



Sottosezione 3.3

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

CONTESTO NORMATIVO E VINCOLI ASSUNZIONALI

Nella stesura del presente atto di programmazione, la valorizzazione della spesa del personale, ai fini della sostenibilità finanziaria, è stata effettuata secondo i criteri di calcolo indicati, basati sugli importi tabellari.

La programmazione contenuta nel Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) 2023-2025 viene predisposta nel rispetto del Decreto Interministeriale previsto dall'articolo 33 del decreto-legge n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019, datato 11 gennaio 2022, pubblicato nella G.U. del 28 febbraio 2022, n. 49 ed entrato in vigore il 16 marzo 2022, il quale disciplina le assunzioni di personale a tempo indeterminato nelle Province e nelle città metropolitane.

In particolare, 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: non viene più definito dunque un *budget* assunzionale, che può essere speso nell'esercizio di riferimento ma viene individuato un limite complessivo di spesa.

Si fa presente che questo Ente ha approvato e successivamente variato per il triennio 2022-2024 il PTFP con i seguenti provvedimenti:

- Deliberazione del Presidente n. 40 del 04/04/2022 ad oggetto: "Programmazione Fabbisogno Personale Triennio 2022/2024 e annuale 2022";
- Deliberazione del Presidente n. 124 del 28/10/2022 ad oggetto: "Programmazione Fabbisogno Personale Triennio 2022/2024 e annuale 2022. Variazione".

Per il triennio 2023/2025:

- Deliberazione del Presidente n. 52 del 13/04/2023 APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) PER IL TRIENNIO 2023/2025

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La consistenza di personale al 31.12.2022 dell'ente che risulta in servizio distinto tra Funzioni Fondamentali, Mercato del lavoro, Funzioni delegate da Regione Lombardia e Agenzia Formativa della Provincia di Varese è rappresentata nelle seguenti tabelle:

RIEPILOGO POSTI AL 31.12.2022
FUNZIONI FONDAMENTALI L.56/2014

Cat.	ex qf	Profilo Professionale	POSTI OCCUPATI AL 31.12.2021	POSTI OCCUPATI AL 31.12.2022
Dir.				
	Dir.	Dirigente Responsabile	3	3
D3 ad esaurimento				
da D3 a D7				
	8a	Funzionario Ambientale	0	0
	8a	Funzionario di Amministrazione	12	10
	8a	Funzionario Socio-Educativo	0	0
	8a	Funzionario Tecnico	11	11
D				
da D1 a D7				
	7a	Educatore Professionale	1	1
	7a	Istruttore Direttivo Ambientale	11	11
	7a	Istruttore Direttivo di Amministrazione	22	24
	7a	Istruttore Direttivo Informatico	1	1
	7a	Istruttore Direttivo per la Comunicazione	1	1
	7a	Istruttore Direttivo Politiche per il Lavoro	1	1
	7a	Istruttore Direttivo Tecnico	25	23
C				
da C1 a C6				
	6a	Istruttore Ambientale	1	1
	6a	Istruttore Bibliotecario	1	1
	6a	Istruttore di Amministrazione	42	42
	6a	Istruttore Informatico	2	2
	6a	Istruttore Politiche per il Lavoro	1	1
	6a	Istruttore Contabile	1	2
	6a	Istruttore Tecnico	18	18
B				
da B3 a B8				
	5a	Capo Squadra Operai	1	1
	5a	Collaboratore di Amministrazione	3	3
	5a	Collaboratore Tecnico	5	4
da B1 a B8				
	4a	Operaio Specializzato	5	6
	4a	Operatore di Amministrazione	6	6
	4a	Operatore Tecnico	3	3
A				
da A1 a A6				
	2a/3a	Commesso	4	4
	2a/3a	Operaio	2	2
Totali Funzioni fondamentali			183	182

part time 50%

di cui 1 pt 65%

MERCATO DEL LAVORO

Cat.	ex qf	Profilo Professionale	POSTI OCCUPATI AL 31.12.2021	POSTI OCCUPATI AL 31.12.2022
D3 ad esaurimento				
da D3 a D7	8a	Funzionario Politiche per il Lavoro	1	1
D				
da D1 a D7	7a	Educatore Professionale	2	2
	7a	Istruttore Direttivo di Amministrazione	4	4
	7a	Specialista MDL e servizi per il lavoro	33	35
	7a	Specialista Inf. Statistico	0	0
	7a	Istruttore Direttivo Politiche per il Lavoro	17	16
C				
da C1 a C6	6a	Educatore Assistente Infanzia	4	4
	6a	Istruttore Informatico	1	1
	6a	Tecnico Informatico	1	1
	6a	Operatore MDL	37	40
	6a	Istruttore di Amministrazione	7	7
	6a	Istruttore Politiche per il Lavoro	8	7
B				
da B3 a B8	5a	Collaboratore di Amministrazione	1	0
da B1 a B8	4a	Operatore di Amministrazione	3	3
A				
da A1 a A6	2a/3a			

Totali Mercato del lavoro	119	121
----------------------------------	------------	------------

FUNZIONI NON FONDAMENTALI

(personale sovranumerario ai sensi della Legge Regionale n. 19/2014 -)

Cat.	ex qf	Profilo Professionale	POSTI OCCUPATI AL 31.12.2021	POSTI OCCUPATI AL 31.12.2022
D3 ad esaurimento				
da D3 a D7	8a	Commissario Capo Coordinatore	0	0
	8a	Funzionario di Amministrazione	2	2
D				
da D1 a D7	7a	Commissario Capo	1	1
	7a	Commissario	0	0
	7a	Istruttore Direttivo Culturale	1	1
	7a	Istruttore Direttivo di Amministrazione	1	2
	7a	Istruttore Direttivo Tecnico	1	1
C				
da C1 a C6	6a	Istruttore Bibliotecario	2	1
	6a	Istruttore di Amministrazione	5	7
	6a	Istruttore tecnico	0	0
	6a	Agente di Polizia	0	2
	6a	Agente scelto	1	0
	6a	Assistente	1	0
	6a	Assistente scelto	1	1
	6a	Assistente esperto	1	1
	6a	Sovrintendente	1	1
	6a	Specialista di vigilanza	5	4
B				
da B3 a B8	5a	Collaboratore di Amministrazione	2	2
	5a	Collaboratore Tecnico	1	1
da B1 a B8	4a			
A				
da A1 a A6	2a/3a		0	0
Totali Funzioni non fondamentali			26	27

AGENZIA FORMATIVA

(personale sovranumerario ai sensi della Legge Regionale n. 19/2014 -)

Cat.	ex qf	Profilo Professionale	POSTI OCCUPATI AL 31.12.2021	POSTI OCCUPATI AL 31.12.2022
D3 ad esaurimento				
da D3 a D7	8a	Funzionario di Amministrazione	1	1
	8a	Funzionario Socio-Educativo	1	1
D				
da D1 a D7	7a	Docente	17	15
	7a	Educatore Professionale	6	5
	7a	Istruttore Direttivo di Amministrazione	3	3
C				
da C1 a C6	6a	Istruttore di Amministrazione	2	2
	6a	Istruttore Politiche per il Lavoro	1	1
	6a	Istruttore Tecnico	0	0
B				
da B3 a B8	5a	Collaboratore di Amministrazione	2	2
	5a	Collaboratore Tecnico	1	1
da B1 a B8	4a	Operatore di Amministrazione	1	1
A				
da A1 a A6	2a/3a	Commesso	2	2

Totali Agenzia Formativa	37	34
---------------------------------	-----------	-----------

TOTALE POSTI	365	364
---------------------	------------	------------

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Il piano triennale dei fabbisogni del personale è l'atto tipico e successivo all'attività di programmazione complessivamente intesa, con il quale si persegue la finalità del miglioramento dei servizi offerti alla "comunità provinciale".

Per una migliore qualità di servizi resi alla comunità si procede mediante la precisa allocazione di risorse umane e professionali atte al miglioramento dell'azione amministrativa nell'ottica del perseguimento di valore pubblico e performance.

La capacità assunzionale viene delineata sulla base del perseguimento delle specifiche priorità strategiche unitamente agli obiettivi in termini di risultati, servizi, prodotti ed anche di cambiamento nonché innovazione degli schemi organizzativi.

L'amministrazione provinciale implementerà le proprie azioni seguendo i sottoelencati elementi:

- a. capacità assunzionale calcolata in relazione dei vigenti vincoli di spesa;
- b. stima dell'andamento delle cessazioni;
- c. stima dell'evoluzione dei bisogni di risorse umane in relazione alle funzioni, attività, servizi, competenze che di volta in volta si delineeranno.

CONDIZIONI PRELIMINARI PER POTER PROCEDERE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE

Gli adempimenti preliminari per poter procedere ad assunzioni di personale nell'anno 2023 sono di seguito riassunti:

– **Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero.**

Ai sensi dell'art. 33, comma II, D.Lgs. n. 165/2001, in carenza dell'adempimento le Amministrazioni "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere". Con Delibera del Presidente della Provincia n. 31 del 23.03.2022 con la quale si dà atto che, sulla base della risultanza della ricognizione di cui all'art. 6, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, l'attuale dotazione organica dell'Ente, con riferimento alle funzioni fondamentali così come definite dalla legge 7 aprile 2014 n. 56, per l'anno 2023 non presenta situazioni di esubero od eccedenza di personale.

– **Predisposizione del Fabbisogno di Personale.**

Il presente Piano aggiorna il fabbisogno di personale approvato con la Deliberazione del Presidente n. 52 del 13/04/2023 APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) PER IL TRIENNIO 2023/2025.

– **Trasmissione del PTFP alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo presente in SICO.**

Il PTFP 2023-2025 sarà successivamente inviato alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo dedicato.

– **Adozione del Piano triennale delle Azioni Positive.**

In assenza di tale requisito, è fatto divieto di assumere nuovo personale, compreso quello delle categorie protette. Il Piano Triennale delle Azioni Positive è stato ricompreso nel PIAO con la Deliberazione del Presidente n. 52 del 13/04/2023 APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) PER IL TRIENNIO 2023/2025.

– **Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche.**

Il mancato rispetto dei termini comporta il divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, fino all'adempimento della prescrizione.

– **Adozione entro i termini previsti di ogni anno di un documento programmatico triennale, denominato piano delle performance/PEG, ai sensi dell'art. 169 comma 3-bis del D.Lgs. 267/2000.**

La mancata adozione del piano delle performance comporta il divieto di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Il PEG è stato approvato con Deliberazione del Presidente n. 2 DEL 11/01/2023 ad oggetto: "Approvazione del Piano Esecutivo Di Gestione (PEG) 2023/2025".

La Deliberazione del Presidente n. 52 del 13/04/2023 APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) PER IL TRIENNIO 2023/2025 ha ricompreso il Piano delle Performance.

– **Mancata certificazione di un credito nei confronti delle P.A.**

Comporta il divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, per la durata dell'inadempimento. Allo stato attuale, vi è la corretta tenuta della piattaforma elettronica al fine della certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 9, comma 3 bis D.L. 185/2008.

– **Stato di deficitarietà strutturale e di dissesto.**

Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno. La Provincia di Varese non versa in stato di deficitarietà strutturale e/o di dissesto.

– **Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013.**

Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale. Di seguito, si riporta la tabella che rappresenta il rispetto del limite di spesa di personale art. 1, comma 557 ss. L. 296/2006 per l'annualità 2022.

Tetto di Spesa di Personale art.1 comma 557 e ss. L. 296/2006	Media della spesa del triennio 2011/2013	Rendiconto anno 2022 (ultimo rendiconto approvato)
	€. 25.262.655,50.= al lordo delle componenti escluse e di	€. 11.162.581,63

	€. 23.290.853,17.= al netto delle componenti escluse	
--	--	--

Alla luce della tabella sopra riportata, si prevede che il tetto di spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557 e ss. L. 296/2006 sarà rispettato anche nel triennio 2023-2025 in considerazione dei seguenti elementi:

1. Gli incrementi di spesa derivanti dall'applicazione dei rinnovi contrattuali sono considerati componenti escluse;
 2. La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato è esclusa dal suddetto computo per espressa previsione ai sensi dell'art. 7 D.M. 11.1.2022;
 3. In ordine alle spese di personale per le assunzioni nell'ambito del Potenziamento del Mercato del Lavoro trova applicazione l'art. 1, comma 258 L. 145/2018, come modificato dal D.L. 4/2019 per il quale "le predette assunzioni non rilevano in relazione alle capacità assunzionali di cui all'articolo 3, commi 5 e seguenti, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, ovvero ai limiti previsti dai commi 557 e ss. dell'art. 1 L. 296/2006";
 4. Le spese di personale per le assunzioni volte all'attuazione dei progetti PNRR non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 quater L. 296/2006.
- Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, è interamente coperta la quota d'obbligo prevista, relativamente ai soggetti disabili, di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, mentre risulta scoperta una quota d'obbligo prevista dall'art. 18 della Legge n. 68/1999, riferita alle altre categorie protette, la cui copertura è inserita nelle programmazioni assunzionali per l'anno 2023.
 - Precisato che sarà verificato il puntuale rispetto di tutti gli adempimenti previsti dalle norme vigenti prima di procedere all'assunzione di personale a qualsiasi titolo;

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 (entrato in vigore il 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. 90/2014. Vengono individuati i criteri per stabilire quando e in quale misura le Province possono assumere nuovo personale a tempo indeterminato a decorrere dal 1° gennaio 2022, nel rispetto delle tre condizioni seguenti:

- **adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale** (art. 4, comma 3);

- **rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio**, asseverato dall'organo di revisione (art. 4, comma 3);
- **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 2016, 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.

Ai sensi dell'art. 4, comma 3 del D.M., a decorrere dal 1° gennaio 2022, **le Province che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, 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 al valore soglia definito dal comma 1.**

La Provincia di Varese, con 877.668 abitanti, rientra nella *fascia E* relativa agli enti con più di 700.000 abitanti, per la quale è previsto il rispetto del valore soglia nella misura del **13,90 %**. La tabella che segue rappresenta i valori economici, sulla base dei quali verificare il rispetto del valore soglia, ai fini dell'incremento della spesa di personale a far data dal 1° gennaio 2022. In coerenza con **il principio di sostenibilità finanziaria** che evoca il rispetto degli obiettivi di spesa da garantire nel tempo e in chiave prospettica per assicurare stabili equilibri di bilancio, nella tabella viene rappresentato il rispetto del valore soglia con i valori economici riferiti al triennio 2020-2022, sulla base dell'ultimo rendiconto approvato, relativo all'anno 2022, approvato con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 18 del 02/05/2023 avente ad oggetto: "APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DELLA GESTIONE DELL'ESERCIZIO 2022".

Nella seguente tabella è rappresentato il rispetto del valore soglia di massima spesa di personale, con la conseguente applicazione di incremento di spesa per assunzione di personale a tempo indeterminato.

RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2020	2021	2022
Dati da consuntivi approvati	92.582.197,05	83.481.628,75	81.435.149,47
Media Entrate (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	85.832.991,76		
FCDE stanziato nel bilancio di previsione 2022/2024 annualità 2022	330.403,08		
Importo parte entrata da considerare (media - fcde)	85.502.588,68		
Spesa del personale anno 2022 - ultimo rendiconto approvato	11.558.781,60		

Per questo ente il rapporto tra la spesa del personale del 2022 e la media delle entrate correnti del triennio 2020/2022 depurate dal fondo crediti di dubbia esigibilità previsto nel bilancio assestato 2022, è il seguente:

13,52%.

FASCIA DEMOGRAFICA

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera e) 700.000 abitanti e oltre, del D.M. 11.1.2022, avendo una popolazione pari a n. 877.668 abitanti al 31.12.2021.

VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE

Il valore soglia di questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera e) è pari a **13,9%.**

Preso atto che la Provincia di Varese, collocandosi al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 dell'art. 3 del D.M. 11.1.2022, può incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, come definite all'art. 2, non superiore al valore soglia individuato, come sotto riportato:

CALCOLO DELL'INCREMENTO DELLA SPESA PER IL PERSONALE.

INCREMENTO EX ART. 4 D.M. 11.1.2022

L'incremento teorico, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM 11 gennaio 2022, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, ai sensi dell'art. 4 del D.M. è il seguente:

(Media entrate netto FCDE * percentuale rapporto spesa personale/entrate) – spesa di personale 2022

$$(85.502.588,68 * 13,9) - 11.558.781,60 = \text{€ } 326.078,23$$

Si precisa che:

- in forza dell'art. 57, comma 3-septies del D.L. 14.08.2020, n.14, convertito con modificazioni dalla legge 13.10.2020, n.126, le spese di personale riferite alle assunzioni effettuate a decorrere dal 2021 finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa e le corrispondenti entrate, non rilevano ai fini del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1 bis e 2 dell'art. 33 D.L. 34/2019 e pertanto non sono state conteggiate nel novero delle spese di personale, nonché nelle corrispondenti entrate;
- in forza dell'orientamento giuscontabile consolidato (Deliberazione 1/2022/PAR Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Liguria n. 1/2022, confermativa delle precedenti Deliberazioni nn. 73/2021/PAR della Sezione Lombardia e 249/2021/PAR della Sezione Abruzzo) non rilevano nel computo della predetta spesa di personale, nonché nel computo delle entrate, le somme per incentivi funzioni tecniche.

Criteri di calcolo del costo di personale

Il costo del personale è stato così quantificato, considerando le componenti di spesa previste dall'art. 2, comma 1, lett. a) D.M. 11.01.2022:

- stipendio tabellare iniziale nella categoria;
- elemento perequativo, come valore medio sulla categoria giuridica;
- indennità di qualifica/vigilanza, per i profili interessati;
- indennità di comparto lettera A;
- tredicesima mensilità;
- indennità di vacanza contrattuale;
- oneri riflessi (Inpdap ex CPDEL, INPDAP ex INADEL, INAIL – tasso medio);

Gli importi saranno adeguati alla luce degli incrementi di spesa di cui al CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2022, con la precisazione che, per espressa previsione dell'art. 3, comma 4 ter del D.L. 36/2022, come modificato con la legge di conversione L. 79/2022: *"a decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita*

alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58”.

CESSAZIONI

Cessazioni anno 2023

Si riportano di seguito le n. 25 cessazioni già formalizzate nel corso del 2023.

Categoria		Area	Settore
Cat.	Profilo		
B1/B4	Operatore di Amministrazione	Risorse	Provveditorato, Economato, Logistica
C6	Istruttore di Amministrazione	Risorse	Finanze e Bilancio
B1/B4	Operatore di Amministrazione	Sviluppo e Sicurezza	Lavoro
B3/B8	Capo Squadra Operai	Tecnica	Viabilità
D1/D4	Istruttore Direttivo di Amministrazione	Sviluppo e Sicurezza	Lavoro
D1/D3	Docente	---	Agenzia Formativa - CFP di Varese
D1/D2	Docente	---	Agenzia Formativa - CFP di Varese
D1/D2	Istruttore Direttivo Politiche del Lavoro	Sviluppo e Sicurezza	Lavoro
C4	Istruttore di Amministrazione	Tecnica	Ambiente
D1/D3	Istruttore Direttivo Politiche del Lavoro	Sviluppo e Sicurezza	Lavoro
D3/D7	Istruttore Direttivo Tecnico	Tecnica	Settore Edilizia Scolastica e Patrimoniale
D3/D7	Istruttore Direttivo di Amministrazione	---	CFP Luino
D6	Docente	---	CFP Luino
D1/D2	Educatore Professionale	Sviluppo e Sicurezza	Istruzione e Formazione Professionale
C1	Operatore Mercato del Lavoro	Sviluppo e Sicurezza	Lavoro
D1	Specialista Mercato e Servizi per il Lavoro	Sviluppo e Sicurezza	Lavoro
D1	Istruttore Direttivo di Amministrazione	Sviluppo e Sicurezza	Protezione Civile

C1	Operatore Mercato del Lavoro	Sviluppo e Sicurezza	Lavoro
D1	Specialista Mercato e Servizi per il Lavoro	Sviluppo e Sicurezza	Lavoro
D1	Specialista Mercato e Servizi per il Lavoro	Sviluppo e Sicurezza	Lavoro
D1	Specialista Mercato e Servizi per il Lavoro	Sviluppo e Sicurezza	Lavoro
D1	Specialista Mercato e Servizi per il Lavoro	Sviluppo e Sicurezza	Lavoro
C1	Operatore Mercato del Lavoro	Sviluppo e Sicurezza	Lavoro
B1	Operaio Specializzato - Cantoniere	Tecnica	Viabilità
A5	Operaio - Cantoniere	Tecnica	Viabilità

PIANO ASSUNZIONI TRIENNIO 2023-2025

Premesso quanto sopra, le eventuali assunzioni nel corso del triennio riferito agli anni 2023-2024-2025, sulla base di dati ad oggi disponibili e/o ragionevolmente presumibili in relazione alle variazioni della consistenza di personale intervenute e che interverranno, con le seguenti modalità:

- Mobilità volontaria. Il ricorso a tale istituto prima di dare corso alla indizione di concorsi o allo scorrimento di graduatorie è facoltativo fino a tutto il 2024.
- Scorrimento di graduatorie a tempo indeterminato di questo ente ancora valide.
- Utilizzazione di graduatorie a tempo indeterminato ancora valide di altri enti, previa intesa.
- Indizione procedure selettive e concorsuali.

DIREZIONE GENERALE

Si procederà alla selezione per la nomina Direttore Generale come previsto dalla normativa vigente in materia e dai regolamenti dell'Ente.

FUNZIONI FONDAMENTALI

Le assunzioni per gli anni 2023, 2024 e 2025, saranno programmate con un successivo aggiornamento del presente documento tenendo conto dei seguenti fattori. La spesa di personale al netto del Potenziamento CPI, delle recenti assunzioni per le funzioni delegate Regione Lombardia, degli incentivi tecnici e degli arretrati contrattuali anni 2019-20-21 ammonta a euro 11.558.781,60 con i dati da ultimo rendiconto approvato relativo all'esercizio 2022. La spesa massima di personale annuale è di 11.884.859,83, pertanto la spesa per maggiori assunzioni annuali sino al raggiungimento del valore soglia è di euro 326.078,23. Nel corso del 2023 si definiranno le spese per la retribuzione di risultato dirigenti 2021 e presumibilmente 2022, si applicheranno gli incrementi contrattuali PEO e l'incremento previsto dalla L. 29 dicembre 2022, n. 197 (Legge di Bilancio 2023) all'articolo 1, comma 330 per un totale di circa 335.000,00 euro. Nel corso del 2023 la spesa di

personale si ridurrà, per cessazioni e pensionamenti, per circa 343.000,00 euro. La spesa stimata per le nuove assunzioni sarà di circa 334.000,00 euro.

LAVORO FLESSIBILE

La spesa di personale con rapporti di lavoro flessibile relativa all'anno 2009 è stata di €. 1.245.213,00.=, pertanto è possibile avvalersi di tale tipologia di assunzioni, come sopra specificato, nel limite del 50% della stessa, pari a €. 622.606,50.

Per gli anni 2023, 2024 e 2025 non sono previste assunzioni di personale con rapporto di lavoro flessibile.

Ritenuto altresì di programmare le sottoelencate assunzioni per il Mercato del Lavoro e le Funzioni Delegate da Regione Lombardia alla luce delle disposizioni emanate da Regione Lombardia e delle intese intercorse con la stessa.

MERCATO DEL LAVORO

Con legge regionale n. 9/2018, all'art. 1, lettera h, Regione Lombardia ha previsto la modifica dell'art. 4 della L.R. n. 22/2006 delegando alle Province ed alle Città Metropolitane talune funzioni relative al Mercato del Lavoro e disponendo, in merito al personale assegnato a dette funzioni, che:

"Per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1, il personale dei centri per l'impiego di cui all'articolo 1, comma 793, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020) resta inquadrato nei ruoli delle Province e della Città Metropolitana di Milano. Tale personale non è considerato, in ragione della delega di funzioni di cui al comma 1, ai fini di quanto previsto dall'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato "Legge di stabilità 2015").

Tale previsione è stata confermata anche dalla Legge di Bilancio 2019 n. 145 del 30/12/2018 che, all'art. 1, comma 270, ha modificato l'art. 1, comma 793, della Legge di Bilancio 2018, prevedendo che:

*"Allo scopo di completare la transizione in capo alle regioni delle competenze gestionali in materia di politiche attive del lavoro esercitate attraverso i centri per l'impiego e di consolidarne l'attività a supporto della riforma delle politiche attive del lavoro di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni definiti ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, **il personale delle città metropolitane e delle province, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio presso i centri per l'impiego e già collocato in soprannumero ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, al netto di coloro che sono stati collocati a riposo alla data di entrata in vigore della presente legge, è trasferito alle dipendenze della relativa regione o dell'agenzia o ente regionale costituito per la gestione dei servizi per l'impiego, in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente e con corrispondente incremento della dotazione organica, o in alternativa, nell'ambito delle deleghe delle funzioni trasferite con apposite leggi regionali, il personale resta inquadrato nei ruoli delle città metropolitane e delle province in deroga***

all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, limitatamente alla spesa di personale finanziata dalla predetta legislazione regionale.

Ai fini delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, le regioni, le agenzie o gli enti regionali costituiti per la gestione dei servizi per l'impiego calcolano la propria spesa di personale al netto del finanziamento di cui al comma 794'.

Richiamato l'art. 1 comma 258 della Legge 145/2018 che stabilisce ai fini del potenziamento dei Centri per l'impiego quanto segue:

*"Nell'ambito del Fondo da ripartire per l'introduzione del reddito di cittadinanza di cui al comma 255, un importo fino a 467,2 milioni di euro per l'anno 2019 e a 403,1 milioni di euro per l'anno 2020 è destinato ai centri per l'impiego di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, al fine del loro potenziamento, anche infrastrutturale. All'ANPAL Servizi Spa è destinato un contributo pari a 10 milioni di euro per l'anno 2019 per il funzionamento e di 1 milione di euro annui a decorrere dall'anno 2019 per le ulteriori spese di personale. A decorrere dall'anno 2019, le regioni e le province autonome, le agenzie e gli enti regionali, o **le province e le città metropolitane** se delegate all'esercizio delle funzioni con legge regionale ai sensi dell'articolo 1, comma 795, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, **sono autorizzati ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica,** fino a complessive 4.000 unità di personale da destinare ai centri per l'impiego. Agli oneri derivanti dal reclutamento del predetto contingente di personale, pari a 120 milioni di euro per l'anno 2019 e a 160 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2020, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo da ripartire per l'introduzione del reddito di cittadinanza di cui al comma 255. **Le predette assunzioni non rilevano in relazione alle capacità assunzionali di cui all'articolo 3, commi 5 e seguenti, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ovvero ai limiti previsti dai commi 557 e seguenti dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296; in ordine al trattamento accessorio trova applicazione quanto previsto dall'articolo 11, comma 1, lettera b), del decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 febbraio 2019, n. 12.** Le procedure relative alle assunzioni di cui al precedente periodo sono effettuate in deroga all'articolo 30, comma 2-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono stabilite le modalità di ripartizione delle suddette risorse tra le regioni interessate."*

Richiamato altresì l'art. 12 commi 3, 3 bis e 3 quater del D.L. 28/01/2019 n. 4 conv. con Legge 28/03/2019 n. 26:

3. Al fine di rafforzare le politiche attive del lavoro e di garantire l'attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni in materia, compresi quelli di cui all'articolo 4, comma 14, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131, entro quindici giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, e'

adottato un Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro; il Piano ha durata triennale e può essere aggiornato annualmente. Esso individua specifici standard di servizio per l'attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni in materia e i connessi fabbisogni di risorse umane e strumentali delle regioni e delle province autonome, nonché' obiettivi relativi alle politiche attive del lavoro in favore dei beneficiari del Rdc. Il Piano disciplina altresì il riparto e le modalità di utilizzo delle risorse di cui all'articolo 1, comma 258, primo periodo, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, come modificato dal comma 8, lettere a) e b), del presente articolo. Oltre alle risorse già a tal fine destinate dall'articolo 1, comma 258, primo e quarto periodo, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, come modificato dal comma 8, lettere a) e b), del presente articolo, utilizzabili anche per il potenziamento infrastrutturale dei centri per l'impiego, nonché' alle risorse di cui al comma 3-bis, per l'attuazione del Piano e' autorizzata una spesa aggiuntiva nel limite di 160 milioni di euro per l'anno 2019, di 130 milioni di euro per l'anno 2020 e di 50 milioni di euro per l'anno 2021. Al fine di garantire l'avvio e il funzionamento del Rdc nelle fasi iniziali del programma, nell'ambito del Piano sono altresì previste azioni di sistema a livello centrale, nonché' azioni di assistenza tecnica presso le sedi territoriali delle regioni, d'intesa con le medesime regioni, da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dell'ANPAL, anche per il tramite dell'ANPAL Servizi Spa. A questo fine, il Piano individua le regioni e le province autonome che si avvalgono delle azioni di assistenza tecnica, i contingenti di risorse umane che operano presso le sedi territoriali delle regioni, le azioni di sistema e le modalità operative di realizzazione nei singoli territori. Con successive convenzioni tra l'ANPAL Servizi Spa e le singole amministrazioni regionali e provinciali individuate nel Piano, da stipulare entro trenta giorni dalla data di adozione del Piano, sono definite le modalità di intervento con cui opera il personale dell'assistenza tecnica. Nelle more della stipulazione delle convenzioni, sulla base delle indicazioni del Piano, i contingenti di risorse umane individuati nel Piano medesimo possono svolgere la propria attività presso le sedi territoriali delle regioni. Nel limite di 90 milioni di euro per l'anno 2019, di 130 milioni di euro per l'anno 2020 e di 50 milioni di euro per l'anno 2021, a valere sulle risorse del Piano di cui al quarto periodo, e' autorizzata la spesa a favore dell'ANPAL Servizi Spa, che adegua i propri regolamenti a quanto disposto dal presente comma, per consentire la selezione, mediante procedura selettiva pubblica, delle professionalità necessarie ad organizzare l'avvio del Rdc, la stipulazione di contratti, nelle forme del conferimento di incarichi di collaborazione, con i soggetti selezionati, la formazione e l'equipaggiamento dei medesimi, nonché' la gestione amministrativa e il coordinamento delle loro attività, al fine di svolgere le azioni di assistenza tecnica alle regioni e alle province autonome previste dal presente comma. Nell'ambito del Piano, le restanti risorse sono ripartite tra le regioni e le province autonome con vincolo di destinazione ad attività connesse all'erogazione del Rdc, anche al fine di consentire alle medesime regioni e province autonome l'assunzione di personale presso i centri per l'impiego.

3-bis. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, comma 258, terzo e quarto periodo, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, come modificato dai commi 3-ter e 8, lettere a) e b), del presente articolo, le regioni e le province autonome, anche attraverso le società a partecipazione pubblica, le agenzie e gli enti regionali, o le province e le città' metropolitane se delegate all'esercizio delle funzioni con legge regionale ai sensi dell'articolo 1, comma 795, della legge 27 dicembre 2017, n.

205, sono autorizzati ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, a decorrere dall'anno 2020 fino a complessive 3.000 unità di personale, da destinare ai centri per l'impiego, e a decorrere dall'anno 2021 ulteriori 4.600 unità di personale, compresa la stabilizzazione delle unità di personale, reclutate mediante procedure concorsuali bandite per assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui all'accordo sul documento recante Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, sancito nella riunione della Conferenza unificata del 21 dicembre 2017, per complessivi oneri nel limite di 120 milioni di euro per l'anno 2020 e di 304 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021. Con il Piano straordinario di cui al comma 3 del presente articolo sono definiti anche i criteri di riparto delle risorse di cui al presente comma tra le regioni e le province autonome. A decorrere dall'anno 2021, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, possono essere previste, sulla base delle disponibilità del Fondo di cui all'articolo 1, comma 255, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, risorse da destinare ai centri per l'impiego a copertura degli oneri di finanziamento correlati all'esercizio delle relative funzioni.

3-quater. Le assunzioni finalizzate al predetto piano di rafforzamento dei servizi per l'impiego non rilevano rispetto ai limiti, anche di spesa, previsti per i rapporti di lavoro a tempo determinato dalle vigenti disposizioni legislative; in ordine all'incidenza sul trattamento economico accessorio non opera il limite previsto dall'art. 23 comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75".

Richiamata la Convenzione tra Regione Lombardia, Province Lombarde e Città Metropolitana di Milano per la Gestione dei Servizi per il Lavoro e delle Politiche Attive del Lavoro 2022 – 2023;

Preso atto che le risorse per il personale, erogate a rimborso, in quanto finanziamenti vincolati assicurati annualmente dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sono totalmente etero-finanziate e affluiscono in modo figurativo, senza impatto effettivo sui bilanci, remunerando sia lo svolgimento delle funzioni sia il trattamento economico accessorio complessivo del personale, ivi compresa la contrattazione integrativa;

Richiamata la D.g.r. 25 luglio 2022 - n. XI/6765 Piano regionale di potenziamento dei centri per l'impiego – Aggiornamento della d.g.r. 3837/2020 e della d.g.r. 5101/2021 alla luce dello stato di avanzamento delle attività e del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR);

Considerato che per completare il contingente previsto dalla Delibera Giunta regionale n. XI/6765 del 25 luglio 2022 "Piano regionale di potenziamento dei Centri per l'Impiego – Aggiornamento della D.G.R. 3837/2020 e della D.G.R. 5101/2021 alla luce dello stato di avanzamento delle attività e del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", al momento è pari a:

- 17 unità per il profilo "Operatore mercato del lavoro - cat. C"
- 18 unità per il profilo "Specialista mercato del lavoro – cat. D"

Precisato che il dato è al netto dei dimissionari per i quali non è decorso il periodo di conservazione del posto di lavoro.

Per la copertura dei posti vacanti:

- di categoria C è previsto l'espletamento di un concorso in forma aggregata con la Provincia di Bergamo;
- di categoria D è prevista l'assunzione di 17 persone nel 2023 a seguito dello scorrimento delle graduatorie regionali. Ad oggi Regione non ha chiarito se e come è possibile procedere con la diciottesima assunzione (si veda l'allegato alla delibera di approvazione del PTFP 2023-2025 titolato "PERSONALE Potenziamento_8mar23").

Pertanto, per la **programmazione anno 2023** è prevista l'assunzione delle sottoelencate figure a tempo indeterminato:

- 17 unità per il profilo "Operatore mercato del lavoro - cat. C"
- 18 unità per il profilo "Specialista mercato del lavoro – cat. D" (per il 18° con la precisazione di cui sopra)

Per gli anni 2024 e 2025, al momento, non sono previste assunzioni.

FUNZIONI NON FONDAMENTALI

Regione Lombardia ha provveduto al riordino e alla riallocazione delle funzioni non fondamentali con la Legge Regionale 8 luglio 2015, n.19, che all'art. 2 prevede la conferma in capo agli enti di area vasta delle funzioni già conferite alla data di entrata in vigore della stessa legge (11 luglio 2015), ad esclusione di quelle in materia di agricoltura, foreste, caccia e pesca di cui all'allegato A delle legge medesima, che sono trasferite alla Regione.

Il contingente di personale da destinare alle funzioni così individuate è stato definito a seguito della sottoscrizione di due Accordi Bilaterali tra Regione Lombardia e Provincia di Varese, in attuazione della legge 56/2014 nonché delle L.R. n. 19/2015 e n. 32/2015, il primo valido per il triennio 2016/2018, il secondo per il triennio 2019/2021 nonché, da ultimo, dell'Intesa sottoscritta tra Regione Lombardia, UPL, Province lombarde e Città Metropolitana di Milano per il rilancio degli Enti e per l'esercizio delle funzioni regionali confermate ex l.r. 19/2015 e l.r. 32/2015 e delle ulteriori funzioni regionali conferite. Biennio 2022-2023", approvato da Regione Lombardia con DGR n. 5821 del 29/12/2021 e dalla Provincia di Varese con Delibera del Presidente n. 12 del 25/2/2022.

Con detti Accordi viene assicurata da parte di Regione Lombardia alla Provincia di Varese una dotazione organica adeguata in ordine ai contingenti e alle professionalità e il riconoscimento delle risorse necessarie all'esercizio delle funzioni confermate, assicurando un contingente ottimale di personale per le seguenti funzioni: Protezione Civile, Cultura, Turismo e Vigilanza Ittico-Venatoria;

Detto contingente di personale è stato successivamente ridefinito da Regione Lombardia con legge regionale n. 23 del 30/12/2019 che all'art. 1 c.2 ha previsto la possibilità per le Province di procedere alle assunzioni di personale nei limiti dei contingenti indicati alla data del 31/10/2015 nell'allegato A dell'intesa sottoscritta il 15/12/2015.

Preso atto che:

- con decreto-Legge n. 135 del 2018 convertito con modificazioni dalla L. 11 febbraio 2019, n. 12 (in G.U. 12/02/2019, n. 36) all'art. 11 è stato stabilito che:
*"1. In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e **delle assunzioni in deroga, il limite di cui***

all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento:

a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico;

b) alle risorse previste da specifiche disposizioni normative a copertura degli oneri del trattamento economico accessorio per le assunzioni effettuate, in deroga alle facoltà assunzionali vigenti, successivamente all'entrata in vigore del citato articolo 23".

Con l'art. 57 comma 3 septies del Decreto-Legge n. 104/2020 convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126 (in S.O. n. 37, relativo alla G.U. 13/10/2020, n. 253) è stato stabilito che:

"3-septies. A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente".

Per la programmazione anno 2023 è prevista l'assunzione delle n. 11 sottoelencate figure a tempo indeterminato:

- l'assunzione di n. 1 "Istruttore direttivo di amministrazione" – cat. D da assegnare al Settore Protezione Civile;
- l'assunzione di n. 2 "Istruttori direttivi di amministrazione" – cat. D da assegnare al Settore Politiche Sociali – Registro Unico Nazionale del Terzo Settore;
- l'assunzione di n. 1 "Istruttore direttivo tecnico" – cat. D da assegnare al Settore Protezione Civile;
- l'assunzione di n. 1 "Istruttore direttivo ambientale" – cat. D da assegnare al Settore Protezione Civile;
- l'assunzione di n.1 "Commissario di polizia" – cat. D da assegnare al Settore Polizia Ittico Venatoria;
- l'assunzione di n. 2 "Agenti di polizia" – cat. C da assegnare al Settore Polizia Ittico Venatoria;
- l'assunzione di n. 3 "Istruttori di amministrazione" – cat. C da assegnare ai Settori:
 - Turismo n. 1

- Politiche Sociali n. 1
- Politiche Sociali - Registro Unico Nazionale del Terzo Settore n. 1.

L'attuazione del piano di assunzioni relativo alle funzioni delegate confermate, nonché del mercato del lavoro, resta subordinato al parere favorevole di Regione Lombardia, Ente su cui gravano gli oneri finanziari ad esso inerenti e alla concreta disponibilità degli stessi da verificare di volta in volta al momento delle assunzioni.

Assunzioni PNRR

I soggetti attuatori del PNRR possono assumere a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità al fine di consentire l'attuazione dei progetti PNRR per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non oltre la durata del progetto e comunque entro il 31 dicembre 2026. Tali assunzioni godono di un regime agevolato, in quanto la spesa di personale che grava sulle voci di costo del quadro economico del progetto:

- a. è effettuata in deroga al limite del lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 e alla dotazione organica;
- b. non rileva ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006;
- c. non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019;

Alla presente sottosezione 3.3 consistente nel Piano del Fabbisogno di Personale 2023-2025 il Collegio dei Revisori dei Conti con Verbale n. 15 del 01/06/2023 ha espresso parere favorevole, a seguito degli accertamenti effettuati ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28.12.2001 n. 448 e per quanto qui non espresso si richiama il testo della Delibera Presidenziale di approvazione del presente Piano.