaborata una programmazione dello stesso proiettata sull'anno 2021, entrambe mirate all'individuazione di figure professionali funzionali e strettamente indispensabili alla realizzazione degli obiettivi istituzionali, tenuto conto delle diverse opportunità di turn over e delle limitazioni finanziarie vigenti.

Lo stato di attuazione del Piano occupazionale per l'anno 2019, così come sopra aggiornato, si riassume come segue:

ANNO 2019				
N. UNITA'	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE	STATO ATTUATIVO
2	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale/Concorso pubblico da bandire. <u>NOTA</u> Procedura di assunzione riservata al collocamento obbligatorio ex art. 1, L. n. 68/99.	Procedura da avviare, con possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione stipulata con il Comune di Cuneo in data 27/11/2018, come sotto meglio dettagliato.
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento della graduatoria di concorso bandito dal Comune di Cuneo in data 03/07/2018, a	Esito infruttuoso di: - mobilità obbligatoria preventiva, ex art. 34-bis, commi 1 e 4, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i.;

			n. 1 posto di pari profilo professionale e categoria, approvata in data 31/12/2018 e concessa in uso dallo stesso Comune, previa sottoscrizione di apposita convenzione perfezionatasi in data 28/02/2019.	- mobilità volontaria ex art. 30, comma 2-bis, D.Lgs. citato. Tramite attingimento dalla graduatoria concorsuale, si è dato corso all'assunzione della 6 <sup>a</sup> classificata, previa sottoscrizione di contratto individuale di lavoro e con decorrenza ivi indicata (01/09/2019).
1	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento della graduatoria di concorso bandito dal Comune di Cuneo in data 16/07/2014, a n. 1 posto di pari profilo professionale e categoria, approvata in data 12/11/2014, con scadenza il 30/09/2019 e concessa in uso dallo stesso Comune, previa sottoscrizione di apposita convenzione perfezionatasi in data 24/07/2019.	Esito infruttuoso di: - mobilità obbligatoria preventiva, ex art. 34-bis, commi 1 e 4, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i., - procedura di attingimento dalla predetta graduatoria di concorso bandito dal Comune di Cuneo, per mancata accettazione di proposta di assunzione da parte degli idonei. Non è stata avviata la procedura di mobilità esterna volontaria ex art. 30, comma 2-bis, D.Lgs. n. 165/01 citato, ai sensi dell'art. 3, comma 8, L. n. 56/19, il quale prevede non più l'obbligo, bensì la facoltà di avvalersene, in ragione dell'esigenza di celerità della procedura di reclutamento, nonché della realtà territoriale provinciale caratterizzata per la maggioranza da piccoli Comuni, i quali non rilasciano facilmente i nulla osta ai trasferimenti di personale per via delle oggettive difficoltà nell'effettuare le sostituzioni, e, infine, delle incertezze relative all'evoluzione del quadro giuridico istituzionale dell'Ente Provincia a seguito della L. n. 56/14, le quali rendono di fatto meno appetibili le assunzioni nei suoi ruoli.

1	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale/Concorso pubblico da bandire.	Procedura da avviare, con possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale /indizione procedura concorsuale, nell'ambito della predetta Convenzione stipulata con il Comune di Cuneo, come sotto meglio dettagliato.
1	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Mobilità volontaria ex art. 30, comma 1, D.Lgs. n. 165/01. <u>NOTA</u> La copertura di questo posto viene effettuata ricorrendo esclusivamente alle procedure di mobilità obbligatoria e volontaria, al fine di garantire la neutralità finanziaria della spesa rispetto alla capacità assunzionale dell'Ente.	Esito infruttuoso della mobilità obbligatoria preventiva, ex art. 34-bis, commi 1 e 4, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i., Graduatoria finale della procedura di mobilità volontaria approvata con determinazione del Responsabile del Settore Personale della Provincia di Cuneo n. 567 del 01/04/2019, nella quale è utilmente collocato n. 1 candidato idoneo che è risultato vincitore. Sono in corso di definizione gli adempimenti finalizzati alla copertura del posto.

Il Piano occupazionale per l'anno 2020, così come aggiornato dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021 approvata con D.C.P. n. 5 del 04/02/2019 citata, si riassume come segue:

ANNO 2020			
N. UNITA'	CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE	TIPOLOGIA DI ORARIO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale/Concorso pubblico da bandire <u>NOTA</u>

			Procedura di assunzione riservata al collocamento obbligatorio ex art. 1, L. n. 68/99 - Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione stipulata in data 27/11/2018, come sotto meglio dettagliato.
2	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale/Concorso pubblico da bandire <u>NOTA</u> Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione stipulata in data 27/11/2018, come sotto meglio dettagliato.
1	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale/Concorso pubblico da bandire <u>NOTA</u> Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione stipulata in data 27/11/2018, come sotto meglio dettagliato.

Si richiamava, infine, la seguente pianificazione delle assunzioni prevista per l'anno 2021 dalla D.C.P. n. 5 del 04/02/2019 sopra indicata:

<b>ANNO 2021</b>			
<b>N. UNITA'</b>	<b>CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE</b>	<b>TIPOLOGIA DI ORARIO</b>	<b>TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE</b>
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato -

			Scorrimento graduatoria concorsuale/Concorso pubblico da bandire <u>NOTA</u> Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione stipulata in data 27/11/2018, come sotto meglio dettagliato.
1	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale/Concorso pubblico da bandire <u>NOTA</u> Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione stipulata in data 27/11/2018, come sotto meglio dettagliato.

Con Decreto del Presidente della Provincia n. 107 del 20/09/2019, sono state approvate, infine, le modifiche al documento di programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021, secondo le specifiche previste dalla nota di variazione (Allegato 4) del vigente D.U.P., per ragioni di estrema urgenza di reclutamento di alcune figure professionali sotto individuate nel breve termine.

Il vigente Piano assunzioni per l'anno 2019 è stato potenziato, infatti, aggiungendo la copertura di:

- n. 2 unità complessive nel profilo di ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO (cat. D);
- n. 1 unità nel profilo di ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (cat. C), per un totale complessivo di n. 2 unità (in quanto il vigente Piano del fabbisogno per l'anno 2019 stabiliva già il reclutamento di n. 1 unità di pari profilo, ancora da assumere),

con contestuale previsione, rispettivamente, di n. 1 riserva di posto al personale interno di ruolo per ognuna delle due procedure concorsuali pubbliche, nonché la copertura di:

- n. 1 unità nel profilo di ISTRUTTORE TECNICO (cat. C), per un totale complessivo di n. 2 unità (in quanto il vigente Piano del fabbisogno per l'anno 2019 stabiliva già il reclutamento di n. 1 unità di pari profilo, peraltro già effettuato), secondo le modalità sotto indicate,

per un totale complessivo di n. 9 posti.

In tale contesto di riprogrammazione per l'anno 2019, al fine di assicurare l'adempimento degli obblighi in materia di collocamento dei disabili ex L. n. 68/99 citata, ne è stato ripianificato, altresì, il reclutamento sulla base del fabbisogno più attuale di personale e nel rispetto delle tempistiche individuate dalla Convenzione prot. n. 37087 del 17/05/2018 citata, come segue:

- previsione di copertura, esclusivamente riservata ai soggetti di cui all'art. 1, L. n. 68/99, entro la data del 31/12/2019 di n. 1 posto di ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (cat. C) (in sostituzione delle n. 2 assunzioni previste dal vigente Piano per l'anno 2019, di pari categoria, ma nel profilo tecnico), mediante attingimento da graduatoria di concorso per la maggior celerità della procedura di assunzione, ovvero mediante indizione di concorso pubblico, in quanto procedure rivolte a una platea potenzialmente più vasta di candidati da selezionare, attesa l'oggettiva difficoltà di formare graduatorie con un numero di idonei almeno pari a quello dei posti messi a concorso, rilevata in occasione di precedente selezione bandita nell'ambito della programmazione per l'anno 2018, di cui sopra.

L'attuazione di tale Piano, così come sopra aggiornato, si presentava come da tabella sotto riportata:

<b>ANNO 2019 ASSUNZIONI RISERVATE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE N. 68/99</b>				
<b>N. UNITA'</b>	<b>CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE</b>	<b>TIPOLOGIA DI ORARIO</b>	<b>TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE</b>	<b>STATO ATTUATIVO</b>
1	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale. <u>NOTA</u> Procedura di assunzione esclusivamente riservata al collocamento obbligatorio ex art. 1, L. n. 68/99.	Attivate: - mobilità obbligatoria preventiva, ex art. 34-bis, commi 1 e 4, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i.; - procedura di attingimento da graduatoria di corso-concorso bandito dal Comune di Cuneo e interamente riservato a soggetti disabili ex artt. 1 e 3, L. n. 68/99, con determinazione dirigenziale della Provincia n. 1657 dell'01/10/2019.



<b>ANNO 2019</b> <b>(con eventuali riserve di carriera per il personale di ruolo)</b>				
<b>N. UNITA'/ RISERVA PER PERSONALE INTERNO</b>	<b>CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE</b>	<b>TIPOLOGIA DI ORARIO</b>	<b>TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE</b>	<b>STATO ATTUATIVO</b>
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento della graduatoria di concorso pubblico bandito dal Comune di Cuneo in data 03/07/2018, a n. 1 posto di pari profilo professionale e categoria, approvata in data 31/12/2018 e concessa in uso dallo stesso Comune, previa sottoscrizione di apposita convenzione perfezionatasi in data 28/02/2019.	Procedura già terminata con copertura del posto
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento della stessa graduatoria di concorso bandito dal Comune di Cuneo di cui sopra, sulla base della stessa convenzione.	Attivate: - mobilità obbligatoria preventiva, ex art. 34-bis, commi 1 e 4, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i.; - procedura di attingimento dalla citata graduatoria, con determinazione dirigenziale della Provincia n. 1718 dell'08/10/2019.
1	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento di graduatoria di concorso pubblico bandito dal Comune di Cuneo, in data 16/07/2014, a n. 1 posto di pari profilo professionale e categoria, approvata in data 12/11/2014 e concessa in uso dallo stesso Comune, previa sottoscrizione di apposita	Esito infruttuoso della procedura di attingimento dalla predetta graduatoria, per mancata accettazione di proposta di assunzione da parte degli idonei aventi titolo.

			convenzione perfezionatasi in data 24/07/2019.	
2 (di cui n. 1 riservata al personale interno)	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico, nell'ambito della Convenzione stipulata con il Comune di Cuneo in data 27/11/2018, come sotto meglio dettagliato.	Attivate: - mobilità obbligatoria preventiva, ex art. 34-bis, commi 1 e 4, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i.; - procedura concorsuale, la cui gestione è stata affidata al Comune di Cuneo con determinazione dirigenziale della Provincia n. 1655 dell'01/10/2019.
2 (di cui n. 1 riservata al personale interno)	D Istruttore Direttivo Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico nell'ambito della Convenzione stipulata con il Comune di Cuneo in data 27/11/2018, come sotto meglio dettagliato.	Attivate: - mobilità obbligatoria preventiva, ex art. 34-bis, commi 1 e 4, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i.; - procedura concorsuale, la cui gestione è stata affidata al Comune di Cuneo con determinazione dirigenziale della Provincia n. 1659 dell'01/10/2019.
1	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Mobilità volontaria ex art. 30, comma 1, D.Lgs. n. 165/01.	Procedura in corso di definizione per l'assunzione del vincitore della selezione di mobilità.

Sono, invece, rimaste invariate le pianificazioni delle assunzioni previste, rispettivamente, per gli anni 2020 e 2021, come sopra richiamate.

Con D.C.P. n. 44 del 21/10/2019, sono state approvate, infine, ulteriori variazioni al documento di programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021, secondo le specifiche previste dalla nota di variazione (Allegato 4) del vigente D.U.P.

In tale quadro generale, è stata rilevata la necessità di reclutare con la massima urgenza, e in aggiunta a figure professionali di tipo impiegatizio di livello medio/alto (categorie C e D) con competenze amministrative e tecniche già quantitativamente individuate nella vigente programmazione, anche:

- unità di personale da adibire a compiti prettamente tecnico-operativi di supporto, al fine di assicurare un livello minimo adeguato dei servizi erogati ai cittadini e alle imprese, in attuazione degli indirizzi generali sopra descritti;
- ulteriori unità di personale in possesso di competenze tecniche sempre di livello medio/alto (categorie C e D), al fine di tendere ad un sostanziale miglioramento della qualità dei predetti servizi,

supplendo alle numerose cessazioni dal servizio di tale risorse umane, già avvenute od ormai prossime.

E' stato previsto, pertanto, un potenziamento del fabbisogno di personale stabilito dal Piano di assunzioni per l'anno 2019, aggiungendo la copertura di:

- n. 12 unità complessive nel profilo di CANTONIERE (cat. B1), da assegnare ai Reparti di viabilità provinciali;
- n. 9 unità nel profilo di ISTRUTTORE TECNICO (cat. C), per un totale complessivo di n. 11 unità (in quanto il vigente Piano del fabbisogno per l'anno 2019 stabilisce già il reclutamento di n. 2 unità di pari profilo);
- n. 5 unità nel profilo di ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO (cat. D), per un totale complessivo di n. 6 unità (in quanto il vigente Piano del fabbisogno per l'anno 2019 stabilisce già il reclutamento di n. 1 unità di pari profilo, escludendo il posto la cui copertura è già prevista mediante la mobilità ex art. 30, comma 1, D.Lgs. n. 165/01 s.m.i. di cui sopra);
- n. 3 unità complessive nel profilo di ISTRUTTORE VIABILITA' (cat. C),

secondo le modalità ivi indicate.

Ai fini della riprogrammazione per l'anno 2019, si è provveduto ad assicurare, altresì, l'adempimento degli obblighi in materia di collocamento delle categorie protette ex art. 18, comma 2, L. n. 68/99 citata, ripianificandone il reclutamento sulla base del fabbisogno aggiornato di personale, come segue:

- previsione di copertura di n. 1 posto di ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (cat. C), in sostituzione dell'unità prevista dal vigente Piano per l'anno 2018, di pari categoria, ma nel profilo tecnico, in quanto rivolta ad una platea potenzialmente più vasta di candidati da selezionare, tenuto conto dell'esito infruttuoso di precedente procedura concorsuale (v. tabella della programmazione per l'anno 2018 sopra riportata nel paragrafo "Stato di attuazione dei precedenti indirizzi programmatori"),

secondo le modalità ivi indicate.

Sulla base di quanto sopra evidenziato, tenuto conto, altresì, dello stato di attuazione delle assunzioni previste di cui sopra, e nel rispetto dei limiti di spesa richiamati, la programmazione del reclutamento di risorse umane per l'anno 2019 è stata ridefinita, sostituendo in toto la precedente e comprendendo anche le procedure di reclutamento già avviate o terminate, come segue:

<b>ANNO 2019</b>				
<b>ASSUNZIONI RISERVATE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE N. 68/99</b>				
<b>N. UNITA'</b>	<b>CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE</b>	<b>TIPOLOGIA DI ORARIO</b>	<b>TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE</b>	<b>STATO ATTUATIVO</b>
1	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale <u>NOTA</u> Procedura di assunzione esclusivamente riservata al collocamento obbligatorio ex art. 1, L. n. 68/1999	Procedura già terminata con copertura del posto.
1	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico <u>NOTA</u> Procedura di assunzione esclusivamente riservata al collocamento obbligatorio ex art. 18, comma 2, L. n. 68/1999	Procedura già avviata con determinazione dirigenziale n. 1835 del 29/10/2019.

<b>ANNO 2019 ASSUNZIONI DALL'ESTERNO</b> (con eventuali riserve di carriera per il personale di ruolo)				
<b>N. UNITA'/ RISERVA PER PERSONALE INTERNO</b>	<b>CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE</b>	<b>TIPOLOGIA DI ORARIO</b>	<b>TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE</b>	<b>STATO ATTUATIVO</b>
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale	Procedura già terminata con copertura del posto.

1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale	Procedura già terminata con copertura del posto.
9	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale	Procedura da avviare - Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione stipulata in data 27/11/2018 con il Comune di Cuneo, come sotto meglio dettagliato.
1	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale	Posto ancora da coprire dopo esito infruttuoso di attingimento da graduatoria concorsuale, previsto dalla programmazione per l'anno 2019 - Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione del 27/11/2018 citata.
5	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale	Procedura da avviare - Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione del 27/11/2018 citata.
2 (di cui n. 1 riservata al	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico	Procedura già avviata con determinazione dirigenziale n. 1655 dell'01/10/2019.

personale interno)			.	
2 (di cui n. 1 riservata al personale interno)	D Istruttore Direttivo Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico	Procedura già avviata con determinazione dirigenziale n. 1659 dell'01/10/2019.
3	C Istruttore Viabilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale	Procedura da avviare - Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione del 27/11/2018 citata.
12	B1 Cantoniere	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale	Procedura da avviare - Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione del 27/11/2018 citata.
<b>ANNO 2019 ASSUNZIONI MEDIANTE MOBILITA' ESTERNA</b>				
<b>N. UNITA'</b>	<b>CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE</b>	<b>TIPOLOGIA DI ORARIO</b>	<b>TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE</b>	<b>STATO ATTUATIVO</b>
1	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Mobilità volontaria ex art. 30, comma 1, D.Lgs. n. 165/01	Procedura in corso di definizione per l'assunzione del vincitore della selezione di mobilità.

E' rimasta, invece, invariata la previsione di copertura dei restanti posti individuati, rispettivamente, nella programmazione per gli anni 2020 e 2021, sopra richiamata.

In coerenza con i principi indicati nelle Linee guida sulle procedure concorsuali di cui alla Direttiva n. 3/2018, da adattare, in sede applicativa, al contesto ordinamentale degli enti territoriali, la Convenzione sopra richiamata per lo svolgimento associato di attività e funzioni amministrative relative all'assunzione e alla gestione del personale dipendente di questa Provincia e del Comune di Cuneo - stipulata in data 27/11/2018 in attuazione della Convenzione quadro per l'esercizio in forma associata tra Provincia, Comuni e loro forme associative, di funzioni, servizi e attività istituzionali di rilevanza sovra comunale, approvata con D.C.P. n. 25 del 04/06/2018 - è stata attivata quale valido strumento al fine di procedere alle assunzioni sopra elencate, nell'ottica di consentire valutazioni comuni e condivise con altre amministrazioni locali in merito alle professionalità necessarie per la gestione e lo sviluppo del sistema dei servizi in un contesto più generale e integrato.

Lo strumento convenzionale è stato utilizzato, altresì, al fine di regolamentare i rapporti di lavoro del personale direttamente interessato dal processo di riordino delle funzioni amministrative avviato ai sensi della L.R. n. 23/15 citata.

A fronte dell'avvenuto trasferimento del personale dei Centri per l'Impiego a decorrere dall'01/11/2018, risultano ancora in corso di definizione la revisione della convenzione per l'utilizzo del personale regionale distaccato presso questa Provincia di cui all'art. 12, comma 4, L.R. n. 23/15, nonché la stipula di una convenzione con l'Agenzia della Mobilità Piemontese, in attuazione della stessa L.R., per l'utilizzo, da parte di quest'ultima, del personale addetto alla gestione delle funzioni in materia di trasporto pubblico locale.

L'Ente ha rispettato l'equilibrio dei saldi di finanza per l'anno 2018 e non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000.

### **INDIRIZZI GENERALI DI PROGRAMMAZIONE PER IL TRIENNIO 2019/2021**

L'effettuazione di reclutamenti particolarmente mirati, allo stato attuale, continua a costituire condizione indispensabile per la razionalizzazione e l'ottimizzazione dei processi lavorativi dell'Ente, finalizzate a garantire una maggiore efficienza della macchina amministrativa, nonché alla conseguente riduzione dei costi.

Nella nota di variazione (Allegato 4) del vigente D.U.P., approvata con Decreto del Presidente n. 107 del 20/09/2019 citato, nelle more di una più compiuta valutazione complessiva delle esigenze di acquisizione di nuove risorse umane, in coerenza con le precedenti considerazioni e con gli obiettivi prefissati, nonché con i criteri generali di orientamento forniti dal D.M. 8 maggio 2018 sulle Linee di indirizzo in materia di pianificazione del fabbisogno di personale, e nel rispetto dei nuovi limiti vigenti in materia di capacità assunzionale, per un verso sono state richiamate sostanzialmente le seguenti linee guida di indirizzo generale, già definite nella precedente programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021:

- individuazione concreta e aggiornata delle professionalità occorrenti al raggiungimento dei fini istituzionali dell'Ente e delle esigenze funzionali della struttura organizzativa, anche in termini di flessibilità, nel rispetto del limite del rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica, nonché del principio generale di massimizzazione del risparmio di risorse e delle priorità fissata dalle norme vigenti;

- riprogrammazione della copertura della quota di legge dei posti da riservare ai disabili, in attuazione della Convenzione prot. n. 37087 del 17/05/2018 di cui sopra;
- ricorso, in via preferenziale e in conformità ai principi generali delineati nelle Linee guida sulle procedure concorsuali di cui al Direttiva n. 3/2018 citata, allo strumento della gestione associata delle procedure di reclutamento del personale tramite applicazione della Convenzione di collaborazione istituzionale tra questa Provincia e il Comune di Cuneo del 27/11/2018 sopra citata e finalizzata allo svolgimento associato di attività e funzioni amministrative relative all'acquisizione e alla gestione delle risorse umane;

e, sulla scorta delle nuove normative sopra richiamate, sono state delineate le seguenti ulteriori linee guida:

- rilevazione dell'urgenza di reclutamento di personale con competenze qualificate in materia amministrativa, nonché nel campo tecnico, da prevedere già per l'anno 2019, nell'ambito della programmazione della tendenziale sostituzione delle cessazioni, ivi comprese quelle effettivamente avvenute in corso d'anno, nella misura in cui il turn over risulta necessario sulla base della valutazione delle esigenze emerse dai settori interessati, anche tenuto conto degli effetti derivanti dall'applicazione del nuovo istituto previdenziale della "Pensione Quota 100" di cui all'art. 14, D.L. n. 4/2019 sopra richiamato;
- attivazione, nel rispetto dei limiti consentiti, di procedure di progressione interna di carriera ex art. 52, comma 1-bis, D.Lgs. n. 165/01 s.m.i. citato, finalizzate alla valorizzazione delle qualità culturali e professionali dal personale provinciale, in relazione alle esigenze dell'Ente e nell'ottica di un impiego ottimale delle risorse pubbliche derivante, altresì, dalle potenziali economie di spesa conseguenti;
- opportunità di far precedere l'indizione di concorso pubblico (ovvero l'attingimento di graduatoria concorsuale ancora vigente e utilizzabile) da attivazione di mobilità esterna volontaria ex art. 30, comma 2-bis, D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i., facoltativa per il triennio 2019/2021, esclusivamente per posti che richiedono una specializzazione e una professionalità specifica, la cui valutazione è rimessa al dirigente preposto in materia di personale, anche previa segnalazione del dirigente competente del settore interessato; ciò, come già sopra anticipato, in ossequio all'esigenza di maggiore celerità delle procedure di assunzione espressa dal legislatore, unitamente alla constatazione dell'esito tendenzialmente negativo di tale mobilità per carenza di istanze nella maggioranza dei casi, atteso il contesto territoriale provinciale, caratterizzato da enti di piccole dimensioni, i quali tendono a non concedere il nulla osta, in quanto potrebbero sostituire a loro volta il dipendente in uscita senza incidere sulla propria capacità assunzionale soltanto con una mobilità in entrata, difficilmente fattibile, nonché per le incertezze in ordine all'evoluzione del quadro giuridico istituzionale dell'Ente Provincia a seguito della L. n. 56/14, le quali rendono potenzialmente meno appetibili le assunzioni nei suoi ruoli.

Nella nota di variazione (Allegato 4) del vigente D.U.P. approvata con D.C.P. n. 44 del 21/10/2019 citato, coerentemente con gli obiettivi e i criteri prefissati, nel quadro di una valutazione completa delle esigenze di reclutamento di personale, sono stati individuati i seguenti ulteriori indirizzi generali di orientamento:

- nell'ambito della programmazione del fabbisogno, quantificazione di un adeguato turn over di figure professionali con compiti prettamente tecnico-operativi di supporto (in particolare cantonieri stradali) per garantire un livello minimo adeguato dei servizi prestati sul territorio,



soprattutto nel campo della viabilità;

- trasversalità nell'impiego di competenze professionali reclutabili, al fine di garantire un livello tendenzialmente ottimale dell'azione amministrativa e dei servizi erogati, tenuto conto della progressiva riduzione di organico;
- riprogrammazione della copertura della quota di legge da riservare alle categorie protette ex art. 18, comma 2, L. n. 68/99 s.m.i., in adempimento degli obblighi previsti dalla normativa in materia di collocamento obbligatorio, a seguito di esito infruttuoso di precedente procedura concorsuale attivata in attuazione del Piano assunzioni per l'anno 2018 di cui sopra;
- attivazione prioritaria, ove possibile, mirata al conseguimento degli obiettivi prefissati, dell'istituto della mobilità interna, in considerazione della professionalità già acquisita dal personale e della sua potenziale massima valorizzazione, rispondente, altresì, alle aspirazioni di crescita professionale dello stesso;
- gestione flessibile del personale disponibile in funzione delle esigenze e degli obiettivi dell'Ente, tramite applicazione degli istituti giuridici previsti dal legislatore (part-time e similari);
- valutazione, secondo criteri più stringenti e puntuali, in ordine all'eventuale instaurazione di rapporti di lavoro flessibile di cui all'art. 1, comma 847, L. n. 205/17 citato.

In sede di ulteriore riaggiornamento delle linee guida di indirizzo generale in materia di programmazione del fabbisogno di personale, si evidenzia allo stato attuale la necessità di incrementare il ricorso all'istituto della mobilità esterna di cui all'art. 30, D.Lgs. n. 165/01 s.m.i., quale strumento di reclutamento alternativo alle procedure concorsuali/selettive, al fine di rendere più celeri le procedure di acquisizione di nuove risorse umane e, nel contempo, di garantire la neutralità finanziaria della relativa spesa di personale rispetto alla capacità assunzionale dell'Ente.

### **RIPROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019/2021**

Alla luce della normativa vigente in materia di assunzioni nel pubblico impiego sopra richiamata, nonché dell'attuale fabbisogno di reclutamento, previa ultima ricognizione complessiva del personale, sentiti i Dirigenti provinciali, e della modifica alla struttura organizzativa approvata con Decreto del Presidente n. 136 del 03/12/2019, in raccordo con il perseguimento degli obiettivi istituzionali di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e in coerenza alla pianificazione pluriennale delle attività e della performance organizzativa dell'Ente, occorre procedere ad un nuovo aggiornamento della pianificazione a suo tempo ridefinita.

Nel contesto delle rinnovate linee guida di indirizzo generale sopra richiamate, allo stato si rileva la necessità di reclutare con la massima urgenza i profili professionali relativi al personale addetto alla manutenzione stradale da assegnare ai Reparti di viabilità provinciali, mediante ricorso anche alle

procedure di mobilità esterna di cui all'art. 30, D.Lgs. n. 165/01 s.m.i., al fine di supplire alle numerose cessazioni dal servizio di tale risorse umane, già avvenute od ormai prossime.

Occorre, in particolare, prevedere, nell'ambito del Piano delle assunzioni per l'anno 2019, il reclutamento aggiuntivo per mobilità di:

- n. 4 unità complessive di addetti alla manutenzione stradale, di cui n. 1 nel profilo di CANTONIERE (cat. B1), e n. 3 nel profilo di Cantoniere Specializzato (cat. B3), da assegnare ai Reparti di viabilità provinciali.

Non sono, infine, individuabili, allo stato attuale, eventuali unità da dichiarare in soprannumero, ai sensi dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/01, o eccedenze per esigenze funzionali o per ragioni finanziarie, vista la sostanziale invarianza delle competenze attribuite e delle attività programmate dell'Ente, a fronte, invece, di una progressiva e consistente diminuzione quantitativa e qualitativa delle risorse umane in servizio, non adeguatamente controbilanciata dal reclutamento sostitutivo finora posto in essere nel rispetto dei vincoli di legge.

Sulla base di quanto evidenziato in premessa, tenuto conto, altresì, dello stato di attuazione delle assunzioni previste di cui sopra, e nel rispetto dei limiti di spesa richiamati, si ridefinisce la programmazione del reclutamento di risorse umane per l'anno 2019, la quale sostituisce in toto la precedente comprendendo anche le procedure di reclutamento già avviate o terminate, come segue:

<b>ANNO 2019</b>				
<b>ASSUNZIONI RISERVATE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE N. 68/99</b>				
<b>N. UNITA'</b>	<b>CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE</b>	<b>TIPOLOGIA DI ORARIO</b>	<b>TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE</b>	<b>NOTE</b>
1	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento di graduatoria concorsuale <u>NOTA</u> Procedura di assunzione esclusivamente riservata al collocamento	Procedura già terminata con copertura del posto.

			obbligatorio ex art. 1, L. n. 68/1999	
1	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico <b>NOTA</b> Procedura di assunzione esclusivamente riservata al collocamento obbligatorio ex art. 18, comma 2, L. n. 68/1999	Procedura già avviata con determinazione dirigenziale n. 1835 del 29/10/2019.

<b>ANNO 2019 ASSUNZIONI DALL'ESTERNO</b> <b>(con eventuali riserve di carriera per il personale di ruolo)</b>				
<b>N. UNITA'/ RISERVA PER PERSONALE INTERNO</b>	<b>CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE</b>	<b>TIPOLOGIA DI ORARIO</b>	<b>TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE</b>	<b>NOTE</b>
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento di graduatoria di concorso pubblico.	Procedura già terminata con copertura del posto
1	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Scorrimento graduatoria concorsuale.	Procedura già terminata con copertura del posto
9	C Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale.	Procedura da avviare - Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione stipulata in data 27/11/2018, con il Comune di Cuneo, come sotto meglio dettagliato.

1	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale.	Posto ancora da coprire dopo esito infruttuoso di attingimento da graduatoria concorsuale previsto dalla programmazione per l'anno 2019 - Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione del 27/11/2018 citata.
5	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale	Procedura da avviare - Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione del 27/11/2018 citata.
2 (di cui n. 1 riservata al personale interno)	C Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico	Procedura già avviata con determinazione dirigenziale n. 1655 dell'01/10/2019.
2 (di cui n. 1 riservata al personale interno)	D Istruttore Direttivo Amministrativo	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico	Procedura già avviata con determinazione dirigenziale n. 1659 dell'01/10/2019.
3	C Istruttore Viabilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale	Procedura da avviare - Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione del 27/11/2018 citata.
12	B1 Cantoniere	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Concorso pubblico/Scorrimento graduatoria concorsuale	Procedura da avviare - Possibilità di accordi di collaborazione istituzionale per attingimento da graduatoria concorsuale/indizione procedura concorsuale, nell'ambito della Convenzione del 27/11/2018 citata.

<b>ANNO 2019 ASSUNZIONI MEDIANTE MOBILITA' ESTERNA</b>				
<b>N. UNITA'</b>	<b>CATEGORIA/ PROFILO PROF.LE</b>	<b>TIPOLOGIA DI ORARIO</b>	<b>TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE/ MODALITA' DI ASSUNZIONE</b>	<b>NOTE</b>
1	D Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Mobilità volontaria ex art. 30, comma 1, D.Lgs. n. 165/01	Procedura in corso di definizione per l'assunzione del vincitore della selezione di mobilità
3	B3 Cantoniere Specializzato	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Mobilità ex art. 30, D.Lgs. n. 165/01 s.m.i.	Procedura da avviare
1	B1 Cantoniere	Tempo pieno	Tempo indeterminato - Mobilità ex art. 30, D.Lgs. n. 165/01 s.m.i.	Procedura da avviare

Restano invariate le coperture dei restanti posti individuati nella vigente programmazione, rispettivamente, per gli anni 2020 e 2021, di cui sopra.

Nel triennio 2019/2021 potranno essere attivate procedure per eventuali assunzioni a tempo determinato a seguito di improvvise necessità organizzative, allo stato non pianificabili, su richiesta del dirigente del settore interessato, mediante provvedimento del dirigente del settore Personale, nel rispetto della normativa vigente in materia.

Nelle procedure pubbliche di reclutamento troveranno applicazione, qualora ne ricorrano le condizioni di legge, le riserve di posti a favore delle categorie di aventi diritto, nel rispetto dei limiti, delle modalità e dei criteri generali stabiliti dalla normativa vigente in materia.

In particolare potranno individuati, in sede di esecuzione della predetta programmazione triennale, ulteriori posti nei vari profili professionali da riservare al collocamento obbligatorio ex L. n. 68/99, in misura pari alle scoperture delle aliquote di legge maturate nel periodo di riferimento, garantendo comunque il rispetto della normativa vigente in materia, nonché degli impegni assunti con la Convenzione n. 37087 del 17/05/2018 sopra citata, fatta salva sua eventuale rinegoziazione in presenza di sopravvenute variazioni di organico incidenti sul computo delle quote d'obbligo e determinanti un conseguente incremento o decremento di inserimenti lavorativi previsti dal suddetto atto convenzionale.

Nell'ottica di una continua evoluzione del contesto istituzionale e normativo sopra richiamato, la presente riprogrammazione di fabbisogno funzionale del personale per l'anno 2019, nonché la citata pianificazione per gli anni 2020 e 2021, potrà comunque essere oggetto di nuove valutazioni a fronte di

future novelle normative che consentano diversi margini di intervento in materia di reclutamento di personale, nel rispetto della normativa in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette, nonché dei vincoli giuridico - contabili a legislazione vigente.

Resta comunque salva la possibilità, da parte dell'Ente, di riservarsi di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale sopra indicata, in presenza di sopravvenute esigenze strutturali e/o organizzative tali da determinare mutamenti sostanziali del quadro di riferimento relativamente al periodo temporale preso in considerazione.

### **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 in particolare dall'art. 67 del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016/2018 sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 per il personale delle categorie e dall'art. 26 CCNL 23/12/1999 per il personale dirigente.

La L.R. n. 7/2018 disponeva il trasferimento a decorrere dal 1° novembre 2018 del personale in servizio presso i Centri per l'Impiego, già collocati in soprannumero ai sensi dell'art.1, co. 421, della Legge n.190/2014, e transitati nei ruoli regionali e di A.P.L. rimanendo confermata l'applicazione dell'articolo 1, comma 96, lettera a), della legge n.56 del 2014 con corrispondente riduzione sulla parte stabile sul Fondo risorse decentrate del personale delle categorie anno 2019 degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri per il trattamento economico del personale trasferito verso altro ente.

In riferimento alle disposizioni derivanti dalla Legge 124 del 2015 di riforma della pubblica amministrazione, nel rispetto degli indirizzi normativi in ordine alla dinamica retributiva, fatte salve successive specificazioni, si definiscono i seguenti indirizzi:

- per il fondo salario accessorio del personale delle categorie, ridefinito al netto degli eventuali effetti dell'art. 23 del D.Lgs. 75/2017, si ammettono prioritariamente gli incrementi nelle risorse del fondo fisso come previsto dai C.C.N.L. in vigore così come confermato dall'art. 11 del D.L. n. 135/2018. Per il fondo variabile verranno definiti successivi indirizzi di dettaglio per valutare eventuali integrazioni nel contesto delle risorse disponibili e nel rispetto dei nuovi vincoli normativi e contrattuali;
- per le risorse del salario accessorio della dirigenza, ridefinito al netto degli eventuali effetti dell'art. 23 del D.Lgs. 75/2017, sono fatti salvi gli indirizzi della previgente programmazione con riserva di eventuali rideterminazioni.

**PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO**  
**E RACCORDO CON LE PREVISIONI DI BILANCIO**

Il fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021 è programmato nel rispetto del principio di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, c. 557, della Legge n. 296/2006 citata.

Ai sensi dell'art. 48, comma 4, del D.Lgs. n. 165/01, l'approvazione del bilancio annuale e della programmazione pluriennale costituisce autorizzazione alla spesa degli eventuali nuovi C.C.N.L. o delle eventuali disposizioni circa l'applicazione della vacanza contrattuale intervenuti negli anni di riferimento nei limiti delle risorse stanziare.

L'ammontare delle risorse complessivamente destinate ai fondi del salario accessorio del personale non dirigenziale e per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza, è previsto all'intervento 01 del bilancio 2019.

Si dà atto che, in merito alla programmazione del fabbisogno di personale in oggetto, sarà acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti.

<b>DOTAZIONE ORGANICA</b>		
<b>Cat</b>	<b>Descrizione Profilo</b>	<b>DOTAZIONE</b>
<b>DIR</b>	<b>DIRIGENTE DI SETTORE</b>	<b>6</b>
<b>D3</b>	<b>AVVOCATO</b>	<b>2</b>
<b>D3</b>	<b>FUNZIONARIO DIRETTIVO AMMINISTRATIVO</b>	<b>4</b>
<b>D3</b>	<b>FUNZIONARIO DIRETTIVO TECNICO</b>	<b>3</b>
<b>D3</b>	<b>GEOLOGO</b>	<b>2</b>
<b>D1</b>	<b>ADDETTO STAMPA</b>	<b>1</b>
<b>D1</b>	<b>ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO</b>	<b>33</b>

<b>D1</b>	<b>ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO</b>	<b>1</b>
<b>D1</b>	<b>ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO</b>	<b>45</b>
<b>D1</b>	<b>ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO AGRARIO</b>	<b>2</b>
<b>D1</b>	<b>ISTRUTTORE DIRETTIVO SERVIZIO VIGILANZA</b>	<b>1</b>
<b>C</b>	<b>ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO</b>	<b>43</b>
<b>C</b>	<b>ISTRUTTORE INFORMATICO</b>	<b>6</b>
<b>C</b>	<b>ISTRUTTORE TECNICO</b>	<b>39</b>
<b>C</b>	<b>ISTRUTTORE TECNICO AGRARIO</b>	<b>2</b>
<b>C</b>	<b>ISTRUTTORE VIABILITA'</b>	<b>30</b>
<b>C</b>	<b>ISTRUTTORE DI VIGILANZA</b>	<b>7</b>
<b>C</b>	<b>AGENTE DI VIGILANZA</b>	<b>10</b>
<b>B3</b>	<b>CANTONIERE SPECIALIZZATO</b>	<b>13</b>
<b>B3</b>	<b>COLLABORATORE AMMINISTRATIVO</b>	<b>20</b>
<b>B3</b>	<b>OPERAIO SPECIALIZZATO</b>	<b>2</b>
<b>B3</b>	<b>TECNICO STAMPERIA SPECIALIZZATO</b>	<b>1</b>
<b>B3</b>	<b>ADDETTO ALL'ACCOGLIENZA</b>	<b>1</b>
<b>B1</b>	<b>AUTISTA MECCANICO</b>	<b>1</b>
<b>B1</b>	<b>CANTONIERE</b>	<b>113</b>



<b>B1</b>	<b>CENTRALINISTA TELEFONICO</b>	<b>2</b>
<b>B1</b>	<b>ESECUTORE AMMINISTRATIVO</b>	<b>9</b>
<b>B1</b>	<b>ESECUTORE INFORMATICO</b>	<b>1</b>
<b>B1</b>	<b>ESECUTORE TECNICO</b>	<b>4</b>
<b>B1</b>	<b>OPERAIO</b>	<b>5</b>
<b>B1</b>	<b>TECNICO STAMPERIA</b>	<b>2</b>
<b>B1</b>	<b>USCIERE</b>	<b>4</b>
	<b>Totale</b>	<b>415</b>