

## **PROVINCIA DI GROSSETO**

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021

## PREMESSA GENERALE

La dotazione e l'organizzazione del personale, con il relativo bagaglio di competenze ed esperienze, costituisce oggi ancora più che nel passato a causa della contrazione delle risorse a disposizione, per effetto dei trasferimenti di funzioni e dei pensionamenti intervenuti negli ultimi anni, il principale strumento per il perseguimento degli obiettivi strategici e gestionali di ogni Amministrazione.

Il Piano triennale del fabbisogno di personale è uno dei principali atti di programmazione posti in capo alle pp.aa, disciplinato dall'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 il quale prevede che le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici in conformità al piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Il 27/7/2018 sono state pubblicate in Gazzetta Ufficiale le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche.

Il Piano triennale del fabbisogno di personale, quindi:

- è uno strumento di programmazione dell'Ente;
- è il presupposto per procedere a nuove assunzioni;
- è soggetto ad aggiornamento;
- ridefinisce la dotazione organica dell'Ente.

La Legge n. 205/2017 con l'art. 1, comma 845, ha ripristinato la capacità assunzionale delle Province, abrogando le norme che, a decorrere dal DL 95/2012, avevano determinato il blocco delle assunzioni sia a tempo indeterminato che determinato. In altri termini la L. 205 "normalizza" il regime assunzionale delle Province, equiparandole alle altre pubbliche amministrazioni, prevedendo contestualmente specifici parametri, diversi da quelli individuati per gli altri enti locali, al fine di procedere legittimamente a nuove assunzioni.

In particolare, a decorrere dal 2018 le Province delle Regioni a statuto ordinario possono procedere ad assumere nel limite:

A) di spesa di cui all'art.1, comma 421, della L.190/2014, pari al 50% del valore della dotazione all'8 aprile 2014, ai sensi di quanto previsto dal comma 844 dell'art. 1 della L. 205 citata;

B) di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, non supera il 20% delle entrate correnti relative ai titoli I, II, III; per le restanti Province, la percentuale assunzionale è fissata al 25% e condizionatamente alla approvazione del Piano di riassetto organizzativo finalizzato all'ottimale esercizio delle funzioni fondamentali.

E' consentito infine l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali 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.

C) L'art. 1 comma 844 della Legge 205/2017 prevede che: "ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'art. 1 comma 421 della legge n. 190 del

23/12/2014 ai fini del ripristino della capacità di assunzione le Città metropolitana e le Province delle Regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato all'ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 07 aprile 2014 n. 56".

Il Piano di riassetto organizzativo è pertanto passaggio obbligatorio poiché costituisce il presupposto per procedere a nuove assunzioni, e anche le Amministrazioni che se ne sono dotate dovranno procedere ad una sua riconferma o aggiornamento.

La Provincia di Grosseto ha adottato il proprio Piano di Riassetto organizzativo nell'anno 2018 con Decreto Presidenziale n. 111 del 21/12/2018.

L'assetto organizzativo attuale della Provincia di Grosseto risente degli effetti delle disposizioni che si sono succedute negli ultimi anni e che qui brevemente si riepilogano:

- Art. 16 comma 9 del D.L. 95/2012 convertito in Legge 135/2012: "Nelle more dell'attuazione delle disposizioni di riduzione e razionalizzazione delle Province è fatto comunque divieto alle stesse di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato".
- Art. 4 comma 9 del D.L. 101/2013 convertito in Legge 125/2013: "Fermo restando il divieto previsto dall'art. 16 comma 9 del D.L. 95/2012 le province possono prorogare sino alla data del 31/12/2017 i contratti di di lavoro a tempo determinato e di collaborazione...".
- Art. 1 comma 420 della Legge 190/2014: " A decorrere dal 01 gennaio 2015 alle province delle regioni a statuto ordinario è fatto divieto (...) di:
  - procedere ad assunzioni a tempo indeterminato anche nell'ambito di procedure di mobilità;
  - di acquisire personale attraverso l'istituto del comando. I comandi in essere cessano di naturale scadenza ed è fatto divieto di proroga degli stessi;
  - di attivare rapporti di lavoro ai sensi degli articoli 90 e 110 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, D.lgs. 267/2000 e smi. I rapporti in essere ai sensi del predetto articolo 110 cessano alla naturale scadenza ed è fatto divieto di proroga degli stessi;
  - di instaurare rapporti di lavoro flessibile di cui all'art. 9 comma 28 del DL 78/2010 convertito nella legge 122/2010 e smi.

La Provincia di Grosseto ha dato puntuale attuazione a tali disposizioni provvedendo:

1. con Deliberazione n° 69 del 25/11/2014 "Indirizzi per la revisione della dotazione organica vigente ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001" è stato avviato il percorso di revisione della dotazione organica volto a rilevare la possibilità di riduzione della spesa di personale, quale modalità per salvaguardare e garantire lo svolgimento delle funzioni istituzionali dell'Ente, anche attraverso i processi di riduzione consentiti dall'ordinamento verificando, altresì, in considerazione delle esigenze funzionali e della condizione finanziaria che si vanno delineando, la sussistenza o meno di situazioni di soprannumerarietà e/o eccedenza, nei termini e secondo le procedure fissate dall'art. 33 e dall'art. 6 del D.Lgs 165/2001, tenuto conto di quanto previsto dal D. L. 6 luglio 2012, n. 95 convertito dalla Legge 7 agosto 2012, n. 135, dando mandato al Direttore Generale unitamente ai Dirigenti, di provvedere ad una attenta analisi dei fabbisogni organizzativi al fine di individuare, nel rispetto di quanto previsto all'art. 6, comma 4 bis, del D.Lgs 165/2001, dotazione e profili professionali

necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, tenuto prioritariamente conto della necessità di riduzione della spesa di personale e assicurando la funzionalità e l'efficienza della gestione compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

2. Con Decreto n. 71 del 03/08/2015 è stato approvato un preliminare tecnico di accordo tra la Regione Toscana e la Provincia di Grosseto per il trasferimento di un primo contingente di dipendenti come da allegato B) al decreto stesso;
3. con Decreto Presidenziale n. 95 del 30/10/2015 “Riordino delle funzioni delle province e delle città metropolitane. Presa d’atto della riduzione della dotazione organica ai sensi dell’art. 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015) e dichiarazione personale sovranumerario” si è provveduto a definire un Piano di riassetto organizzativo per la Provincia di Grosseto predisponendo la riduzione della dotazione organica ai sensi dell’art. 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015) e la dichiarazione del personale sovranumerario. A decorrere dal 1° gennaio 2015, come disposto dall’art. 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014 n. 190 ed applicando la riduzione *ex lege* del 50%, è stata ridotta la consistenza finanziaria della dotazione organica della Provincia di Grosseto il cui limite non superabile è pari a complessivi €. **7.603.464,03**;
4. Con Decreto Presidenziale n. 96 del 30/10/2015 ai sensi dell’art. 5, comma 2 della legge n.125/2015 di conversione del D.L. 78/2015, si è provveduto ad individuare il personale di polizia provinciale necessario per l’esercizio delle funzioni fondamentali, fermo restando quanto previsto dall’articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190;
5. Con Decreto Presidenziale n. 104 del 12/11/2015, si è integrato il precedente decreto n. 95 del 2015 con il personale impegnato nello svolgimento di funzioni trasversali da trasferire in Regione.

## **L’EVOLUZIONE DELL’ENTE PROVINCIA**

Le province, enti di area vasta, sono divenute enti di secondo livello per effetto della legge n. 56 del 7 aprile 2014 e il percorso di riallocazione delle c.d. “funzioni non fondamentali” delle province presso la Regione e i Comuni, avviato in Toscana con la L.R.T. n. 22/2015, si è concluso alla fine del 2015, ai sensi del comma 89, art. 1, della legge 7 aprile 2014 n. 190.

La distinzione tra funzioni fondamentali e non fondamentali è stata definitivamente superata dall’esito referendario che ha confermato le Province nel novero degli Enti locali in cui è organizzato lo Stato italiano e che conseguentemente occorre legittimamente parlare di “funzioni proprie e funzioni delegate o trasferite” più che di funzioni fondamentali.

Pertanto le funzioni organizzate presso la Provincia di Grosseto devono tenere conto anche delle funzioni attribuite dalla Regione Toscana in sede di regionalismo differenziato e/o dalle singole amministrazioni comunali del territorio, ad esempio stazione unica appaltante e centrale unica di committenza.

Occorre infine rammentare le funzioni in materia di ambiente e rifiuti riconosciute nelle competenze delle Province a seguito della Pronuncia della Corte Costituzionale avvenuta con Sentenza n. 129/2019.

Il riordino istituzionale “transitorio” (in attesa della riforma della Costituzione) voluto dalla “Del Rio” è da considerarsi pertanto superato e profondamente rivisto per effetto della bocciatura referendaria del Dicembre 2016 che impone la rivisitazione dell’impianto normativo affermato dalla legge 56/2014 fino ad arrivare, in materia di riordino istituzionale di livello regionale , agli effetti dei vari ricorsi presentati avverso l’attuazione della legge Delrio da parte della Regione Toscana e delle sentenze della Corte Costituzionale, tra cui la sopra richiamata e recente Pronuncia della Corte Costituzionale del 2019.

## LA CONTRAZIONE DELLE RISORSE DI PERSONALE ASSEGNATE

La Provincia di Grosseto continua tuttavia a svolgere la propria attività di ente di secondo livello, governata da organi istituzionali profondamente modificati, con una dotazione organica di personale che ha subito, a seguito del processo di riordino delle funzioni provinciali previsto dalla Legge n. 56/2014 e dalla conseguente Legge n.190/2014, una drastica riduzione numerica e di competenze.

In particolare la dotazione organica della Provincia di Grosseto ha registrato la seguente evoluzione riportata nella tabella di raffronto sotto riportata, in virtù del riordino istituzionale che ha fatto seguito alla LR n. 22/2015, di quanto disposto dall’art. 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015) secondo cui *“La dotazione organica delle città metropolitane e delle province delle regioni a statuto ordinario è ..... ridotta rispettivamente, tenuto conto delle funzioni attribuite ai predetti enti dalla medesima legge 7 aprile 2014, n. 56, in misura pari al 30 e al 50 per cento e in misura pari al 30 per cento per le province, con territorio interamente montano e confinanti con Paesi stranieri, di cui all’articolo 1, comma 3, secondo periodo, della legge 7 aprile 2014, n. 56 ...”*, del pensionamento anticipato (cd. prefornero) e del divieto generale all’assunzione di personale posto alle province dall’art. 1, comma 420, della legge 190/2014, come rimodulato dall’art. 22, comma 5 del d.l. 50/2017. Nel 2018 infine è stato completato il trasferimento del personale relativo ai Centri per l’impiego presso A.R.T.I. - Agenzia Regionale Toscana per l’Impiego.

TABELLA DI RAFFRONTO PERSONALE DI RUOLO A TEMPO INDETERMINATO 2014-2019

Qualifica di accesso	Posti ricoperti al 08/04/2014	Posti ricoperti al 01/01/2019	Differenza
DIRIGENTE	7	1	- 6
D3 AMMINISTRATIVO	13	6	- 7
D3 TECNICO	18	3	- 15
D1 AMMINISTRATIVO	54	17	- 37
D1 TECNICO	36	9	- 27
D1 VIGILANZA	5	3	- 2
C AMMINISTRATIVO	75	21	- 54

C TECNICO	41	16	- 25
C VIGILANZA	14	11	- 3
B3 AMMINISTRATIVO	32	14	- 18
B3 TECNICO	57	40	- 17
B1 AMMINISTRATIVO	46	20	- 26
B1 AMM.VO P.T.	2	1	- 1
B1 TECNICO	61	49	- 12
B1 TECNICO P.T.	1	1	0
A SERVIZI GENERALI	15	4	- 11
TOTALE	477	216	- 261

## LA NUOVA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il Piano di riassetto approvato con Decreto Presidenziale n. 111 del 21/12/2018 si è proposto, nei limiti consentiti dalla normativa vigente e nel rispetto della capacità di spesa dell'ente, di definire un assetto ottimale per la gestione delle funzioni residue, proprie e/o delegate o trasferite, della Provincia di Grosseto.

Già nel 2015 con il Decreto presidenziale n. 95 del 30/10/2015 "Riordino delle funzioni delle province e delle città metropolitane. Presa d'atto della riduzione della dotazione organica ai sensi dell'art. 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015) e dichiarazione personale sovrannumerario." si era provveduto a definire un primo Piano di riassetto organizzativo per la Provincia di Grosseto provvedendo nel contempo ad applicare la riduzione ex lege del 50%, della consistenza finanziaria della dotazione organica dell'ente.

Con Decreto Presidenziale n. 49 del 30/06/2017 è stata definita l'attuale macrostruttura dell'ente: definite le aree dirigenziali, con la specificazione delle relative funzioni e relazioni con le altre strutture organizzative. Si è previsto inoltre, in relazione alla realizzazione di particolari obiettivi o progetti di carattere provinciale l'istituzione di unità di progetto trasversali alle aree, secondo le previsioni del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con assegnazione o messa a disposizione di personale già assegnato con il presente provvedimento alle diverse strutture organizzative permanenti.

L'organizzazione prevedeva l'istituzione di 7 aree di livello dirigenziale:

- Area Direzione pianificazione programmazione e controllo
- Area Polizia Provinciale
- Area Finanziaria
- Area Personale

- Area Servizi Amministrativi
- Area Tecnica
- Area Centri per l'Impiego

Ad oggi le funzioni assegnate all'Area Centri Impiego, gestite in avvalimento fino al 27 giugno 2018, sono invece definitivamente transitate in A.R.T.I., Agenzia Regionale Toscana da tale data pertanto le Aree organizzative rimaste risultano essere 6 e non più 7.

Ad esito della Pronuncia della Corte Costituzionale del 2019 che ha riportato le funzioni in materia di ambiente e rifiuti nella competenza della Provincia, le medesime funzioni saranno ricondotte all'Area Direzione pianificazione programmazione e controllo.

Il processo di riorganizzazione dell'Ente in generale ha tenuto conto:

(I) della scarsità delle risorse umane e finanziarie, ridotte al punto da condizionare finalità e funzioni che pure sono assegnate ed oggi confermate dall'esito referendario;

(II) della peculiare ed originale struttura di secondo livello, appena tratteggiata dalla Delrio "in attesa della Riforma costituzionale";

(III) delle attese della Collettività e degli Enti politici in merito alla "mission" della Provincia :

- implementare il presidio, controllo e coordinamento politico e direzionale con la previsione di una specifica Area direzionale ove sono concentrate e ben delineate le funzioni di pianificazione, programmazione e controllo e di coordinamento dei dirigenti;
- implementare gli strumenti e la dotazione di mezzi e personale in funzione di staff al Presidente e di supporto ai Consiglieri con delega in modo da garantire una migliore flessibilità e adeguatezza alla mission istituzionale;
- rivedere la dotazione del personale di quelle aree, uffici e servizi particolarmente sottodimensionati e con gravi problemi di funzionamento;
- evitare i c.d. "replicanti" amministrativi e finanziari introducendo la struttura c.d. a matrice ove sono accorpati servizi ed aree di output rispetto ai servizi interni amministrativi e finanziari a favore di una maggiore integrazione rispetto alla precedente organizzazione a canne d'organo;
- reingegnerizzare tutte le attività procedimentali in flussi e processi di lavoro e contestuale informatizzazione;
- valorizzare e razionalizzare l'utilizzo delle competenze intermedie (middle management) con la creazione di una rete di progetti/processi fra aree di linee e output;
- implementare la presenza tecnica di output con la prevista necessità di acquisizione di una competenza di tipo tecnico ingegneristico, attualmente non presente nella dotazione di personale dell'Ente;
- accorpare le varie sedi degli uffici della provincia con la prospettiva di individuazione di una sede unica e di correlato perseguimento di economie di scala.

Il sistema progettato si articola su tre livelli: verso l'alto: nei confronti dello Stato e nei confronti della Regione; verso il basso: a favore delle Amministrazioni comunali; in orizzontale di area vasta: prevedendo la collaborazione ed integrazione con le altre Province "limitrofe".

***I servizi nei confronti dei comuni sono i seguenti:***

1. Ufficio per i Procedimenti Disciplinari;
2. Organismi di Valutazione;
3. formazione ed informazione in materia di controlli, trasparenza ed anticorruzione;
4. stazione unica appaltante e ufficio gare;
5. comunicazione ed ufficio stampa;
6. avvocatura e consulenza giuridica;
7. conservazione sostitutiva documentale;
8. organizzazione di concorsi e procedure selettive (ufficio unico concorsi);
9. formazione ed aggiornamento nell'ambito del Polo della conoscenza di cui alla RPP 2014/2016
10. servizi informatici;
11. pianificazione territoriale comunale;
12. cartografia, web e gis;
13. assistenza alla progettazione e rendicontazione in ambito di progetti comunitari.

Le potenzialità di sviluppo di servizi verso il basso, a favore dei Comuni, o in senso orizzontale sono ampissime e finiscono per superare in importanza e complessità anche le c.d. funzioni proprie; in particolare il comma 88 della L. 56/2014 prevede che le Province possono altresì “d’intesa con i Comuni, esercitare le funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive”.

La predetta riorganizzazione, in cui sono previste ad oggi 6 figure dirigenziali, sebbene adottata, non è stata definitivamente approvata in quanto il blocco del turnover, che ha interessato la Provincia dal 2012 non ha consentito la assunzione delle figure dirigenziali ad oggi ridotte a una sola presenza. Fintanto che non sarà possibile portare a conclusione un organico sistema delle assunzioni l’unica azione possibile e necessitata è quella di presidiare le funzioni collegate alla Viabilità, all’Edilizia Scolastica e alle funzioni Ambientali in materia di Rifiuti, Polizia provinciale.

## **IL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2019-21**

Il presente Piano definisce per il triennio 2019/21 i bisogni assunzionali della Provincia di Grosseto, in relazione alle scelte organizzative operate, tenuto conto delle effettive capacità assunzionali e dei vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente.

In coerenza con i documenti di programmazione dell’ente, ed in particolare con i contenuti del Documento unico di programmazione (DUP) approvato con Delibera Consiglio provinciale n. 18 del 05/09/2019 e con le Linee di indirizzo per la Performance di cui al Decreto Presidenziale n. 69/2019 “Piano Esecutivo di Gestione 2019 - 2021 e Piano della performance anno 2019 - Approvazione e linee di indirizzo” i fabbisogni prioritari ed emergenti danno priorità ai c.d. “servizi tecnici” prevedendo l’assunzione di 1 Ingegnere dell’Area Tecnica a presidio delle funzioni in materia principalmente di Territorio, ambiente, Viabilità, edilizia scolastica.

Il presidio delle “funzioni proprie e funzioni delegate o trasferite” impone di implementare il personale della categoria D e C, che più di tutti ha subito un depauperamento in termini di unità di personale e di competenze di tipo tecnico specialistico.

Tali figure sono da destinarsi prioritariamente agli uffici rilevati come destrutturati o particolarmente esposti a responsabilità come la viabilità, edilizia scolastica, polizia provinciale, rifiuti oltre che all’area finanziaria ed al presidio dei sistemi gestioni tecnico finanziario e di controllo della gestione.

A quanto sopra si aggiunge il presidio dei processi afferenti la istituenda stazione unica appaltante e del nuovo Ufficio COSAP, e il Contenzioso, attualmente del tutto sprovvisti di tali competenze e solo temporaneamente compensati all’interno della struttura a causa del complessivo sottodimensionamento.

La normativa di riferimento:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l’art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l’inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- il legislatore con l’emanazione del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75 è intervenuto modificando, fra gli altri, l’art. 6 del D.Lgs. 30/3/2001, n.165;
- l’art. 22 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75:
- le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale previste dall’art. 6ter del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, dovevano essere definite con decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze, entro 90 giorni dall’entrata in vigore del D.Lgs. 75/2017;
- in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dal richiamato decreto, si applica a decorrere dal 30/3/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo.

Con il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell’8/5/2018, pubblicato sulla G.U. del 27/7/2018, n. 173, col quale sono state definite, ai sensi dell’articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall’articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarità con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali.

#### I vincoli finanziari da rispettare:

Il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni, la verifica del rispetto dei seguenti vincoli:

- Limite della spesa massima sostenibile - comma 421 art. 1 legge 190/2014. Tale norma ha disposto che la dotazione organica delle Province delle Regioni a statuto ordinario fosse stabilita in misura pari alla spesa di personale di ruolo alla data del 08/04/2014 (data di entrata in vigore della legge 56/2014) ridotta in misura pari al 50%. L'ente con Decreto Presidenziale n. 95 del 30/10/2015 "Riordino delle funzioni delle province e delle città metropolitane. Presa d'atto della riduzione della dotazione organica ai sensi dell'art. 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015) e dichiarazione personale sovranumerario" ha provveduto a ridurre la consistenza finanziaria della dotazione organica della Provincia di Grosseto nella misura prevista dalla legge che pertanto non può superare l'importo pari a complessivi **€. 7.603.464,03**;
- Limite di cui all' art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007). Prevede che gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso e comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato dell'avvenuto rispetto del pareggio (L. 232/2016);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato.

Tale divieto, secondo le indicazioni della Corte dei Conti (Delibera n. 130 del 27 novembre 2018 -Corte dei conti Campania ) è da intendersi" a carattere "transitorio". La limitazione della capacità giuridica è da intendersi come limitazione temporale e transitoria fino al

momento dell'approvazione (o della trasmissione) "tardiva". Si riporta qui di seguito un estratto della Delibera suddetta: *"Tale transitorietà ha una funzione di stimolo dell'adempimento e allo stesso tempo di proporzionalità della limitazione. Considerato che la disponibilità di nuovo personale e/o la possibilità del suo turn-over vi è una naturale premessa di buon funzionamento degli organi, tale effetto "limitativo" e transitorio mira a stimolare il concorso da parte di tutti gli organi regionali, politici e burocratici, coinvolti, a vario titolo, nel processo di predisposizione, adozione, approvazione ed infine trasmissione dei documenti di bilancio.*

*L'estensione dell'effetto è direttamente collegata all'imputabilità giudica dell'adempimento all'intero ente territoriale, i cui organi, ciascuno con la propria competenza e responsabilità, sono chiamati a farsi parte diligente per superare la condizione di ritardo che colpisce l'approvazione dei documenti contabili. In buona sostanza, la ridetta "limitazione amministrativa" si inquadra tra le "misure di salvaguardia" (C. Cost. sent. n. 228/2017) a garanzia dell'efficace e tempestiva elaborazione del "bene pubblico" bilancio (C. Cost., sent. nn. 184/2016 e 247/2017) nella sua dinamica articolazione di previsione e rendicontazione.*

*Infatti, come è noto, è compito del Legislatore introdurre adeguate "disciplina di salvaguardia", ovvero "rimedi", che siano in grado di presidiare violazioni di legge che espongono a rischio o che si traducano in una diretta minaccia per gli equilibri di bilancio e per la capacità del bilancio stesso di svolgere le proprie funzioni";*

- rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015);
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del d.l. 66/2014);
- l'art. 1, comma 475, lett. e), L. n. 232/2016 – Legge di bilancio 2017, che sanzionava le amministrazioni che non hanno rispettato il pareggio di bilancio nell'anno precedente, tramite il divieto di assunzione è sostituito dall'art. 1 comma 2 sexies del DL. 91/2018 convertito in legge 21 settembre 2018, n. 108: *"Le sanzioni di cui all'articolo 1, comma 475, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, relative al mancato rispetto del saldo non negativo nell'anno 2017 di cui al comma 466 del medesimo articolo 1, non trovano applicazione nei confronti delle province e delle città metropolitane delle regioni a statuto ordinario, della Regione siciliana e della Sardegna»;*
- a decorrere dall'anno 2019, è abrogata la sanzione del divieto di assunzione per tutte le amministrazioni che non hanno rispettato il pareggio di bilancio nell'anno precedente ai sensi dell'art. 1 comma 823 della legge n. 145 del 30/12/2018 (Finanziaria 2019) il quale recita: "A decorrere dall'anno 2019, cessano di avere applicazione i commi 465 e 466, da 468 a 482, da 485 a 493, 502 e da 505 a 509 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, ... omissis".

#### Ricognizione delle eccedenze:

Prima di dare corso al nuovo Piano, a norma del combinato disposto degli artt. 6 comma 1 e 33 del D.lgs 165/2001 le amministrazioni pubbliche in sede di determinazione della dotazione organica devono obbligatoriamente effettuare la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente. L'inosservanza di detto

obbligo comporta l'impossibilità di procedere all'instaurazione dei rapporti di lavoro con qualunque tipologia contrattuale, con la sanzione della nullità degli eventuali atti posti in essere. La ricognizione a tale scopo effettuata e riscontrabile in atti a firma del Segretario Generale Avv. Emilio Ubaldino e del Dirigente Dott.ssa Silvia Petri), conferma che non sono presenti eccedenze ma che al contrario viene segnalata carenza di personale come conseguenza logica del processo di riordino subito e delle limitazioni normative alle assunzioni di questi ultimi anni.

Obbligo di assunzione in favore dei disabili Legge 68/99:

Gli artt. 39 e 39bis e ter del T.U.P.I. sancisce l'obbligo di assunzioni a favore di disabili in attuazione della legge 68/99; istituisce la Consulta Nazionale con compiti di programmazione di progetti di inserimento dei soggetti svantaggiati, di proposta e di controllo; prevede la nomina all'interno delle pubbliche amministrazioni con più di 200 dipendenti di un responsabile dei processi di inserimento mirato; prevede un monitoraggio costante sull'applicazione della legge 68/99.

Nelle more dell'attuazione delle norme sopra citate si espongono i dati relativi al rispetto delle quote d'obbligo imposte dalla legge 68/99 come certificate dal Prospetto informativo per l'anno 2019, data di riferimento denuncia 31/12/2018:

BASE DI COMPUTO	QUOTE DISABILI	QUOTE ART. 18	DISABILI OCCUPATI	ART. 18 OCCUPATI	DISABILI DA OCCUPARE	ART. 18 DA OCCUPARE
193	14	2	14	4	0	0

**CALCOLO DEL LIMITE DELLA CAPACITÀ ASSUNZIONALE, ASSUNZIONI PROGRAMMATE E COMPATIBILITÀ DEI COSTI:**

Si ricorda la norma contenuta nella Legge 205/2017 la quale ripristina le capacità assunzionali delle Province e delle Regioni a statuto ordinario a decorrere dall'anno 2018. 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 gli enti che superano tale percentuale, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25 per cento. E' consentito infine l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali 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.

La nuova dotazione organica deve tener conto del personale in servizio, nell'anno di riferimento e del limite della spesa massima sostenibile calcolato ai sensi dell' art. 1 comma 421 della Legge 190/2014. Tale norma si ricorda ancora una volta ha disposto che la dotazione organica delle Province delle Regioni a statuto ordinario fosse stabilita in misura pari alla spesa di personale di

ruolo alla data del 08/04/2014 ridotta in misura pari al 50%. Per la Provincia di Grosseto tale limite massimo sostenibile è pari a **€ 7.603.464,03**.

In esecuzione alle normative della Regione Toscana la Provincia di Grosseto ha adottato tutti i conseguenti atti per il trasferimento del personale agli enti coinvolti, passando da 487 unità di personale nel 2014 alle attuali 216 (dato al 01/01/2019): le ultime 29 unità dei Centri per l'impiego (di cui una unità dirigenziale e 28 unità amministrative) sono state trasferite all'Agenzia Regionale Toscana per l'Impiego (A.R.T.I.) il 28 Giugno 2018, completando il riordino istituzionale sulle funzioni in materia di mercato del lavoro.

L'attuale dotazione organica della Provincia di Grosseto risulta la seguente:

Qualifica di accesso	Posti ricoperti al 01/01/2019
DIRIGENTE	1
D3 AMMINISTRATIVO	6
D3 TECNICO	3
D1 AMMINISTRATIVO	17
D1 TECNICO	9
D1 VIGILANZA	3
C AMMINISTRATIVO	21
C TECNICO	16
C VIGILANZA	11
B3 AMMINISTRATIVO	14
B3 TECNICO	40
B1 AMMINISTRATIVO	20
B1 AMM.VO P.T.	1
B1 TECNICO	49
B1 TECNICO P.T.	1
A SERVIZI GENERALI	4
TOTALE	216

Per un valore complessivo della Dotazione organica del personale in servizio della Provincia di Grosseto calcolato all'1/1/2019 pari a **€ 6.592.397,96**.

Al fine di determinare il budget assunzionale, il costo del personale è stato quantificato considerando le seguenti voci:

- stipendio tabellare (il calcolo è stato effettuato al netto dei rinnovi contrattuali derivanti dalla applicazione dell'ultimo CCNL 21/05/2018 e secondo le recenti indicazioni contenute

nella Delibera Corte dei Conti sez. Autonomie - n. 226/2019, che qui interamente si richiama)

- indennità di qualifica/vigilanza (ove prevista)
- indennità di comparto lettera A
- tredicesima mensilità
- oneri riflessi (Cpdel, Inadel, Irap e Inail) .

Il limite della capacità assunzionale della Provincia di Grosseto in relazione al personale a tempo indeterminato e' fissato per l'anno 2019 nel 100% poiché al 31/12/2018 (DATI DA CONSUNTIVO 2018) il rapporto tra spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione ed entrate correnti relative ai titoli I, II e III è pari al 11,53% e quindi non supera il 20 per cento. Per gli anni 2020 e 2021 che saranno oggetto di valutazione successiva in fase di aggiornamento annuale del Piano calcoleremo la quota assunzionale nel valore provvisorio del 100% .

Si precisa che anche i contratti dei dirigenti a tempo determinato ex art. 110 comma 1 del Tuel rientrano, ai sensi dell' art. 9 della Legge 78/2010, nella fattispecie dei contratti a tempo indeterminato poiché coprono fabbisogni continuativi previsti nelle dotazioni organiche e sono possibili entro il limite del 30% della dotazione organica dirigenziale fermi restando gli obblighi della definizione del piano di riassetto e dei limiti dei commi 845-846.

Il tetto massimo non superabile risulta invece pari a € **1.011.066,07**, calcolato quale differenza tra il valore della dotazione organica rideterminata pari a € €. **7.603.464,03** (spesa di personale di ruolo alla data del 08/04/2014 ridotta in misura pari al 50%) e il valore della Dotazione organica del personale in servizio della Provincia di Grosseto calcolato all'1/1/2019 e pari a € **6.592.397,96**.

Si procede pertanto al calcolo delle quote assunzionali di personale a tempo indeterminato per il triennio 2019-21.

Tale calcolo è stato effettuato tenendo conto del contenuto della norma indicata nel D.L. 4/2019 convertito la quale amplia la capacità assunzionale degli enti locali e delle regioni dal 2019 consentendo:

- 1) l'utilizzo dei resti assunzionali dell'ultimo quinquennio
- 2) di dar corso per il triennio 2019/21 alle assunzioni a tempo indeterminato già nello stesso anno in cui la cessazione è prevista.

#### L'utilizzo dei resti assunzionali

In particolare sull'utilizzo dei resti assunzionali e sulla base delle indicazioni contenute nella deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 25/2017 : *“le capacità assunzionali degli anni precedenti non utilizzate potrebbero esserlo nella stessa misura fissata dalla normativa in vigore nell'anno in cui sono maturate e non con le regole in vigore nell'anno in cui vengono effettivamente utilizzate”*, ribadito recentemente nella deliberazione sezione autonomie della Corte dei Conti n. 60/2019 il criterio di calcolo dei resti assunzionali, e' stato effettuato nella misura fissata dalla normativa vigente nell'anno.

Tuttavia, nel caso delle Province, il principio di applicazione della legge (criterio) in vigore al tempo non potrebbe essere utilizzato soltanto perché manca la legge ovvero il criterio di calcolo dei resti tuttavia ipotizzare che il blocco delle assunzioni (legge speciale e come tale non utilizzabile in altre materie, in via analogica od interpretativa) comporti implicitamente la definizione di un criterio pari a zero, opererebbe una discriminazione nella definizione dei resti assunzionali ad ulteriore danno delle Province ed una disapplicazione di fatto della legge attuale che tali resti

prevede ed introduce . L'unico criterio per la definizione dei resti utilizzabile, in via interpretativa, è pertanto quello attualmente vigente e non quello (inesistente) al tempo e che qui si richiama:

- art. 3 c. 5 D.L. 90/2014 convertito in legge 114/2014
- art. 1 comma 228 legge 208/2015,
- art. 1 comma 845 legge 205/2017.

## IL CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE NEL TRIENNIO 2019/2021

### ANNO 2019

1) Resti assunzionali quinquennio precedente (2018 e precedenti):€ 520.811,51

Tipologia Capacità	Anno	Anno cessazione	Spesa	Limite %	Riferimento normativo	BUDGET
Resti	2019	2018	39.380,15	100	Legge 205/2017 art.1 comma 845	39.380,15
Resti	2018	2017	63.807,26	100	Legge 205/2017 art.1 comma 845	63.807,26
Resti	2017	2016	145.915,9 8	25	Legge 208/2015 art. 1 comma 228	36.479,00
Resti	2016	2015	313.514,0 9	25	art. 3 D.L. 90/2014 conv.	78.378,52
Resti	2015	2014	504.610,9 7	60	art. 3 D.L. 90/2014 conv.	302.766,58
Totale						€ 520.811,51

2) Cessazioni intervenute nell'anno 2019 (D.L. 4 2019 convertito) : € 371.405,39

Tipologia Capacità	Anno	Anno cessazione	Categoria cessato	Spesa	Limite%	Riferimento normativo	BUDGET
Competenza	2019	27/04/2019	B	27.914,51	100	Legge 205/2017 art.1 comma 845	27.914,51
Competenza	2019	20/05/2019	B	27.861,07	100	Legge 205/2017	27.861,07

						art.1 comma 845	
Competenza	2019	01/08/2019	B	29.436,95	100	Legge 208/2015 art. 1 comma 228	29.436,95
Competenza	2019	01/08/2019	B	28.268,32	100	Legge 208/2015 art. 1 comma 228	28.268,32
Competenza	2019	01/08/2019	C P.T.	21.224,87	100	Legge 208/2015 art. 1 comma 228	21.224,87
Competenza	2019	02/09/2019	C	31.125,89	100	Legge 205/2017 art.1 comma 845	31.125,89
Competenza	2019	01/09/2019	C	31.534,10	100	Legge 205/2017 art.1 comma 845	31.534,10
Competenza	2019	01/11/2019	C	31.866,51	100	Legge 208/2015 art. 1 comma 228	31.866,51
Competenza	2019	01/12/2019	D	39.810,74	100	art. 3 D.L. 90/2014 conv.	39.810,74
Competenza	2019	01/12/2019	D	35.075,38	100	Legge 205/2017 art.1 comma 845	35.075,38
Competenza	2019	31/12/2019	B	27.932,56	100	Legge 205/2017 art.1 comma 845	27.932,56
Competenza	2019	31/12/2019	D	39.354,49	100	Legge 208/2015 art. 1 comma 228	39.354,49
<b>TOTALE BUDGET</b>							<b>371.405,39</b>

Totale capacità assunzionale max teorica : € 520.811,51 + € 371.405,39 = **€ 892.216,90**

Il tetto massimo non superabile pari a **€ 1.011.066,07** risulta rispettato.

Per l'anno 2019 la capacità assunzionale, è pari a **€ 892.216,90**, calcolata al 100% in quanto il rapporto tra le spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e le entrate correnti relative ai titoli I, II e III è pari a 11,53 % e quindi non superiore al 20%. Il tetto massimo non superabile pari a **€ 1.011.066,07** risulta rispettato.

All'interno degli spazi assunzionali disponibili, nel rispetto della capacità finanziaria massima le priorità organizzative-assunzionali evidenziate nei documenti di programmazione dell'Ente e nel Piano di riassetto organizzativo approvato con Decreto Presidenziale n. 111/2018 si rende necessario per le funzioni ed attività da svolgere, integrare, la Dotazione organica attuale con figure professionali da destinare prioritariamente ai c.d. "servizi tecnici".

Traducendo quanto sopra in termini di programmazione qualitativa, quantitativa e di spesa per il triennio, all'interno degli spazi assunzionali disponibili e nel rispetto della capacità finanziaria massima abbiamo la seguente programmazione assunzionale relativa all'anno 2019:

PREVISIONI ASSUNZIONALI ANNO 2019					
Categoria	Numero	Profilo	Tip. assunzione	dal	Costo
Dirigente	1	ART. 110 COMMA 1 T.D. (PIANIFICAZIONE E AMBIENTE)	Selezione	01/11/2019	135.788,34
C	3	Tecnico T.I. Pieno	Mobilità/ Concorso	01/11/2019	92.489,49
C	6	Amministrativo contabile T.I. Pieno	Mobilità/ Concorso	01/11/2019	184.298,94
D	1	Amministrativo T.I. Pieno	Mobilità/ Concorso	01/11/2019	33.521,40
D	1	Tecnico T.I. Pieno	Mobilità/ Concorso	01/11/2019	33.645,08
<b>Totale spesa assunzioni 2019</b>					<b>479.743,26</b>

## ANNO 2020

1) Resti assunzionali quinquennio precedente (2019 e precedenti al netto delle assunzioni programmate nel 2019):

Tipologia Capacità	Anno	Anno cessazione	Spesa	Limite%	Riferimento normativo	BUDGET
Resti	2020	2019	371.405,39	100	Legge 205/2017 art.1 comma 845	371.405,39
Resti	2019	2018	39.380,15	100	Legge 205/2017 art.1 comma 845	39.380,15
Resti	2018	2017	63.807,26	100	Legge 205/2017 art.1 comma 845	1688,10
Resti	2017	2016	145.915,98	25	Legge 208/2015 art. 1 comma 228	0
Resti	2016	2015	313.514,09	25	art. 3 D.L. 90/2014 conv.	0

							412.473,64
--	--	--	--	--	--	--	------------

2) Cessazioni previste nell'anno 2020 (D.L. 4 2019 convertito) : € 125.148,07

Tipologia Capacità	Anno	Anno cessazione	Categoria cessato	Spesa	Limite%	Riferimento normativo	BUDGET
Competenza	2020	01/02/2020	B	27.831,01	100	Legge 205/2017 art.1 comma 845	27.831,01
Competenza	2020	01/02/2020	B	27.905,14	100	Legge 205/2017 art.1 comma 845	27.905,14
Competenza	2020	01/04/2020	D	33.521,40	100	Legge 208/2015 art. 1 comma 228	33.521,40
Competenza	2020	01/08/2020	D	35.890,52	100	Legge 208/2015 art. 1 comma 228	35.890,52
TOTALE BUDGET							125.148,07

Totale capacità assunzionale max teorica : € 412.473,64 + € 125.148,07 = € **537.621,71**

Per l'anno 2020 la capacità assunzionale, pari a € **537.621,71**, calcolata al 100% se si riconferma anche per il 2020 il rapporto tra il totale delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e le entrate correnti relative ai titoli I, II e III non superiore al 20%.

Il tetto massimo residuo al netto delle assunzioni programmate nel 2019 non superabile pari a €**531.322,81** non risulta rispettato.

Pertanto la mia capacità assunzionale max teorica viene riportata al valore di € **531.322,81**.

All'interno degli spazi assunzionali disponibili, nel rispetto della capacità finanziaria massima, secondo le priorità organizzative-assunzionali evidenziate nei documenti di programmazione dell'Ente e nel Piano di riassetto organizzativo approvato con Decreto Presidenziale n. 111/2018 si rende necessario per le funzioni ed attività da svolgere, integrare, la Dotazione organica attuale con figure professionali da destinare prioritariamente ai c.d. "servizi tecnici".

Traducendo quanto sopra in termini di programmazione qualitativa, quantitativa e di spesa per il triennio, all'interno degli spazi assunzionali disponibili e nel rispetto della capacità finanziaria massima, che sarà comunque oggetto di riverifica nell'anno di riferimento, abbiamo la seguente programmazione assunzionale relativa all'anno 2020:

PREVISIONI ASSUNZIONALI ANNO 2020					
Categoria	Numero	Profilo	Tip. assunzione	dal	Costo
C	3	Tecnico T.I. Pieno	Mobilità/ Concorso	01/11/2020	92.489,49

C	1	Vigilanza T.I. Pieno	Mobilità/ Concorso	01/11/2020	32.793,26
D	2	Tecnico T.I. Pieno	Mobilità/ Concorso	01/11/2020	67.290,17
C	2	Amministrativo contabile T.I. Pieno	Mobilità/ Concorso	01/11/2020	61.432,98
<b>Totale spesa assunzioni 2020</b>					<b>254.005,90</b>

## ANNO 2021

1) Resti assunzionali quinquennio precedente (2020 e precedenti al netto delle assunzioni programmate nel 2020):

Tipologia Capacità	Anno	Anno cessazione	Spesa	Limite%	Riferimento normativo	BUDGET
Resti	2021	2020	125.148,0 7	100	Legge 205/2017 art.1 comma 845	125.148,07
Resti	2020	2019	76.331,34	100	Legge 205/2017 art.1 comma 845	76331,34
Resti	2019	2018	39.380,15	100	Legge 205/2017 art.1 comma 845	0
Resti	2018	2017	63.807,26	100	Legge 205/2017 art.1 comma 845	0
Resti	2017	2016	145.915,9 8	25	Legge 208/2015 art. 1 comma 228	0
Resti	2016	2015	313.514,0 9	25	art. 3 D.L. 90/2014 conv.	0
<b>Totale</b>						<b>201.479,41</b>

2) Cessazioni previste nell'anno 2021 (D.L. 4 2019 convertito) : nessuna al momento

Totale capacità assunzionale max teorica derivante : **€ 201.479,41**

Per l'anno 2020 la capacità assunzionale, pari a **€ 201.479,41**, calcolata al 100% se si riconferma anche per il 2021 il rapporto tra il totale delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e le entrate correnti relative ai titoli I, II e III non superiore al 20%.

Il tetto massimo residuo al netto delle assunzioni programmate nel 2019 e 2020 non superabile pari a € 277.316,91 risulta rispettato.

All'interno degli spazi assunzionali disponibili, nel rispetto della capacità finanziaria massima, secondo le priorità organizzative-assunzionali evidenziate nei documenti di programmazione dell'Ente e nel Piano di riassetto organizzativo approvato con Decreto Presidenziale n. 111/2018 si rende necessario per le funzioni ed attività da svolgere, integrare, la Dotazione organica attuale con figure professionali da destinare prioritariamente ai c.d. "servizi tecnici".

Traducendo quanto sopra in termini di programmazione qualitativa, quantitativa e di spesa per il triennio, all'interno degli spazi assunzionali disponibili e nel rispetto della capacità finanziaria massima, che sarà comunque oggetto di riverifica nell'anno di riferimento, abbiamo la seguente programmazione assunzionale relativa all'anno 2021:

PREVISIONI ASSUNZIONALI ANNO 2021					
Categoria	Numero	Profilo	Tip. assunzione	dal	Costo
D	2	Amministrativo T.I. Pieno	Mobilità/ Concorso	01/06/2021	67.042,79
C	3	Tecnico T.I. Pieno	Mobilità/ Concorso	01/11/2020	92.489,49
<b>Totale spesa assunzioni 2021</b>					<b>159.532,28</b>

Il presente piano è esecutivo e potrà essere dato seguito alle relative assunzioni negli anni 2019 e 2020/21 solo ed esclusivamente verificato il rispetto di tutti i limiti finanziari e dei vincoli normativi vigenti in materia di assunzioni di personale.