



**PROVINCIA
DI PARMA**

UFFICIO GESTIONE DEL PERSONALE

Responsabile : MENOZZI IURI

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

n. 1728 del 21/12/2022

Oggetto: CONVERSIONE DEL CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO DEL DIPENDENTE MATTEO CELLA CON PROFILO DI ISTRUTTORE TECNICO INFORMATICO (CAT. C) IN CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO. IMPEGNO DI SPESA

IL DIRIGENTE

PREMESSO CHE:

- l'organigramma generale dell'Ente avente decorrenza 1/1/2021 è stato approvato con Decreto Presidenziale n. 230 del 17/11/2020 e il relativo funzionigramma con determina n. 1645 del 24/12/2020;
- il DUP 2022-2024 è stato approvato dal Consiglio Provinciale con atto n. 5 del 17/1/2022 immediatamente eseguibile;
- Il Bilancio di Previsione 2022-2024 è stato approvato con Delibera del Consiglio Provinciale n. 6 del 28/1/2022 immediatamente eseguibile;
- lo schema di Bilancio di Previsione 2023-2025 è stato approvato con Decreto Presidenziale 281 del 28.11.2022;
- il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2022-2024, il Piano della Performance 2022-2024, nonché il Piano triennale 2021-2023 aggiornamento anno 2022 del Piano delle Azioni Positive, sono stati approvati con Decreto del Presidente n. 43 del 22/02/2022;
- Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021- 2023 approvato con Decreto del Presidente n. 45/2022 e aggiornato con Decreto del Presidente n. 171 del 12/07/2022;
- Il Rendiconto di Gestione per l'anno 2021 e relativi allegati, approvato con Delibera di Consiglio provinciale n. 21 del 29 aprile 2022;

- con atto n. 257 del 11/11/2021 è stato approvato il Piano triennale di fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024, aggiornato da ultimo con atto n. 134 del 07/06/2022;

RICHIAMATA la determinazione dirigenziale n. 1886 del 24 dicembre 2021, con la quale è stata disposta l'assunzione con contratto di formazione e lavoro – della durata di 12 mesi – dell'Ing. Matteo Cella, inquadrato nel profilo professionale di istruttore tecnico informatico – Cat. C - assegnato al Servizio Finanziario- Gestione del Personale- Partecipate - Sistemi informativi- Pari Opportunità, con decorrenza dal 01/01/2022 al 31/12/2022;

PRESO ATTO della necessità di disporre della professionalità acquisita dal dipendente Matteo Cella e del giudizio positivo sulla formazione effettuata e sull'attività svolta dallo stesso, espresso dal funzionario responsabile titolare di posizione organizzativa dell'Ufficio Sistemi Informativi, Protocollo Gestione Documentale nell'ambito del Servizio Finanziario- Gestione del Personale- Partecipate - Sistemi informativi- Pari Opportunità (come da scheda di valutazione agli atti – Prot. N. 37934 del 16-12-2022);

DATO ATTO che la conversione a tempo indeterminato del contratto di formazione e lavoro del dipendente Matteo Cella è prevista nel piano triennale dei fabbisogni 2022 – 2024 sopra citato;

RICHIAMATI:

- l'art. 3 del CCNL 14.9.2000 che disciplina il rapporto di lavoro con contratto di formazione e lavoro;
- l'art. 14 del vigente Regolamento dei concorsi dell'ente;

PRESO ATTO dell'adempimento di cui all'art. 34 bis D.lgs 165/01 come da nota Prot. Gen. n. 20346 del 5/8/2021;

RILEVATO che, a seguito della valutazione positiva del contratto di formazione e lavoro del dipendente, il rapporto può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863;

Richiamate le seguenti disposizioni attualmente in vigore per il calcolo della capacità assunzionale delle Province:

- l'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario, nei comuni, nelle province e nelle città metropolitane in base alla sostenibilità finanziaria, ed, in particolare, il comma 1 che stabilisce:

«A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto

fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonche' delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018»;

- il decreto del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – del 11 gennaio 2022, pubblicato sulla G.U. n. 49 del 28 febbraio 2022, che:
 - all'art. 3, comma 1, ha previsto la suddivisione in fasce demografiche delle province;
 - all'art. 4, comma 1, ha previsto i valori soglia per fascia demografica, del rapporto della spesa del personale delle province rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni previste nell'art. 2 del medesimo decreto;
 - all'art. 4, comma 3, ha stabilito che, 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 ai valori soglia definiti rispettivamente dal comma 1 e dal comma 2;
 - all'art. 5, stabilisce che, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, le province possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui dall'art. 4, commi 1;

Dato atto che:

- alla Provincia di Parma si applica il valore soglia del 19,7% del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti (applicabile per gli enti nella fascia demografica 450.000 – 699.999 abitanti), di cui all'articolo 2 del citato;
- le assunzioni previste nel piano triennale dei fabbisogni di personale avvengono nel limite del valore soglia di cui sopra, come attestato parere del Collegio dei Revisori n. 44 del 31/05/2022, allegato al decreto presidenziale n. 134 del 07/06/2022;

Richiamate le seguenti disposizioni normative che prevedono i seguenti adempimenti preliminari per poter procedere ad assunzioni di personale:

- l'art. 33, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 ss.mm.ii, che prevede l'obbligo di effettuare la ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero;
- l'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, come modificato dall'art. 1, comma 904, della Legge 145/2018, che prevede l'approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione, del bilancio consolidato e l'invio dei relativi dati alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche, di cui all'art. 13 della Legge 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 185/2008, che prevede il divieto di procedere ad assunzioni di personale per gli enti non in regola con l'obbligo di gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica;

Visto l'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021, che ha introdotto nell'ordinamento per le amministrazioni con più di 50 dipendenti, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), da adottare annualmente entro il 31 gennaio di ciascun anno;

Considerato che:

- il Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228 “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi (c.d. “Decreto Milleproroghe”) ha differito, in sede di prima applicazione, al 30 aprile 2022 il termine del 31 gennaio fissato dal D.L. n. 80/2021 per l’adozione del PIAO da parte delle Pubbliche Amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165;
- il Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228 ha altresì differito al 31 marzo 2022 sia il termine per l’adozione del decreto del Presidente della Repubblica che individua e abroga gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO, sia il termine per l’adozione del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione con cui è adottato il Piano-tipo ex art. 6, commi 5 e 6, del D.L. n. 80/2021;
- il D.L. n. 36 del 30/04/2022 c.d. “PNRR-2” all’art. 7 ha prorogato il termine per l’adozione del P.I.A.O. al 30 giugno 2022 ;
- il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, che, con decorrenza 15 luglio 2022, per le amministrazioni con più di 50 dipendenti, ha soppresso, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, tra gli altri, i seguenti piani obbligatori per poter procedere con assunzioni di personale:
 - Piano dei fabbisogni di cui all’art. 6 del d.lgs. n. 165/2001;
 - Piano della performance, di cui all’art. 10 del d.lgs. n. 150/2009;
 - Piano delle azioni positive, di cui all’articolo 48 del d.lgs. n. 198/2006,
- il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30/06/2022 ha definito il contenuto del P.I.A.O. e lo “schema tipo”;
- il termine per l’approvazione ultima del P.I.A.O, per l’anno 2022 è differito di 120 gg. successivi al termine previsto per l’approvazione del Bilancio di previsione – 31/08/2022 – con decreto del Ministero dell’Interno in data 28/07/2022;

Preso atto del decreto del Presidente 30 giugno 2022 n. 156, con il quale - in attesa del completamento degli interventi legislativi ed in particolare dell’approvazione di un modello tipo di P.I.A.O., si era attestata la tempestiva approvazione dei documenti di programmazione destinati a confluire nel PIAO nel rispetto della normativa vigente alla data della loro approvazione;

Preso altresì atto che, successivamente, in ottemperanza a quanto prescritto dal sopracitato Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, è stato adottato il Decreto Presidenziale n. 260 del 9 novembre 2022, con il quale è stato approvato il PIAO 2022-2024, sulla base dello schema – tipo prescritto dalla norma, nelle cui sezioni dedicate è indicato quanto segue, per quanto qui di specifico interesse:

- approvazione del Piano Triennale del fabbisogno di personale 2023 – 2025, allegato al D.U.P., con D.P. n. 188/2022;
- approvazione del Piano della Performance 2022-2024, con Decreto Presidenziale n. 43 del 22/02/2022 e contestuale approvazione del Piano delle Azioni Positive;

Dato inoltre atto dei seguenti adempimenti:

- I dirigenti dell’Ente hanno attestato l’assenza di eccedenze di personale e situazioni in soprannumero, ai sensi dell’art. 33 del D.Lgs. 165/2001, con attestazioni prot. N° 35355 del 21-11-2022, n. 35485 del 22-11-2022, n. 35524 del 22-11-2022, n. 35549 del 22-11-2022 e n. 35597 del 23-11-2022;
- il termine per l’adozione del bilancio di previsione, il termine per l’adozione del rendiconto della gestione e del bilancio consolidato, nonché l’invio dei relativi dati alla Banca dati delle Amministrazioni di cui all’art. 13 della Legge 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto il dirigente del Servizio Finanziario sono stati rispettati;
- in merito all’art. 9, comma 3-bis, del D.L. 185/2008, l’Ente è in regola con l’obbligo di gestione e certificazione dei crediti attraverso l’apposita piattaforma informatica;

Dato atto infine che il responsabile del procedimento è individuato nella persona della Dott.ssa Paola Aldigeri, funzionario responsabile Ufficio Gestione del Personale e Ufficio Pari Opportunità (determinazione dirigenziale 1681 del 29/12/2020);

Visti:

- l'art. 107 commi 2 e 3 D.lgs 267/2000;
- l'art. 41 dello Statuto;
- l'art. 25 del vigente Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei Servizi;

DETERMINA

1. di procedere alla conversione del contratto di formazione e lavoro del dipendente Matteo Cella – istruttore tecnico informatico (cat. C) in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con decorrenza dal 01/01/2023;
2. di confermare l'assegnazione al Servizio Finanziario- Gestione del Personale- Partecipate - Sistemi informativi- Pari Opportunità;
3. di dare atto che la spesa complessiva annua di € 32.342,52#, per l'anno 2023 e successivi, rientra negli stanziamenti sul bilancio 2023-2025 e verrà impegnata ai sensi l'art. 183 c. 2 del D.Lgs 18 agosto 2000 n° 267 secondo il quale *“Con l'approvazione del bilancio e successive variazioni, e senza la necessità di ulteriori atti, è costituito impegno sui relativi stanziamenti per le spese dovute: a) per il trattamento economico tabellare già attribuito al personale dipendente e per i relativi oneri riflessi; [...]”*, come segue:
 - quanto ad € 23.343,00 al capitolo 107600100000/1 SISTEMA INFORMATIVO – Stipendi, codice V livello 1010101002;
 - quanto ad € 497,52 al capitolo 102000700013/0 GESTIONE DEL PERSONALE - Indennità quota B, codice V livello 1010101002;
 - quanto ad € 6.475,00 al capitolo 107600200000/0 SISTEMI INFORMATICI – Contributi, codice V livello 1010201001;
 - quanto ad € 2.027,00 al capitolo 704000146010/0 GESTIONE FINANZIARIA – Irap dipendenti, codice V livello 1020101001;
4. di dare atto che l'esigibilità della spesa avverrà entro il 31.12 di ogni anno di riferimento;
5. di dare atto che il responsabile del procedimento è individuabile nella persona della Dott.ssa Paola Aldigeri, funzionario responsabile Ufficio Gestione del Personale e Ufficio Pari Opportunità (determinazione dirigenziale 1681 del 29/12/2020);
6. di dare atto infine che né per il sottoscritto dirigente né per il responsabile di procedimento sussistono le condizioni di conflitto di interesse ex art. 6 bis della Legge 241/1990 come introdotto dalla legge 190/2012.

Sottoscritta dal Responsabile
(MENOZZI IURI)
con firma digitale



**PROVINCIA
DI PARMA**

VISTO di REGOLARITA' CONTABILE ATTESTANTE LA COPERTURA FINANZIARIA

UFFICIO GESTIONE DEL PERSONALE

Determinazione Dirigenziale n. **1728 / 2022**

Proposta n. 4511/2022

Oggetto: CONVERSIONE DEL CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO DEL DIPENDENTE
MATTEO CELLA CON PROFILO DI ISTRUTTORE TECNICO INFORMATICO (CAT. C)
IN CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO. IMPEGNO DI SPESA

si appone visto FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile attestante la copertura finanziaria
(comma 7 art. 183 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali - D.lgs 267/2000)

in relazione ai seguenti impegni di spesa :

Parma, li 21/12/2022

Sottoscritto dal Responsabile del
Servizio Finanziario
MENOZZI IURI
con firma digitale