

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO



SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1: STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.2: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.3.: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE *2023-2025*

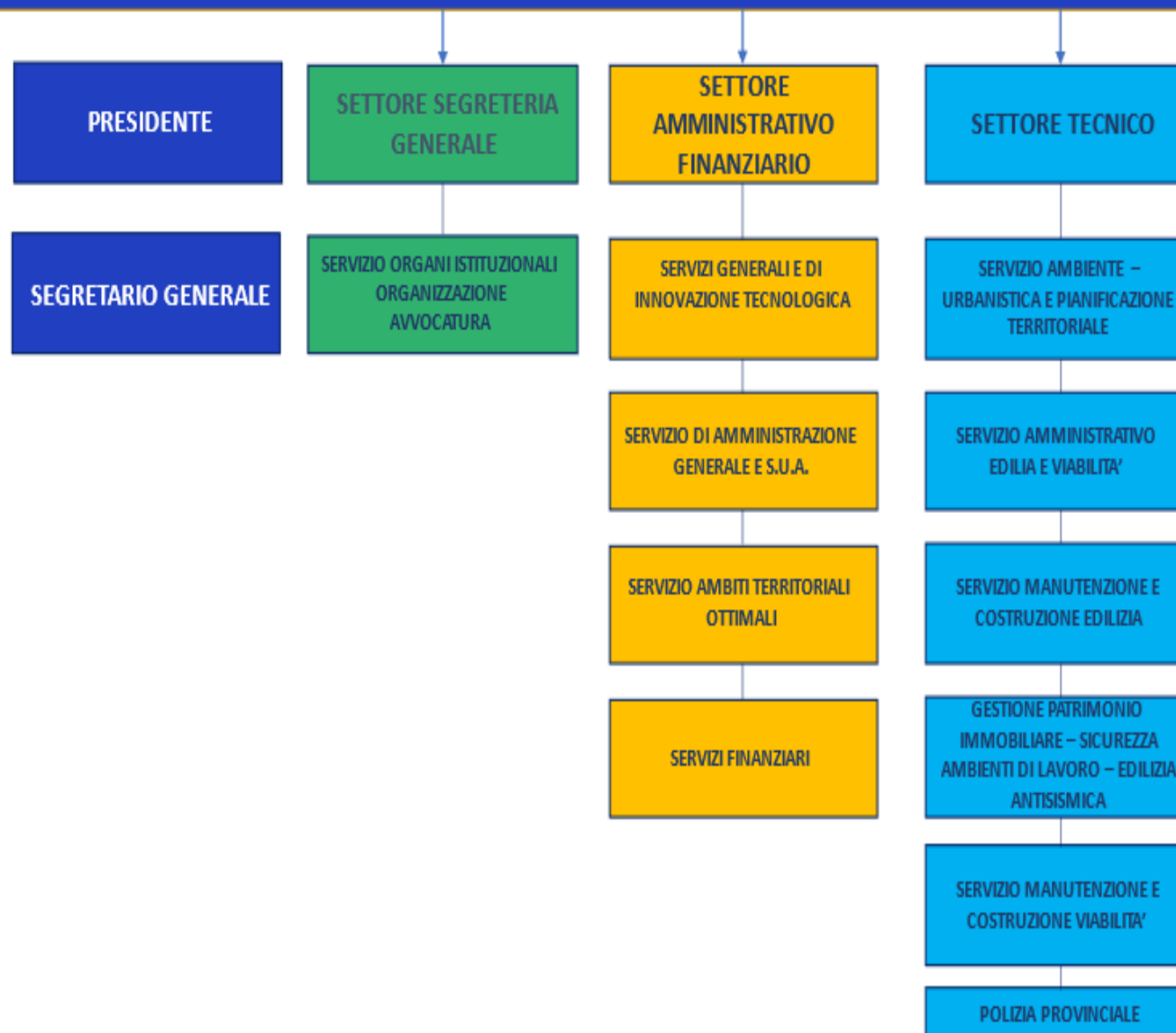
Riferimenti:



Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025, approvato con Deliberazione Consiglio Provinciale n° 9/29.04.2023;
Piano delle azioni positive 2023-2025, approvato con Decreto Presidenziale n. 26/30.04.2023.

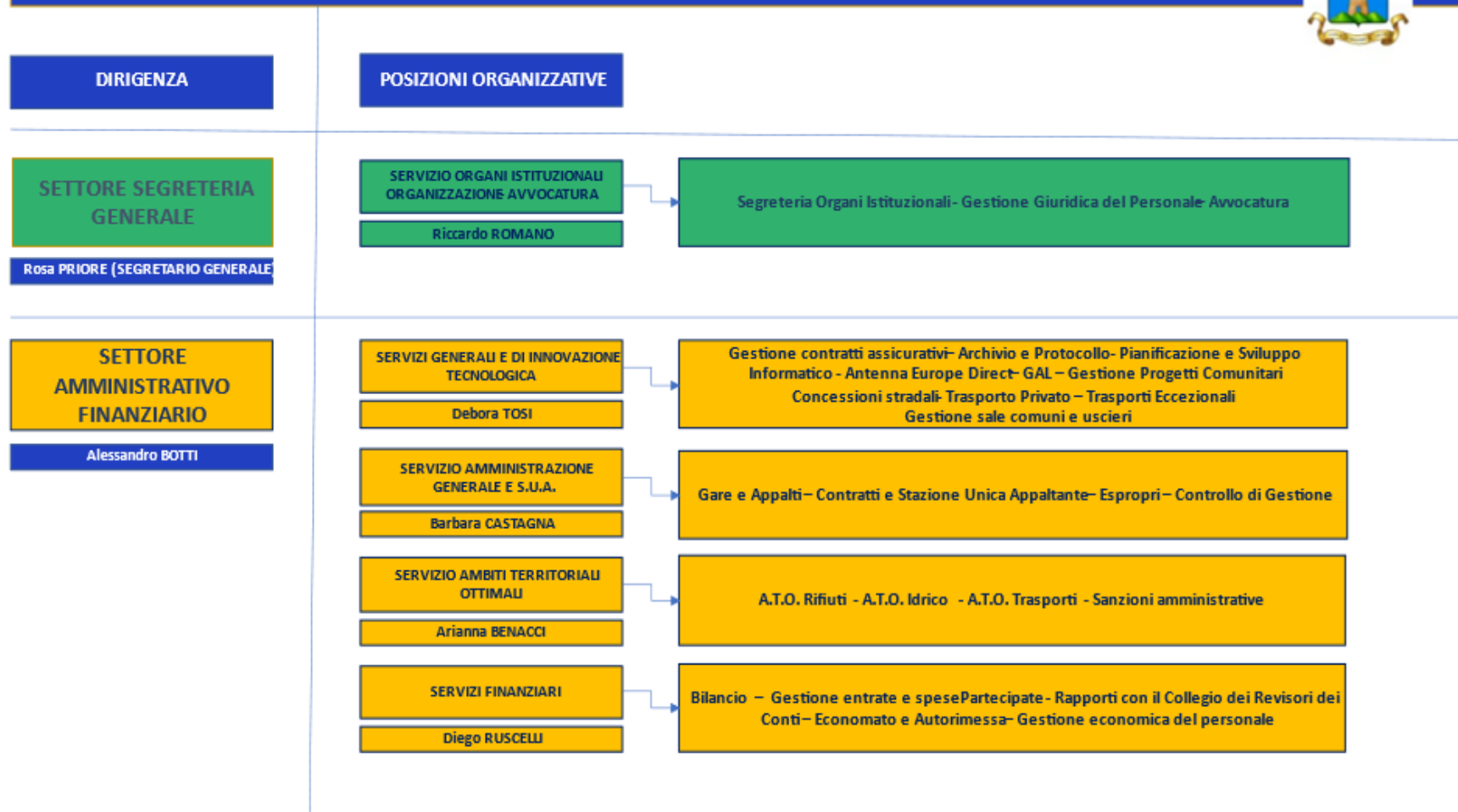


ORGANIGRAMMA PROVINCIA DELLA SPEZIA



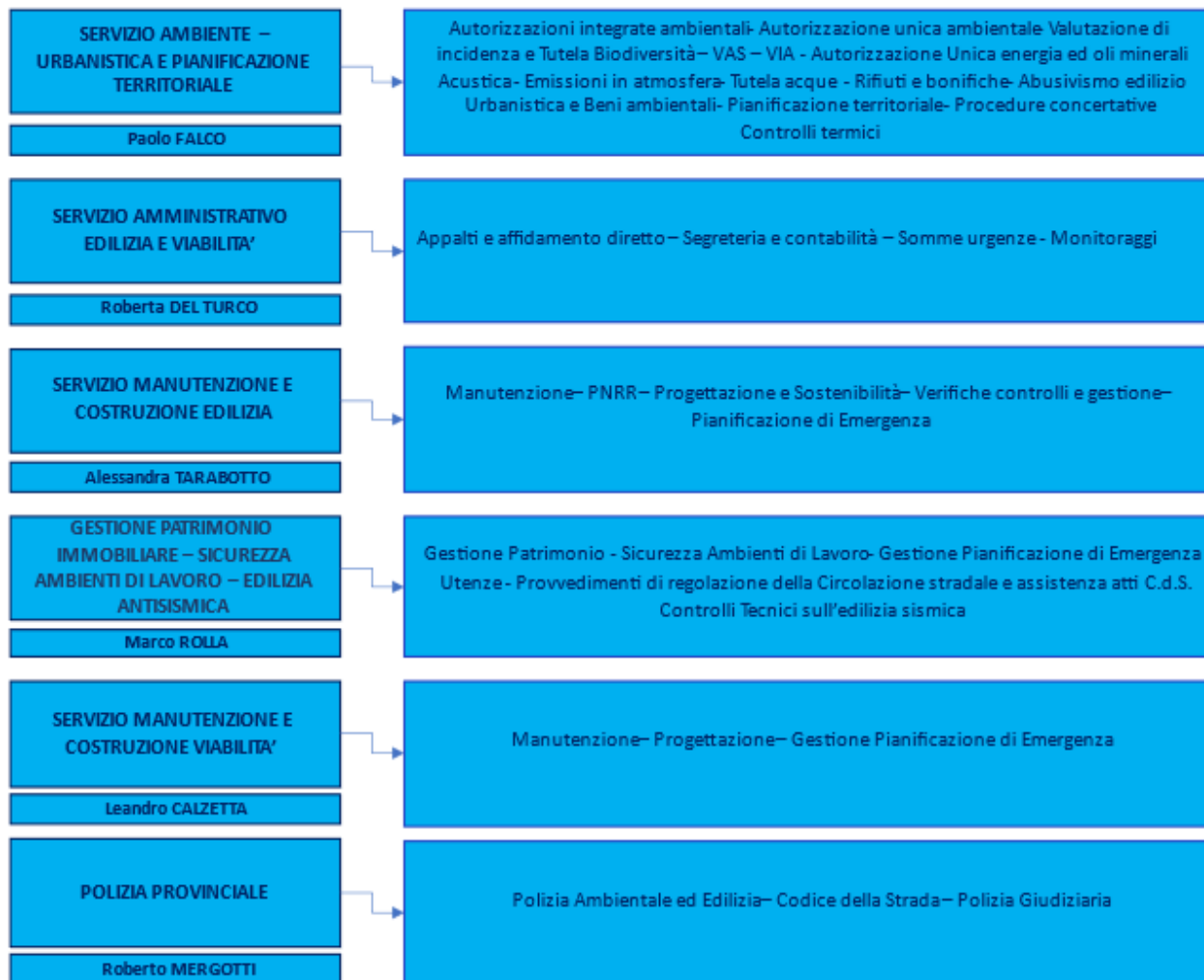


FUNZIONIGRAMMA PROVINCIA DELLA SPEZIA



SETTORE TECNICO

Gianni **BENVENUTO**



3.2: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Analisi del contesto di riferimento

A seguito dell'emanazione del D.M. per la Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021 e delle "Linee Guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche" emanate nel dicembre 2021 da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, il lavoro agile si è evoluto dall'iniziale modalità semplificata, sviluppatasi come misura emergenziale durante la fase pandemica, ad una disciplina più strutturata e principalmente rivolta alla salvaguardia dei "lavoratori fragili" per i quali è prevista la prosecuzione dello smart working secondo quanto definito dalla normativa.

Resta ferma la necessità di dare applicazione alle forme di lavoro a distanza previste dal titolo VI del Contratto Collettivo Nazionale di comparto sottoscritto il 16 novembre 2022.CCNL secondo le possibilità ed esigenze istituzionali dell'Amministrazione.

Piattaforme tecnologiche

L'Ente garantisce la possibilità di lavoro da remoto mediante i seguenti strumenti tecnologici:

- App mobile (per dirigenti e PO) del gestionale utilizzato (Sicr@web) che consente di controllare e gestire le attività, di apporre firme digitali utilizzando la propria firma digitale remota;
- Microsoft Office 365: grazie all'adozione di questa suite di programmi, tutti i dipendenti sono in grado di accedere ai loro programmi MsOffice (Outlook, Word, Excel eccetera) tramite browser e lavorare sui file salvati su cloud Microsoft esattamente come se fossero in ufficio da qualsiasi dispositivo;
- Software di RMM (Remote monitoring and management), nello specifico viene utilizzato N-Central RMM, che consente di automatizzare, monitorare, gestire e mettere in sicurezza l'ambiente di rete locale, garantendo il collegamento ai pc presenti in sede in modo sicuro e controllato. In particolare, i dipendenti possono collegarsi tramite browser al loro pc e lavorare in sicurezza come se fossero presenti in ufficio.

Il “Piano di Azioni Positive” promuove le pari opportunità tra uomo e donna, nell’ambito delle iniziative dell’Ente per dare attuazione ai suddetti obiettivi.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive rappresentano, inoltre, misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Accanto ai già menzionati obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l’occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale. Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell’azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

La Provincia della Spezia per il triennio 2023-2025 intende realizzare un Piano di azioni positive teso al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- Obiettivo 1: Formazione
- Obiettivo 2: Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, smart working
- Obiettivo 3: Pari opportunità, politiche di reclutamento e gestione del personale
- Obiettivo 4: Benessere organizzativo e organizzazione del lavoro
- Obiettivo 5: contrasto alle discriminazioni di genere e alle forme di violenza morale o psichica (*c.d. mobbing*)

Obiettivo 1: formazione

- a. I Piani di formazione adottati dall'Ente tengono conto delle esigenze di ogni Area organizzativa e consentono a tutti i dipendenti una crescita professionale senza discriminazione di genere. Le attività formative sono organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del dipendente con le sue specifiche necessità personali e/o familiari.
- b. Nell'ambito delle attività di cui al presente obiettivo dovranno essere previsti moduli formativi sul contrasto alla violenza di genere.

Obiettivo 2: conciliazione dei tempi di vita e di lavoro,

- a. L'Ente, in attuazione della normativa vigente, favorisce politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando, per quanto possibile, le esigenze dell'ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part time, la flessibilità dell'orario, il telelavoro e il lavoro agile (*smart working*).
- b. Al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del proprio personale dipendente, l'Ente, anche mediante accordi con altre Amministrazioni pubbliche e compatibilmente con le disponibilità di bilancio, potrà istituire e organizzare servizi di supporto alla genitorialità.
- c. Nell'ambito della realizzazione di tale obiettivo si inserisce la progressiva attuazione dello smart working, già introdotto in connessione all'emergenza Covid 2019 e anni successivi, ma da ultimo disciplinato con apposito documento di condivisione con le OO.SS. in data 28.9.2020, avuto riguardo alla definizione di linee che favoriscono l'attuazione dell'istituto in particolare per soggetti fragili e dipendenti con esigenze familiari particolari.

Obiettivo 3: pari opportunità, politiche di reclutamento e gestione del personale

- a. La Provincia assicura l'equilibrio di genere nella formazione delle commissioni di concorso e in quelle giudicatrici delle procedure di appalto (presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile).
- b. Le procedure di reclutamento di personale adottate dall'Ente si conformano al rispetto del principio delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.
- c. La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL del Comparto Funzioni Locali senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento delle funzioni istituzionali assegnate, la Provincia valorizza le attitudini e le capacità individuali e professionali del proprio personale indipendentemente dal genere.

Obiettivo 4: benessere organizzativo e organizzazione del lavoro

- a. L'Ente opera affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano anche il benessere organizzativo del personale dipendente, a maggior ragione nell'attuale situazione di emergenza sanitaria. Annualmente è effettuata una specifica rilevazione sul benessere organizzativo mediante la somministrazione al personale di un questionario; tale attività mira a rilevare il grado di benessere organizzativo percepito ed alla conseguente eventuale individuazione di misure organizzative correttive.
- b. All'interno dell'Ente è garantita la piena attuazione della normativa in materia di congedi parentali.
- c. Particolare attenzione è riservata al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o di paternità, assenza per malattia, assenza per esigenze familiari, etc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del servizio/ufficio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, anche interne, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Obiettivo 5: contrasto alle discriminazioni di genere e alle forme di violenza morale o psichica (c.d. mobbing)

Sono attuate azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione contro le discriminazioni di genere e le forme di violenza morale o psichica al fine di:

- a. favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale;
- b. promuovere una cultura che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno del *mobbing* e delle sue conseguenze individuali e sociali.

TEMPI DI ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DEL PIANO

1. Le azioni previste nel presente Piano si svilupperanno a partire dall'anno 2023.
2. Il presente Piano è sottoposto a monitoraggio annuale; a tal fine, ogni anno il Servizio Organizzazione predispone una specifica relazione con i risultati di detto monitoraggio da trasmettere al CUG per i conseguenti adempimenti di competenza previsti al par. 3.2 della Direttiva n. 2/2019;
3. Il Piano prevede altresì, in fase di monitoraggio ed attuazione, il coinvolgimento della Consigliera Provinciale delegata alle Pari Opportunità, per quanto di competenza.

3.3.: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Riferimenti normativi

La capacità assunzionale delle Province è stata ripristinata dall'art. 1, comma 844, della Legge n.205/2017 che prevedeva che *“ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56”*.

Ai fini del ripristino della facoltà di assunzione di personale nelle Province è quindi previsto l'obbligo di definire un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge n.56 del 2014, ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche già prevista dall'articolo 1, comma 421, della legge n.190 del 2014, che ha ridotto del 50% le dotazioni organiche della generalità delle province.

Quanto sopra è intervenuto con Deliberazione Consiglio Provinciale n. 73/2018

Funzioni fondamentali attribuite dalla L. n. 56/2014

Le funzioni fondamentali in capo alle Province sono disciplinate dai commi 85 e seguenti dell'art. 1 della Legge n.56/2014:

Le Province, quali Enti con funzioni di area vasta, esercitano le seguenti funzioni fondamentali:

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

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.

La Regione Liguria ha individuato il livello provinciale quale quello a cui assegnare competenza in materia di Servizio Idrico Integrato, attribuendo le funzioni di Ente di Governo d'Ambito all'Ente Provincia.

Allo stesso modo la Provincia è Ente di Governo per quanto riguarda il Trasporto Pubblico Locale su gomma e via mare.

Per quanto riguarda la gestione dei rifiuti l'Ambito è unico regionale, ma articolato in Aree,

a coordinamento delle quali è individuata la Provincia.

Tutte queste funzioni sono state assegnate e adeguatamente finanziate in un periodo successivo all'approvazione della Legge n. 56/2014, e quindi senza che la Provincia potesse dotarsi di personale adeguato, per numero e per competenze, per il suo corretto svolgimento.

La attuale Dotazione Organica

Con Decreto Presidenziale n. 129/2015 si era provveduto ad adottare una struttura organizzativa conseguente ai trasferimenti di funzioni ex lege 56/2014, disciplinati in Regione Liguria con Legge Regionale n. 15/2015 e riorganizzante le residue competenze sui Settori Amministrativo e Tecnico, in corrispondenza pertanto delle funzioni fondamentali attribuite dalla legge n.56/2014 nonché di quelle strumentali e di supporto, restando altresì previsti in via provvisoria anche i servizi non più appartenenti alle funzioni fondamentali (Servizi per il Lavoro) con il relativo personale, da considerarsi in posizione di soprannumerarietà rispetto alla dotazione organica provinciale in quanto destinato al trasferimento alla Regione Liguria.

Il piano del fabbisogno di personale, comprensivo della richiesta di autorizzazione alle assunzioni e della dotazione organica rimodulata in 125 posti, è stato approvato da COSFEL con Decisione n. 152 del 27.10.2021 trasmessa con nota prot. n. 24096 del 29.10.2021.

A seguito di tale approvazione sono state avviate, nell'ultima parte del secondo semestre 2021, le relative procedure concorsuali, che hanno avuto esito nella prima parte del 2022 ed a seguito delle quali sono state effettuate le assunzioni autorizzate.

La attuale macrostruttura dell'Ente approvata con Decreto Presidenziale n. 44/2017 e s.i.m. è articolata su due Settori (Amministrativo e Tecnico) ed un settore alle dipendenze funzionali del Segretario Generale.

Ricognizione annuale del fabbisogno di personale e degli eventuali esuberi a norma degli artt. 6 e 33 D. Lgs. n. 165/2001

A norma del combinato disposto degli artt. 6, 1. comma, e 33 del D. Lgs. n. 165/2001, le amministrazioni pubbliche, in sede di determinazione della dotazione organica in coerenza con il fabbisogno di personale 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.

Per quanto riguarda la Provincia della Spezia si dà atto che *NON* ricorrono, ipotesi di personale in eccedenza o soprannumerario rispetto alla situazione organica attuale).

IL PIANO DEL FABBISOGNO approvato nell'ambito del D.U.P. 2022 (Deliberazione C.P. 11 del 30/05/2022)

Il piano per il triennio 21-23 oltre alla attuazione delle misure assunzionali già previste, puntava ad un allineamento - secondo la strategia della attuale normativa – tra spesa per il personale/sostenibilità economica e dotazione organica.

L'obiettivo è quindi una dotazione di personale che corrisponda alle effettive capacità di spesa ed alle reali esigenze operative ed istituzionali, coprendo – laddove possibile e necessario - tutte le posizioni organiche vacanti, eliminando i posti vacanti non più necessari ed istituendo ev.li nuove posizioni da coprire con il programma assunzionale.

Si prevedeva di realizzare l'integrale copertura del fabbisogno già nell'esercizio annuale 2021, ma la approvazione COSFEL intervenuta ad ottobre e la necessità di attivare concorsi pubblici per talune categorie, porta la piena attuazione delle misure previste inevitabilmente al 2022, come da seguente riepilogo:

CATEGORIA A:

Trattasi di una categoria ormai a carattere residuale (ne è prevista la soppressione nello schema del nuovo CCNL) e pertanto l'unico posto attualmente vacante dei 5 in organico è stato soppresso. Non sono previste né uscite né entrate di personale. La dotazione di categoria è passata pertanto da 5 a 4 posti.

CATEGORIA B

Attualmente sono vacanti 5 posti di categoria iniziale B1 (manutentore) ed uno ulteriore (amministrativo) si renderà vacante nell'anno: 5 posti saranno soppressi e pertanto rimarrà vacante un solo posto di B1 manutentore.

Si è provveduto ad istituire un posto B3 tecnico coperto con utilizzo di graduatoria di altro Ente nel 2021, mentre un ulteriore posto di B3 si è reso vacante nell'anno 2021, insieme ad un posto di B3 amministrativo.

La dotazione di categoria è passata pertanto da 36 (-5+1) a 32 posti.

CATEGORIA C

Costituendo l'ossatura della funzione istruttoria e di supporto, sia in materia tecnica che amministrativa, si è previsto di potenziare questa categoria con l'incremento di 3 posizioni organiche (1 amm.va e 2 tecniche) che, in aggiunta ai posti già vacanti, consentono di acquisire 7 nuove unità amministrative e 3 tecniche mediante procedure di natura concorsuale. La dotazione di categoria risulta pertanto, a conclusione delle operazioni concorsuali, di 58 posti.

CATEGORIA D

È stata attuata la copertura di 2 posti vacanti di categoria. D1 tecnico, uno già coperto con progressione interna ed uno con concorso, nonché di uno vacante D1 informatico.

Inoltre, si prevede di coprire 3 posti di D1 amministrativo/contabile vacanti, dei quali due già coperti in esito ad utilizzo di graduatoria di altro ente nel corso del 2021 ed uno con selezione interna in atto.

Il totale della categoria resta pertanto invariato (-1D3 + 1D1) e corrispondente a 29 posti che risultano tutti coperti a completamento delle procedure concorsuali in corso di svolgimento.

Il totale della dotazione organica a regime del piano 2021-2023, ancora in corso di svolgimento, è previsto attestarsi a 125 posti (123 categorie), dei quali 122 coperti (una volta effettuate tutte le procedure assunzionali previste), pertanto andrà ampliata nel caso di nuove previsioni.

Rapporti a tempo determinato in corso

Le assunzioni in corso sono venute a cessare ad espletamento dei relativi concorsi e conseguente assunzione dei vincitori nel corso del 2022.

E' inoltre stato assunto a tempo determinato con decorrenza 21 aprile 2022 per un triennio un dirigente amministrativo ex art. 110 Tuel per coprire temporaneamente la vacanza determinata dalla cessazione di una corrispondente figura a ruolo; in relazione a ciò è posto in aspettativa non retribuita per il medesimo periodo una figura D1 amministrativo interna risultata vincitrice della selezione.

Riepilogo assunzioni a tempo indeterminato 2021-23 (e servizi di prima destinazione)

- 1 B3 Collaboratore Tecnico Settore Tecnico;
- 3 C1 Istruttore tecnico:
 - 2 unità al Settore Tecnico
 - 1 al Settore Amministrativo (concessioni)
- 7 C1 Istruttore Amministrativo Contabile di cui:
 - 2 Servizi Finanziari
 - 1 ATO Idrico
 - 1 ATO Rifiuti
 - 1 Controllo di gestione
 - 1 Gare appalti
 - 1 Servizio Affari generali
- 2 D1 Funzionario Tecnico
 - 1 Servizio Ambiente
 - 1 Servizio Viabilità
- 3 D1 Funzionario Amministrativo Contabile
 - 1 unità Servizi Finanziari
 - 1 ATO Idrico

1 ATO Rifiuti

- 1 D1 Funzionario Tecnico (Informatico) Settore Amministrativo

Le suddette assunzioni, già autorizzate da COSFEL, sono state completate.

Riepilogo assunzioni a tempo indeterminato già previste nel 2022 ancora da effettuare (e servizi di prima destinazione)

- 1 Dirigente Settore Amministrativo confermato

Al 31.12.2022 il personale in servizio, in esito alle assunzioni effettuate dalle graduatorie concorsuali, ammontava a 112 unità di cui 110 categorie e due dirigenti (dei quali 1 a t.d.)

Nome Settore/Servizio – Ufficio personale in organico e servizio effettivo		Unità Totali assegnate	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat. D (NON titolare di PO/AP)		P.O. / A.P. (da NON conteggiare nelle caselle della Cat. D)	
			M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
SETTORE AMMINISTRATIVO(1 dirigente a t.d)	Servizio Nuove Tecnologie	13	2	1	6	1		1		1		
	Servizio Concessioni Assicurazioni Trasporti	8			1			5		1		1
	Servizio Amministrazione Generale Appalti e Contratti TPL	6						4	1			1
	Servizi Finanziari	10					2	6	1		1	

	Servizi Controllo di Gestione - Istruzione - Europa - Ato idrico - Ato rifiuti	4						2	1			1
SETTORE TECNICO (1 dirigente)	Servizio Manutenzione e Costruzioni Viabilità	31	1		17	1	4	4	2		1	
	Servizio Manutenzione e Costruzioni Edilizia	9	1		3		3	1				1
	Servizio Gestione Patrimonio immobiliare, Sicurezza Ambienti di Lavoro, Edilizia antisismica	7					2	3		1	1	
	Servizio Ambiente Urbanistica e Pianificazione territoriale	8					2	3		2	1	
	Servizio amministrativo edilizia e viabilità	8				2	1	4				1
	Polizia Provinciale	3					2		1			
SEGRETERIA GENERALE (1 segretario)	Servizio Affari Generali - Organizzazione - Legale	5				1	1	1		1	1	

PIANO DEL FABBISOGNO – TRIENNIO 2023-2025

Sulla base delle richieste pervenute dai servizi e delle esigenze determinate dalla cessazione di personale, si ipotizzano ulteriori assunzioni più avanti indicate.

Quanto sopra, dovrà comunque essere oggetto di nuova autorizzazione da parte della competente Commissione ministeriale, in ragione della perdurante situazione di riequilibrio finanziario in corso, nella quale l'Ente si trova avendo dichiarato la propria situazione di pre-dissesto nel 2014 e presentato il relativo piano decennale di rientro, fino al 31/12/2023.

Per quanto riguarda la normativa finanziaria di riferimento, deve ora tenersi presente il Decreto Ministeriale 11 gennaio 2022 e le relative note esplicative fornite dall'Unione Province d'Italia.

Sino ad oggi le Province potevano utilizzare per le nuove assunzioni a tempo indeterminato il turn-over al 100% o al 25% sulla base di quanto previsto dall'articolo 1, comma 845, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

Il DM dispone il superamento della regola del turn-over e l'introduzione della regola della sostenibilità finanziaria per la quale la capacità assunzionale è determinata in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti.

Il DM prevede che dal 2022 le Province possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale e dipendente (al lordo degli oneri riflessi) che, rapportata alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, non determini il superamento del valore soglia (percentuale) definito per ciascuna fascia demografica, nel caso della Spezia il seguente :

- province con meno di 250.000 abitanti: 20,8 per cento.

Le Province che si trovano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024.

Le Province che si trovano al di sopra di tale valore soglia, dovranno invece adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

La determinazione del valore soglia di cui sopra è stata calcolata nei seguenti termini da parte dei Servizi Finanziari, come da allegato "valori soglia spesa per il personale".

Gli spazi occupazionali determinati ai sensi del decreto 11/1/22 vedono il nostro ente virtuoso.

Teoricamente sono possibili nuove assunzioni nei seguenti limiti:

<i>22% nel 2022</i>	<i>921.181,59</i>
<i>24% nel 2023</i>	<i>1.004.925,37</i>
<i>25% nel 2024</i>	<i>1.046.797,26</i>

Il DM dispone che le nuove regole per le assunzioni a tempo indeterminato si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2022.

Secondo l'indirizzo dell'UPI, in considerazione della circostanza che il DM è stato pubblicato in GU successivamente a tale data, in applicazione del principio tempus regit actum, le procedure assunzionali avviate sulla base dei piani dei fabbisogni già approvati in applicazione della disciplina previgente nelle more della pubblicazione del DM, possono comunque essere portate a conclusione.

Le novità intervenute nella materia del personale consentono alle Province di ampliare le possibilità di assunzione sulla base delle esigenze specifiche e tenendo conto della situazione finanziaria di ogni ente, aggiornando pertanto il Piano triennale dei fabbisogni di personale alla nuova disciplina.

Per quanto riguarda le modalità di copertura dei posti, l'art. 17, comma 1-bis, del D. L. n. 162/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 8/2020 (c.d. Milleproroghe) ha previsto che *“Per l’attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all’articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell’articolo 91 del testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.”* Tale disposto normativo, consentendo agli Enti locali di disapplicare la disposizione dell’art. 91, comma 4, del TUEL, apre le porte alla possibilità di utilizzare le graduatorie anche per la copertura dei *“posti istituiti o trasformati successivamente all’indizione del concorso”*.

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO PIANO 2023-2025

n. 1 DIRIGENTE AMMINISTRATIVO già previsto nel piano 2022-24

FABBISOGNI SETTORE TECNICO come da relazione del Dirigente del Settore n. Prot. 0008454 del 04.04.2023

anno	n	cat	profilo	servizio	Motivazione
2023	3	D1	Tecnico	Patrimonio sismica -	L'ufficio sismico non possiede figure tecniche e le istruttorie sono state svolte da incaricati esterni. Necessita organizzare l'ufficio con personale di ruolo. Le figure sono finanziate con i proventi per diritti di segreteria che, nell'ultimo triennio, sono risultati superiori alla somma di 300.000 euro annui, ben superiori quindi alla spesa relativa alle risorse di personale richieste, che assommano a circa 102.000 euro
2024	1	D1	Tecnico	Viabilità	Nel servizio è acclarata una carenza di unità destinabili a progettazione, direzione lavori, collaudo lavori, coordinamento sicurezza e specialismi, come risulta evidente dalla esigenza di ricorrere ad affidamenti esterni documentato agli atti dell'Ente. Si nota che un tecnico (ancorché cat C) sarà posto in quiescenza nell'annualità 2023; si preferiscono però assunzioni di unità di categoria D in ragione delle complessità tecnica delle infrastrutture (ponti, opere d'arte) oggetto di controllo
2024	1	D1	ambientale	ambiente	Manca una figura specializzata all'interno dell'ufficio ambiente, in relazione a tutte le matrici: aria, rumore e scarichi liquidi

2024	1	C1	Tecnico	Patrimonio sismica		A completamento dell'organico di gestione del Patrimonio necessita una figura di geometra dedicabile alle attività estimative e di contabilizzazione
2023	2	B3	Manutentore	Viabilità		La squadra operai è ormai ridotta a numeri incongrui rispetto alle esigenze manutentive minime. Da considerare inoltre l'avvio in quiescenza di personale del servizio, che aggrava la condizione deficitaria. In totale fino al 2025 andranno in pensione n.4 unità
2025	4	B3	Manutentore	Viabilità		
2023	1	B3	Manutentore	Edilizia		La squadra operai è ormai ridotta a numeri incongrui rispetto alle esigenze manutentive minime. È appena stata avviata in quiescenza n.1 unità
2025	1	B3	Manutentore	Edilizia		
2024	2	C1	Vigilanza	Polizia provinciale		Il servizio Polizia Provinciale è sottodimensionato tanto da essere sceso dalle 16 originarie unità costituenti il servizio all'epoca della sua istituzione alle tre attuali (1 cat.D e 2 cat.C).

FABBISOGNI SETTORE AMMINISTRATIVO come da relazione del Dirigente del Settore n. Prot. 0009138/2023 del 13.04.2023

anno	n	profilo	servizio	Motivazione
2023	1	Amministrativo Tempo determinato	Servizio Ato idrico	Nel servizio è acclarata la carenza di personale. La spesa per un impiegato amministrativo è finanziata con le entrate della segreteria tecnica del servizio.
2023	1	Amministrativo Tempo determinato	Servizio Ato rifiuti	Nel servizio è acclarata la carenza di personale. La spesa per un funzionario amministrativo è finanziata con le entrate della segreteria tecnica del servizio.
2023	2	Amministrativo	Servizio Concessioni – Assicurazioni - Trasporti	Nel servizio nel corso del 2022 sono stati collocati in pensione due impiegati amministrativi.
2023	1	Amministrativo	Servizi Finanziari	Nel servizio nel corso del 2022 è stato collocato in pensione un impiegato amministrativo.
2023	1	Tecnico	Servizio Concessioni – Assicurazioni - Trasporti	Nel servizio nel corso del 2022 è cessato dal servizio un impiegato amministrativo.
2023	1	Amministrativo	Servizio Ato Idrico	Nel servizio nel corso del 2022 è cessato dal servizio un funzionario amministrativo
2024	1	Amministrativo	Servizi Finanziari	Nel servizio è acclarata una carenza di unità. Si nota che un amministrativo responsabile dell'ufficio mandati sarà posto in quiescenza nell'annualità 2023
2024	1	Informatico	Servizio Informatico	Nel servizio nel corso del 2023 è stato collocato in pensione un funzionario informatico.

2025	1	Amministrativo	Servizi Ato Trasporti	Nel servizio nel corso del 2025 sarà collocato in pensione un funzionario amministrativo.
------	---	----------------	-----------------------	---

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO PER LA REALIZZAZIONE DEI PROGETTI APPROVATI NELL' AMBITO DEL P.N.R.R.

(come da relazione del Dirigente Settore Tecnico n. Prot. 0008454 del 04/04/2023 e successiva)

Si premette che con Determinazione Dirigenziale n° 383/2022, in attuazione del Decreto presidenziale n. 34 del 21/04/2022, sono state assunte 2 unità tecniche D1 a tempo pieno per 36 mesi.

Si individuano, quale ulteriore fabbisogno di personale aggiuntivo, necessario per l'attuazione degli interventi del PNRR in piena autonomia e senza alcuna procedura autorizzatoria preventiva, le seguenti figure tecniche:

anno	n	cat	profilo	servizio	Motivazione
2023	3	D1	Tecnico Tempo determinato	Servizio Manutenzione e Costruzioni Edilizia	Tempo parziale (18 H) per la durata di 36 mesi, rinnovabili o prorogabili, ma non eccedente la durata di attuazione dei progetti di competenza, con inizio necessario entro IL 31/5/2023, da destinare al Servizio Manutenzione e Costruzioni Edilizia per la gestione ed effettuazione delle procedure e degli interventi programmati dall'Ente e finanziati dal PNRR;
2023	2	D1	Tecnico Tempo determinato	Edilizia PNRR	Tempo pieno per 36 mesi, proroga per la durata di ulteriori 20 mesi, non eccedente la durata di attuazione dei progetti di competenza, in quanto è necessario che assumano funzioni tecniche e che si sviluppino per tutta la durata temporale del piano.
2023	1	C1	Tecnico Tempo determinato	Servizio Manutenzione e Costruzioni Edilizia	Istruttorie ex C1 a tempo parziale (18 H) per la durata di 36 mesi, rinnovabili o prorogabili, ma non eccedente la durata di attuazione dei progetti di competenza, con inizio necessario entro il 31/5/2023, da destinare al Servizio Manutenzione e Costruzioni Edilizia per la gestione ed effettuazione delle procedure e degli interventi programmati

					dall'Ente e finanziati dal PNRR;
--	--	--	--	--	----------------------------------