



Allegato 1

# PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023

# PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023

## INDICE

1	PREMESSA .....	3
1.1	CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE.....	3
1.1.1	Il principio di contenimento della spesa .....	3
1.1.2	La spesa di personale: le componenti.....	4
1.1.3	Il superamento della "dotazione organica" .....	5
1.1.4	Le facoltà assunzionali .....	8
1.2	ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO.....	8
1.2.1	Deroghe ai vincoli dell'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010 .....	9
1.2.2	Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010 .....	9
1.3	PROGRESSIONI VERTICALI ex art. 22 del D.LGS 75/2017 .....	9
2	DOTAZIONE OTTIMALE .....	11
3	PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE (PTFP) 2021-2023.....	14
3.1	AZIONI DI RECLUTAMENTO .....	14
3.2	LE PROGRESSIONI DI CARRIERA EX ART. 22, COMMA 15, DEL D.LGS 75/2017 .....	21
3.3	LE ASSUNZIONI DEL TRIENNIO 2021-2023 DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALLA LEGGE 12 MARZO 1999, N.68 .....	21
3.4	LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2021-2023.....	21

# PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023

## 1 PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

### 1.1 CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

#### 1.1.1 Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dall'art. 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per gli enti non soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, quale è l'Agenda della mobilità piemontese, il comma 562 dell'art.1 della legge n. 296/2006 e smi stabilisce:

*“Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558”.*

L'art. 1, comma 562 del D.Lgs. 296/2006 e ss.mm.ii. ha posto due criteri per il contenimento della spesa di personale per gli enti non soggetti al patto di stabilità interno, sia il tetto massimo finanziario (vincolo di spesa), che non deve superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008 (in origine era 2004), sia il limite delle nuove assunzioni (vincolo assunzionale) consentite solo nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato intervenute nell'anno precedente. Tale espressione è stata successivamente interpretata dalla giurisprudenza contabile nel senso di “cessazioni intervenute successivamente all'entrata in vigore della disposizione anche con riferimento a esercizi refluenti nell'anno precedente a quello nel quale si intende effettuare l'assunzione” (Corte dei conti, Sezioni riunite, deliberazione n. 52 / Contr/10). Tale principio è stato riconfermato dalla Sezione regionale di controllo per il Molise nell'adunanza del 13 aprile 2016 n. 80 /2016/PAR che ha chiarito che “richiamando quanto statuito dal citato l'art.1, comma 562 nell'interpretazione fornita dalle Sezioni Riunite in sede di controllo, con deliberazione n.52/CONTR/10, [...!'] istante ben può considerare l'espressione “nel precedente anno” ivi contenuta, come riferita alle “cessazioni intervenute successivamente all'entrata in vigore della

## PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023

norma, anche in precedenti esercizi, rifluenti nell'anno precedente a quello nel quale si intende effettuare l'assunzione". (Cfr. anche Corte dei conti sez. Reg. di controllo per il Piemonte n. 88/2017/SRCPIE/PAR)

La legge di stabilità 2016 (legge n.208/2015) all'art. 1, comma 762 ha disposto l'uttrattività delle *"le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno"*.

Il Decreto-Legge 8 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26 ha introdotto importanti novità in materia di capacità assunzionale, ed in particolare:

- consente agli enti di avvalersi dei "resti" della capacità assunzionale degli ultimi cinque anni anziché delle ultime tre. La novella va a modificare l'art. 3, comma 5, terzo periodo, del d.l. 90/2014 a decorrere dall'entrata in vigore della legge di conversione, ossia il 30 marzo, oltre alla capacità assunzionale ordinariamente maturata sono utilizzabili i resti assunzionali del quinquennio precedente);
- per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

La norma trova applicazione anche dopo le novelle legislative che hanno sostituito il patto di stabilità interno con il nuovo vincolo dell'equilibrio di bilancio non essendo l'Agenzia tra gli enti a cui si applica la nuova disciplina.

### 1.1.2 La spesa di personale: le componenti

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con tratto a tempo indeterminato e a tempo determinato
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale

## PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023

sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- incentivi per la progettazione;
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;

### 1.1.3 Il superamento della "dotazione organica"

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazione" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa.

In particolare nel Piano triennale del fabbisogno del personale la dotazione va espressa in termini finanziari, partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il relativo valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari tecnici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica e categoria in relazione posizioni economiche. La spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite non può essere superiore alla spesa potenziale massima, ossia al limite di spesa consentito dalla legge; l'amministrazione, quindi, è tenuta a verificare se esistono i margini di rimodulazione della dotazione organica da esprimere nel PTFP nel rispetto del limite potenziale individuato come sopra descritto (Linee di indirizzo, cap 2 par, 2.1). Il concetto di dotazione organica viene superato da quello di "dotazione "di spesa potenziale, che rappresenta un valore di spesa potenziale massima sostenibile e non valicabile.

Le amministrazioni, all'interno del limite finanziario massimo, ottimizzando l'impiego delle risorse pubbliche, perseguendo obiettivi di performance organizzativa, efficienza e di economicità mediante l'adozione del piano triennale dei bisogni possono procedere alla rimodulazione in base ai fabbisogni programmati garantendone le neutralità finanziaria.

La Con deliberazione n.4/Sezaut/2019 la Corte dei Conti avente ad oggetto "*Limiti assunzionali e corretta applicazione dell'art. 1, comma 562, legge 296/2006, per gli enti di piccole dimensioni*" ha ribadito che il vincolo assunzionale è funzionale al raggiungimento del vincolo di spesa e pertanto il contenimento delle assunzioni deve essere interpretato in coerenza con quello di spesa al fine di escludere l'espansione della stessa; precisa inoltre che il comma 562 non impone nessuna corrispondenza di funzioni e categoria professionale tra cessati e nuovi assunti.

La Corte dei conti ha enunciato il principio di diritto per cui "*Nel rispetto di tutte le disposizioni normative che disciplinano l'assunzione presso le amministrazioni pubbliche e fermo restando la vigenza di entrambi i vincoli posti dall'art.1 comma 562, della legge n.296/2006, la determinazione dei limiti assunzionali ivi contenuti, può prescindere dalla corrispondenza numerica tra personale cessato e quello assumibile, a condizione che permanga l'invarianza della spesa e, quindi venga rispettato il tetto di spesa sostenuto nell'anno 2008*"

## PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023

Con riferimento alla spesa sostenuta dall'Agazia nel 2008, la stessa è stata quantificata in € 1.309.325,23. Il limite di spesa di cui sopra, fotografava però non solo un anno in cui l'Agazia rispetto alla dotazione organica allora prevista aveva un contingente di personale in servizio inferiore, per via delle disposizioni di legge che limitavano le assunzioni, ma anche, letteralmente, un "altro" Ente, in quanto i compiti e le funzioni assegnati dall'allora vigente L.R. 1/2000 all'Agazia erano sostanzialmente diversi e limitati rispetto a quelli odierni, oggetto di una sostanziale riforma da parte del legislatore regionale con le modifiche apportate alla L.R. 1/2000 dalle LL.RR. 1/2015 e 9/2015.

Precedentemente, l'articolo 8, comma 2 della L.R. 1/2000 stabiliva che l'Agazia (che all'epoca era definita dal legislatore Agazia della mobilità metropolitana) gestisse tutte le funzioni trasferite o delegate in materia di trasporto pubblico degli enti aderenti in ambito metropolitano ed in particolare *"quelle di programmazione unitaria ed integrata del sistema della mobilità e dei trasporti, di attuazione della programmazione e di amministrazione dei servizi di trasporto pubblico locale di competenza degli enti aderenti relative all'ambito metropolitano"*.

In seguito alla citata riforma del 2015 l'Agazia, non solo è stata ridenominata in Agazia della mobilità piemontese, ma in base alla legge regionale di riforma è costituita "per l'esercizio in forma obbligatoriamente associata delle funzioni degli enti territoriali in materia di trasporto pubblico locale."

L'Agazia gestisce quindi *"tutte le funzioni trasferite o delegate in materia di trasporto pubblico degli enti aderenti ed in particolare quelle di programmazione unitaria ed integrata del sistema della mobilità e dei trasporti, di attuazione della programmazione e di amministrazione dei servizi di trasporto pubblico locale di competenza degli enti aderenti.[...]"* (art. 8, comma 2 L.R. 1/2000 modificato dalla L.R. 1/2015).

Agli originari 34 enti consorziati (tra i quali Regione Piemonte, Città Metropolitana di Torino e Comuni dell'area metropolitana), hanno aderito all'Agazia ulteriori 27 enti portando a 61 enti il numero totale degli enti consorziati.

A corollario di quanto sopra, con l'art. 10, comma 4 bis della L.R. 1/2000 è stato previsto che gli enti soggetti di delega stipulassero, con l'Agazia, apposite convenzioni per il trasferimento alla medesima dei contratti di servizio in essere. Ciò è avvenuto oltre che con gli enti soggetti di delega, con la Regione Piemonte con riferimento al contratto di servizio di TPL ferroviario.

La riforma del 2015 ha anche modificato le modalità di finanziamento delle spese di funzionamento del sistema di gestione del TPL regionale.

Prima della riforma del 2015, considerata la pluralità di enti a cui erano attribuite funzioni delegate in materia di TPL, l'art. 26, comma 3 della L.R. 1/2000 stabiliva che *"I comuni destinatari delle deleghe di cui alla presente legge sono autorizzati a destinare una somma non superiore all'1 per cento del medesimo stanziamento per il finanziamento degli oneri derivanti dall'esercizio delle funzioni delegate. Per le stesse finalità le province sono autorizzate, in aggiunta alla spesa annuale minima pari a lire 150 milioni [pari a 77.468,53 euro], salvo aggiornamento annuale in base all'andamento dell'inflazione, a destinare una somma non superiore all'1 per cento dello stanziamento annuale disponibile."*

## PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023

Ai sensi del successivo comma 3 bis, l'Ente (Agenzia) era invece autorizzata *“a destinare, per far fronte agli oneri derivanti dall'esercizio delle funzioni delegate, una somma non superiore al 2 per cento delle risorse ad esso assegnate per i servizi di trasporto pubblico locale.”*

Il nuovo art. 26, comma 3 della L.R. 1/2000, prevede ora che *“Per far fronte agli oneri derivanti dall'esercizio delle funzioni svolte dall'Agenzia della mobilità piemontese è destinata una somma non superiore all'1 per cento delle risorse programmate per i relativi servizi di trasporto pubblico locale. Tale somma, individuata dalla Giunta regionale in sede di approvazione del programma triennale dei servizi, può comprendere anche la copertura di spese inerenti alle competenze direttamente esercitate dagli enti consorziati in materia di mobilità e trasporti.”*.

Coerentemente non è più prevista una fonte per il finanziamento delle spese di funzionamento degli enti già soggetti di delega.

Con D.G.R 7-178 del 31/07/2020 la Regione Piemonte, nell'approvare il *“Programma Triennale dei Servizi (PTS) di TPL 2019-2021”*, ha confermato la copertura finanziaria dei servizi di trasporto rimandando alla D.D. n. 4223/A1809A del 11 dicembre 2019; tali somme sono comprensive delle spese di funzionamento dell'Agenzia come disciplinate dal comma 3 dell'articolo 26 della L.R. 1/2000 s.m.i..

Con deliberazione dell'Assemblea dell'Agenzia n. 2 del 29/4/2021 avente ad oggetto *“Bilancio 2021-2023”* le previsioni di competenza 2021 relative ai trasferimenti da parte della Regione Piemonte, da destinare alle spese di funzionamento dell'Agenzia della mobilità Piemontese, sono state quantificate in € 4.900.000,00.

Tale importo è onnicomprensivo, e ricomprende oltre alle mere spese per acquisto beni e servizi, le risorse destinate a finanziare il costo del personale, non solo già dipendente dell'Agenzia ma anche quello relativo all'ulteriore personale che l'Agenzia dovrebbe poter utilizzare e assumere all'esito della riforma del 2015.

Premesso che il limite di spesa € 1.309.325,23 già calcolato per l'Agenzia della mobilità metropolitana ai sensi dell'art. 1, comma 562 del D.lgs. 296/2006, non può essere applicato all'ente nella sua nuova connotazione, con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione del 06/09/2018 si è ritenuto necessario individuare un criterio per la definizione di un nuovo limite di spesa affinché la riforma del 2015 possa trovare compimento.

A tal fine, assumendo come base il limite di spesa € 1.309.325,23, si è ritenuto di poter stimare il valore dell'incremento di tale limite di spesa nell'importo corrispondente a quello che ai sensi dell'art. 26, comma 3 della L.R. 1/2000 pre-riforma, gli enti soggetti di delega erano legittimati ad utilizzare per le proprie spese di funzionamento.

La base di riferimento utilizzata è quella relativa alle risorse assegnate per il TPL su strada per l'anno 2014 (ultimo anno ante riforma L.R. 1/2015), con Deliberazione della Giunta Regionale 22 ottobre 2013, n. 18-6536, avente ad oggetto l'Approvazione del Programma Triennale regionale dei servizi di trasporto pubblico locale 2013-2015 ai sensi dell'articolo 4, comma 7, della l.r. 4 gennaio 2000, n. 1 e s.m.i..

## PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023

Applicando le disposizioni di cui all'art. 26, comma 3 della L.R. 1/2000 vigente nel 2014, alle risorse assegnate agli enti soggetti di delega (al netto delle risorse assegnate all'Agenzia) è possibile calcolare l'importo complessivo che gli enti soggetti di delega potevano destinare per le spese di funzionamento in € 1.629.532,00.

Tale importo incrementato al **limite di spesa per il personale** calcolato dall'Agenzia ai sensi dell'art. 1, comma 562 del D.lgs. 296/2006, consente di individuare in **€ 2.938.857,23** il limite che l'Agenzia potrà prendere a riferimento per le spese di personale nella nuova conformazione delineata ai sensi della riforma del 2015.

### 1.1.4 Le facoltà assunzionali

Per gli enti non soggetti al patto di stabilità, tenuto conto del limite di spesa, la facoltà assunzionale è data dal "turn-over" del personale cessato.

Le cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato rilevanti ai fini assuntivi sono intervenute nelle seguenti annualità:

2015: n. 1 Cat D (funzionario amministrativo) per dimissioni dal servizio (pensionamento);

2016: n. 1 Cat D (funzionario tecnico) per dimissioni dal servizio (pensionamento);

2017: n. 1 Cat D (istruttore direttivo tecnico) per dimissioni dal servizio;

2018: n. 1 Cat D (istruttore direttivo amministrativo) risoluzione ai sensi dell'art. 72, c. 11, della L. 138/08 e s.m.i (pensionamento).

n. 1 Cat C (istruttore amministrativo) per trasformazione dell'inquadramento ex. art. 22 comma 15 d.L.gs. n. 75/2017.

2019: n.1 Cat.D (istruttore direttivo tecnico) per dimissioni dal servizio (pensionamento)

n.1 Cat.D (funzionario tecnico) risoluzione ai sensi dell'art. 72, c. 11, della L. 138/08 e s.m.i (pensionamento)

2020: nessuna cessazione

Nel corso dell'anno 2018 è stata espletata la procedura per progressione verticale interna ex art. 22 comma 15 D.L.gs. n. 75/2017 – per n. 1 posto da Istruttore direttivo amministrativo - categoria D posizione economica D1 da assegnare all'Area istituzionale – Ufficio Bilancio e Ragioneria, a conclusione della quale è stato trasformato l'inquadramento di un dipendente dal profilo istruttore amministrativo - categoria giuridica C nel profilo specifico di istruttore direttivo amministrativo - categoria D posizione economica D1, a decorrere dal 31 dicembre 2018.

Le predette cessazioni rappresentano la facoltà assunzionale dell'Agenzia in termini di "turn-over".

## 1.2 ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...".



## PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023

Art. 23 D.Lgs. n. 81/2015: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Vincoli	Riferimenti
Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale	- comma 557 e ss., legge n. 296/2006, e per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanza pubblica, il limite di spesa dell'anno 2008 (comma 562).
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013 (p.7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017.
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114.

### 1.2.1 Deroghe ai vincoli dell'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010

Cause di deroga	Riferimenti	Note
Assunzioni per qualsiasi finalità per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009

### 1.2.2 Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del Tuel	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016.

### 1.3 **PROGRESSIONI VERTICALI ex art. 22 del D.LGS 75/2017**

Il D.lgs n. 75/2017, al fine di valorizzare le professionalità interne, per il triennio 2018-2020, ha previsto la possibilità di attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il venti per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive

## **PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023**

riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'art. 52 del D.Lgs. 165/2001.

## PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023

### 2 DOTAZIONE OTTIMALE

L’Agenzia, con deliberazione del C.d.A. n. 12 del 11 aprile 2019, aveva approvato il “Piano Triennale del Fabbisogno del personale per il triennio 2019-2021” (PTFP 2019-2021) ai sensi dell’art. 6 del d.lgs. 165/2001.

Il PTFP 2019-2021 con riferimento alle proprie esigenze di organico, nel richiamare il Piano Triennale del Fabbisogno del personale per il triennio 2018-2020, con il quale era stata prevista la Dotazione ottimale dell’Agenzia e la copertura dei posti previsti nel fabbisogno anche mediante mobilità in ingresso del personale proveniente da enti sottoposti ai limiti di spesa per le assunzioni di personale, aveva approvato la seguente dotazione ottimale:

DOTAZIONE OTTIMALE						
Area	Servizio	Dirigenti	Cat D	Cat C	Cat B	TOTALE
SERVIZI IN STAFF ALLA DIREZIONE GENERALE	Servizi generali		1	1		2
	Sistema informativo		2			2
	Comunicazioni esterne			1		1
AREA ISTITUZIONALE	Segreteria generale	2	1	1		2
	Bilancio e Ragioneria		3	3		7
	Giuridico contratti e personale		4	1		6
AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	Pianificazione e marketing	3	3			4
	Strategia e qualità		2			2
	Servizi alla mobilità	0	16	7	4	29
<b>totali</b>		<b>5</b>	<b>32</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>55</b>

Il Direttore generale, non avendo rilevato eccedenze di personale e situazione di soprannumero ai sensi dell’art. 33 del D.Lgs. 165/2001, ed avendo provveduto a verificare le esigenze di personale per ciascuna Area/Servizio, ha rilevato il nuovo Fabbisogno del personale per il triennio 2021-2023 ispirato a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, definendo la Dotazione Ottimale dell’Agenzia della mobilità piemontese.

La Dotazione è ridefinita come segue:

DOTAZIONE OTTIMALE						
Area	Servizio	dirigenti	Cat D	Cat C	Cat B	totale
SERVIZI IN STAFF ALLA DIREZIONE GENERALE	Servizi generali	0	1	2		3
	Sistema informativo		2			2
	Comunicazioni esterne		0	1		1
AREA ISTITUZIONALE	Segreteria generale	2	1	1		2
	Bilancio e Ragioneria		3	3		6
	Giuridico contratti e personale		4	1		5
AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	Pianificazione e marketing	3	5	1		6
	Strategia e qualità		2	0		2
	Servizi alla mobilità		14	6	1	21
<b>totali</b>		<b>5</b>	<b>32</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>53</b>

## PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023

La Dotazione è stata ridimensionata da 55 a 53 unità in ragione della diversa struttura adottata per funzione di calcolo della spesa che tiene conto oltre che delle assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2019 per effetto delle intervenute mobilità, della spesa per il finanziamento delle convenzioni di avvalimento di personale (comandi), nonché dalle voci retributive introdotte dai nuovi CCNL 2016-2018 (personale dirigente e del comparto) non elencate tra le componenti escluse dalla spesa del personale.

La copertura dei posti della Dotazione Ottimale al 31/12/2020 è dettagliato nella seguente Tabella:

Dotazione ottimale/ posizioni occupate (al 01/01/2021)											
Area	Servizio	Profilo								TOTALE	
		Dirigenti		Cat. D		Cat. C		Cat. B			
		DO	PO	DO	PO	DO	PO	DO	PO	DO	PO
SERVIZI IN STAFF ALLA DIREZIONE GENERALE	Servizi generali			1		2				6	1
	Sistema informativo			2	1						
	Comunicazioni esterne					1					
AREA ISTITUZIONALE	Segreteria generale			1		1	1			15	7,09
	Bilancio e Ragioneria (0) (1)	2		3	2,40	3	1				
	Giuridico contratti e personale (2)			4	2,69	1					
AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	Pianificazione e marketing			5	4	1				32	15
	Strategia e qualità	3	1	2	1						
	Servizi alla mobilità (3)(4)(5)			14	6	6	3	1			
<b>totali</b>		<b>5</b>	<b>1</b>	<b>32</b>	<b>17,09</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>53</b>	<b>23,09</b>

(0) Personale distaccato dalla regione Piemonte a seguito della sottoscrizione della "Convenzione per l'utilizzo da parte dell'Agenzia della Mobilità Piemontese di personale regionale distaccato presso le province e la città metropolitana ai sensi degli artt. 3, comma 10 e 12, comma 4 della Legge Regionale del 29 ottobre 2015, n. 23" sottoscritta in data 28/01/2021 con decorrenza 01/02/2021 - Con delibera di Giunta regionale n. 8-2688, ha dato atto che la spesa del personale già distaccato presso le Province e la Città Metropolitana interessato dal percorso di avvalimento continua ad essere a carico del bilancio regionale e ha confermato che il nuovo assetto che si configura con l'adozione della medesima rientra nel contesto delle (1) dipendente a tempo parziale della Città Metropolitana in comando percentuale 40%. presso l'Agenzia della mobilità piemontese a seguito della "Convenzione per l'utilizzo da parte dell'Agenzia della mobilità piemontese di personale ai sensi dell'art. 8 della legge regionale 4 gennaio 2000, n. 1 e s.m.i. e dell'art. 3, comma 10 della legge regionale 29 ottobre 2015, n. 23" sottoscritta da Agenzia e Città metropolitana approvata con DD 748/2018 del 31/12/2018

(2) dipendente part-time al 0,69%

(3) dipendente della Provincia di Asti in comando presso l'Agenzia della mobilità piemontese a seguito della "Convenzione per l'utilizzo da parte dell'Agenzia della mobilità piemontese di personale ai sensi dell'art. 8 della legge regionale 4 gennaio 2000, n. 1 e s.m.i. e dell'art. 3, comma 10 della legge regionale 29 ottobre 2015, n. 23" sottoscritta da Agenzia e Provincia di Asti in data 26/10/2020

(4) dipendente della Provincia di Biella in comando presso l'Agenzia della mobilità piemontese a seguito della "Convenzione per l'utilizzo da parte dell'Agenzia della mobilità piemontese di personale ai sensi dell'art. 8 della legge regionale 4 gennaio 2000, n. 1 e s.m.i. e dell'art. 3, comma 10 della legge regionale 29 ottobre 2015, n. 23" sottoscritta da Agenzia e Provincia di Biella in data 29/10/2020

(5) dipendente della Provincia di Verbano-Cusio-Ossola in comando presso l'Agenzia della mobilità piemontese a seguito della "Convenzione per l'utilizzo da parte dell'Agenzia della mobilità piemontese di personale ai sensi dell'art. 8 della legge regionale 4 gennaio 2000, n. 1 e s.m.i. e dell'art. 3, comma 10 della legge regionale 29 ottobre 2015, n. 23" sottoscritta da Agenzia e Provincia di Verbano-Cusio-Ossola in data 10/11/2020

\*\*\*

Il costo del personale attualmente in servizio, al netto delle componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale, come richiamate al precedente punto 1.1.2 è pari a € 1.458.154,52.

## PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023

Ai fini della definizione dell'ammontare della spesa dei posti occupati, per ogni dipendente è stata considerata la spesa sostenuta dall'amministrazione per il trattamento fondamentale e accessorio nonché per i buoni pasto, assegni familiari, straordinario, oneri riflessi ed irap. L'importo è calcolato al netto delle poste escluse ai sensi dell'art. 1 c. 557 L. 296/2006

Nella definizione della spesa complessiva sono stati conteggiati anche le somme impegnate sul Bilancio Pluriennale 2021-2023 a copertura dei rimborsi per comandi n. 3 a tempo pieno e n. 1 a tempo parziale, pari a € 129.205,63.

Considerata la spesa attuale per il personale, il costo della Dotazione Ottimale qualora si dovesse procedere a tutte le assunzioni necessarie alla copertura dei posti sarebbe la seguente:

	dirigenti	Cat D	Cat C	Cat B	totale	Spesa
Posti occupati	1	17,09	5	0	23,09	€ 1.458.154,52
Posti da fabbisogno	4	14,91	10	1	29,91	€ 1.304.405,59
TOTALE posti dotazione ottimale	5	32	15	1	53	€ 2.762.560,11
	€ 419.088,29	€ 528.406,37	€ 327.615,30	€ 29.295,63		

Al fine del calcolo della spesa relativa ai posti da fabbisogno ci si è basati sui valori tabellari in vigore dal 1° gennaio 2019 come definiti dal Contratto Funzioni locali 2016-2018, a cui sono stati aggiunti, il valore medio annuo del costo dei buoni pasto, oneri riflessi ed IRAP, ottenendo una spesa annua teorica per categoria.

La spesa relativa al personale dirigente è comprensiva della retribuzione di posizione; al fine del calcolo è stata calcolata la media tra il valore minimo di e 11.942,67 e massimo € 45.512,37 previsti nel CCNL art 54 comma 6.

Gli importi, come sopra definiti sono i seguenti:

Categoria	Spesa annua teorica
B1	€ 29.295,63
C1	€ 32.761,53
D1	€ 35.439,73
DIR	€ 104.772,07

La spesa sopra calcolata è inferiore al limite di spesa di € 2.938.857,42 come definito nel precedente punto 1.1.3.

La differenza tra detto limite e la spesa per la copertura dell'intera dotazione organica, pari a € 176.297,31 consente il finanziamento del trattamento accessorio dei posti da fabbisogno, relativi oneri riflessi e IRAP.

## PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023

### 3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE (PTFP) 2021-2023

L'Agenzia, ai sensi dell'articolo 1, comma 562, della L. 296/2006 per poter procedere a nuove assunzioni, non solo deve rispettare il limite di spesa definito dalla norma, ma può procedere a nuove assunzioni nei limiti del turn-over.

Pertanto, fatta salva la copertura dei Posti da fabbisogno mediante mobilità in ingresso di personale proveniente da enti sottoposti ai limiti di spesa per le assunzioni di personale, le nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato che l'Agenzia potrà effettuare, ai fini del limite del turn over, nel triennio 2021-2023 sono limitate a n. 7 (corrispondenti al numero di cessazioni del rapporto di lavoro con l'Agenzia verificatesi nel periodo 2015-2019).

Con riferimento alla Dotazione Ottimale e considerati i fabbisogni rilevati in ciascuna Area Organizzativa, si prevede che le 7 figure professionali da acquisire mediante contratti a tempo indeterminato siano 4 di categoria D e 3 di categoria C.

La stima della spesa per le assunzioni da effettuare per turn-over è pari a complessivi € 240.043,51.

Considerata la spesa attuale per il personale e la spesa per la copertura delle 7 nuove assunzioni residuerebbe un budget assunzionale pari a € 1.064.362,08 sufficiente per procedere alla totale copertura della Dotazione Ottimale nei limiti delle possibilità consentite dalla normativa vigente in tema di assunzioni, così come richiamata nel capitolo dedicato alle azioni di reclutamento.

#### 3.1 AZIONI DI RECLUTAMENTO

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2021-2023 relative al turn-over:

ANNO	CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	AREA DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET
2021	C1	1	ISTRUTTORE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno	AREA ISTITUZIONALE	€ 32.761,53
2021	C1	2	ISTRUTTORE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno	AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	€ 65.523,06
2021	D1	1	DIRETTIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno	AREA ISTITUZIONALE	€ 35.439,73
2021	D1	3	DIRETTIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno	AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	€ 106.319,19
Totale							€ 240.043,51

Le assunzioni potranno essere effettuate in primo luogo mediante la stipulazione di contratti di formazione e lavoro ai sensi del DL 16 maggio 1994, n. 299 convertito con modificazioni dalla L. 19 luglio 1994, n. 451, individuando i candidati mediante selezioni pubbliche ovvero utilizzando graduatorie utili esistenti per il profilo professionale ricercato presso gli enti con i quali l'Agenzia ha in atto o sottoscrive specifica convenzione.

## PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023

Le assunzioni dall'esterno potranno **altresi** essere effettuate mediante concorso ovvero anche mediante utilizzo di graduatorie utili esistenti per il profilo professionale ricercato presso gli enti con i quali l'Agenzia ha in atto o sottoscrive specifica convenzione.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 8 della Legge 56 del 19 giugno 2019, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tra le quali l'Agenzia, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.

Per una o più delle predette posizioni, sarà verificata la possibilità di svolgere previamente procedure di mobilità per i dipendenti degli enti consorziati ai sensi dell'articolo 32, comma 4 dello Statuto.

Allo stato attuale non sono ipotizzabili ulteriori assunzioni dall'esterno a tempo indeterminato per gli anni 2022-2023 fatta salva la possibilità di acquisire ulteriori spazi assunzionali dalla Regione Piemonte e dagli altri enti consorziati.

*A tal proposito, l'art 23 dello Statuto dell'Agenzia rubricato "Assunzioni tramite mobilità" prevede che "1. Al fine di acquisire le professionalità necessarie all'attività dell'Agenzia, ulteriori rispetto alle professionalità presenti al 1/1/2015, la copertura di posti in organico può avvenire mediante mobilità tra enti o imprese pubbliche e consorzio, con la conservazione del maturato economico, non riassorbibile con i futuri aumenti contrattuali. 2. A tale personale è garantito, il reintegro presso questi ultimi in caso di scioglimento dell'Agenzia. 3. Al personale in mobilità è garantita la conservazione della retribuzione riconosciuta nell'Ente di provenienza. 4. Ai fini previdenziali saranno conservate, per quanto possibile, a titolo individuale le eventuali condizioni di miglior favore previste dall'ambito contrattuale preesistente"*

\*\*\*

In relazione ai posti da Fabbisogno non coperti con le predette azioni di reclutamento, il PTFP sarà oggetto di aggiornamento in funzione delle procedure di mobilità che potranno essere avviate ai sensi dell'art. 32, comma 4 dello Statuto dell'Agenzia ed in esito alla sottoscrizione delle convenzioni i cui schemi sono stati approvati con delibera del Consiglio d'Amministrazione dell'Agenzia del 22/12/2017 n. 40/2017 e con D.G.R. n. 53-5995 del 24 novembre 2017.

Tra le azioni di reclutamento previste all'interno del Piano 2019-2021, è stata prevista la copertura dei posti previsti nel fabbisogno mediante mobilità in ingresso del personale proveniente da enti sottoposti ai limiti di spesa per le assunzioni di personale. In particolare, all'interno del piano è stato previsto che l'Agenzia potesse procedere all'avvalimento del personale distaccato e comandato dagli enti consorziati e, in particolare, dalla Regione Piemonte, dalla Città Metropolitana e dalle Province a seguito di sottoscrizione di specifiche convenzioni i cui schemi sono stati approvati con delibera del Consiglio d'Amministrazione dell'Agenzia del 22/12/2017 n. 40/2017 e con D.G.R. n. 53-5995 del 24 novembre 2017 "Approvazione schemi di convenzione afferenti il personale ai sensi dell'art. 3 comma 10 L.R. n. 23/2015 riguardo alla gestione delle funzioni in materia di trasporto pubblico locale.

## PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023

Con la predetta deliberazione del Consiglio d'Amministrazione sono stati approvati i seguenti schemi

1. "Schema di convenzione per l'utilizzo da parte dell'Agenzia della mobilità piemontese di personale regionale distaccato presso le province e la città metropolitana ai sensi degli artt. 3, comma 10 e 12, comma 4 della legge regionale 29 ottobre 2015, n. 23" (c.d. Convenzione di tipo A);
2. "Schema di convenzione per l'utilizzo da parte dell'Agenzia della mobilità piemontese, ai sensi dell'art. 8 della legge regionale 4 gennaio 2000, n. 1 e s.m.i. e dell'art. 3, comma 10 della legge regionale 29 ottobre 2015, n. 23". (c.d. Convenzione di tipo B).

### **CONVENZIONE DI TIPO A**

La Regione Piemonte con riferimento alla c.d. Convenzione di tipo A ha ritenuto di dover aggiornare il testo dello schema di convenzione; in particolare, considerate le modifiche del quadro normativo nazionale e regionale intervenute dall'approvazione degli schemi nonché quelle organizzative di detto personale, ha anche tenuto conto dell'attività espletata dall'Agenzia con le Province e la Città Metropolitana per identificare, in un quadro di condivisione e di consenso, il personale cui applicare la convenzione stessa.

Lo schema di convenzione per l'utilizzo da parte dell'Agenzia della mobilità piemontese di personale regionale distaccato presso le province e la Città metropolitana di Torino oltre a recepire le modifiche normative ed organizzative intervenute, rispetto al vecchio schema prevede la possibilità di applicare la convenzione al personale della Regione Piemonte, diverso da quello trasferito ai sensi della l.r. 23/2015, che può essere messo a disposizione dell'Agenzia, mediante distacco al fine di garantire lo svolgimento delle funzioni in materia di trasporto pubblico locale.

### **Regione Piemonte**

L'Agenzia con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 27 del 16/12/2020 e la Regione Piemonte con deliberazione di Giunta regionale n.8-2688 del 29/12/2020 hanno approvato il nuovo schema di "Convenzione per l'utilizzo da parte dell'Agenzia della Mobilità Piemontese di personale regionale distaccato presso le province e la città metropolitana ai sensi degli artt. 3, comma 10 e 12, comma 4 della Legge Regionale del 29 ottobre 2015, n. 23".

La Regione Piemonte e l'Agenzia hanno sottoscritto in data 28/01/2021 la Convenzione definitiva con decorrenza 01/02/2021.

La Regione Piemonte, rilevata la carenza d'organico dell'Agenzia, ha attivato in autonomia una procedura per mobilità volontaria al fine di individuare un soggetto appartenente ad altra amministrazione pubblica, inquadrato in categoria D da assegnare al Settore A1809A Pianificazione e programmazione trasporti e infrastrutture della Regione, con il fine di poterlo successivamente mettere a disposizione dell'Agenzia per le attività riferite all'ufficio contabilità e bilancio dell'Agenzia. Con D.D. 25 ottobre 2019, n. 318, ad esito della procedura di mobilità la Regione ha approvato la graduatoria individuando il primo in graduatoria, con determinazione n. 781 del 31/12/2019 l'Agenzia ha dato avvio alla procedura per la sottoscrizione prendendo atto che il nominativo da inserire nell'Allegato 1 alla predetta Convenzione, personale poi distaccato in Agenzia con decorrenza 01/02/2021.

La Regione con la citata delibera di Giunta regionale n. 8-2688, ha dato atto che la spesa del personale già distaccato presso le Province e la Città Metropolitana interessato dal percorso di avvalimento continua ad essere a carico del bilancio regionale e ha confermato che il nuovo assetto



## **PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023**

che si configura con l'adozione della medesima rientra nel contesto delle funzioni delegate, non comportando maggiori oneri per il bilancio regionale.

### Città Metropolitana

Per quanto concerne la c.d. Convenzione di tipo A il personale mappato con DGR n. 1-2692 del 23/12/2015 era risultato di n. 2 unità; detto personale ad oggi si occupa di mobilità privata. Per tale motivo la Città Metropolitana non ha approvato lo schema della c.d. Convenzione di tipo A e pertanto non verrà sottoscritta.

### Provincia di Alessandria

Per quanto concerne la c.d. Convenzione di tipo A il personale mappato con DGR n. 1-2692 del 23/12/2015 risulta era di n. 3 unità, tuttavia è stato rilevato che detto personale si occupava di mobilità privata e, quindi, non si è ritenuto che l'Agenzia potesse avvalersi di detto personale. Per tali motivi non si è ritenuto di attivare la procedura relativa alla Convenzione di cui sopra.

### Provincia di Asti

La Regione Piemonte con propria nota prot.n.1030 del 3/2/2020 ha comunicato che a seguito degli assestamenti organizzativi intervenuti presso le province nell'esercizio delle funzioni delegate ai sensi della LR 23/2015 e tenuto in conto la necessità espressa dalla Provincia di non sguarnire importati presidi di funzioni delegate quali in specie la protezione civile, che peraltro afferisce direttamente alla regione, ed al fine di assicurare all'Agenzia la piena operatività del personale ad essa distaccato, ha ritenuto di individuare una delle n. 1 delle due unità di personale presenti da distaccare presso l'Agenzia al 100%. Tuttavia l'unità di personale individuata ha comunicato in data 4/04/2021 che a decorrere dal 01/04/2021 ha preso servizio presso la Direzione Ambiente della Regione, settore Risanamento Atmosferico. Tutto ciò considerato, non potendo procedere al distacco, la procedura per questa provincia non è stata attivata.

### Provincia di Biella

Per quanto concerne la c.d. Convenzione di tipo A la Provincia di Biella non ha approvato il relativo schema di Convenzione non avendo personale rientrante nell'applicabilità della stessa.

### Provincia di Cuneo

Per quanto concerne la Provincia di Cuneo, essendo presente unicamente personale destinato alla gestione del Trasporto pubblico Locale individuato con DGR n. 1-2692 del 23/12/2015, è stata attivata solo la procedura relativa alla Convenzione di Tipo A.

In data 27/04/2021 (ns. prot. 3931) l'Agenzia ha trasmesso alla Regione la Convenzione in oggetto firmata dalla stessa Agenzia e dalla Provincia di Cuneo affinché si perfezionasse l'iter di sottoscrizione. Tuttavia in data 28/04/2021 (ns. prot. 4020/2021), prima che la Convenzione fosse sottoscritta anche dalla Regione, la stessa ha fatto pervenire una nota con la quale comunicava che la Regione Piemonte aveva avviato, mediante incarico alla società partecipata 5T S.r.l., la realizzazione di un portale web ad uso delle associazioni e dei cittadini, per la richiesta di rilascio delle Tessere di libera circolazione per il TPL, oggi rilasciate presso lo sportello presente presso la Provincia di Cuneo; in relazione a ciò si faceva presente che a seguito dell'attivazione della Convenzione in oggetto, con conseguente distacco dell'ultimo dipendente regionale presente in tale provincia nell'ambito trasporti, si sarebbe determinata la chiusura di detto sportello ancor prima che fosse presa in carico dalla società 5T facendo venir meno il servizio. Trattandosi di pochi mesi d'attesa Regione ed Agenzia hanno concordato di sospendere temporaneamente la sottoscrizione

## **PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023**

della Convenzione e aspettare il tempo necessario affinché il servizio possa essere svolto senza soluzione di continuità dopodiché sarà sottoscritta la convenzione ed attivato il distacco.

### Provincia di Novara

La Provincia di Novara, con prot. 11018 del 08/05/2020 (n. prot.3861 del 08/05/2020) ha comunicato di non essere interessata alla sottoscrizione della c.d. Convenzione di tipo A.

In particolare, pur essendo presente all'interno della Provincia di Novara unicamente personale destinato alla gestione del Trasporto pubblico Locale individuato con DGR n. 1-2692 del 23/12/2015 (n.5 unità), l'Agazia, come fatto per tutte le altre province, ha effettuato dei colloqui informali per verificare la disponibilità al comando del personale potenzialmente coinvolto nella procedura, condizione imprescindibile per una fruttuosa collaborazione. Ad esito dei colloqui nessuno dei dipendenti coinvolti ha manifestato il proprio interesse all'attivazione del comando.

### Provincia del Verbano Cusio Ossola

Per quanto riguarda la Convenzione c.d. di tipo A, l'Agazia ritenuto che la disponibilità del personale regionale distaccato di cui si deve avvalere sia una condizione imprescindibile per una fruttuosa collaborazione futura, pur essendo presente in Provincia un dipendente regionale distaccato destinato alla gestione del Trasporto pubblico Locale (individuato con DGR n. 1-2692 del 23/12/2015), non ha proceduto alla sottoscrizione della Convenzione, non avendo il dipendente manifestato interesse alla collaborazione con l'Agazia, come confermato dalla Provincia del Verbano Cusio Ossola con nota a del 20/11/2019 (prot. 11496/2019).

### Provincia di Vercelli

Il personale regionale destinato alla gestione del Trasporto pubblico Locale individuato con DGR n. 1-2692 del 23/12/2015 distaccato presso la Provincia di Vercelli è stato individuato in n. 2 unità

Tuttavia entrambi i dipendenti regionali distaccati presso la Provincia in data 27/11/2019 (prot. 11788 e prot. 11789) hanno dichiarato di non essere interessati a che il proprio nome fosse inserito nell'Allegato 1 alla Convenzione al fine di poter essere comandati presso l'Agazia della mobilità piemontese.

Tutto ciò considerato l'Agazia con nota prot. 4718 del 10/06/2020 ha comunicato alla Provincia che non sarà attivata la procedura relativa alla sottoscrizione della Convenzione di tipo A

## **CONVENZIONE DI TIPO B**

### Città Metropolitana

In data 4 gennaio 2019, la Città Metropolitana e l'Agazia della Mobilità Piemontese hanno sottoscritto la "Convenzione per l'utilizzo da parte dell'Agazia della mobilità piemontese di personale ai sensi dell'art. 8 della legge regionale 4 gennaio 2000, n. 1 e s.m.i. e dell'art. 3, comma 10 della legge regionale 29 ottobre 2015, n. 23" (Convenzione di tipo B), con decorrenza 1/1/2019. In attuazione dell'art. 2.1 della Convenzione, l'Agazia ha avuto la possibilità di avvalersi in comando di dipendenti della Città Metropolitana e precisamente di n. 5 dipendenti in comando a tempo pieno e di n. 1 dipendente in comando tempo parziale, tutti indicati nell'Allegato 1 alla Convenzione.

Premesso che la Convenzione all'articolo 30 prevede la possibilità di attivare l'istituto della mobilità tra enti, previo assenso del personale in comando, avendo le parti, con la sottoscrizione della Convenzione, manifestato specifico accordo in tal senso, ciò ha consentito che n. 4 comandi si trasformassero in mobilità nel corso del 2019; ad oggi permane un solo comando a tempo parziale e tuttavia sono intervenute due cessazioni.

## **PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023**

### Provincia di Alessandria

Con riferimento alla c.d. Convenzione di tipo B presso la provincia risultano n.4 unità di personale provinciale adibite alla funzione "Programmazione e gestione dei servizi di trasporto pubblico locale".

Con la determinazione n. 636 del 11/11/2020 è stata avviata la procedura volta ad individuare il personale dipendente a tempo indeterminato della Provincia di Alessandria, da inquadrare secondo le fattispecie previste dall'art. 1 commi 1 e 2 della "Convenzione per l'utilizzo da parte dell'Agenzia della mobilità piemontese di personale ai sensi dell'art. 8 della legge regionale 4 gennaio 2000, n. 1 e s.m.i. e dell'art. 3, comma 10 della legge regionale 29 ottobre 2015, n. 23". Svolta e conclusa la procedura con determinazione n. 107 del 26/2/2021 è stata approvata la graduatoria contenente i nominativi dei n. 4 soggetti ritenuti idonei. Ad oggi due degli idonei hanno comunicato di non essere più interessati alla procedura e pertanto all'attivazione di un eventuale comando presso l'Agenzia e si è in fase di valutazione circa l'attivazione dei restanti potenziali comandi

### Provincia di Biella

Con determinazione n. 86 del 21/02/2020 è stata avviata la procedura volta ad individuare il personale dipendente a tempo indeterminato della Provincia di Biella, da inquadrare secondo le fattispecie previste dall'art. 1 commi 1 e 2 della "Convenzione per l'utilizzo da parte dell'Agenzia della mobilità piemontese di personale ai sensi dell'art. 8 della legge regionale 4 gennaio 2000, n. 1 e s.m.i. e dell'art. 3, comma 10 della legge regionale 29 ottobre 2015, n. 23" (c.d. Convenzione di tipo B).

Con determinazione n. 286 del 20/05/2020, è stato preso atto dei candidati/e ammessi/e ed è stato approvato l'elenco degli stessi alla selezione ed è stata nominata la commissione di valutazione

A seguito dell'espletamento del colloquio, con determinazione n. 360 del 25 giugno 2020 è stata individuata una dipendente della Provincia di Biella idonea al comando. La Convenzione è stata sottoscritta il 29/10/2020 ed il comando attivato a decorrere dal 1/11/2020 per la durata della convenzione pari a 3 anni.

### Provincia di Cuneo

Per quanto concerne la c.d. Convenzione di tipo B la Provincia di Cuneo non ha approvato il relativo schema di Convenzione non avendo personale rientrante nell'applicabilità della stessa.

### Provincia del Verbano Cusio Ossola

Con determinazione n. 85 del 21/02/2020 è stata avviata la procedura volta ad individuare il personale dipendente a tempo indeterminato della Provincia del Verbano Cusio Ossola, da inquadrare secondo le fattispecie previste dall'art. 1 commi 1 e 2 della "Convenzione per l'utilizzo da parte dell'Agenzia della mobilità piemontese di personale ai sensi dell'art. 8 della legge regionale 4 gennaio 2000, n. 1 e s.m.i. e dell'art. 3, comma 10 della legge regionale 29 ottobre 2015, n. 23" (c.d. Convenzione di tipo B).

Con determinazione n. 287 del 20/05/2020, è stato preso atto dei candidati/e ammessi/e ed è stato approvato l'elenco degli stessi alla selezione ed è stata nominata la commissione di valutazione

A seguito dell'espletamento del colloquio, con determinazione n. 359 del 25 giugno 2020 è stata individuata una dipendente della Provincia del Verbano Cusio Ossola idonea al comando. L'Agenzia e la Provincia in data 10/10/2020 hanno sottoscritto la Convenzione ed il comando attivato a decorrere dal 1/12/2020 per la durata della convenzione pari a 3 anni.

## PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023

### Provincia di Asti

Con le determinazioni n. 284 del 19/05/2020 e n.312 del 10/06/2020 è stata avviata la procedura volta ad individuare il personale dipendente a tempo indeterminato della Provincia di Asti, da inquadrare secondo le fattispecie previste dall'art. 1 commi 1 e 2 della "Convenzione per l'utilizzo da parte dell'Agenzia della mobilità piemontese di personale ai sensi dell'art. 8 della legge regionale 4 gennaio 2000, n. 1 e s.m.i. e dell'art. 3, comma 10 della legge regionale 29 ottobre 2015, n. 23" (c.d. Convenzione di tipo B).

È stata avviata con determinazione n. 439 del 17/07/2020, è stato preso atto dei candidati/e ammessi/e ed è stato approvato l'elenco degli stessi alla selezione ed è stata nominata la commissione di valutazione

A seguito dell'espletamento del colloquio, è stato individuato un dipendente della Provincia di Asti idoneo al comando

L'Agenzia e la Provincia in data 26/10/2020 hanno sottoscritto la Convenzione ed il comando è stato attivato a decorrere dal 1/11/2020 per la durata della convenzione pari a 3 anni.

### Provincia di Novara

Per quanto riguarda la c.d. Convenzione di tipo B, non avendo la Provincia di Novara comunicato l'esistenza di ulteriore personale adibito alla "Programmazione e gestione dei servizi di trasporto pubblico locale" né di altro personale, da poter adibire alle "funzioni trasversali", interessato a manifestare il proprio consenso a far parte del contingente di personale da comandare, l'Agenzia con lettera prot. 6145 del 27/7/2020 ha comunicato alla Provincia di ritenere le procedure di sottoscrizione di entrambe le Convenzioni negativamente concluse.

### Provincia di Vercelli

Non avendo la provincia personale a cui potesse potenzialmente applicarsi la Convenzione di tipo B l'Agenzia con nota prot. 4718 del 10/06/2020 ha comunicato che la non attivazione della procedura in la procedura volta alla sottoscrizione della Convenzione.

Con riferimento alle azioni di reclutamento connesse alla sottoscrizione e attuazione delle predette convenzioni, potranno pertanto essere ricoperti i seguenti posti da fabbisogno:

n. 1 posto Cat. B (convenzione Provincia di Alessandria);

n. 1 posto Cat. C (convenzione Provincia di Cuneo);

n. 1 posto Cat. D (convenzione Provincia di Alessandria).

In via residuale, con riferimento ai posti in dotazione per il personale non dirigente non coperti con le predette azioni di reclutamento, ferma restando la possibilità di procedere all'attivazione di ulteriori specifiche convenzioni per l'avvalimento in posizione di comando, visto l'articolo 1, comma 47 della legge 311/2004, potranno essere attivate procedure di mobilità di personale proveniente da enti con limitazioni alle assunzioni:

## PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023

ANNO	CAT. GIUR.	N.	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	AREA DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET
2021	C	1	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno mediante mobilità da enti soggetti ai limiti di spesa per le assunzioni di personale	AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	€ 32.761,53
2021	D	6	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno mediante mobilità da enti soggetti ai limiti di spesa per le assunzioni di personale	AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	€ 212.638,38
2021	C	2	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno mediante mobilità da enti soggetti ai limiti di spesa per le assunzioni di personale	AREA ISTITUZIONALE	€ 65.523,06
2021	D	1,91	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno mediante mobilità da enti soggetti ai limiti di spesa per le assunzioni di personale	AREA ISTITUZIONALE	€ 67.689,88
2021	C	3	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno mediante mobilità da enti soggetti ai limiti di spesa per le assunzioni di personale	SERVIZI IN STAFF ALLA DIREZIONE GENERALE	€ 98.284,59
2021	D	2	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno mediante mobilità da enti soggetti ai limiti di spesa per le assunzioni di personale	SERVIZI IN STAFF ALLA DIREZIONE GENERALE	€ 70.879,46
Totale						€ 547.776,90

Le azioni previste nel presente paragrafo sono attivate entro il 2021.

Le azioni che non saranno attivate nel 2021 sono attivate nel 2022.

Le azioni che non saranno attivate nel 2022 sono attivate nel 2023.

### 3.2 LE PROGRESSIONI DI CARRIERA EX ART. 22, COMMA 15, DEL D.LGS 75/2017

Il presente piano del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023, non prevede il reclutamento tramite progressione di carriera di cui all'art. 22, comma 15 del DL75/1017.

### 3.3 LE ASSUNZIONI DEL TRIENNIO 2021-2023 DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALLA LEGGE 12 MARZO 1999, N.68

Nel 2021 la quota d'obbligo prevista per il personale disabile e appartenente ad altre categorie protette è completa con riferimento all'attuale copertura della dotazione (n. 1 unità).

In relazione all'effettiva copertura dei posti in dotazione che si registrerà con l'attuazione del Piano 2021-2023, al superamento delle quote d'obbligo previste dalla Legge 12 marzo 1999, n.68 (almeno due persone appartenenti alle categorie protette se l'ente ha tra i 36 e i 50 dipendenti - il 7% del totale - a tempo indeterminato- dei lavoratori se l'ente ha più di 50 dipendenti), saranno attivate le procedure di assunzione riservate per le categorie protette.

In tal caso è prevista, se disponibile, la copertura di un posto in dotazione di categoria B o di categoria superiore (C o D).

### 3.4 LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2021-2023

Nel triennio 2021-2023 è prevista l'attivazione dei seguenti contratti a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del DL 267/2000:

ANNO	CAT. GIUR.	N.	AREA DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET
2022	DIRIGENTE	1	AREA ISTITUZIONALE	€ 104.772,07
2022	DIRIGENTE	1	AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	€ 104.772,07

## **PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023**

Si dà atto che ricorrono i presupposti per procedere al reclutamento di due dirigenti con contratto a tempo determinato ex art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000, in quanto presso l'Agazia della mobilità piemontese, allo stato non risultano coperte posizioni dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e il numero massimo di incarichi dirigenziali a tempo determinato conferibili ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 è pari a n. 2, corrispondente al 30% della dotazione organica dirigenziale (tale risultato deriva dall'arrotondamento all'unità superiore del quoziente derivante dall'applicazione della percentuale, in analogia alle modalità di calcolo già previste dall'art. 19, comma 6 bis, del D.Lgs. n. 165/2001).

Inoltre, nel 2022 è prevista l'attivazione di n. 1 contratto a tempo determinato ex art. 110, comma 2, del DL 267/2000 da assegnare alla Area Pianificazione e Controllo.

Si dà atto che ricorrono i presupposti per procedere al reclutamento di n. 1 dirigente con contratto a tempo determinato ex art. 110, comma 2, D.Lgs. 267/2000, in quanto presso l'Agazia della mobilità piemontese, allo stato non risultano coperte posizioni dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato ex art. 110, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000 e il numero massimo di incarichi dirigenziali a tempo determinato conferibili ai sensi dell'art. 110, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000 è pari a 1.

Le predette assunzioni sono vincolate al rispetto dei limiti previsti dall'articolo 23 del d.lgs. 75/2017 in quanto applicabili.