

P.I.A.O. 2024/2026
Decreto Presidenziale n. 21 del 29-02-2024

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO -
SOTTOSEZIONE 3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL
PERSONALE

MODIFICAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2024 -2026

PRIMA MODIFICA

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2024

PREMESSA

L'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede che - per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso - **le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione;**

Il PIAO è, quindi, un documento unico di programmazione e governance che sostituisce una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre PFP (Piano dei Fabbisogni di Personale) - PAC (Piano delle azione concrete); - PRSD (Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali) - PdP (Piano della Performance) - PtPCT (Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) - POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) - PAP (Piano di Azioni Positive)...

Lo strumento della programmazione triennale dei fabbisogni è indispensabile per una corretta pianificazione delle politiche del personale e del reclutamento di nuove risorse.

L'art. 91 (Assunzioni) del D.lgs. n. 267/2000 prevede, infatti che :” 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*

2. *Gli enti locali ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze. [...]*

Secondo l'art. 39 - comma 1 – della legge 449/1997, l'adozione del Piano Triennale fabbisogno di personale costituisce, pertanto, un preciso obbligo normativo finalizzato alle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse “*per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio*”, oltre a rappresentare il presupposto per le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento ai sensi dell'art. 35, comma 4, D.Lgs n. 165/2001.

Il Piano Triennale fabbisogno di personale si configura, quindi, quale atto di programmazione adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, coerentemente con gli altri atti di programmazione dell'Ente, al fine di poter avviare le relative procedure di autorizzazione connesse con il reclutamento, in ragione delle esigenze e priorità generate dall'analisi organizzativa.

Il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica 30 giugno 2022, n. 132 avente ad oggetto : “ Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione ” - pubblicato nella GU n.209 del 7-9-2022 - all'art. 4 - Sezione Organizzazione e Capitale umano – prevede : “ 1. *La sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:*

a) Struttura organizzativa: *in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a);*

b) Organizzazione del lavoro agile: *in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la*

strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:

1. che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalita' agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
2. la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che puo' prestare lavoro in modalita' agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
3. l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la piu' assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalita' agile;
4. l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
5. l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;

c) Piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

1. la capacita' assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
2. la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attivita' o funzioni;
3. le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
4. le strategie di formazione del personale, evidenziando le prioritari strategie in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
5. **le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.**

La programmazione di personale, pertanto, avviene a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa ed in coerenza ad essa, pertanto tiene conto:

- della rideterminazione della dotazione organica nell'accezione intesa di personale in servizio (Decreto Presidenziale n. 36 del 03-05-2024) e assumibile sulla base dei fabbisogni di personale rilevati nel corso del 2024;
- della “ Ricognizione annuale eccedenze di personale e/o situazioni di soprannumerarietà. Anno 2024 ” - ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001 e dell'art. 4 - comma 1 - lettera “c” punto 5 del DM n. 132/2022 - di cui al Decreto Presidenziale n. 9 in data 01-02-2024;
- delle proposte avanzate dai Dirigenti di Settore ai sensi dell'art. 17 - comma 1 - lett. “ d-bis ” del D.lgs- 165/2001;
- del Documento Unico di Programmazione (DUP) approvato con deliberazione del Consiglio provinciale n. **41** del **19/12/2023**;
- del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024 – 2026 approvato - ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 2021, n. 80, convertito, con modificazioni in legge 6 agosto 2021, n. 113 - con Decreto Presidenziale n. 21 del 29 febbraio 2024 ;

- del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024 - 2026 - Sezione 3 - Paragrafo 3.3 "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026" in ottemperanza ai dispositivi di cui all'art. 1, comma 1¹, lettera f), del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81;
- dello schema di bilancio di previsione finanziario 2024-2026 , redatto secondo gli indirizzi programmatici di mandato, adottato con deliberazione del Consiglio provinciale n. 42 del 19/12/2023;
- dell'attuale quadro legislativo in materia di reclutamento di risorse umane costituito - per le Province - dal DM 11-01-2022 - che reca la nuova disciplina delle assunzioni di personale nelle Province e nelle Città metropolitane, in attuazione dell'articolo 33, comma 1-bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34;
- delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 6 ter - comma 1 - del D.Lgs n. 165/2001 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27 luglio 2018;
- delle Linee di indirizzo (DM 22-07-2022) per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche - Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022;
- delle linee guida per la compilazione del PIAO, sezione 3, "organizzazione e capitale umano", di cui al DM 30-06-2022 n. 132.

¹ "Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con piu' di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attivita' e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: [...] f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive)".

CONTESTO DI RIFERIMENTO IN BASE AL QUALE PROGRAMMARE LE AZIONI IN MATERIA DI RISORSE UMANE

a) Quadro normativo di riferimento:

- artt. 89 e 91 del D.Lgs 18.8.2000, n. 267 (rideterminazione dotazione organica e assunzioni);
- artt. 6, 6-bis e 6-ter D.Lgs 30.3.2001, n. 165 (organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale);
- art. 33, commi 1 e 2, D.Lgs 30.3.2001, n. 165 (verifica assenza di posizioni professionali in sovrannumero);
- art.1, comma 557 e ss., Legge n. 296/2006 (rispetto del tetto di spesa di personale media triennio 2011-2013);
- art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 (assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto, nonché rispetto dei termini BDAP);
- art. 48, D.Lgs 198/2006 (adozione piano triennale delle azioni positive);
- art.9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008 (certificazione dei crediti piattaforma elettronica);
- art. 10, comma 5, D.Lgs n. 150/2009 (adozione piano triennale della performance);
- art. 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 (limite della spesa per rapporti di lavoro flessibile nel limite di quella sostenuta nel 2009);
- art. 52, D.Lgs n. 165/2001 (progressioni verticali nel limite del 50% dei posti programmati sino al 31.12.2022);
- art. 13 - comma 6 - e art. 15 del CCNL 16-11-2022;
- legge 12 marzo 1999, n. 68 (diritto del lavoro dei disabili e altre categorie);
- art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 (disposizioni in materia di assunzione di personale a tempo indeterminato in base alla sostenibilità finanziaria);
- DM 11-02-2022 nuova disciplina delle assunzioni di personale nelle Province e nelle Città metropolitane, in attuazione dell'articolo 33, comma 1-bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34;
- Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- Decreto Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre 2022 - che definisce i contenuti e lo schema tipo del **PIAO**.
- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 15 settembre 2022;
- art. 3, comma 8, della Legge 19.06.2019, n. 56 e s.m.i., che prevede che, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego - fino al 31.12.2024 - le procedure concorsuali bandite dalle

pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possano essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del medesimo Decreto Legislativo n. 165 del 2001;

- le linee guida delle procedure concorsuali del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 24/04/2018;
- il Testo Unico delle disposizioni concernenti lo Statuto degli impiegati civili dello Stato di cui al D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3;
- DECRETO 15 settembre 2022 della Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento della funzione pubblica in ordine a : “ Modalità di utilizzo del Portale unico del reclutamento da parte delle autonomie locali. (23A00098) (GU Serie Generale n.9 del 12-01-2023);
- la CIRCOLARE N. 1/2022 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica avente ad oggetto: Chiarimenti in materia di “Piattaforma unica di reclutamento” (www.InPA.gov.it). Decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79.
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 28-06-2023 sulle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni di cui all'Allegato A (Framework delle competenze trasversali) a detto decreto, che ne costituisce parte integrante.

b) Obiettivo strategico delle risorse umane

Il capitale umano è il tema chiave per il futuro del Paese e della nostra Pubblica Amministrazione: è sulle persone, infatti, che si gioca il successo di qualsiasi politica pubblica indirizzata a cittadini e imprese, attraverso specifici percorsi di reclutamento, formazione, valorizzazione, organizzazione del lavoro e responsabilità. Le profonde trasformazioni del lavoro, i processi di innovazione, la sempre maggiore interdipendenza tra la PA e i cittadini richiedono agilità culturale, capacità di adattamento e di assecondare le trasformazioni e una continua riqualificazione delle persone.

Numerose sono le sfide che la Provincia di Vercelli è chiamata ad affrontare in questo periodo di fermento e di cambiamento, come individuate nel Piano di riassetto organizzativo, coerentemente con il Documento unico di programmazione.

E' indubbio, pertanto, che una efficace azione di selezione e reclutamento delle risorse umane consentirà all'Ente di vincere tali sfide e di garantire, altresì, adeguate azioni di formazione, crescita e valorizzazione del capitale umano.

LIMITI E VINCOLI SPESA DI PERSONALE

a) Verifica dell'assenza di posizioni professionali in soprannumero o eccedentarie.

Si è provveduto, previa valutazione della situazione finanziaria dell'Ente, ad effettuare una ricognizione della dotazione organica dell'Ente e del personale assegnato alle singole unità operative, delle competenze attribuite alle medesime, delle modalità di gestione dei servizi. La ricognizione è stata effettuata con Decreto Presidenziale n. 9 del 01-02-2024 con cui si è disposto " [...] 1) di prendere atto - a seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n.165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni - che allo stato attuale non emergono situazioni di personale in soprannumero o in eccedenza; 2) di confermare, a seguito di quanto indicato al precedente punto 1), la dotazione organica l'allegata al proprio precedente Decreto n. 87 in data 21-12-2022 con le variazioni nel tempo intervenute e di cui alle determinazioni dirigenziali n. 32/2023 - 37/2023 - 45/2023 - 58/2023 - 183/2023 - 193/2023 - 196/2023 e 262/2023 e di cui al provvedimento del Direttore Generale n. 1354 del 16.01.2024. ;

b) Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto e rispetto dei termini.

Il ricorso ad assunzioni di personale a qualunque titolo e con qualunque tipologia contrattuale è subordinato al rispetto del vincolo di finanza pubblica che coincide con gli equilibri ordinari di bilancio, disciplinati dall'armonizzazione contabile (D.Lgs n. 118/2011) e dal TUEL.

L'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, come modificato dall'art. 1 - comma 904 - della L. n. 145/2018 e dall'art. 3-ter, comma 1 del D.L. 80/2021, prevede il rispetto dei termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009.

IL PRINCIPIO DI SOSTENIBILITA' FINANZIARIA - SPAZI FINANZIARI PER ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

In attuazione all'art. 33 del D.L. n. 34/2019, è stato emanato il Decreto Interministeriale dell'11 gennaio 2022, pubblicato nella G.U. del 28 febbraio 2022, n.49 che disciplina le assunzioni di personale a tempo indeterminato nelle Province e nelle città metropolitane (entrata in vigore 16 marzo 2022).

Il D.M. detta una nuova disciplina che si fonda sul principio di sostenibilità finanziaria che supera il concetto della "capacità assunzionale" basato sul principio del turn over di cui all'art. 3, comma 5-sexies del D.L. n. 90/2014.

Vengono individuati i criteri per stabilire quando e in che misura le province possono assumere nuovo personale a tempo indeterminato a decorrere dal 1° gennaio 2022, nel rispetto delle tre condizioni seguenti:

- a) adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 4, comma3);
- b) rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, asseverato dall'organo di revisione (art. 4, comma 3);
- c) rispetto dei valori soglia di massima spesa del personale, individuati per fascia demografica e determinati dal rapporto tra spesa complessiva del personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi (e al netto dell'irap), come rilevata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.

L'art. 7 del predetto Decreto specifica che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dall'attuazione dello stesso, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557-quater, Legge 296/2006.

L'art. 16 del D.L. 24 giugno, n. 113 ha abrogato la lettera a) dell'art. 1, comma 557 che stabiliva la graduale riduzione dell'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente.

In fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, le province possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale consuntivata nel 2019 nelle seguenti misure: - anno 2022 - massimo 22%; - anno 2023 - massimo 24% - anno 2024 - massimo 25%.

La provincia di Vercelli rientra nella fascia a) relativa agli enti con meno di 250.000 abitanti, per la quale è previsto il rispetto del valore soglia nella misura del 20,8%.

La tabella sottostante (SOSTENIBILITA' FINANZIARIA) - compilata a seguito dell'approvazione del Rendiconto della gestione 2023 con deliberazione del Consiglio Provinciale n.5 del 23-04-2024 - rappresenterà i valori economici, sulla base dei quali è stato verificato il rispetto del valore soglia, ai fini dell'incremento della spesa di personale a far data 1° gennaio 2024.

I valori economici espressi nel seguente prospetto si riferiranno alle componenti di spesa previste dall'art. 2, comma 1, lett. a) del D.M. 11.1.2022.²

a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

SPAZI ASSUNZIONALI PROVINCIA DI VERCELLI EX DM 11-01-2022

ANNO 2024

Spesa di personale 2019	€ 4.658.172,89			2022	2023	2024
				22,00%	24,00%	25,00%
				€ 1.024.798,04	€ 1.117.961,49	€ 1.164.543,22
				Valore Incremento progressivo	Valore Incremento progressivo	Valore Incremento progressivo
		Percentuale rapporto		valore soglia	Spesa massima ammissibile	Spesa massima ammissibile
Spesa di personale 2023	€ 4.726.527,52		***	20,80%	€ 734.709,71	
Spesa di personale 2019 (ai fini dell'incremento progressivo di cui all'art. 5) ⁽¹⁾	€ 4.658.172,89					
Entrate correnti						
2021	€ 24.381.520,45					
2022	€ 33.237.481,27					
2023	€ 35.264.084,65					
Media	€ 30.961.028,79					
- FCDE 2023	-€ 4.705.080,58					
Totale Media entrate - FCDE	€ 26.255.948,21	18,00%				

(1) 1. Infase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 le province e le città metropolitane di cui all'art. 4, comma 3, 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, 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 e del valore soglia di cui dall'art.4, commi 1 e 2. 2. Per il periodo 2022-2024, le province e le città metropolitane possono utilizzare le facoltà assunzionali residue antecedenti al 2022 se più favorevoli rispetto alle facoltà assunzionali commesse agli incrementi percentuali individuati dal comma 1, fermo restando i limiti di cui all'art. 4, commi 1 e 2, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

1. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato rispettivamente al comma 1 ed al comma 2 dell'art. 4, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

2. A decorrere dal 2023, le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato rispettivamente al comma 1 ed al comma 2 dell'art. 4, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Art. 4 - comma 3 del DM 11-01-2022

3. A decorrere dal 1° gennaio 2022, le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del valore soglia di cui rispettivamente al comma 1 ed al comma 2, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, come definite all'art. 2, non superiore ai valori soglia definiti rispettivamente dal comma 1 e dal comma 2.

CESSAZIONI PROGRAMMATE

La tabella sottostante (CESSAZIONI TRIENNIO 2024-2025) fotografa la stima delle cessazioni programmate nel predetto arco temporale, sia sulla base delle dimissioni rassegnate dal personale dipendente, sia sulla base della lettura delle disposizioni vigenti che dispongono, rispettivamente, l'obbligo e la facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro, previa ricostruzione del fascicolo previdenziale del dipendente:

- art. 12, legge n. 70/1975, che fissa a 65 anni il raggiungimento del limite ordinamentale anagrafico;
- art 1 del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 14 recante "Disposizioni per il ricambio generazionale nelle pubbliche amministrazioni" che consente la facoltà per la pubblica amministrazione di risolvere il rapporto di lavoro dei dipendenti che raggiungono i requisiti a pensione c.d. "anticipata" (a normativa invariata); attualmente, il requisito è fissato in 43 anni e 1 mese per gli uomini e in 42 e 1 mese per le donne (compresa la finestra di 3 mesi introdotta a decorrere dal 1.1.2019);
- art. 1, comma 138, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 che ha prorogato i termini per la maturazione dei requisiti richiesti per l'accesso alla pensione anticipata " c.d. opzione donna " (35 anni di contributi e 61 anni di età al 31.12.2023) di cui all'articolo 16 del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26;
- Articolo 1, commi 139 e 140, della legge 30 dicembre 2023, n. 213, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026", che modifica l'articolo 14.1 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, e l'articolo 1, comma 286, della legge 29 dicembre 2022, n. 197. *Pensione anticipata flessibile. Requisiti maturati nell'anno 2024.(pensione anticipata flessibile al raggiungimento nell'anno 2024 di un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva minima di 41 anni. Il successivo comma 140 estende la possibilità di rinunciare all'accredito contributivo della quota dei contributi a carico dei lavoratori dipendenti che abbiano maturato i requisiti di accesso al trattamento di pensione anticipata flessibile nell'anno 2024) .*

ELENCO CESSAZIONI

N.	COGNOME E NOME	AREA DI APPARTENENZA	DATA CESSAZIONE	NOTE
1	FORTE AMANDA	FUNZIONARIO/EQ	01-01-2024	
2	ABBATE DANIELA	ISTRUTTORE	01-07-2024	
3	BARRO DANIELA	FUNZIONARIO/EQ	01-07-2024	
4	SPOTTI SILVIA	ISTRUTTORE	15-07-2024	
5	VAUDAGNA DELFINA	FUNZIONARIO/EQ	15-07-2024	
6	CUCCIOLA GIANCARLO	OPERATORE ESPERTO	01-11-2024	
7	COMINETTI MAURIZIO	OPERATORE ESPERTO	18-11-2024	
8	CARASSO SANDRO	FUNZIONARIO/EQ	01-01-2025	
9	PROVERA ANTONIO	OPERATORE ESPERTO	01-03-2025	SALVO MATENIMENTO IN SERVIZIO FINO AL 65° ANNO DI ETÀ'
10	GILARDI NATALINO	ISTRUTTORE	01-04-2025	
11	ANSELMETTI FRANCO	ISTRUTTORE	17-04-2025	SALVO MATENIMENTO IN SERVIZIO FINO AL 65° ANNO DI ETÀ'
12	ROSCI ANTONIO	FUNZIONARIO/EQ	27-05-2025	
13	MEZZANO MIROSA	FUNZIONARIO/EQ	01-07-2025	
14	VANTAGGIATO PIERO GAETANO	DIRIGENTE	02-07-2025	
15	SPEZZANO CLAUDIO	OPERATORE ESPERTO	01-08-2025	SALVO MATENIMENTO IN SERVIZIO FINO AL 65° ANNO DI ETÀ'
16	CERRUTI MARIA PIA	FUNZIONARIO/EQ	01-11-2025	

INTERVENTI A FAVORE DELLE CATEGORIE PROTETTE

In materia di inclusione lavorativa dei soggetti svantaggiati nel pubblico impiego, con il D.Lgs n. 75/2017 sono state introdotte alcune novità a favore della disabilità.

Gli artt. 39, 39 bis e 39 ter del T.U.P.I. sanciscono l'obbligo di assunzioni a favore dei disabili in attuazione delle legge n. 68/1999, e istituiscono la Consulta Nazionale con compiti di programmazione di progetti di inserimento dei soggetti svantaggiati, di proposta e di controllo, prevedono la nomina all'interno delle pubbliche amministrazioni con più di 200 dipendenti di un responsabile dei processi di inserimento mirato, nonché il monitoraggio costante sull'applicazione della legge n. 68/1999.

Allo stato attuale – la Provincia di Vercelli a seguito di riconoscimenti di disabilità da parte del Centro per l'impiego di Vercelli di n. 2 unità , conta di 8 appartenenti alle categorie protette rispettando, quindi, la percentuale prevista dall'art. 3 - comma 1 - della legge n. 68/1999.

PIANO ASSUNZIONI 2024-2026

Con Decreto n. 21 del 29-02-2024 si era stabilito di "1) di approvare, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n.80, convertito con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2024/2026 - annualità 2024 e i suoi relativi allegati della Provincia di Vercelli, allegato quale parte integrante al presente provvedimento; 2) di disporre la pubblicazione del presente provvedimento: *all'Albo on line della Provincia di Vercelli; *nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web della Provincia di Vercelli, nella sezione "Disposizioni generali", come previsto dall'art. 6, comma 4 del D.L. 80/2021 e s.m.i.;3) di provvedere alla trasmissione del P.I.A.O. 2024/2026 al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri attraverso la piattaforma dedicata "Portale PIAO";4) di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, D.Lgs. 267/18.08.2000 al fine del rispetto del termine definito dalla normativa in materia.";[...].

La tabella sottostante **con funzione ricognitoria** si riferisce a tutti i fabbisogni professionali evidenziati dai Dirigenti ai sensi dell'art. 17 – comma 1 – lett "d bis " del D.lgs. n. 165/2001 ³

La seconda tabella **con funzione fattuale** descrive, invece, le assunzioni ancora da effettuare nel corso del 2024.

3

I dirigenti, nell'ambito di quanto stabilito dall'articolo 4, esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri: d-bis : concorrono all'individuazione delle risorse e dei 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;))

Area Personale e Organizzazione – SERVIZIO ACQUISIZIONE – SVILUPPO – GESTIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE																					
COSTO NUOVE ASSUNZIONI 2024 ***** A TEMPO INDETERMINATO																					
Spesa annualizzata non rapportata alla data di assunzione																					
n.	SETTORE	Profilo		ONERI DIRETTI									ONERI RIFLESSI							ONERI DIRETTI e RIFLESSI	
				P.B. mensile	i.v.c.	ind.spec.4°	comparto	Ind. Qual. Vig.	Elem. Accessorio	totale annuo	13 mens rapportata	totale O.D.	CPDEL	TFR/TFS	DS 1,61%	totale contributi	INAIL	IRAP	totale O.R.		
1	AMBIENTE E TERRITORIO Servizio Rifiuti	Istruttore Profilo Tecnico	Scorrimento graduatoria esistente o nuovo Bando di Concorso	1.782,74	8,91	0,00	45,80	0,00	26,74	22.370,28	1.818,39	24.188,67	5.756,90	1.136,62	0,00	6.893,52	240,00	2.056,04	9.189,56	33.378,23	
2	AMBIENTE E TERRITORIO Servizio risorse idriche	Funzionario/EQ Profilo tecnico	Scorrimento graduatoria esistente	1.934,36	9,67	0,00	51,90	0,00	29,02	24.299,40	1.973,05	26.272,45	6.252,84	1.233,29	0,00	7.486,14	240,00	2.233,16	9.959,29	36.231,74	
3	AMBIENTE E TERRITORIO Servizio Risorse idriche	Funzionario/EQ Profilo amministrativo contabile	Scorrimento graduatoria esistente	1.934,36	9,67	0,00	51,90	0,00	29,02	24.299,40	1.973,05	26.272,45	6.252,84	1.233,29	0,00	7.486,14	240,00	2.233,16	9.959,29	36.231,74	
4	AMBIENTE E TERRITORIO Servizio atti amministrativi	Istruttore Profilo amministrativo contabile	Scorrimento graduatoria esistente	1.782,74	8,91	0,00	45,80	0,00	26,74	22.370,28	1.818,39	24.188,67	5.756,90	1.136,62	0,00	6.893,52	240,00	2.056,04	9.189,56	33.378,23	
5	AFFARI GENERALI- ECONOMICO FINANZIARIO – VIGILANZA Servizio Informatico e Sistemi Informativi	Istruttore Profilo Informatico Part-time 50%	Concorso Pubblico	891,37	4,46	0,00	22,90	0,00	13,37	11.185,14	909,20	12.094,34	2.878,45	568,31	0,00	3.446,76	120,00	1.028,02	4.594,78	16.689,12	
6	AFFARI GENERALI- ECONOMICO FINANZIARIO Servizio Istruzione - Politiche giovanili e sociali	Istruttore Profilo amministrativo contabile	Scorrimento graduatoria esistente	1.782,74	8,91	0,00	45,80	0,00	26,74	22.370,28	1.818,39	24.188,67	5.756,90	1.136,62	0,00	6.893,52	240,00	2.056,04	9.189,56	33.378,23	
7	AFFARI GENERALI- ECONOMICO FINANZIARIO Servizio Atti deliberativi e statistiche	Istruttore Profilo amministrativo contabile	Scorrimento graduatoria esistente	1.782,74	8,91	0,00	45,80	0,00	26,74	22.370,28	1.818,39	24.188,67	5.756,90	1.136,62	0,00	6.893,52	240,00	2.056,04	9.189,56	33.378,23	
8	LAVORI PUBBLICI Servizio ponti stradali e personale territoriale	Istruttore Profilo amministrativo contabile	Scorrimento graduatoria esistente	1.782,74	8,91	0,00	45,80	0,00	26,74	22.370,28	1.818,39	24.188,67	5.756,90	1.136,62	0,00	6.893,52	240,00	2.056,04	9.189,56	33.378,23	
9	LAVORI PUBBLICI Servizio ponti stradali e personale territoriale	Operatore esperto Profilo tecnico esecutivo	Scorrimento graduatoria esistente	1.586,21	7,93	5,38	39,31	0,00	23,79	19.951,44	1.617,93	21.569,37	5.133,51	1.014,74	0,00	6.148,25	200,00	1.833,40	8.181,65	29.751,02	
10	LAVORI PUBBLICI Servizio ponti stradali e personale territoriale	Operatore esperto Profilo tecnico esecutivo	Scorrimento graduatoria esistente	1.586,21	7,93	5,38	39,31	0,00	23,79	19.951,44	1.617,93	21.569,37	5.133,51	1.014,74	0,00	6.148,25	200,00	1.833,40	8.181,65	29.751,02	
				15.063,47	75,30	10,76	388,52	0,00	225,95	189.167,94	15.364,72	204.532,66	48.678,77	9.610,86	0,00	58.289,63	1.960,00	17.385,28	77.634,91	315.545,79	

Area Personale e Organizzazione - SERVIZIO ACQUISIZIONE - SVILUPPO - GESTIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

ASSUNZIONI 2024 A TEMPO INDETERMINATO DA EFFETTUARE

		Spesa annualizzata non rapportata alla data di assunzione																				
a n n o 2 0 2 4	n.	SETTORE	Profilo		ONERI DIRETTI								ONERI RIFLESSI							ONERI DIRETTI e RIFLESSI		
					P.B. mensile	i.v.c.	ind.spec.4°	comparto	Ind. Qual. Vig.	Elem Accessorio	totale annuo	13 mens rapportata	totale O.D.	CPDEL	TFR/TFS	DS 1,61%	totale contributi	INAIL	IRAP	totale O.R.		NOTE
	1	AMBIENTE E TERRITORIO Servizio Rifiuti	Istruttore Profilo Tecnico	Scorrimto graduatoria esistente	1.782,74	8,91	0,00	45,80	0,00	26,74	22.370,28	1.818,39	24.188,67	5.756,90	1.136,62	0,00	6.893,52	240,00	2.056,04	9.189,56	33.378,23	NUOVA PREVISIONE
	2	AFFARI GENERALI- ECONOMICO FINANZIARIO - VIGILANZA Servizio Informatico e Sistemi Informativi	Istruttore Profilo Informatico PART TIME 50%	Bando di concorso	891,37	4,46	0,00	22,90	0,00	13,37	11.185,14	909,20	12.094,34	2.878,45	568,31	0,00	3.446,76	120,00	1.028,02	4.594,78	16.689,12	NUOVA PREVISIONE
	3	LAVORI PUBBLICI Servizio ponti stradali e personale territoriale	Operatore esperto Profilo tecnico esecutivo	Scorrimto graduatoria esistente	1.586,21	7,93	5,38	39,31	0,00	23,79	19.951,44	1.617,93	21.569,37	5.133,51	1.014,74	0,00	6.148,25	200,00	1.833,40	8.181,65	29.751,02	Già previsto nel PIAO 23-25 per l'anno 2024
4	LAVORI PUBBLICI Servizio ponti stradali e personale territoriale	Operatore esperto Profilo tecnico esecutivo	Scorrimto graduatoria esistente	1.586,21	7,93	5,38	39,31	0,00	23,79	19.951,44	1.617,93	21.569,37	5.133,51	1.014,74	0,00	6.148,25	200,00	1.833,40	8.181,65	29.751,02	Già previsto nel PIAO 23-25 per l'anno 2024	
TOTALE					4.063,79	20,32	10,76	101,52	0,00	60,95	51.088,02	4.145,06	55.233,08	13.145,47	2.597,79	0,00	15.743,26	520,00	4.694,81	20.958,07	109.569,38	