



PROVINCIA DI MATERA

COPIA

DECRETO PRESIDENZIALE N. 140 DEL 23-11-2021

OGGETTO APPROVAZIONE PIANIFICAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021/2023 E CORRISPONDENTE PROGRAMMA ANNUALE DELLE ASSUNZIONI ANNO 2021

PROPONENTE AREA I

L'anno **duemilaventuno** il giorno **ventitre** del mese di **novembre**, il **Presidente Avv. Piero Marrese**, con i poteri allo stesso conferiti dalle disposizioni di cui alla Legge 7 aprile 2014, n. 56 e s.m.i., adotta il presente decreto in ordine all'argomento in oggetto.

Relazione del Dirigente dell'Area I^A

PREMESSO che:

- la Legge 7 aprile 2014, n. 56 e s.m.i., recante “*Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni*” (c.d. Legge DELRIO), individua i nuovi organi di governo delle Province, esclusivamente nel Presidente della Provincia, nel Consiglio Provinciale e nell'Assemblea dei sindaci;
- in particolare, l'art. 1, commi 54-66, contiene disposizioni in merito ai poteri e alle funzioni del Presidente della Provincia, nella fase di riordino delle province e, dunque, della riforma del Titolo V della parte seconda della Costituzione;

DATO ATTO che:

- al comma 55 del predetto articolo è stabilito, precipuamente, che “*Il presidente della provincia rappresenta l'ente, convoca e presiede il consiglio provinciale e l'assemblea dei sindaci, sovrintende al funzionamento dei servizi e degli uffici e all'esecuzione degli atti; esercita le altre funzioni attribuite dallo statuto.*”;
- *prima facie*, la c.d. Legge Del Rio traccia un quadro della ripartizione delle competenze dei nuovi organi di governo altamente nebuloso e non sempre coerente, non fornendo indicazioni circa l'organo ad oggi deputato all'esercizio delle competenze della giunta soppressa;
- la prefata Legge n. 56/2014 si innesta nella disciplina degli enti locali fissata dal D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. (Testo Unico Enti Locali), senza abolire le norme che questo dedica alla disciplina ordinamentale e che, pertanto, in primo luogo occorre armonizzare i due testi legislativi;

RAVVISATA la necessità per il Presidente *pro tempore* di esercitare poteri e svolgere funzioni attribuitegli dalla legge, legate in particolare al funzionamento dei servizi e degli uffici, oltre che all'esecuzione degli atti, nelle more della definizione della *querelle* inerente al riparto di competenze tra i nuovi organi di governo, in virtù della abolizione della Giunta Provinciale;

DATO ATTO, comunque, che la Giunta è stata fin qui qualificata dalla legge come organo a competenza “*generale e residuale*”, chiamato a svolgere le funzioni non riservate alla dirigenza in

applicazione del principio di separazione delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo da quelle di gestione e non attribuite espressamente al Consiglio e al Presidente della Provincia;

RITENUTO, alla luce delle suesposte considerazioni, e comunque nelle more della definizione dell'attuale quadro normativo, che una volta soppressa la Giunta, le competenze ad essa attribuite non possono che accedere alla sfera di competenza del Presidente della Provincia, quale vertice monocratico di governo, tenuto conto che il reale intento del Legislatore si rinviene, tra l'altro, nella necessità di attuare una semplificazione amministrativa che assicuri speditezza all'*agere* amministrativo;

CONSIDERATO CHE:

- l'art.39 della Legge n.449/1997 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68;

- l'art.91 del D.Lgs. 267/2000 dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

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

- l'art.3, comma 10 bis, del D.L. n.90/2014, convertito nella legge n. 114/2014, prevede che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale deve essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

VISTO l'art.1, comma 844, della L. n.205/2017 che testualmente recita "Ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56";

RICHIAMATA, pertanto, la deliberazione consiliare n.13 del 15.11.2018, avente ad oggetto "Piano di riassetto organizzativo dell'Ente, ai sensi dell'art. 1, comma 844, della L. n. 205/2017",

VISTO l'art.33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

RITENUTO, necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla ricognizione del personale in esubero;

CONSIDERATA la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art.33 del D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i., come da dichiarazioni dei sigg.ri dirigenti;

VISTO l'art.6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n.75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a

legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

VISTO il D.M. dell'8 maggio 2018 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione recante "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" volte ad orientare le Amministrazioni Pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli artt. 6 e 6 ter del D.Lgs. 165/2001, come novellati dall'art.4 del D.Lgs. n.75 del 2017 nell'ottica di "coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare, da parte delle amministrazioni destinatarie, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica";

CONSIDERATO CHE:

- secondo tali linee di indirizzo, volte ad orientare le PP.AA. nella predisposizione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP), esso deve:

- ✓ privilegiare le professionalità infungibili;
- ✓ evitare logiche di mera sostituzione;
- ✓ essere caratterizzato da una maggiore inclinazione verso le nuove professioni e le competenze professionali innovative;
- ✓ privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali dell'ente, piuttosto che quelle di back office;

- il PTFP deve svilupparsi in una prospettiva triennale, ma viene adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno potrà essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e funzionale; si tratta di uno strumento di programmazione dell'ente, la cui definizione richiede approfondimenti e verifiche preventive anche in relazione alle proposte e segnalazioni della Dirigenza, come stabilito dall'art. 16, comma 1 lett. a-bis), D.Lgs. 165/2001 che così recita: "1. I dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, nell'ambito di quanto stabilito dall'articolo 4 esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri: a) [...]; a-bis) propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4";

- la pianificazione dei fabbisogni di personale, in quanto processo tra i più strategici e rilevanti della gestione delle risorse, deve essere anche pienamente coerente, oltre che con i principi generali di legalità, con la disciplina in materia di anticorruzione, e tenere conto che, nella programmazione e nell'esecuzione delle procedure di reclutamento delle risorse, occorre applicare la normativa e le migliori pratiche connesse con la prevenzione della corruzione;

- il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

a) quantitativo, riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire;

b) qualitativo, riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;

- "nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari": partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la

sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. "Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge";

- nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, le amministrazioni dovranno indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

- le risorse che dovranno essere indicate nella programmazione del fabbisogno, secondo il decreto, sono le seguenti:

a) spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato, ivi incluso il personale in comando, o altro istituto analogo;

b) spesa del personale in part-time che è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione, mentre in caso di trasformazione del rapporto (fino ad un massimo di due anni) va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno;

c) personale comandato presso altri enti, il cui risparmio fino al ritorno potrà essere calcolato solo in sede di bilancio e di spesa sostenuta rispetto a quella media 2011-2013;

d) spesa del personale flessibile (tempo determinato, formazione lavoro ecc.);

e) calcolo delle cessazioni ai fini del turn-over consentito;

f) assunzione delle categorie protette, tenuto conto che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;

EVIDENZIATO, inoltre, che secondo dette Linee di indirizzo:

- il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la "dotazione" di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti definiti nel PTFP avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nonché, per gli altri istituti o rapporti, nei limiti di spesa di personale previsti e sopra richiamati, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio;

- il PTFP deve poi indicare, sempre nello spirito del miglior utilizzo delle risorse, eventuali progressioni tra le aree o le categorie rivolte al personale in servizio secondo quanto previsto dall'articolo 22, comma 15, del d.lgs. n. 75 del 2017.

- dopo aver verificato la percorribilità degli interventi di revisione organizzativa, mobilità interna ed esterna, il PTFP indicherà, nel rispetto del regime delle assunzioni, le scelte da operare con riferimento al reclutamento di nuovo personale con le modalità di cui all'articolo 35 del d.lgs. 165/2001, nonché con le procedure di reclutamento speciale previste dalla legge, i.e. "il PTFP deve indicare le assunzioni a tempo indeterminato previste nel triennio, nonché ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile nel rispetto della disciplina ordinamentale di cui agli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001,

nonché delle limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14 del d.l. 66/2014 e rimarcando sempre la necessità di rispettare i vincoli di finanza pubblica previsti di cui occorre dare ogni evidenza possibile nel PTFP”.

RAPPRESENTATO, dunque, che:

- le Linee di indirizzo ministeriali per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, entrate in vigore il 27/7/2018, prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, richiedendo una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici;
- per le Provincia interessata dal processo di riordino di cui alla Legge n. 56/2014 e dalla successiva Legge di Bilancio n. 190/2014, il limite era rappresentato dalla dotazione organica rideterminata ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n.190 in misura pari alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della L. 56/2014, ossia all'8 aprile 2014;
- la l. n.205/2017, al comma 845 ha previsto “A decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844 e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25 per cento. E' consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. Nell'anno 2018, le città metropolitane possono procedere, nei termini previsti dal presente comma, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel rispetto dei limiti di spesa definiti in applicazione del citato articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014”;

TENUTO CONTO, ai fini di tale verifica del 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:

- del parere della Corte dei Conti, Sez. Riunite, con deliberazione n. 27/2011, da ultimo confermato dalla Corte dei Conti per l'Umbria nel caso specifico delle Province (deliberazione n. 66/2018/PAR), secondo cui “Per la verifica del limite della spesa di personale, da raffrontare alla spesa corrente, è necessario far riferimento al dato degli impegni, dato derivante dalla effettiva gestione del bilancio e suscettibile di riscontro, da desumere dal documento contabile ufficiale del precedente esercizio e quindi dal rendiconto approvato dal Consiglio, salvo che, in presenza di esigenze particolari di procedere ad assunzioni prima dell'approvazione del documento ufficiale, sia necessario - ferma restando la necessità di ancorare il parametro ai dati di rendiconto - fare riferimento a documenti quali lo schema di rendiconto approvato dalla giunta o quello predisposto dagli uffici”;

PRESO ATTO che con d.l. n.183/2020 (cd. Mille proroghe), è stata estesa al pari di Comuni e Regioni, anche alle Province, la disciplina per le assunzioni prevista nell'articolo 33-bis decreto-legge n. 34/19 (c.d. “Crescita”), basata non più sulle cessazioni degli anni precedenti ma sulla sostenibilità finanziaria delle assunzioni, con l'eliminazione dei vincoli e dei limiti previsti dall'articolo 1, comma 421 della legge n.190/2014;

DATO ATTO che:

- l'art. 17 del d.l. n. 162/2019 reca disposizioni in materia di facoltà assunzionali delle Province e delle Città metropolitane, che possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità: sarà un decreto del Ministro della pubblica amministrazione a individuare le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio che si collocano al di sotto del predetto valore soglia;

- in base alla bozza di decreto per l'individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale rispetto alle entrate correnti, la Provincia si collocherebbe nella fascia di cui alla lett. h) dei comuni con popolazione da 60.000 a 249.999 abitanti, con una spesa del personale massima del 27,60 rispetto alle entrate correnti;

CONSIDERATO CHE in vista dell'avvio del confronto con il Governo per l'intesa in Conferenza unificata sul decreto ministeriale previsto dalla norma per l'applicazione e l'entrata in vigore della nuova disciplina, il Dirigente del Servizio Programmazione Economico-Finanziaria ha trasmesso all'UPI i seguenti prospetti afferenti alla sostenibilità finanziaria della spesa di personale:

		Rendiconto 2018	Rendiconto 2019	Rendiconto 2020
TITOLO 1	Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	18.910.203,00	16.612.724,00	18.921.471,00
TITOLO 2	Trasferimenti correnti	23.938.652,00	25.987.990,00	23.310.474,00
TITOLO 3	Entrate extra tributarie	355.302,00	811.423,00	1.408.776,00
	Totale entrate correnti	43.204.157,00	46.412.137,00	43.640.721,00
	A detrarre: FCDE dell'ultima annualità			42.273,00
	Entrate correnti nette	43.204.157,00	46.412.137,00	43.598.448,00
	MEDIA "ENTRATE CORRENTI" 2018-2020 al netto del FCDE (anno 2020)	44.404.914,00		

Spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato:

	Rendiconto 2020
Spese macro aggregato 1.01	5.347.971,00
Percentuale rapporto spese personale/entrate correnti	_12,04_ %

Incidenza spesa di personale su entrate correnti, calcolata in base al comma 845 della legge 205/17 (4)

2018	2019	2020
------	------	------

Rapporto spese di personale / entrate correnti	16,15%	13,82%	19,16%
---	---------------	---------------	---------------

PRESO ATTO del rispetto del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, che come da consuntivo, si attesta al 12,04%, ben al di sotto del limite massimo del 20% previsto dall'allora legge di bilancio n.205/2017;

DATO ATTO che nelle more dell'individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale rispetto alle entrate correnti, si rende necessario procedere all'approvazione del Fabbisogno di personale 2020/2022, seguendo le regole assunzionali legate sia alle cessazioni, che alla sostenibilità economico finanziaria della spesa del personale;

RILEVATO CHE il personale della Provincia di Matera 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 del personale a tempo indeterminato, che di seguito viene così rappresentata:

Personale in servizio al 01.01.2021	
N. Dipendenti	Categoria Giuridica
2	Dirigenziale
23	Categoria D1-7
56	Categoria C
41	Categoria B
2	Categoria A
124	dipendenti
Personale in servizio al 01.01.2021	
N. Dipendenti	Categoria Giuridica

2 Dirigenti part time art. 110 co. 1 TUEL

RICHIAMATO l'art.1, commi 85 e ss., della Legge n. 56/2014 che ha individuato le seguenti funzioni fondamentali per le Province:

- pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;
- pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;
- programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale;
- raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;
- gestione dell'edilizia scolastica;
- controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

La Provincia può, 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.

PRESA ATTO dei propri decreti Presidenziali n.78, 232 e 284/2019, n.112/2020, n.155/2020, n.34/2021 e n.129/2021 di Approvazione e Rideterminazione della Macrostruttura;

PRESO ATTO, altresì, che:

- l'art.36, comma 2, D.Lgs. 165/2001 (così come modificato dall'art. 4, comma 1 lett. a) del D.L. 101/2013, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 125/2013 e dall'art. 9, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 75/2017) gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo determinato “esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche” e “soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'art. 35”;
- l'art.67, comma 5, lett. a) e b) del CCNL 21/5/2018 che prevede la possibilità di destinare alla componente stabile del fondo risorse decentrate apposite risorse in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici nonché alla componente variabile, nel caso di conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel Piano della Performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale;
- l'art.26, comma 3, del CCNL 23.12.1999 Area Dirigenza Comparto Regioni-Enti Locali: “In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39, comma 1, della legge 449/1998, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio con conseguente adeguamento delle disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato”;

VISTO che:

- l'art.14 bis della Legge n. 26 del 28 marzo 2019 di conversione del D.L. n. 4/2019 introduce disposizioni che modificano le modalità di calcolo della capacità assunzionale negli enti territoriali, allo scopo di accelerare il turnover per porre rimedio agli effetti che produrrà nel sistema delle amministrazioni pubbliche l'entrata in vigore della c.d. “quota 100”:
- da un lato viene estesa ad un quinquennio la possibilità di cumulo delle risorse destinate alle assunzioni e la possibilità di utilizzare i residui disponibili delle facoltà assunzionali del quinquennio precedente quello di riferimento delle assunzioni (modifica dell'art. 3, comma 5, quinto periodo, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90);
- da un altro, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità (nuovo comma 5 sexies dell'art. 3, D.L. 90/2014), fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;
- infine, i vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni, disposizione questa non derogabile dai contratti collettivi” (art. 5 septies).

RAPPRESENTATO che:

- la spesa dei cessati e la spesa per nuove assunzioni è calcolata sul valore del tabellare di accesso previsto dal nuovo CCNL del 21.05.2018: i.e. se la capacità assunzionale serve per stabilire il budget per le assunzioni dall'esterno e se dall'esterno si può assumere solo per le categorie di accesso A, B, B3, C, D e D3, applicando il principio dell'omogeneità, evidentemente, anche le cessazioni vanno valorizzate con tali valori di accesso.

Tale impostazione è stata confermata dalla nota n. 46078/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica nella quale è indicato: *“Ai fini del calcolo dei risparmi realizzati per cessazioni, da calcolare sempre sui 12 mesi, a prescindere dalla data di cessazione dal servizio e dei relativi costi, si segnala la necessità di utilizzare criteri omogenei a quelli seguiti per il calcolo degli oneri assunzionali. Per quanto riguarda le assunzioni per l'anno 2010, sulla base delle cessazioni avvenute nell'anno 2009, non sono da considerare risparmi tutte le voci retributive che ritornano al fondo destinato alla contrattazione integrativa (es.: RLA, fascia o livello economico acquisiti e finanziati dal fondo). Anche ai fini del calcolo dell'onere individuale annuo per livello occorrerà tenere in considerazione le voci retributive che non sono finanziate dal fondo”*;

PRESO ATTO che in caso di mobilità volontaria in uscita, la cessazione del personale dell'Ente di appartenenza verso altro ente, è da sempre stata considerata neutra in uscita in termini di finanza allargata: mentre la mobilità in entrata costituisce "assunzione" ai fini dell'erosione della capacità assunzionale solamente qualora l'ente cedente non abbia limitazione alle assunzioni, in caso di mobilità in uscita questa non può mai essere considerata "cessazione" ai fini del calcolo del turnover, così come ben ribadito dall'articolo 14, comma 7, del Dl n. 95/2012 convertito nella L. n. 135/2012;

PRESO ATTO:

- della deliberazione della Corte dei Conti della Sicilia n. 68/2017, che riprende indicazioni già seguite dalla magistratura contabile campana, affermando che “non è possibile, in assenza di una puntuale programmazione del fabbisogno del personale, utilizzare in alcun modo la capacità assunzionale derivante dal cumulo delle risorse relative alle cessazioni non utilizzate del triennio precedente; in difetto di programmazione, è ammissibile procedere alle assunzioni esclusivamente nel limite del contingente corrispondente alla spesa prevista in relazione al personale cessato l'anno precedente”;
- della deliberazione della Corte dei Conti, Sez. Regionale di Controllo, della Lombardia n. 71/2017 che ha chiarito, ai fini della determinazione del parametro quantitativo “spesa del personale cessato” sul quale calcolare il risparmio di spesa percentuale richiesto al fine di consentire all'ente locale di assumere personale, non è possibile enucleare un sottoinsieme di spese del personale cessato da escludere dal parametro di riferimento e che, pertanto, la percentuale deve essere calcolata facendo riferimento alla nozione di spesa del personale nel suo complesso, potendola riferire alla nozione di retribuzione lorda individuata ai fini dell'applicazione del citato comma 557, art. 1, della L. n. 206/2006;

RICHIAMATA la deliberazione Corte dei Conti, Sezione Autonomie, n.28/2015 che, con riferimento al criterio di determinazione del budget di spesa degli enti locali, per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, sul quale calcolare la percentuale di sostituzione del personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente, ha ritenuto che “il budget assunzionale [...] va calcolato imputando la spesa a regime per l'intera annualità”, dovendosi trattare di spesa del personale ordinariamente sostenuta e non di spesa effettivamente sostenuta nell'anno di riferimento;

RILEVATO che alla luce della suddetta normativa la capacità assunzionale è quella che risulta dalla sommatoria delle seguenti quote:

- a) la prima quota è quella derivante dalle cessazioni intervenute nell'anno precedente: per il 2021, quindi, occorre fare riferimento al 2020 e il budget per le assunzioni del personale è pari ad una percentuale del 100% della spesa dei cessati nell'anno 2020 e in applicazione della l. n. 26/2019, è possibile utilizzare il budget delle cessazioni programmate nella medesima annualità 2020, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;
- b) la seconda quota assunzionale deriva dai residui delle proprie capacità assunzionali relative agli anni pregressi (quinquennio precedente), esclusivamente per il personale non interessato dai processi di ricollocazione;
- c) la terza quota assunzionale deriva dal c.d. cumulo triennale diretto al futuro che consente di programmare le assunzioni sommando nel piano del fabbisogno triennale i budget derivanti dalle cessazioni attese: per la programmazione 2019/2021, quindi, si possono considerare i budget 2021 e 2022, quantificati in base alle cessazioni ipotizzate. L'Ente potrà esperire i concorsi ma le assunzioni dovranno rispettare le regole del turnover, per cui avverranno solo nell'anno in cui le cessazioni ipotizzate si sono effettivamente realizzate;

CONSIDERATO che con decreto presidenziale n. 79 del 29.03.2019 è stato approvato il piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021;

VISTO l'art. 14, comma 7, del D.Lgs. 95/2012 "Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, nonché quelle disposte a seguito dell'applicazione della disposizione di cui all'articolo 2, comma 11, lettera a), limitatamente al periodo di tempo necessario al raggiungimento dei requisiti previsti dall'articolo 24 del decreto-legge 6 dicembre 2011 n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over. (comma così sostituito dall'art. 2, comma 1, lettera b), legge n. 125 del 2013)";

DATO ATTO che non tutto il personale cessato è utile ai fini del calcolo del turn-over assunzionale, in particolare non rientrano le seguenti fattispecie:

- cessazione per mobilità volontaria. In caso di mobilità volontaria la cessazione del personale dell'ente di appartenenza verso altro ente soggetto anch'esso alle restrizioni dei limiti assunzionali è da sempre stata considerata neutra, sia in entrata che in uscita, in termini di finanza allargata: in questo caso, pertanto, il risparmio della spesa del personale in uscita per mobilità neutra non può rientrare nel calcolo utile ai fini assunzionali;
- cessazione personale soggetto ad assunzioni obbligatorie. Anche tale personale cessato non rientra nelle spese utili per il calcolo del turn-over, in quanto in caso di quote d'obbligo le assunzioni sono da considerare fuori dalle limitazioni assunzionali imposte dalla legge: trattasi, infatti, di personale destinato ad assolvere agli obblighi imposti dalla legge (legge 68/1999 sulle categorie protette) la cui spesa è stata espressamente esclusa tra quelle rilevanti ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;
- cessazione del personale provinciale dipendente dichiarato soprannumerario, data l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni a qualsiasi titolo per tutta la durata del soprannumero: pertanto, la loro cessazione non può essere considerata come risparmio utile ai fini del calcolo del turn-over;
- prepensionamenti: non possono essere conteggiati nell'immediato come risparmi utili ai fini del calcolo del budget da destinare a nuove assunzioni (Cfr. Circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 4/2014).

DATO ATTO, pertanto, delle cessazioni di personale (utili ai fini del calcolo del turn over) intervenute nel corso rispettivamente degli anni:

Cessazioni anno 2014			
N. Dipendenti	Categoria Giuridica	Costo	*di cui ripristino prefornero
1	Categoria D6	€ 37.129,96	
1	Categoria C3	€ 24.899,97	
1	Categoria C4	€ 28.971,35	
3 Totale		€ 91.001,28	
Cessazioni anno 2015			
N. Dipendenti	Categoria Giuridica	Costo	*di cui ripristino prefornero
1	Categoria D6	€ 35.736,02	
1	Categoria C5	€ 28.286,03	
2 Totale		€ 64.022,05	
Cessazioni anno 2016			
			*di cui ripristino prefornero
//			
Cessazioni anno 2017			
N. Dipendenti	Categoria Giuridica	Costo	*di cui ripristino prefornero
1	Categoria B3	€ 20.700,00	
1 Totale		€ 20.700,00	
Cessazioni anno 2018			
N. Dipendenti	Categoria Giuridica	Costo	*di cui ripristino prefornero
3	Categoria C5	€ 75.645,19	
1	Categoria B7	€ 33.066,38	
1	Categoria B6	€ 22.484,51	
1	Categoria B5	€ 24.475,56	

1	Categoria B3	€ 21.000,14	
3	Categoria B1	€ 55.439,70	
10	Totale	€ 232.111,48	

Cessazioni anno 2019

N. Dipendenti	Categoria Giuridica	Costo	*di cui ripristino prefernero
1	Categoria D6	€ 39.366,01	
1	Categoria D4	€ 29.708,16	
2	Categoria C5	€ 52.048,64	
2	Categoria C1	€ 45.443,69	
2	Categoria B7	€ 64.092,31	
1	Categoria B5	€ 22.071,09	
1	Categoria B3	€. 21.216,37	
1	Categoria B1	€. 20.190,40	
11	Totale	€ 294.136,67	

Cessazioni anno 2020

N. Dipendenti	Categoria Giuridica	Costo	*di cui ripristino prefernero
1	Dirigenziale	€. 43.928,82	
1	Categoria D5	€. 38.655,24	
1	Categoria D2	€. 37.229,36	
2	Categoria D1	€. 62.113,47	
4	Categoria C5	€.117.158,30	
1	Categoria C4	€. 27.219,29	
1	Categoria C2	€. 25.432,52	
1	Categoria C1	€. 36.727,08	
3	Categoria B7	€. 90.048,96	
2	Categoria B6	€. 47.986,69	
1	Categoria B5	€. 24.135,29	

1	Categoria B3	€. 22.138,87	
1	Categoria B2	€. 29.768,09	
1	Categoria A5	€. 24.801,25	
21	Totale	€.627.343,23	

Cessazioni anno 2021			
N. Dipendenti	Categoria Giuridica	Costo	*di cui ripristino prefernero
1 P/T	Dirigenziale	€. 38.601,38	
1	Categoria D7	€. 33.971,23	
2	Categoria D1	€. 67.942,46	
3	Categoria C	€. 93.849,78	
4	Categoria B	€.108.373,48	
-	Categoria A	-	
11	Totale	€.342.738,33	

Cessazioni anno 2022			
N. Dipendenti	Categoria Giuridica	Costo	*di cui ripristino prefernero
/	Dirigenziale	-	
2	Categoria D	€. 67.942,46	
3	Categoria C	€. 93.849,78	
5	Categoria B	€.135.466,85	
/	Categoria A	-	
10	Totale	€.297.259,09	

Cessazioni anno 2023			
N. Dipendenti	Categoria Giuridica	Costo	*di cui ripristino prefernero
1	Dirigenziale	€. 61.183,51	
1	Categoria D	€. 33.031,63	
2	Categoria C	€. 60.889,96	

3	Categoria B	€ 81.280,11	
/	Categoria A	-	
10	Totale	€.236.385,21	

EVIDENZIATO che i fabbisogni di personale prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo dell'Ente sono coerenti con gli indirizzi strategici dell'amministrazione, con riferimento alla destinazione, come da dettato normativo, in via prioritaria delle nuove assunzioni alle attività in materia di viabilità ed edilizia scolastica e rafforzamento delle funzioni in materia di informatica e trasparenza.

RILEVATO, inoltre che in termini schematici, i principali contenuti, che debbono essere contemplati dall'atto di pianificazione di che trattasi, riguardano la previsione dei posti che si vogliono coprire a tempo indeterminato e i limiti e le modalità del ricorso a lavoro flessibile;

CONSIDERATO che l'acquisizione del personale dall'esterno individuato nel fabbisogno è soggetto alle seguenti procedure:

- comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed alla struttura regionale ai fini della assegnazione del personale in disponibilità (articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001);
- attivazione della mobilità volontaria tra enti (ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i.): l'obbligo di attivazione di tale procedura è stato temporaneamente sospeso per gli anni 2019-2021 dalla legge «concretezza», l. 56/2019;
- scorrimento delle graduatorie valide dell'ente (art. 91, comma 4, D.lgs. n. 267/2000);
- concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 D.lgs. 165/2001.

DATO ATTO che:

- il Piano del fabbisogno di personale della Provincia di Matera 2021/2023 è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti di bilancio di previsione 2021/2023;
- il rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti verranno ulteriormente verificati prima di procedere alle previste assunzioni;

CONSIDERATA la necessità di individuare i parametri che consentano di definire il fabbisogno standard di personale per attività omogenee o per processi da gestire, con riferimento alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nonché alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, in virtù della macrostruttura approvata da ultimo con deliberazione presidenziale;

CONSIDERATO che risulta prioritario garantire – fermo restando la preventiva verifica del pieno rispetto dei vincoli di finanza pubblica, della capacità assunzionale dell'Ente e della compatibilità della spesa conseguente alla programmazione con il valore finanziario consentito a questa Provincia, per l'anno 2021, la copertura dei seguenti profili per il personale dipendente, come meglio specificati nel prospetto in allegato D):

1	Portavoce Presidente	Cat.	D1
1	Istruttore direttivo tecnico ambientale		D1
1	Istruttore direttivo tecnico		D1

1	Istruttore direttivo di vigilanza	D1
1	Istruttore direttivo amm.vo/contabile	D1
2	Istruttore tecnico	C1
1	Istruttore amministrativo	C1
1	Istruttore amm.vo/contabile	C1

RAPPRESENTATO che:

- ai sensi dell'art. 1, comma 847, della legge n. 205/2017 viene stabilita la possibilità di avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile nel limite del 25% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009. Tale limite è riferito ai rapporti di lavoro a tempo determinato, comprensivi di quelli in attuazione dell'art. 90 e dell'articolo 110, comma 2, del TUEL, che restano al di fuori delle dotazioni organiche, e co.co.co.;
- richiamata la disposizione di cui all'art. 17 del dl 162/2019 cd "Milleproroghe" che ha abrogato l'art. 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, stabilendo al comma 1 ter che *"fermo restando quanto previsto dal comma 1 bis, le province possono avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009"*;
- ai sensi dell'art. 17, del d.l. 162/2019, pertanto, viene ristabilita per le province la possibilità di avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

PRESO ATTO che il budget assunzionale disponibile per assunzioni flessibili viene così determinato: 50% Spesa Personale Flessibile 2009 (*T.D., art. 90 Tuel, co.co.co., esclusi art. 110, comma1, Tuel) è pari ad €.153.813,50;

DATO ATTO che la spesa per l'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110 comma 2 tuel rientra nel limite previsto dall'art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010 e s.s.;

PRECISATO che la spesa conseguente alla programmazione non è superiore all'ipotetico valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

VERIFICATI, inoltre, i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, attestati dal dirigente dell'Area Finanziaria e che, in particolare, la Provincia di Matera:

- a) non è strutturalmente deficitario né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli artt. 242 e 243 del D. Lgs. n. 267/2000, così come da rendiconto 2019;
- b) il bilancio di previsione pluriennale è improntato al rispetto del limite di cui all'art. 1, c. 557-quater della L. 296/2006;
- c) in sede del bilancio di previsione assestato anni 2021/2023 il rapporto di spesa complessiva del personale/entrate corrente è rispettivamente del 12,04 % per l'anno 2021 e che essendo il rapporto tra le stesse inferiore al 20%, il margine assunzionale per il 2021, sulle cessazioni 2019 e 2020, è pari al 100% della spesa dei cessati;

- d) l'Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo (Rendiconto 2020) approvato con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 15/2021, non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- e) con la Decreto Presidenziale n. 10 del 04.02.2021 ha approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023 per la realizzazione di Pari Opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini - D. Lgs. n.198/2006”, che qui si richiama integralmente;
- f) ha effettuato la prescritta ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33 del D. Lgs. n.165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), seguito di ricognizione effettuata nell'ambito della propria Area/Settore da tutti i Dirigenti;
- g) che con decreto del Presidente n. 88 del 25.08.2020 è stato approvato il Piano triennale della Performance 2020/2022, di cui all'art.10, comma 5, del D. Lgs. 150/2009;
- h) che è stata effettuata la trasmissione, secondo la disciplina del D.Lgs. n. 229/2011, delle informazioni relative agli investimenti effettuati a valere sui predetti spazi al sistema di monitoraggio opere pubbliche della Banca dati delle Amministrazioni pubbliche (Bdap-Mop) e rilascio dell'attestazione della non applicazione del divieto di assunzione, di cui all'art. 1, co. 508, l. n. 232/2016. **DATO ATTO** che le assunzioni in servizio relative alla pianificazione del fabbisogno triennale potranno essere riviste qualora si verificassero situazioni tali da determinare variazioni nel triennio in considerazione, soprattutto con particolare riferimento ai vincoli di finanza pubblica imposti dal Legislatore e dalle disponibilità di Bilancio;

VISTO il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti, agli atti dell'Ente;

VISTI:

- l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della Legge n. 183/2011;
- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- il D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., recante “*Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali*”;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., recante “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”;
- il CCNL Funzioni Locali 2016-2018;
- i vigenti C.C.N.L. - Comparto Regioni e Autonomie Locali;
- lo Statuto Provinciale;
- la Delibera di Consiglio Provinciale n.8 del 16.02.2021 avente ad oggetto “Bilancio di previsione finanziario 2021-2023 e relativi allegati.
- la Delibera di Consiglio Provinciale n.3 del 16.02.2021 di approvazione “Documento Unico di Programmazione 2021 – 2023. Approvazione”;
- la Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 15 del 31 maggio 2021 “Approvazione rendiconto della gestione 2020”;
- la Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 35 del 27.09.2021 Bilancio Consolidato per l'Esercizio 2020;

SI PROPONE

Di decretare, per tutte le motivazioni esposte in premessa, da considerarsi quale parte integrante e sostanziale del presente decreto, come segue:

1. **DI APPROVARE** la presente Pianificazione Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2021/2023 e corrispondente Programma Annuale delle Assunzioni anno 2021, così come innanzi dettagliato (Allegato 1);

2. **DI CALCOLARE**, secondo le modalità e precisazioni esposte in premessa, la capacità assunzionale di questo Ente per l'anno 2021, che potrà essere integrata con i dati rivenienti dalle eventuali ulteriori cessazioni anno 2021 nonché dalle cessazioni anni 2022 e 2023, a seguito dell'istruttoria effettuata dagli uffici competenti;
3. **DI DARE ATTO** che la spesa del personale è compatibile con il valore finanziario del costo del personale consentito a questa Provincia, in quanto la spesa complessiva 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;
4. **DI DARE ATTO**, dunque, che la spesa dei cessati e la spesa per nuove assunzioni è calcolata sul valore del tabellare di accesso previsto dal nuovo CCNL del 21.05.2018 comparto Funzioni Locali per il personale dipendente;
5. **DI APPROVARE** le modalità di acquisizione del personale di cui in narrativa, mediante esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 e 34 bis del d.lgs. n. 165/2001 e successiva procedura concorsuale e/o altra modalità di reclutamento consentita dalla vigente normativa;
6. **DI STABILIRE** che la programmazione prevista potrà realizzarsi solamente in funzione delle risorse finanziarie disponibili ed in rispetto delle normative vigenti in materia;
7. **DI APPROVARE** la rideterminazione della dotazione organica, in base alla Pianificazione del Fabbisogno del personale anni 2021/2023, espressa in termini finanziari come da Allegato 2);
8. **DI DARE ATTO**, altresì, che gli adempimenti esecutivi preventivi e conseguenti alle procedure di cui in parola, sono previsti in quanto trovano copertura finanziaria sugli appositi interventi di spesa dell'approvando Bilancio di Previsione Finanziaria 2021/2023;
9. **DI DARE ATTO** che le assunzioni in servizio relative alla Pianificazione del Fabbisogno Triennale potranno essere riviste qualora si verificassero situazioni tali da determinare variazioni nel triennio in considerazione, soprattutto con particolare riferimento ai vincoli di finanza pubblica imposti dal Legislatore e dalle disponibilità di Bilancio;
10. **DI DEMANDARE** al Servizio Personale, per quanto di competenza, all'esecuzione del presente provvedimento, nel rispetto della normativa in vigore;
11. **DI TRASMETTERE** copia del presente provvedimento alle OO.SS. ed alla R.S.U.;
12. **DI TRASMETTERE** il presente provvedimento al Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art.6 ter, comma 5, del D. Lgs 165/2001;

IL DIRIGENTE AREA I^A

- Dr. Vincenzo Pierro -

IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA

Assumendo le funzioni ex art. 1, comma 55, della Legge n. 56/2014

Vista la proposta su estesa;

Visto il parere favorevole espresso in ordine alla regolarità tecnica ai sensi e per gli effetti dell'art.49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e ss.mm.ii.;

Ritenuta la stessa sufficientemente motivata e condividendo e facendo proprio senza riserve il contenuto della medesima alla quale integralmente si rimanda;

Tutto ciò premesso, nella spiegata qualità, in virtù dei poteri ascritti dalla legge;

Rilevata la necessità e l'urgenza di provvedere,

DECRETA

DI APPROVARE la proposta come sopra esposta nella parte narrativa e dispositiva che si intende qui di seguito integralmente e materialmente trascritta, compresi le premesse e gli allegati.

Il presente decreto:

- è reso immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000.
- viene pubblicato all'Albo Pretorio on-line della Provincia di Matera, affinché chiunque ne possa prendere conoscenza.

IL PRESIDENTE
F.to Avv. Piero Marrese

PARERI SULLA PROPOSTA DI DECRETO PRESIDENZIALE N. 149 DEL 22-11-2021

OGGETTO APPROVAZIONE PIANIFICAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021/2023 E CORRISPONDENTE PROGRAMMA ANNUALE DELLE ASSUNZIONI ANNO 2021

PROPONENTE AREA I

Parere **Favorevole** in ordine alla regolarità tecnica ed alla correttezza amministrativa.

Matera, 22-11-2021

IL RESPONSABILE
F.to Dr. Vincenzo PIERRO

Parere **Favorevole** in ordine alla regolarità contabile.

Matera, 22-11-2021

IL RESPONSABILE
SERVIZIO FINANZIARIO
F.to Dr. Enrico DE CAPUA

Il dipendente incaricato dal Segretario Generale attesta che il presente Decreto Presidenziale è stato pubblicato all'Albo Pretorio on-line il giorno 23-11-2021 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Matera, 23-11-2021

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE
F.to

E' copia conforme all'originale:

Matera, _____

IL RESPONSABILE
