



**Area: Funzioni generali di gestione Settore: Personale e Affari
Generali C.d.R.: Gestione Risorse Umane Servizio: UOA
Amministrazione del personale Unità Operativa: UOA Amministrazione
personale Ufficio: Gestione Risorse Umane
DECRETO DEL PRESIDENTE**

**Decreto n. 170 del 30/11/2020
Protocollo n. 65712 del 30/11/2020**

Treviso, 30/11/2020

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021 - 2023.
APPROVAZIONE.**

IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA

PREMESSO che:

- con Decreto Presidenziale n. 252/99164 del 3 dicembre 2018 è stata modificata ed adeguata la struttura organizzativa dell'Ente in coerenza con le disposizioni nazionali e regionali emanate in attuazione della riforma istituzionale ex legge n. 56/2014;
- con Decreto Presidenziale n. 236/72785 del 26 novembre 2019 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2020-2022, aggiornato con successivo Decreto n. 87/26893 del 26 maggio 2020, in relazione alle nuove esigenze organizzative determinate dalle maggiori cessazioni di personale accertate nel corso del 2020;
- con delibera di Consiglio Provinciale n. 22/77621 del 18 dicembre 2019 è stato approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2020-2022, il Documento Unico di Programmazione e i relativi allegati, tra i quali l'assetto organizzativo dell'ente redatto ai sensi dell'art. 1, comma 844 della legge n. 2015 del 27 dicembre 2017;
- con Decreto del Presidente n. 257/77628 del 19 dicembre 2019 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2020-2022 e il Piano Performance 2020-2022;

VISTI altresì:

- la Legge n. 205 del 27 dicembre 2017 (legge di bilancio per l'anno 2018) che all'art.1, commi 844 - 847 dettava i limiti legali e i vincoli finanziari assunzionali specifici per le Province a decorrere dal 1° gennaio 2018;
- il Decreto Legge n. 4 del 28 gennaio 2019 "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni" con il quale è stata introdotta la c.d. "pensione quota 100" che consente per il triennio 2019-2021, in via sperimentale, di conseguire il diritto alla pensione





anticipata al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 62 anni di età e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni;

- la Legge n. 26 del 28 marzo 2019 che in sede di conversione del Decreto-Legge 28 gennaio 2019, n. 4, ha introdotto l'art. 14-bis a modifica dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, in tema di capacità assunzionale ed in particolare ha stabilito:
 - la possibilità per le Regioni e gli Enti Locali, per il triennio 2019-2021, di calcolare la propria capacità assunzionale annuale, oltre che in base alle cessazioni dell'anno precedente, anche in base alle cessazioni programmate nella medesima annualità di programmazione del fabbisogno di personale, tenuto conto che le assunzioni potranno essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che hanno determinato la relativa capacità assunzionale (nuovo comma 5-sexies dell'art. 3, D.L. n. 90/2014);
 - l'estensione ad un quinquennio della possibilità di cumulo delle risorse destinate alle assunzioni e la possibilità di utilizzare i residui disponibili delle facoltà assunzionali del quinquennio precedente a quello di riferimento delle assunzioni (modifica dell'art. 3, comma 5, quinto periodo, del D.L. n. 90/2014);

VISTO l'art. 3 della Legge 19 giugno 2019, n. 56 recante "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo" che ha semplificato le procedure delle assunzioni per accelerare il ricambio generazionale delle Pubbliche amministrazioni ed in particolare ha previsto:

- per il triennio 2019/2021 di procedere alle assunzioni in deroga al previo esperimento di mobilità di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001;
- la riduzione dei termini da due mesi a 45 gg. per l'acquisizione del silenzio-assenso ex art 34 bis del medesimo decreto;
- l'esclusione dall'obbligo di verifica del personale in disponibilità ex art. 34 bis per l'assunzione di personale a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, D.Lgs. n. 267/2000;

VISTO inoltre il D.L. n. 162 del 30 dicembre 2019, convertito in legge, con modificazioni, del 28 febbraio 2020, n. 8, che all'art. 17, comma 1 integra l'art. 33 del D.L. n. 34 del 30 aprile 2019 e dispone l'abrogazione dell'art. 1, comma 421 della legge 23 dicembre 2014, n. 190 che stabiliva il limite finanziario dotazionale a carico delle province nella misura del 50% di quella determinata alla data dell'entrata in vigore della legge n. 56/2014, nonché prevede la possibilità per le province di avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50% della spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2019;

ATTESO che il predetto articolo, al comma 1-bis ha stabilito che per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti





previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dall'art. 91, comma 4 del T.U.E.L. che pone il limite del richiamo di graduatorie per i posti disponibili e vacanti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso;

RICHIAMATO l'art. 22, comma 15 del D.Lgs. del 25 maggio 2018, n. 75, modificato dall'art. 1, comma 1-ter dal D.L. del 30 dicembre 2019, n. 162 su citato che consente per il triennio 2020-2022 alle pubbliche amministrazioni di attivare procedure selettive per la progressione tra le categorie riservate al personale di ruolo nel limite del 30% dei posti previsti nei piani di fabbisogno come nuove assunzioni consentite nei limiti assunzionali determinati ai sensi della normativa richiamata;

RILEVATO che con la Legge del 27 dicembre 2019, n. 160 (Legge di bilancio per l'anno 2020) sono state apportate modifiche in relazione ai termini di validità delle graduatorie, fissandone il termine di tre anni per quelle approvate negli anni 2018 e 2019 e di due anni per quelle approvate a far data 1° gennaio 2020 nonché è stato abrogato l'art. 1, comma 361 della legge n. 145/2018 che limitava l'utilizzo delle graduatorie per la copertura dei posti messi a concorso e per quelli che si rendevano disponibili entro i limiti di efficacia delle stesse (art.1 commi 147 - 148 e 149);

VISTO che il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) deve essere redatto nel rispetto di quanto previsto ai sensi degli artt. 6, 6bis e 6ter del D.Lgs. n. 165/2001, coerentemente con il "Piano di Riassetto Organizzativo" di cui alla relativa sezione operativa del Documento Unico di Programmazione (DUP);

RICHIAMATE le linee di indirizzo diffuse dal Ministro per la Pubblica Amministrazione per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale in data 19.3.2018, pubblicate in G.U. n. 173 del 27 luglio 2018;

VISTO che la programmazione delle assunzioni deve essere obbligatoriamente preceduta dalla ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale di cui agli artt. 6 e 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e delle priorità indicate dai dirigenti, in base alle cessazioni programmate, anche per gli effetti del D.L. n. 4/2019 citato;

VISTO che si è completata la predetta ricognizione avviata in data 8 settembre 2020, con nota prot. 1925/D, senza evidenziare situazioni eccedentarie;

TENUTO conto delle priorità emerse ed in particolare:

- della necessità di garantire un adeguato mantenimento del livello di professionalità ed esperienza negli organici, in una logica diversa dalla mera sostituzione della competenza posseduta dal personale cessato;
- dell'esigenza organizzativa di acquisire nuove professionalità di natura stabile, nei settori tecnici e nei settori di staff con competenze specialistiche di natura infungibile;





- di valorizzare le professionalità maturate all'interno dell'Ente sia in posizioni di responsabilità e sia in posizioni intermedie, ricorrendo all'istituto della verticalizzazione ex art. 22, comma 15 D.Lgs. n. 75/2017, nel rispetto dei limiti e vincoli previsti dalla legge;

VISTI gli indirizzi contenuti nel Piano di Riassetto Organizzativo che costituisce parte integrante del DUP per il triennio 2021 - 2023 in corso di perfezionamento;

RITENUTO, pertanto, di approvare il Piano di fabbisogno di personale per il triennio 2021 - 2023, quale allegato che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, nel rispetto dei limiti finanziari e dei vincoli normativi vigenti in materia di assunzioni, richiamati nello stesso;

RITENUTO, inoltre, di perseguire l'indirizzo di limitare il ricorso ai contratti flessibili alle situazioni di carattere eccezionale di breve/medio periodo, ovvero per ragioni sostitutive;

RITENUTO, altresì, ai sensi dell'art. 35, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001 di autorizzare l'avvio delle procedure di reclutamento del personale come previsto nella sezione "Piano assunzioni anno 2021", nell'osservanza degli obblighi previsti dall'art. 34bis e di verificare volta per volta la possibilità di attivare il previo esperimento di mobilità non più obbligatorio, di cui all'art. 30 del citato decreto;

RILEVATO che nel periodo considerato, vista la dinamicità del personale, la consistenza finanziaria della dotazione organica, nell'accezione riferita alla spesa del personale in organico e di quello assumibile a tempo indeterminato, aggiornata con le assunzioni a tempo indeterminato previste nel presente Piano di Fabbisogni, rimane pressoché immutata;

ACCERTATO che la spesa di personale a tempo determinato stimata per l'anno 2021 pari ad euro 75.000,00 rispetta i limiti stabiliti dalla citata normativa, fissati nella misura del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (euro 901.018,65), al netto delle risorse aggiuntive destinate al superamento del precariato ex art. 20, comma 3, D.Lgs. n. 175/2017;

VISTI, inoltre, il rispetto del tetto di spesa di personale ex art. 1, comma 557 e ss. della Legge n. 296/2006, il rispetto dell'incidenza della spesa di personale al lordo degli oneri riflessi programmata nel bilancio 2021 e seguenti ex art. 1, comma 845, legge n. 205/2017 sulle entrate correnti titoli I, II e III, al netto della spesa del personale da assumere, il rispetto di tutti gli altri vincoli e limiti normativi per procedere alle assunzioni;

CONSIDERATO che il Piano, pur dovendosi sviluppare in una prospettiva triennale, è oggetto di aggiornamento annuale e pertanto per il triennio 2021 - 2023, tenuto conto delle priorità sopra indicate,





potrà essere modificato in relazione alle disposizioni vigenti nel tempo e alle esigenze organizzative e funzionali rilevate;

DATO atto che la maggiore spesa derivante dall'attuazione del presente provvedimento trova adeguata copertura nel bilancio di previsione triennio 2020 - 2022, al macro-aggregato "redditi di lavoro dipendente", sugli stanziamenti per missioni e programmi, atteso che:

- le nuove assunzioni programmate non potranno avere decorrenza antecedente alla data di dimissioni del personale per il quale viene determinata la relativa capacità assunzionale;
- la maggiore spesa prevista per le verticalizzazioni è finanziata dalla capacità assunzionale risparmiata nell'anno precedente;

VISTO quanto previsto dal comma 5 dell'art. 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001 in ordine all'obbligo di comunicazione dei contenuti dei piani e dei relativi aggiornamenti annuali al Dipartimento della funzione pubblica nel termine di 30 giorni dalla loro adozione;

RICHIAMATO l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, in tema di assunzioni presso gli Enti Locali;

VISTE, inoltre le disposizioni contenute nell'art. 19, comma 8, legge 28 dicembre 2001, n. 448, in tema di controllo della spesa di personale;

RICHIAMATO in materia l'art. 88 del vigente Regolamento di Organizzazione;

VISTO che in data 25 novembre 2020 è stata data informazione del contenuto del presente Decreto ai Soggetti sindacali ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 21.5.2018;

DATO atto che il presente provvedimento è di competenza del Presidente della Provincia ai sensi dell'art. 1, comma 55, Legge n. 56/2014 e dello Statuto dell'Ente;

RICHIAMATO per quanto compatibile il D.Lgs. 18/8/2000 n. 267;

VISTI i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi dal Dirigente del Settore competente e Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.Lgs. 18/8/2000 n. 267 come risultano dall'allegato che costituisce parte integrante del presente provvedimento;

VISTA l'attestazione del Segretario Generale di conformità alla Legge, allo Statuto e ai Regolamenti;

DECRETA

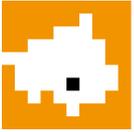
- 1) di richiamare quanto esposto in premessa quale parte integrante e sostanziale del presente decreto;





- 2) di approvare il Piano di fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023, quale allegato che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, nel rispetto dei limiti finanziari e dei vincoli normativi vigenti in materia di assunzioni, richiamati nello stesso;
- 3) di perseguire l'indirizzo di limitare il ricorso ai contratti flessibili alle situazioni di carattere eccezionale di breve/medio periodo, ovvero per ragioni sostitutive, fatti salvi i contratti di formazione e lavoro previsti ed in corso di attuazione;
- 4) di autorizzare, ai sensi dell'art. 35, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001 l'avvio delle procedure di reclutamento del personale come previsto nella sezione "Piano assunzioni anno 2020", nell'osservanza degli obblighi previsti dall'art. 34bis e di verificare volta per volta la possibilità di attivare il previo esperimento di mobilità di cui all'art. 30 del citato decreto;
- 5) di dare atto che la spesa di personale a tempo determinato programmata per l'anno 2021 e seguenti rispetta i limiti stabiliti dalla disciplina meglio citata nelle premesse, fissati nella misura del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, al netto delle risorse aggiuntive destinate al superamento del precariato ex art. 20, comma 3, D.Lgs. n. 175/2017;
- 6) di dare atto che la spesa correlata al presente atto è prevista e finanziata nel bilancio di previsione triennio 2020 - 2022 agli stanziamenti per missioni e programmi, macroaggregato "redditi di lavoro dipendente" ed è rispettosa dei vincoli normativi in materia di spesa di personale e dei vincoli finanziari, così come evidenziati nelle premesse;
- 7) di dare mandato al Direttore Generale e all'U.O. Gestione Risorse Umane dell'attuazione del presente provvedimento;
- 8) di dare atto, altresì, che del contenuto del presente atto è stata data informazione ai soggetti sindacali ex artt. 4 e 5 del CCNL del 21.5.2018;





PROVINCIA DI TREVISO

9) di trasmettere il presente decreto al Collegio dei Revisori dei Conti ai fini di quanto previsto dall'art. 19, comma 8, legge 28 dicembre 2001, n. 448.

IL PRESIDENTE

MARCON STEFANO

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs n. 82/2005 e s.m.i.)



Decreto n. 170 del 30/11/2020 pag. 7/7



PROVINCIA DI TREVISO

Direttore Generale

**PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL
PERSONALE
2021/2022/2023**
(art. 6, comma 2, D.Lgs n.165/2001)



PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2021 -2023

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

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

Prima di delineare il Piano di fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023 è necessario premettere la normativa di riferimento alla luce della riforma della pubblica amministrazione, avviata dalla legge delega 7 agosto 2015, n. 124 ed attuata attraverso l'adozione di numerosi decreti legislativi, in particolare per quel che qui interessa, dal D.Lgs n. 75 del 25 maggio 2017 in vigore dal 22 giugno 2017, oltre alla normativa vigente che impone con fermezza vincoli di spesa e limiti assunzionali.

Tra le principali misure introdotte dal citato decreto, che ha riscritto l'art. 6 e 6bis del D.Lgs n. 165/2001 e ha introdotto l'art. 6ter, va evidenziato il depotenziamento del concetto di *“dotazione organica”* a favore del ruolo assegnato al piano triennale del fabbisogno di personale come modello di reclutamento basato sui reali fabbisogni volti al miglioramento dei servizi; l'integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità attraverso l'istituzione di una Consulta nazionale e di un responsabile aziendale nei processi di inserimento; la previsione di un regime speciale per superare il precariato storico nella pubblica amministrazione; la possibilità di svolgere i concorsi in forma centralizzata o aggregata; la definizione dei rapporti con le OO.SS.

L'organizzazione degli Uffici deve essere ispirata al rispetto dei seguenti scopi dettati dalla normativa:

1. dare applicazione ai vincoli di cui all'articolo 1 del D.Lgs. n. 165/2001: accrescere l'efficienza delle PA; razionalizzarne i costi; realizzare la migliore utilizzazione del personale pubblico garantendo nel contempo pari opportunità, tutela rispetto a forme di discriminazione ed assicurando la formazione e lo sviluppo professionale;
2. essere conforme al *“piano triennale dei fabbisogni”*;
3. essere contenuta nei documenti previsti dall'ordinamento dell'ente;
4. ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili per il perseguimento di *“obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini”*;
5. garantire *“l'ottimale distribuzione delle risorse umane”*;
6. essere coerente con *“la pianificazione pluriennale delle attività e della performance”*;
7. essere coerente *“con le linee di indirizzo”* diffuse dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
8. dare corso all'individuazione delle *“risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano”*;
9. tenere conto delle *“risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio”* e di *“quelle connesse alle facoltà assunzionali”* dell'ente;
10. essere preceduta dalla informazione ai soggetti sindacali, ma a condizione che ciò sia previsto dai contratti collettivi nazionali.

In data 27 luglio 2018 nella Gazzetta ufficiale n. 173 è stata pubblicata la Direttiva della Presidenza del Consiglio di Ministri, prot. n. 4257 del 19 marzo 2018, contenente le linee di



indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche.

Nella Direttiva si ribadisce che il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto il profilo quantitativo, correlato alla consistenza numerica e qualitativo riferito alle tipologie di professionali e competenze professionali.

Viene inoltre ribadito che il PTFP, configurandosi quale atto di programmazione dovrebbe essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo entro il 15 novembre di ogni anno, al fine di poter avviare le relative procedure di autorizzazione connesse con il reclutamento.

Va richiamato l'art. 91 del TUEL che stabilisce espressamente che *“gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*.

Individuati gli elementi basilari della riforma dell'ordinamento del lavoro pubblico, si rileva che il legislatore successivamente, è intervenuto con numerosi provvedimenti tesi ad affievolire ed innovare i vincoli assunzionali in capo alle province, a modificare l'ordinamento previdenziale, nonché i termini di validità delle graduatorie dei concorsi pubblici. Per ragione di completezza espositiva si espongono in ordine cronologico:

1. la Legge di Bilancio 2018, n. 205/2017 che, a decorrere dal 1° gennaio 2018, ha eliminato, da un lato tutti i divieti di assunzione previgenti, sia quelli a tempo indeterminato, fissati dall'art. 16, comma 9, D.L. 95/2012 e sia quelli a qualsiasi titolo disposti dall'art. 1, comma 420, L. n. 190/2014, con la conseguente abrogazione della deroga relativa alla possibilità di ricoprire posizioni dirigenziali che richiedono professionalità tecniche e non fungibili in relazione allo svolgimento delle funzioni fondamentali previste dall'articolo 1, commi 85 e 86, della legge 7 aprile 2014, n. 56. Dall'altro, ai commi 844 e 845 dell'art. 1, ha previsto un nuovo regime di vincoli che si aggiungono a quelli vigenti per tutte le pubbliche amministrazioni;
2. il Decreto Legge n. 4 del 28 gennaio 2019 “Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni” con il quale è stata introdotta la c.d. “pensione quota 100” che consente per il triennio 2019-2021, in via sperimentale, di conseguire il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 62 anni di età e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni;
3. la Legge n. 26 del 28 marzo 2019 che in sede di conversione del Decreto-Legge 28 gennaio 2019, n. 4, ha introdotto l'art. 14-bis a modifica dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, in tema di capacità assunzionale ed in particolare ha stabilito:
 - a) la possibilità per le Regioni e gli Enti Locali, per il triennio 2019-2021, di calcolare la propria capacità assunzionale annuale, oltre che in base alle cessazioni dell'anno precedente, anche in base alle cessazioni programmate nella medesima annualità di programmazione del fabbisogno di personale, tenuto conto che le assunzioni potranno essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che hanno determinato la relativa capacità assunzionale (nuovo comma 5-sexies dell'art. 3, D.L. n. 90/2014);
 - b) l'estensione ad un quinquennio della possibilità di cumulo delle risorse destinate alle assunzioni e la possibilità di utilizzare i residui disponibili delle facoltà assunzionali del quinquennio precedente a quello di riferimento delle assunzioni (modifica dell'art. 3, comma 5, quinto periodo, del D.L. n. 90/2014);



4. la Legge del 27 dicembre 2019, n. 160 (Legge di bilancio per l'anno 2020) che ha apportato le modifiche in relazione ai termini di validità delle graduatorie, fissandone il termine di tre anni per quelle approvate negli anni 2018 e 2019 e di due anni per quelle approvate a far data 1° gennaio 2020 nonché è stato abrogato l'art. 1, comma 361 della legge n. 145/2018 che limitava l'utilizzo delle graduatorie per la copertura dei posti messi a concorso e per quelli che si rendevano disponibili entro i limiti di efficacia delle stesse (art.1 commi 147 - 148 e 149);
5. il D.L. n. 162 del 30 dicembre 2019, convertito in legge, con modificazioni, del 28 febbraio 2020, n. 8, che all'art. 17, comma 1, comma 1-bis e comma 1-ter integra l'art. 33 del D.L. n. 34 del 30 aprile 2019 e dispone:
 - a. l'abrogazione dell'art. 1, comma 421 della legge 23 dicembre 2014, n. 190 che stabiliva il limite finanziario dotazionale a carico delle province nella misura del 50% di quella determinata alla data dell'entrata in vigore della legge n. 56/2014;
 - b. la possibilità per le province di avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 % della spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2019;
 - c. che per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs n. 30 marzo 2001, n. 165 gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dall'art. 91, comma 4 del T.U.E.L. che pone il limite del richiamo di graduatorie per i posti disponibili e vacanti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso;
6. A valere sulla capacità assunzionale, l'art. 22, comma 15 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, modificato dall'art. 1, comma 1-ter dal D.L. del 30 dicembre 2019, n. 162 su citato che consente per il triennio 2020-2022 alle pubbliche amministrazioni di attivare procedure selettive per la progressione tra le categorie riservate al personale di ruolo nel limite del 30% dei posti previsti nei piani di fabbisogno come nuove assunzioni consentite nei limiti assunzionali, determinati ai sensi della normativa richiamata.

Premesso il quadro normativo vigente in tema di Fabbisogno di personale e di reclutamento delle risorse umane si espongono i dati e le informazioni dell'organico in essere alla data del 1° gennaio 2021.

Sebbene i limiti assunzionali delle province siano stati rimossi a decorrere dall'anno 2018, consentendo le assunzioni di personale a tempo indeterminato nel rispetto della spesa complessiva corrispondente al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, il numero dei dipendenti assegnati alle funzioni fondamentali continuano a contrarsi. Ciò è essenzialmente dovuto all'avanzata età media dell'organico che raggiunge i requisiti di pensione, sia con il regime ordinario e sia per effetto dell'introduzione della c.d. "quota 100" a livello sperimentale, per il triennio 2019-2021, ex D.L. n. 4/2019.

Nel corso dell'anno 2018 si è utilizzato lo spazio assunzionale per ricoprire i posti ritenuti prioritari per assicurare il livello dei servizi, nonché si sono attivate le procedure di stabilizzazione consentite dal D.Lgs n. 75/2017.

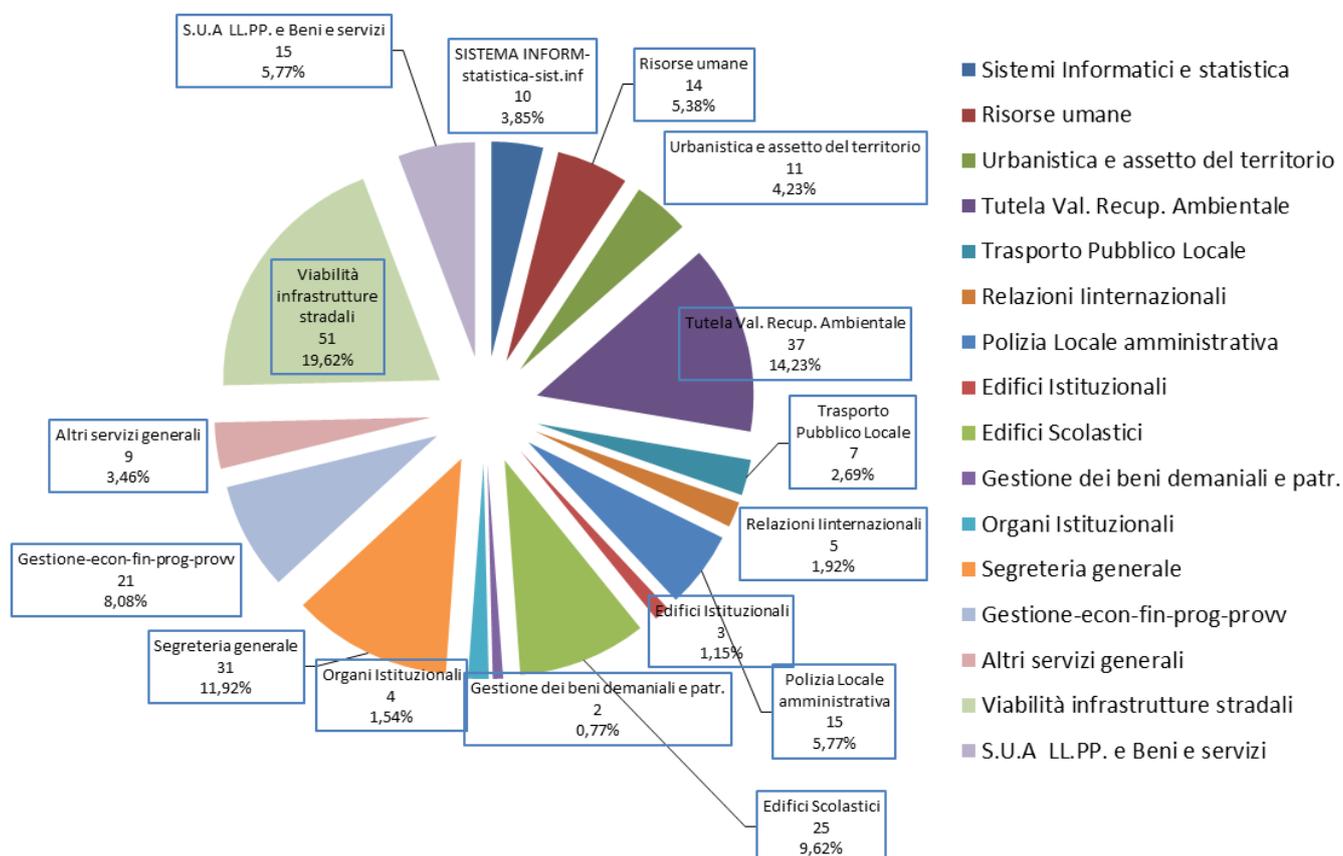
Soltanto a decorrere dall'annualità 2019, in conformità alle nuove modalità di calcolo della capacità assunzionale in termini temporali, stabiliti dalle norme su citate, si è potuto avviare le procedure selettive volte ad acquisire nuove risorse e nuove professionalità che unitamente alla riorganizzazione degli uffici, anche alla luce dell'attuazione della riforma istituzionale, ha reso possibile la sostituzione il personale cessato a vario titolo.

Nella tabella e nel grafico che seguono vengono rappresentati i dipendenti stimati in servizio alla data del 1° gennaio 2021, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, sia con riferimento alle categorie di appartenenza e sia in relazione al tipo di funzione fondamentale svolta, in ordine alle missioni e programmi assegnati alla Provincia:



Personale in servizio alla data del 1° gennaio 2021 assegnato alle funzioni fondamentali	
Categorie giuridiche e ruoli	n. dipendenti
Direttore Generale	1
Segretario	1
Dirigenti	4
<i>di cui ex art. 110, comma 1 TUEL</i>	1
Personale tempo indeterminato	236
Personale tempo determinato	3
TOTALE PERSONALE ASSEGNATO A FUNZIONI FONDAMENTALI	245
TOTALE PERSONALE ASSEGNATO A FUNZIONI NON FONDAMENTALI	15
TOTALE GENERALE	260

DIPENDENTI PER SETTORE DI ATTIVITA' n. totale 260





La spesa programmata del personale nell'accezione ampia, stanziata nel Bilancio di Previsione 2021 è pari ad euro 11.698.900,00 e comprende anche quella prevista per le retribuzioni, oneri accessori e fiscali relativamente al Personale appartenente alla Polizia Amministrativa Provinciale (n. 15 dipendenti) correlate alle funzioni di cui al comma 3, lettere a) e b) L.R. n. 30/2016, che attualmente è inquadrato nei ruoli della Provincia di Treviso, ai sensi dell'art. 1, comma 770 della legge 28.12.2015, n. 208, con oneri a carico della Regione Veneto.

Ciò premesso, si evidenzia che in coerenza con il fatto che soltanto chi sostiene il costo degli oneri connessi al personale (nella fattispecie, la Regione del Veneto), può eventualmente disporre in merito ed in particolare assumere le decisioni delle assunzioni in sostituzione di personale cessato o che cesserà in futuro, il calcolo delle capacità assunzionali e la programmazione dei fabbisogni è redatta esclusivamente con riguardo al personale provinciale assegnato alle funzioni fondamentali. Ne consegue che il personale assegnato alla polizia amministrativa non risulta nel monitoraggio utile ai fini degli spazi assunzionali, né nel piano assunzioni e né ai fini della consistenza finanziaria degli organici. I costi di quest'ultimo personale infatti sono riportati in una sezione distinta riservata al personale assegnato alle funzioni fondamentali.

Con specifico riferimento ai vincoli in materia di personale e ai limiti normativi di contenimento della spesa di personale, si richiamano:

A) VERIFICA DELL'ASSENZA DI POSIZIONI PROFESSIONALI IN SOVRANNUMERO

I presupposti ordinari per procedere ad assunzioni vanno individuati *in primis* nell'art. 33, commi 1 e 2 del D.Lgs 30.3.2001, n. 165, il quale stabilisce che: *“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.”*

Al fine di ottemperare all'obbligo previsto dalla predetta norma, Il Direttore Generale, previa valutazione della situazione finanziaria dell'Ente, ha provveduto ad effettuare una ricognizione della dotazione organica dell'Ente e del personale assegnato alle singole unità operative, delle competenze attribuite alle medesime, delle modalità di gestione dei servizi e delle situazioni di eccedenza e di fabbisogno di personale, funzionale alla definizione del riassetto organizzativo (v. nota prot. n.1925/D dell'8.9.2020)

Detta ricognizione è stata effettuata, osservando le seguenti indicazioni:

- analisi delle priorità strategiche e degli obiettivi affidati alla struttura di riferimento;
- analisi della struttura organizzativa interna con riferimento alle funzioni istituzionali assegnate alle varie articolazioni organizzative e analisi contestuale dell'organico in dotazione;
- individuazione delle nuove esigenze di personale in termini di competenze e professionalità per mantenere e/o incrementare il livello dei servizi, con particolare riferimento ai processi innovativi, tenendo conto dell'attuale dotazione e delle previste cessazioni nel triennio;
- eventuale rilevazione di eccedenze di personale eventualmente destinabile ad altri Settori.



Si evidenzia nella tabella che segue il numero delle cessazioni di personale stimate nel triennio 2021-2023, distinte per singola struttura:

Cessazioni per conseguimento del diritto a pensione programmate nel triennio 2021 -2023					
SETTORE	CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	2021	2022	2023
SEGRETERIA GENERALE	C	Istruttore gestionale	1		
	D	Responsabile gestionale			1
POLIZIA AMMINISTRATIVA	C	Istruttore di vigilanza	2		1
DIREZIONE GENERALE	D	Responsabile gestionale	1		
AFFARI LEGALI, CONTRATTI, PROVVEDITORATO, SUA E SISTEMI INFORMATICI	B	Operatore amministrativo specializzato			1
	B3	Collaboratore tecnico o di stamp	1		
	C	Istruttore gestionale	1	1	
	D	Responsabile gestionale		1	
	D	Funzionario gestionale			
GESTIONE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE	C	Istruttore gestionale		1	
	D	Responsabile gestionale		2	
PERSONALE E AFFARI GENERALI	B	Operatore amministrativo specializzato	1		
	B	Operatore servizi ausiliari specializzato	1	2	
	D	Responsabile gestionale		1	
	D	Funzionario gestionale	1		
	DIR	Dirigente			
VIABILITA'	B	Operatore Tecnico Specializzato	1		
	B	Operatore amministrativo specializzato			
	B3	Collaboratore amministrativo	1		1
	B3	Collaboratore tecnico o di stamp		1	1
	C	Sorvegliante stradale			1
	C	Istruttore gestionale			
	C	Istruttore tecnico	2		
D	Responsabile Gestionale	1			
EDILIZIA, PATRIMONIO E STAZIONE APPALTANTE	B	Operatore Tecnico Specializzato	1	1	
	C	Istruttore tecnico			
	C	Istruttore gestionale			
	D	Responsabile Tecnico	1		1
	D	Responsabile Gestionale	1		2
TRASPORTI	DIR	Dirigente	1		
	C	Istruttore gestionale		1	
AMBIENTE E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	C	istruttore gestionale			
	C	Istruttore tecnico			1
	D	Responsabile tecnico		1	
	D	Funzionario Tecnico	1		
	totale		19	12	10



Esiti della ricognizione e valutazioni conseguenti

La ricognizione ha coinvolto i Dirigenti assegnati alle singole strutture organizzative, i cui esiti possono essere sintetizzati nei seguenti punti:

- a) non sono emerse situazioni di eccedenza di personale, in ragione della costante e progressiva riduzione dello stesso a fronte di un incremento importante delle funzioni e delle attività svolte nell'ambito dell'edilizia scolastica, viabilità stradale e tutela ambientale;
- b) si è proseguito nel processo di razionalizzazione degli uffici di staff all'interno di ciascun Settore e U.O., anche a seguito di cessazione di posizioni dirigenziali;
- c) si potenzieranno i settori tecnici, con specifico riferimento agli addetti alla viabilità con compiti di sorveglianza stradale ed edilizia scolastica con compiti di progettazione, nonché agli addetti tecnici specializzati in materia ambientale;
- d) si valorizzeranno le professionalità esistenti sia con ruoli di responsabilità e sia con posizioni intermedie;
- e) si acquisiranno nuove professionalità dotate di preparazione specialistica con indicazione di selezioni pubbliche dedicate;
- f) si anticiperanno, nel rispetto dei termini legali e nel limite della capacità assunzionale che si determina *in progress* rispetto alle cessazioni di personale, le assunzioni effettuate in sostituzione del personale dimissionario per favorire un adeguato passaggio delle conoscenze professionali.

Con forza è emersa l'esigenza di acquisire nuova forza lavoro, nella prospettiva di migliorare ed incrementare il livello di servizi offerti, ottimizzare le procedure e l'utilizzo di nuove tecnologie, contemperando la necessità di sedimentare l'esperienza professionale del personale con l'acquisizione di nuove abilità.

In tale direzione, pur non rilevando situazioni eccedentarie, si inquadra il ricorso da parte dell'Ente alla risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti che raggiungono i requisiti a pensione c.d. "anticipata" (a normativa invariata); attualmente, il requisito è di 43 anni e 1 mese per gli uomini e di 42 e 1 mese per le donne, con incremento di 3 mesi dal 1.1.2019 che comporta, secondo la normativa attuale che regola la capacità assunzionale, spazi per rinnovare il fattore produttivo lavoro e una riduzione progressiva dell'età media rilevata (55 anni) dei dipendenti.

B) IL RISPETTO DEL TETTO DI SPESA DI PERSONALE

- l'art. 1, comma 557, legge 296/2006, successivamente modificato ed integrato che dispone: *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica (leggasi pareggio di bilancio), gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali"*;
- l'art. 557-quater che recita: *"Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento*



al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione" (triennio 2011-2013);

Si espongono i dati della spesa di personale programmata per il triennio 2021/2023 nel rispetto del tetto di spesa predetto

Evoluzione spesa del personale periodo 2011 - 2020 - rispetto previsioni comma 557 e ss. L.F. 296/2006 (oggetto di rendicontazione Corte dei Conti) indicazioni Corte Conti Autonomie n. 16/2016									
descrizione	anno 2011	anno 2012	anno 2013	anno 2016	anno 2017	anno 2018	anno 2019	anno 2020	anno 2021/2022/2023
	consuntivo	asestato	previsione triennale						
spesa intervento 01:"personale"									
retribuzioni	€ 14.937.680,41	€ 14.167.498,46							
Fondo produttività area personale non dirigenziale	€ 2.882.217,00	€ 1.833.316,00							
Fondo posizione e risultato area dirigenziale (cap. 2300 e 2610)									
contributi	€ 640.780,00	€ 614.443,56							
incentivo per funzioni tecniche cap. 3231-3232-3233	€ 4.974.000,00	€ 4.642.000,00	€ 22.108.584,3	€ 14.967.971,33	€ 12.698.642,05	€ 13.232.976,38	€ 10.212.295,72	€ 10.308.854,47	€ 10.719.400,00
van capitolii peg (pensioni oneri ripartito, sistemazioni contr. progressi, giri contabili legge 109, compensi professionali, capp. 2109, 2398, (2397))	€ 33.375,10	€ 26.694,35	€ 37.886,95	€ 48.154,79	€ 46.125,76	€ 23.280,86	€ 2.050,00	€ 95.000,00	€ 95.000,00
totale spesa intervento 01	€ 23.468.052,51	€ 21.283.952,37	€ 22.146.471,20	€ 15.016.126,12	€ 12.744.767,81	€ 13.256.257,24	€ 10.242.531,18	€ 10.646.854,47	€ 11.054.400,00
rap intervento 07	€ 1.460.000,00	€ 1.304.243,46	€ 1.380.737,12	€ 912.310,00	€ 780.884,00	€ 806.713,00	€ 634.126,35	€ 656.500,00	€ 684.500,00
totale intervento 01 e 07	€ 24.928.052,51	€ 22.588.195,83	€ 23.527.208,32	€ 15.928.436,12	€ 13.525.651,81	€ 14.062.970,24	€ 10.876.657,53	€ 11.303.354,47	€ 11.738.900,00
spesa intervento 03:"prestazioni di servizi" e titolo "									
lavoratori socialmente utili (capitoli 3034 e 3108)	€ 72.385,80	€ 2.186,00	€ 15.094,23	€ 100,00	€ 1.205,00	€ 1.500,00	€ -	€ -	€ -
missioni e trasferite	€ 74.410,00	€ 74.500,00	€ 64.737,52	€ 33.427,44	€ 35.600,00	€ 31.800,00	€ 38.274,17	€ 26.100,00	€ 30.000,00
mensa (cap. 2755- 2697) (2490 fino al 2012)	€ 439.329,97	€ 308.582,02	€ 182.154,00	€ 140.963,00	€ 131.608,97	€ 128.861,78	€ 104.871,05	€ 105.500,00	€ 105.500,00
spesa cococo	€ 773.775,00	€ 972.108,74	€ 456.818,63	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
spesa per la formazione del personale (cap. 2266)	€ 24.801,17	€ 32.306,61	€ 51.552,72	€ 5.714,00	€ 100,00	€ 4.492,14	€ 4.010,66	€ 10.000,00	€ 20.000,00
totale intervento 03	€ 1.384.701,94	€ 1.389.683,37	€ 770.357,10	€ 180.204,44	€ 168.513,97	€ 166.653,92	€ 147.155,88	€ 141.600,00	€ 155.500,00
totale generale	€ 26.312.754,45	€ 23.977.879,20	€ 24.297.565,42	€ 16.108.640,56	€ 13.694.165,78	€ 14.229.624,16	€ 11.023.813,41	€ 11.444.954,47	€ 11.894.400,00
spesa detratta (per formazione e missioni)	€ 99.211,17	€ 106.806,61	€ 116.290,24	€ 39.141,44	€ 35.700,00	€ 36.292,14	€ 42.284,83	€ 36.100,00	€ 50.000,00
spesa personale certificata questionario Corte dei Conti (voci positive)	€ 26.213.543,28	€ 23.871.072,59	€ 24.181.275,18	€ 16.069.499,12	€ 13.658.465,78	€ 14.193.332,02	€ 10.981.528,58	€ 11.408.854,47	€ 11.844.400,00
spesa a carico di finanziamenti pubblici e privati (relazioni internazionali+ duranee)	€ 85.505,36	€ 171.723,89	€ 48.517,83	€ -	€ 53.057,79	€ 62.670,36	€ 98.686,99	€ 98.686,99	€ 98.686,99
spesa a carico di finanziamenti pubblici e privati (solo FSE e privati) (settore Melocco)	€ 618.243,00	€ 980.062,77	€ 556.208,13	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
rimborsio oneri personale in comando cap. E. 100445	€ 331.680,44	€ 228.000,00	€ 136.928,41	€ 141.928,71	€ 133.834,90	€ 128.782,95	€ 80.574,42	€ 97.000,00	€ 105.000,00
compensi ufficio legale cap. E. 100056	€ 5.855,00	€ 3.740,45	€ 17.014,20	€ 29.705,96	€ 86.957,51	€ 30.309,14	€ 36.470,56	€ 25.000,00	€ 25.000,00
giri contabili retribuzione risultato (cap. 100428 e 100429 entrata)	€ 2.460,33	€ 22.277,27	€ 20.872,75	€ 8.027,96	€ 2.779,63	€ -	€ 2.050,00	€ 15.000,00	€ 15.000,00
giro contabile incentivi funzioni tecniche (cap 100649)			€ 31.040,86	€ 7.640,45	€ -	€ -	€ 28.185,46	€ 243.000,00	€ 180.000,00
rimborsio oneri distacco sindacale e personale in sovrannumero									
spesa per rinnovi contrattuali	€ 3.330.984,05	€ 3.220.796,98	€ 3.116.757,69	€ 2.141.753,31	€ 1.874.353,85	€ 2.192.438,44	€ 1.847.559,62	€ 1.830.000,41	€ 1.830.000,41
totale voci da escludere	€ 4.374.728,18	€ 4.626.601,36	€ 3.927.339,87	€ 2.329.056,39	€ 2.150.983,68	€ 2.414.200,89	€ 2.093.527,05	€ 2.308.687,40	€ 2.253.687,40
spese di personale effettivamente a carico del bilancio prov.le	€ 21.838.815,10	€ 19.244.471,23	€ 20.253.935,31	€ 13.740.442,73	€ 11.507.482,10	€ 11.779.131,13	€ 8.888.001,53	€ 9.100.167,07	€ 9.590.712,60
spesa esercizio 2012 riportata nell'esercizio 2013 per effetto della sperimentazione	€ 1.741.757,00								
limite reale da considerare rispetto alla spesa sostenuta nel 2011 e da confrontare con	€ 20.986.228,23								
risparmio accertato rispetto all'anno precedente	€ 852.586,87		€ 732.292,92	€ 7.285.883,48	€ 9.518.844,11	€ 9.247.195,08	€ 12.138.324,68	€ 11.926.159,14	€ 11.435.613,61
limite 2020 con riferimento alla spesa nel triennio 2011-2013 (v. comma 557-quater L.296/2006)			€ 21.026.326,21						

C) L'ASSENZA DELLO STATO DI DEFICITARIETA' STRUTTURALE E DI DISSESTO E RISPETTO DEI TERMINI

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

L'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, come modificato dall'art. 1, comma 904 della L. n. 145/2018 prevede il rispetto dei termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di 30 dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione (e non più dall'avvenuta approvazione degli atti come precedentemente previsto).

D) IL RISPETTO DEI VINCOLI NORMATIVI IN TEMA DI ASSUNZIONI

La corretta tenuta della piattaforma elettronica al fine della certificazione dei crediti ai sensi dell'art.9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008 costituisce condizione indispensabile per procedere ad assunzioni di personale.



Altro presupposto indispensabile è costituito dall'adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive e pari opportunità ai sensi dell'art. 48, D.Lgs n. 198/2006, che per il triennio 2020/2022 è stato approvato in data 3 febbraio 2020 con Decreto Presidenziale n. 19/5546.

Infine per procedere ad assunzioni di personale, l'art, 10, comma 5, D.Lgs n. 150/2009 prevede l'adozione del Piano della Performance, adottato per il triennio 2020/2022 con decreto Presidenziale n. 257/77628 del 19 dicembre 2019.

LA CAPACITA' DI ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Ai sensi dell'art. 1, comma 845, a decorrere dall'anno 2018, le Province possono procedere, nel limite della dotazione organica rideterminata e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. Per le restanti Province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25 per cento. È consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente addetto alle funzioni fondamentali e quindi non interessato dai processi di ricollocazione di cui alla legge 190/2014.

Va precisato che i predetti limiti riguardano esclusivamente le assunzioni di personale effettuate mediante concorso o scorrimento di graduatoria, stabilizzazioni, progressioni verticali, ovvero ricostituzione di rapporti di lavoro ex art. 26 CCNL 14.9.2000, con esclusione delle assunzioni effettuate per mobilità volontaria ex art. 30 DLgs n. 165/2001 tra enti soggetti a limitazione delle assunzioni.

La Legge n. 26 del 28 marzo 2019, in sede di conversione del Decreto-Legge 28 gennaio 2019, n. 4, ha introdotto l'art. 14-bis ha stabilito la possibilità per le Regioni e gli Enti Locali, per il triennio 2019-2021, di calcolare la propria capacità assunzionale annuale, oltre che in base alle cessazioni dell'anno precedente, anche in base alle cessazioni programmate nella medesima annualità di programmazione del fabbisogno di personale, tenuto conto che le assunzioni potranno essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che hanno determinato la relativa capacità assunzionale (nuovo comma 5-sexies dell'art. 3, D.L. n. 90/2014). Ha inoltre previsto la possibilità di utilizzare i residui disponibili delle facoltà assunzionali del quinquennio precedente a quello di riferimento delle assunzioni.

La Corte dei Conti, Sezione Autonomie, riguardo alla determinazione della capacità assunzionale ha affermato il seguente principio di diritto: *I valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del d.l. n.90/2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. n.165/2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente. Tale principio vale anche ai fini dell'utilizzo dei cd. resti assunzionali, per i quali si fa presente che, alla luce delle recenti novità legislative di cui all' art. 14-bis, comma 1, lett. a) del d.l. n. 4/2019, il riferimento "al quinquennio precedente" è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni"*



Ai fini della determinazione delle capacità di assunzione sulla base delle cessazioni del 2019 e degli anni precedenti, il budget assunzionale deve essere calcolato imputando la spesa a regime di ogni singolo cessato per l'intera annualità, assicurando criteri omogenei rispetto al calcolo degli oneri assunzionali.

Le modalità di calcolo seguite per determinare la capacità assunzionale seguono le indicazioni diramate dal Dipartimento della Funzione Pubblica con circolari nn. 46078/2010 e 11786/2011, dove in particolare viene precisato che le procedure di mobilità che l'Ente ritiene di attuare da amministrazioni pubbliche soggette a vincoli assunzionali sono neutre finanziariamente ai sensi dell'art. 1, comma 47 legge n. 311/2014 non disapplicato, e che non rientrano nelle limitazioni di assunzioni il personale appartenente alle categorie protette nel solo limite della copertura della quota d'obbligo. Coerentemente con tale principio, le cessazioni di personale appartenente alle medesime categorie non vanno computate ai fini della determinazione delle risorse utili per le nuove assunzioni.

Il sistema di calcolo della capacità assunzionale delle Province, sulla scia delle disposizioni già vigenti per i Comuni, è stato profondamente innovato, superando, da un lato, le regole basate sul principio del turn over sopra individuate ed introducendo, dall'altro, dei criteri flessibili, in stretta correlazione con la sostenibilità finanziaria degli enti interessati dalla novella legislativa.

Il D.L. 162 del 30.12.2019 introduce il comma 1-bis all'art. 33 del D.L. n. 34 del 30.4.2019 che in sintesi prevede che le assunzioni di personale a tempo indeterminato sono subordinate a tre condizioni, costituite dall'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, dal rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, asseverato dall'organo di revisione, nonché dal rispetto di valori soglia, 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 relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Tuttavia, tale modalità di calcolo degli spazi assunzionali non è ancora vigente, atteso che il Decreto interministeriale che dovrebbe determinare le fasce demografiche e i valori soglia non è ancora stato emanato.

Effetto immediato rispetto all'applicazione delle suddette regole ai Comuni, è quello di mandare in soffitta la «mobilità neutrale» come prevista dall'art. 47 della legge all'art. 1, comma 47, l. 311/2004, nonché dall'art. 14 del D.L. 95/2012, non essendo più i Comuni considerati enti soggetti a limitazione di assunzioni. Pertanto, ne deriva che l'eventuale passaggio diretto di dipendenti dai Comuni alla Provincia, influisce sugli spazi assunzionali della stessa.

Si evidenzia il quadro completo dell'ammontare delle disponibilità finanziarie, quale "capacità assunzionale" da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato per l'annualità 2021, tenuto conto:

- a) delle maggiori cessazioni del personale nel corso dell'anno 2020, per effetto di pensionamento (tabella a);
- b) delle cessazioni del personale accertate e programmate nel corso dell'anno 2021, per effetto di pensionamento, ad esclusione del personale assegnato alla polizia amministrativa, inquadrato negli organici provinciali extra dotazione, del personale appartenente alle categorie protette (tabella b);
- c) delle cessazioni del personale nel corso dell'anno 2022, per effetto di pensionamento, ad esclusione del personale appartenente alle categorie protette (tabella c).



Tabella a)

Determinazione capacità assunzionale anno 2020 (maggiori cessazioni rispetto a quelle programmate nel 2020 e residuo non utilizzato nel 2020) - Art. 14 bis, D.L. n. 4/2019													
Contingente personale corrispondente al 100% della spesa del personale cessato anno 2020 (spese di personale anno 2021 non supera il 20% delle entrate correnti titolo I, II e III)													
N	CATEGORIA GIURIDICA	STIPENDIO BASE ANNUO	RATEO 13 ^A MENS.	IVC (13 m.)	ELEM. PEREQ.	INDENN. COMPARTO Quota A	TOTALE COMPETENZE ANNUALI	CPDEL	INADEL	INAIL	TOTALE ONERI RIFLESSI	IRAP	TOTALE GENERALE
1	D	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 167,83	€ 228,00	€ 59,40	€ 24.435,32	€ 5.815,61	€ 702,03	€ 98,72	€ 6.616,35	€ 2.077,00	€ 33.128,68
2	C	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 154,31	€ 276,00	€ 52,08	€ 22.521,80	€ 5.360,19	€ 647,13	€ 90,99	€ 6.098,30	€ 1.914,35	€ 30.534,46
3	C	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 154,31	€ 276,00	€ 52,08	€ 22.521,80	€ 5.360,19	€ 647,13	€ 90,99	€ 6.098,30	€ 1.914,35	€ 30.534,46
Residuo non utilizzato nell'anno 2020													€ 3.032,44
Totale capacità assunzionale anno 2020													€ 97.230,03

Tabella b)

Determinazione capacità assunzionale anno 2021 (programmazione cessazione 2021) - Art. 14 bis, D.L. n. 4/2019													
Contingente personale corrispondente al 100% della spesa del personale cessato anno 2021 (spese di personale anno 2021 non supera il 20% delle entrate correnti titolo I, II e III)													
N	CATEGORIA GIURIDICA	STIPENDIO BASE ANNUO	RATEO 13 ^A MENS.	IVC (13 m.)	ELEM. PEREQ.	INDENN. COMPARTO Quota A	TOTALE COMPETENZE ANNUALI	CPDEL	INADEL	INAIL	TOTALE ONERI RIFLESSI	IRAP	TOTALE GENERALE
1	Dir	€ 39.979,32	€ 3.331,61	€ 617,89			€ 43.928,82	€ 10.455,06	€ 1.265,15	€ 177,47	€ 11.897,68	€ 3.733,95	€ 59.560,45
2	ex D3	€ 25.451,86	€ 2.120,99	€ 193,05	€ 108,00	€ 59,40	€ 27.933,30	€ 6.648,13	€ 802,77	€ 112,85	€ 7.563,74	€ 2.374,33	€ 37.871,37
3	D	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 167,83	€ 228,00	€ 59,40	€ 24.435,32	€ 5.815,61	€ 702,03	€ 98,72	€ 6.616,35	€ 2.077,00	€ 33.128,68
4	ex D3	€ 25.451,86	€ 2.120,99	€ 193,05	€ 108,00	€ 59,40	€ 27.933,30	€ 6.648,13	€ 802,77	€ 112,85	€ 7.563,74	€ 2.374,33	€ 37.871,37
5	D	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 167,83	€ 228,00	€ 59,40	€ 24.435,32	€ 5.815,61	€ 702,03	€ 98,72	€ 6.616,35	€ 2.077,00	€ 33.128,68
6	D	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 167,83	€ 228,00	€ 59,40	€ 24.435,32	€ 5.815,61	€ 702,03	€ 98,72	€ 6.616,35	€ 2.077,00	€ 33.128,68
7	D	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 167,83	€ 228,00	€ 59,40	€ 24.435,32	€ 5.815,61	€ 702,03	€ 98,72	€ 6.616,35	€ 2.077,00	€ 33.128,68
8	C	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 154,31	€ 276,00	€ 52,08	€ 22.521,80	€ 5.360,19	€ 647,13	€ 90,99	€ 6.098,30	€ 1.914,35	€ 30.534,46
9	C	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 154,31	€ 276,00	€ 52,08	€ 22.521,80	€ 5.360,19	€ 647,13	€ 90,99	€ 6.098,30	€ 1.914,35	€ 30.534,46
10	C	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 154,31	€ 276,00	€ 52,08	€ 22.521,80	€ 5.360,19	€ 647,13	€ 90,99	€ 6.098,30	€ 1.914,35	€ 30.534,46
11	C	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 154,31	€ 276,00	€ 52,08	€ 22.521,80	€ 5.360,19	€ 647,13	€ 90,99	€ 6.098,30	€ 1.914,35	€ 30.534,46
12	B3	€ 19.063,80	€ 1.588,65	€ 144,56	€ 288,00	€ 44,76	€ 21.129,77	€ 5.028,89	€ 607,25	€ 85,36	€ 5.721,50	€ 1.796,03	€ 28.647,30
13	B3	€ 19.063,80	€ 1.588,65	€ 144,56	€ 288,00	€ 44,76	€ 21.129,77	€ 5.028,89	€ 607,25	€ 85,36	€ 5.721,50	€ 1.796,03	€ 28.647,30
14	B1	€ 18.034,07	€ 1.502,84	€ 136,76	€ 324,00	€ 44,76	€ 20.042,43	€ 4.770,10	€ 575,93	€ 80,97	€ 5.427,00	€ 1.703,61	€ 27.173,04
15	B1	€ 18.034,07	€ 1.502,84	€ 136,76	€ 324,00	€ 44,76	€ 20.042,43	€ 4.770,10	€ 575,93	€ 80,97	€ 5.427,00	€ 1.703,61	€ 27.173,04
16	B1	€ 18.034,07	€ 1.502,84	€ 136,76	€ 324,00	€ 44,76	€ 20.042,43	€ 4.770,10	€ 575,93	€ 80,97	€ 5.427,00	€ 1.703,61	€ 27.173,04
17	B1	€ 18.034,07	€ 1.502,84	€ 136,76	€ 324,00	€ 44,76	€ 20.042,43	€ 4.770,10	€ 575,93	€ 80,97	€ 5.427,00	€ 1.703,61	€ 27.173,04
Totale capacità assunzionale anno 2021													€ 555.942,48



Tabella c)

Determinazione capacità assunzionale anno 2022 (programmazione cessazione 2022) - Art. 14 bis, D.L. n. 4/2019													
Contingente personale corrispondente al 100% della spesa del personale cessato anno 2022 (spese di personale anno 2022 non supera il 20% delle entrate correnti titolo I, II e III)													
N	CATEGORIA GIURIDICA	STIPENDIO BASE ANNUO	RATEO 13 ^A MENS.	IVC (13 m.)	ELEM. PEREQ.	INDENN. COMPARTO Quota A	TOTALE COMPETENZE ANNUALI	CPDEL	INADEL	INAIL	TOTALE ONERI RIFLESSI	IRAP	TOTALE GENERALE
1	D	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 167,83	€ 228,00	€ 59,40	€ 24.435,32	€ 5.815,61	€ 702,03	€ 98,72	€ 6.616,35	€ 2.077,00	€ 33.128,68
2	D	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 167,83	€ 228,00	€ 59,40	€ 24.435,32	€ 5.815,61	€ 702,03	€ 98,72	€ 6.616,35	€ 2.077,00	€ 33.128,68
3	D	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 167,83	€ 228,00	€ 59,40	€ 24.435,32	€ 5.815,61	€ 702,03	€ 98,72	€ 6.616,35	€ 2.077,00	€ 33.128,68
4	D	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 167,83	€ 228,00	€ 59,40	€ 24.435,32	€ 5.815,61	€ 702,03	€ 98,72	€ 6.616,35	€ 2.077,00	€ 33.128,68
5	D	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 167,83	€ 228,00	€ 59,40	€ 24.435,32	€ 5.815,61	€ 702,03	€ 98,72	€ 6.616,35	€ 2.077,00	€ 33.128,68
6	C	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 154,31	€ 276,00	€ 52,08	€ 22.521,80	€ 5.360,19	€ 647,13	€ 90,99	€ 6.098,30	€ 1.914,35	€ 30.534,46
7	C	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 154,31	€ 276,00	€ 52,08	€ 22.521,80	€ 5.360,19	€ 647,13	€ 90,99	€ 6.098,30	€ 1.914,35	€ 30.534,46
8	C	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 154,31	€ 276,00	€ 52,08	€ 22.521,80	€ 5.360,19	€ 647,13	€ 90,99	€ 6.098,30	€ 1.914,35	€ 30.534,46
9	B3	€ 19.063,80	€ 1.588,65	€ 144,56	€ 288,00	€ 44,76	€ 21.129,77	€ 5.028,89	€ 607,25	€ 85,36	€ 5.721,50	€ 1.796,03	€ 28.647,30
10	B1	€ 18.034,07	€ 1.502,84	€ 136,76	€ 324,00	€ 44,76	€ 20.042,43	€ 4.770,10	€ 575,93	€ 80,97	€ 5.427,00	€ 1.703,61	€ 27.173,04
11	B1	€ 18.034,07	€ 1.502,84	€ 136,76	€ 324,00	€ 44,76	€ 20.042,43	€ 4.770,10	€ 575,93	€ 80,97	€ 5.427,00	€ 1.703,61	€ 27.173,04
Totale capacità assunzionale anno 2022													€ 340.240,13

Lo spazio assunzionale complessivo come sopra quantificato, comprensivo delle verticalizzazioni programmate nel 2021 pari ad euro 30.534,13, ammonta ad euro 1.023.946,77.

La destinazione del 100% di detto budget alle assunzioni 2021 e 2022 è possibile allorché l'incidenza delle spese complessive di personale, compresi gli oneri riflessi, non superi il 20 per cento delle entrate correnti titoli I, II e III, calcolata considerando le spese programmate nel bilancio di previsione dei relativi esercizi, in relazione al solo personale in servizio. Ne consegue che non si debba tener conto delle spese del personale assumibile utilizzando la capacità di spesa, come calcolata in base al comma 845, art. 1, legge n. 205/2017.

Di seguito si espongono i dati della spesa, al lordo degli oneri riflessi, programmata nel bilancio 2021, relativamente al personale dipendente ed afferente al trattamento economico fondamentale ed accessorio, compresi gli incrementi contrattuali relativi al rinnovo triennio 2019-2021, determinata al netto della spesa del personale assumibile dai quali emerge il rispetto dell'incidenza del 20 per cento rispetto alle entrate dell'Ente:

Incidenza spesa di personale al lordo degli oneri riflessi programmata nel bilancio 2021 e seguenti ex art. 1, comma 845, legge n. 205/2017 sulle entrate correnti titoli I, II e III, al netto della spesa del personale da assumere a tempo indeterminato		
Bilancio di Previsione 2021	Competenza pura e Fondo pluriennale vincolato Totale	Entrate correnti Titoli I, II e III
Spesa di personale macro-aggregato redditi da lavoro dipendente	11.224.400 al lordo degli assumibili	98.920.520,00
Spesa personale assumibili PTFP	212.888,00	
Spesa di personale = differenza tra quella prevista e quella relativa al personale assumibile	11.011.512,00	
rapporto tra spese di personale ed Entrate		11,14



Personale a tempo determinato

Secondo quanto previsto dal comma 1 ter dell'art. 33 D.L. 34/2019, come modificato dal cd. D.L. Milleproroghe (n. 162/2019, convertito in legge n. 8/2020) le province possono avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 % della spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009;

Tale limite è riferito ai rapporti di lavoro a tempo determinato, comprensivi di quelli in attuazione dell'art. 90 e dell'articolo 110, comma 2, del TUEL, che restano al di fuori delle dotazioni organiche.

I contratti dei dirigenti a tempo determinato ex art. 110 del TUEL, comma 1, invece, non rientrano in questa fattispecie poiché coprono fabbisogni continuativi previsti nelle dotazioni organiche e sono possibili entro il limite del 30% della dotazione organica dirigenziale, fermo restando l'obbligo della definizione del piano di riassetto organizzativo e i limiti previsti dai commi 844 e 845. L'art. 9 comma 28 della legge 78/2010, infatti, prevede espressamente che *“Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.”*

Dato atto che la spesa di personale a tempo determinato quantificata per l'anno 2009, ridotta ai sensi dell'art. 20, comma 3, D.Lgs n. 75/2017, per effetto delle stabilizzazioni attuate nel 2018 di euro 103.100,85, ammonta ad euro 1.802.037,31 e che pertanto il limite fissato per l'anno 2020 e seguenti pari al 50% di cui alla norma citata è pari ad euro 901.018,65, come esposto nella seguente tabella:

Il ricorso al personale assunto a tempo determinato nel corso del triennio oggetto di programmazione avverrà nel rispetto delle prescrizioni contenute nell'art. 36, D.Lgs n. 165/2001 e, quindi, soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35.

Con la finalità di attuare gli indirizzi forniti con il Piano del Riassetto Organizzativo, volto a favorire un ricambio generazionale del capitale umano, come già in parte programmato, si provvederà a reclutare risorse giovani e motivate, neo laureate, tramite il ricorso alla sottoscrizione di contratti di formazione e lavoro destinati a formare elevate professionalità nei settori specialistici di staff dell'Ente, quali quello dell'Ufficio Comunicazione e Gestione delle risorse Umane, con riferimento alle implicazioni giuridiche, economiche, fiscali e previdenziali.

La spesa stimata per i contratti di formazione e lavoro in essere e di quelli previsti nel presente piano di fabbisogno relativa all'anno 2021, come meglio esposto nelle tabelle che seguono, ammonta ad euro 75.000,00.

**Progressioni verticali ex art. 24 D Lgs n. 150/2009 e regime transitorio**

A valere sulla capacità assunzionale, l'art. 22, comma 15 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, modificato dall'art. 1, comma 1-ter dal D.L. del 30 dicembre 2019, n. 162 su citato che consente per il triennio 2020-2022 alle pubbliche amministrazioni di attivare procedure selettive per la progressione tra le categorie riservate al personale di ruolo nel limite del 30% dei posti previsti nei piani di fabbisogno come nuove assunzioni, consentite nei limiti assunzionali determinati ai sensi della normativa richiamata.

L'attivazione di dette selezioni determina la riduzione della percentuale di riserva dei posti destinati al personale interno ai fini della progressione verticale di cui agli artt. 52 D.Lgs n. 165/2001 e art. 22 sopra richiamato.

In considerazione dei vincoli e dei stringenti limiti finanziari a cui è stata assoggettata la Provincia di Treviso, delle carenze di personale rilevate dalla ricognizione delle eccedenze annuali e dall'esigenza di procedere ad un ricambio generazionale, al fine di creare anche maggiori spazi assunzionali per acquisire nuove professionalità, nella programmazione del Piano di Fabbisogno di personale triennio 2018 - 2020, si è optato di destinare la capacità assunzionale nel biennio 2018-2019 all'acquisizione di risorse nuove e di attivare l'istituto della progressione verticale a decorrere dal 2020.

Al fine di beneficiare della normativa speciale attualmente vigente che amplia la facoltà delle pubbliche amministrazioni di attivare l'istituto della progressione verticale (dal 20 al 30%), nell'anno 2020 sono state avviate n. 11 selezioni per la progressione verticale, mentre nell'anno 2021 sarà attivata n. 1 verticalizzazione.

La base di computo pertanto utilizzata per la determinazione della quota percentuale dello 0,30% è costituita dalla programmazione complessiva di fabbisogno biennio 2021-2022, come meglio esplicitata nella tabella che segue:

DETERMINAZIONE PERCENTUALE DELLO 0,30 DA DESTINARE ALLE PROGRESSIONI VERTICALI EX ART. 22, COMMA 15, D.LGS N. 75/2017 per i posti programmati nell'anno 2021 e nel 2022					
categoria giuridica	anno 2021	anno 2022	totale	percentuale	n. posti
Categoria B	2	1	3	0,3	0,9
Categoria B (ex liv.05)	2	0	2	0,3	0,6
Categoria C	8	5	13	0,3	3,9
Categoria D	2	1	3	0,3	0,9
Totale complessivo	14	7	21		

Si evidenzia inoltre nella tabella che segue la situazione complessiva in relazione all'attivazione dell'istituto delle progressioni verticali nel triennio 2020/2022:

RIEPILOGO PROGRESSIONI VERTICALI EX ART. 22, COMMA 15, D.LGS N. 75/2017			
categoria giuridica	n. posti totali disponibili	n. posti totali utilizzati	n. posti totali residui
categoria B	3,2	0	3,2
Categoria B (ex liv.05)	0,9	0	0,9
categoria C	12,5	8	4,5
categoria D	4,1	4	0,1
Totale complessivo	19	12	7

**Interventi a favore della disabilità**

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

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

Si espongono i dati relativi al rispetto delle quote d'obbligo imposte dalla legge n. 68/1999:

Prospetto quote d'obbligo ex L. 68/1999 personale in servizio alla data del 31.12.2020	
N. Lavoratori provinciali e regionali in distacco - base computo art. 3 e art. 18	245
Quota riserva disabili art. 3	17
Quota riserva categorie protette art. 18	2
N. Lavoratori disabili in servizio art. 3	16
N. Lavoratori categorie protette in servizio art. 18	3
Rispetto quota disabili art. 3	Meno 1
Rispetto quota categorie protette art. 18	Più 1

Dalle informazioni esposte nella tabella, emerge pertanto che, entro i termini previsti dalla Legge n. 68/1999, dovranno essere computate nella quota di riserva obbligatoria del 7% dei dipendenti, n. 1 posizioni, anche mediante il ricorso alle modalità previste dall'art. 4, comma 4 che consente di annoverare tra le categorie protette anche i lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa almeno pari o superiore al 60 per cento.

A tale riguardo si evidenzia che è in corso una selezione pubblica con riserva di un posto alle categorie protette.

**PIANO ASSUNZIONI ANNO 2021**

Alla luce delle esigenze organizzative accertate in sede di ricognizione delle eccedenze e dei fabbisogni di personale e delle programmate cessazioni, anche in relazione alla c.d. “quota 100”, in coerenza con il Piano di Riassetto Organizzativo, come ampiamente illustrato, si rende necessario pertanto attuare il Piano Assunzioni anno 2021, come segue:

Risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano di fabbisogno anno 2021 ex art. 6, comma 2, D.Lgs n. 165/2001 programmato sulle capacità assunzionali 2021									
SETTORE	CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITA'	TRASFORMAZIONE CONTRATTO FORMAZIONE LAVORO	PROGRESSIONI VERTICALI EX ART. 22, COMMA 15 D.LGS N. 75/2017	CONCORSI PUBBLICI RISERVATI 50% PERSONALE INTERNO ART. 24 DLGS N. 150/2009	SELEZIONI PUBBLICHE E RICHIAMO GRADUATORIE	CONTRATTO FORMAZIONE LAVORO	TOTALE GENERALE
SEGRETARIO GENERALE									
DIREZIONE GENERALE									
AFFARI LEGALI, CONTRATTI, PROVVEDITORATO, SUA E SISTEMI INFORMATICI	CATEGORIA C	Istruttore gestionale	2				€ 30.534,46		€ 61.068,92
GESTIONE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE	CATEGORIA C	Istruttore gestionale	1				€ 30.534,46		€ 30.534,46
	CATEGORIA D	Responsabile Gestionale	1		€ 33.128,68				€ 33.128,68
	Dirigente	Dirigente Contabile	1				€ 59.560,45		€ 59.560,45
PERSONALE E AFFARI GENERALI	CATEGORIA B3	Collaboratore amministrativo specializzato	1				€ 27.173,04		€ 27.173,04
	CATEGORIA D	Responsabile Gestionale	1	€ 33.128,68					€ 33.128,68
VIABILITA'	CATEGORIA B	Operatore tecnico specializzato	1				€ 26.978,28		€ 26.978,28
	CATEGORIA B3	Collaboratore amministrativo specializzato	1				€ 27.173,04		€ 27.173,04
	CATEGORIA C	Istruttore Tecnico	3				€ 30.534,46		€ 91.603,38
	CATEGORIA C	Istruttore Gestionale	1				€ 30.534,46		€ 30.534,46
	CATEGORIA D	Responsabile Tecnico	2			€ 33.128,68			€ 66.257,36
EDILIZIA, PATRIMONIO E SUA	CATEGORIA B	Operatore tecnico specializzato	1				€ 26.978,28		€ 26.978,28
	CATEGORIA D	Responsabile Gestionale	1				€ 33.128,68		€ 33.128,68
TRASPORTI								€ -	
AMBIENTE E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	CATEGORIA C	Istruttore Tecnico	1				€ 30.534,46		€ 30.534,46
	CATEGORIA D	Responsabile Gestionale	1				€ 33.128,68		€ 33.128,68
Modifica macrostruttura	Dirigente	Dirigente Amministrativo	1				€ 59.560,45		€ 59.560,45
Totale									€ 670.471,30
Capacità assunzionale 2021									€ 586.476,94
Risparmio 2020									€ 97.230,03
Risparmio 2021									€ 13.235,67
			Totale unità	20	1	1	2	16	0

Si indicano sinteticamente le motivazioni a supporto del piano di assunzione.

Segreteria Generale

Non si rilevano fabbisogni di personale per l'annualità di interesse.

Direzione Generale

Non si rilevano fabbisogni di personale per l'annualità di interesse.



Affari Legali, contratti, provveditorato, SUA e sistemi informatici

Tenuto conto della cessazione di entrambe le dipendenti assegnate all'Ufficio Contratti, di cui una programmata nel corso dell'anno 2021, è necessario provvedere alla sostituzione con un'unità di categoria giuridica C.

E' prevista inoltre la sostituzione del dipendente che cesserà per collocamento a riposo addetto ai servizi Provveditorato - Economato, sempre con un'unità di categoria giuridica C.

In entrambi gli Uffici, le sostituzioni si rendono necessarie per garantire il funzionamento dell'ente e assicurare la continuità dei servizi a supporto degli altri Uffici della Provincia.

Settore Gestione Risorse Economiche e Finanziarie

Nel corso del triennio oggetto di programmazione cesseranno alcune dipendenti per collocamento a riposo che rivestono figure professionali di rilevanza strategica. Si ritiene di procedere alla loro sostituzione, anche mediante percorsi di valorizzazione delle professionalità esistenti, in possesso dei requisiti per l'accesso dall'esterno.

Si prevede pertanto l'assunzione in categoria giuridica D, mediante l'attivazione di una progressione verticale, volta a valorizzare la capacità acquisita mediante l'esperienza maturata nello specifico ambito della contabilità finanziaria ed economica.

E' previsto inoltre l'indizione di una selezione pubblica per un dirigente amministrativo/contabile, responsabile del settore, atteso che la predetta figura è attualmente ricoperta attraverso un incarico a tempo determinato ex art. 110, comma 1, D.Lgs n. 267/2000.

Infine, è prevista l'assunzione di un'ulteriore unità di categoria giuridica C da assegnare all'ufficio Spesa.

Risulta infatti strategico potenziare il servizio e rafforzare complessivamente la dotazione del Settore Finanziario a supporto dell'attività dell'Ente, sia per consentire il puntuale adempimento delle complesse procedure di gestione finanziaria e di bilancio sia per la migliore e più efficiente programmazione.

Settore Personale e Affari Generali

La cessazione del dirigente del settore ha richiesto una riorganizzazione della struttura organizzativa a cui è seguito l'accorpamento delle attuali funzioni svolte dalle singole unità operative di cui lo stesso settore si compone, agli altri settori esistenti, in un'ottica di razionalizzazione e risparmio di spesa di personale, in attesa della definizione della nuova macrostruttura.

La costituzione dell'Ufficio "Concorsi e selezioni pubbliche" in seno all'U.O. "Gestione Risorse Umane" mediante l'attivazione di n. 2 contratti di formazione e lavoro, accertato, da un lato, il carico di lavoro e, dall'altro, verificati gli esiti dell'apprendimento circa le conoscenze e le abilità richieste, nonché il livello di autonomia conseguito in coerenza con il contenuto del progetto formativo in corso, richiede la programmazione dell'assunzione a tempo indeterminato di una figura di elevata professionalità, di categoria giuridica D.



Inoltre nella medesima U.O. è prevista la sostituzione di una dipendente assegnata all'Ufficio Segreteria e trattamento giuridico del personale dipendente che cesserà per pensionamento.

Settore Viabilità

Dopo aver potenziato l'organico addetto alla sorveglianza del patrimonio stradale per poter dare piena attuazione al programma di manutenzione della rete viaria provinciale con le risorse disponibili del piano assunzioni 2020, è necessario assicurare la continuità dei servizi, in particolare, quelli rivolti all'attività di monitoraggio e di miglioramento della sicurezza stradale sulla rete provinciale.

E' pertanto necessario provvedere alla sostituzione del personale collocato a riposo o dimissionario, per n. 6 unità, nonché nei termini legali vigenti del concorso pubblico riservato agli interni (art. 24 D.Lgs n. 150/2009), valorizzare le professionalità, tecniche e amministrative, che si sono formate all'interno dell'Ente, in particolare per due posizioni di categoria giuridica D, che ricoprono posizioni di autonomia e responsabilità all'interno del settore.

Settore Edilizia, Patrimonio e Stazione Appaltante

L'organico assegnato al settore per garantire la capacità progettuale dell'Ente e accedere ai finanziamenti destinati all'edilizia scolastica, nonché i servizi volti ad assicurare e coordinare tutti gli interventi a tutela del patrimonio edilizio dell'Ente è stato potenziato con il piano assunzioni 2020. Tuttavia si rende necessario garantire la continuità dei servizi manutentivi ed assumere un operatore di categoria giuridica B, in sostituzione di personale collocato a riposo.

Valutato il carico di lavoro dell'Ufficio Stazione Unica Appaltante lavori Pubblici, si rende poi necessario rafforzare la dotazione in organico mediante l'acquisizione di specifiche professionalità in ambito giuridico di elevata professionalità, in categoria giuridica D, dall'esterno.

Settore Trasporti

Non si rilevano fabbisogni di personale per l'annualità di interesse.

Settore Ambiente e Pianificazione Territoriale

Le funzioni attribuite alla Provincia in materia di ambiente, territorio e tutela del paesaggio sono sempre più specialistiche e di grande rilevanza. E' pertanto necessario garantire la continuità amministrativa dei servizi e sostituire le persone collocate a riposo dell'U.O. Urbanistica in posizione di elevata professionalità mediante l'accesso dall'esterno in categoria giuridica D. Inoltre, nella medesima U.O. è necessario provvedere alla sostituzione di un dipendente con profilo professionale tecnico di categoria giuridica C.



Alla luce delle programmate cessazioni ed assunzioni, nonché tenuto conto del fabbisogno di personale deliberato per gli anni 2019 e 2020, tutt'ora in corso di attuazione, a causa degli effetti delle sospensioni legislative delle procedure selettive, determinate dall'emergenza epidemiologica, la consistenza finanziaria della dotazione organica provinciale relativa all'annualità 2021, redatta ai sensi dell'art. 6, D.Lgs n. 165/2001 è la seguente:

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2021 - determinata ai sensi dell'art. 6, D.Lgs n. 165/2001 e dell'art. 1, comma 845 della legge n. 205 del 27.12.2017 - (personale in servizio e assumibili a tempo indeterminato)									
CATEGORIA	PROFILO	VALORE FINANZIARIO ANNUO	IN SERVIZIO 01/01/2021	POSTI PROGRAMMATI NEL 2019 IN CORSO DI ASSUNZIONE	POSTI PROGRAMMATI NEL 2020 IN CORSO DI ASSUNZIONE	ASSUMIBILI 2021	CESSAZIONI 2021	IN SERVIZIO AL 31/12/2021	VALORE FINANZIARIO
DIRIGENTI	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	€ . 115.505,42	-			1	-	1	€ . 115.505,42
	DIRIGENTE CONTABILE	€ . 115.505,42	2	-		1	2	1	€ . 115.505,42
	DIRIGENTE TECNICO	€ . 115.505,42	2	1				3	€ . 346.516,26
TOTALE	DIRIGENTI		4	1	-	2	2	5	€ . 577.527,10
	FUNZIONARIO GESTIONALE	€ . 38.619,03	4	-			-	4	€ . 154.476,12
	FUNZIONARIO TECNICO	€ . 38.619,03	12	-			1	11	€ . 424.809,33
TOTALE	ex CATEGORIA D3		16	-	-	-	1	15	€ . 579.285,45
	RESPONSABILE GESTIONALE	€ . 33.876,33	39		1	4	2	42	€ . 1.422.805,86
	RESPONSABILE INFORMATICO	€ . 33.876,33	4	-				4	€ . 135.505,32
	RESPONSABILE TECNICO	€ . 33.876,33	21			2	1	22	€ . 745.279,26
	GIORNALISTA PUBBLICO	€ . 33.876,33	1					1	€ . 33.876,33
TOTALE	CATEGORIA D1		65	-	1	6	3	69	€ . 2.337.466,77
	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	€ . 32.252,65	1	-				1	€ . 32.252,65
	SORVEGLIANTE STRADALE	€ . 32.252,65	4	-	3			7	€ . 225.768,55
	ISTRUTTORE GESTIONALE	€ . 31.194,69	50	3	7	4	4	60	€ . 1.871.681,40
	ISTRUTTORE TECNICO	€ . 31.194,69	42	5	6	4		57	€ . 1.778.097,33
	ISTRUTTORE INFORMATICO	€ . 31.194,69	3	-				3	€ . 93.584,07
TOTALE	CATEGORIA C1		100	8	16	8	4	128	€ . 4.001.384,00
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	€ . 29.213,89	12	-	1	2	3	12	€ . 350.566,68
	COLLABORATORE TECNICO	€ . 29.213,89	7	-			1	6	€ . 175.283,34
TOTALE	CATEGORIA B3		19	-	1	2	4	18	€ . 525.850,02
	OPERATORE AMM.VO SPEC.	€ . 27.827,16	11	-			3	8	€ . 222.617,28
	OPERATORE SERVIZI AUS. SPEC.	€ . 27.827,16	11	1			1	11	€ . 306.098,76
	OPERATORE TEC.SPEC.	€ . 27.827,16	16			2	1	17	€ . 473.061,72
TOTALE	CATEGORIA B1		38	1	-	2	5	36	€ . 1.001.777,76
TOTALI GENERALI			242	10	18	20	19	271	€ . 9.023.291,10
TOTALE	ISTRUTTORE DI VIGILANZA personale riallocato ai sensi del comma comma 770, art. 1, Legge 208/2015	€ . 32.043,43	15	-			1	14	€ . 448.608,02
TOTALE GENERALE									€ . 9.471.899,12

**Programmazione 2022- 2023**

Nelle more dell'entrata in vigore del nuovo metodo di calcolo delle capacità assunzionali, come delineato nelle premesse, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 33 del D.L. n. 4/2019, anche per le Province, sulla base della sostenibilità finanziaria, si ritiene di provvedere alla programmazione puntuale delle assunzioni limitatamente all'annualità 2022, rinviando la programmazione relativa all'anno 2023 alla vigenza delle nuove regole per gli "spazi" assunzionali.

Ciò in quanto, le procedure assunzionali relative alle sostituzioni delle cessazioni accertate ad oggi che si verificheranno nel corso dell'anno 2021 e all'inizio del 2022, potranno così essere avviate, in modo tale da assicurare, nel rispetto delle prescrizioni di cui comma 5-sexies dell'art. 3, D.L. n. 90/2014, che impedisce di assumere il personale precedentemente alla data di cessazione di quello che ha determinato lo spazio assunzionale, la continuità amministrativa ed evitare il blocco dei servizi.

Tenuto conto di quanto sopra precisato e fatta salva la verifica, nel corso del primo semestre 2021 delle priorità e delle esigenze di servizio correlate al ricambio generazionale dell'organico provinciale, dopo aver valutato anche i potenziali effetti delle eventuali dimissioni del personale, in possesso dei requisiti per il pensionamento con il regime della c.d. "quota 100", per il quale la cessazione è sempre possibile una volta maturato il diritto entro la data del 31.12.2021, si espongono di seguito i fabbisogni di risorse umane per l'annualità 2022:

Risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano di fabbisogno anno 2022 ex art. 6, comma 2, D.Lgs n. 165/2001 programmato sulle capacità assunzionali 2022									
SETTORE	CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITA'	TRASFORMAZIONE CONTRATTO FORMAZIONE LAVORO	PROGRESSIONI VERTICALI EX ART. 22, COMMA 15 D.LGS N. 75/2017	CONCORSI PUBBLICI RISERVATI 50% PERSONALE INTERNO ART. 24 DLGS N. 150/2009	SELEZIONI PUBBLICHE E RICHIAMO GRADUATORIE	CONTRATTO FORMAZIONE LAVORO	TOTALE GENERALE
SEGRETERIO GENERALE	CATEGORIA C	Istruttore gestionale	1				€ 30.534,46		€ 30.534,46
DIREZIONE GENERALE	CATEGORIA C	Istruttore processi comunicativi	1	€ 30.534,46					€ 30.534,46
AFFARI LEGALI, CONTRATTI, PROVVEDITORATO, SUA E SISTEMI INFORMATICI									€ -
GESTIONE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE	CATEGORIA D	Responsabile Gestionale	1				€ 33.128,68		€ 33.128,68
PERSONALE E AFFARI GENERALI	CATEGORIA C	Istruttore gestionale	1				€ 30.534,46		€ 30.534,46
VIABILITA'	CATEGORIA C	Sorvegliante stradale	1				€ 30.534,46		€ 30.534,46
EDILIZIA, PATRIMONIO E SUA	CATEGORIA B	Operatore tecnico specializzato	1				€ 26.978,28		€ 26.978,28
TRASPORTI	CATEGORIA C	Istruttore gestionale	1				€ 30.534,46		€ 30.534,46
AMBIENTE E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	CATEGORIA D	Responsabile Tecnico	4			€ 33.128,68			€ 132.514,72
Totale spesa assunzioni 2022									€ 345.293,98
Capacità assunzionale 2022									€ 340.240,13
Risparmio 2021									€ 13.235,67
Risparmio 2022									€ 8.181,82
		Totale unità	11	1	0	4	6	0	

Si indicano sinteticamente le motivazioni a supporto del predetto piano di assunzione.

Segreteria Generale

Con la finalità di assicurare la funzionalità dell'Ufficio Relazione con il pubblico, in sostituzione di un dipendente collocato a riposo, è prevista l'assunzione di un'unità di categoria giuridica C.

Direzione Generale



Nel corso dell'annualità è prevista l'assunzione a tempo indeterminato di un Istruttore servizi alla comunicazione, tenuto conto della riorganizzazione dell'Ufficio relativo a supporto della Direzione Generale.

Affari Legali, contratti, provveditorato, SUA e sistemi informatici

Non si rilevano fabbisogni di personale per l'annualità di interesse.

Settore Gestione Risorse Economiche e Finanziarie

Nel corso del 2021 si prevede l'assunzione di un'unità di categoria giuridica D per supportare l'Ufficio Entrate del Settore.

Risulta infatti strategico potenziare il servizio e rafforzare complessivamente la dotazione del Settore Finanziario a supporto dell'attività dell'Ente, sia per consentire il puntuale adempimento delle complesse procedure di gestione finanziaria e di bilancio sia per la migliore e più efficiente programmazione.

Settore Personale e Affari Generali

E' prevista l'assunzione di un'unità di categoria giuridica C da assegnare all'U.O. Gestione Risorse Umane, in sostituzione di una dipendente assegnata all'Ufficio trattamento giuridico del personale dipendente, che cesserà per pensionamento.

Settore Viabilità

E' prevista l'assunzione di un'unità di categoria giuridica C, da assegnare alla sorveglianza del patrimonio stradale, in sostituzione di un dipendente che cesserà per pensionamento.

Settore Edilizia, Patrimonio e Stazione Appaltante

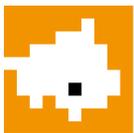
Si rende necessario garantire la continuità dei servizi manutentivi ed assumere un operatore di categoria giuridica B, in sostituzione di personale collocato a riposo.

Settore Trasporti

E' prevista l'assunzione di un'unità di categoria giuridica C, in sostituzione di un dipendente che cesserà per pensionamento.

Settore Ambiente e Pianificazione Territoriale

Le funzioni attribuite alla Provincia in materia di ambiente, territorio e tutela del paesaggio sono sempre più specialistiche e di grande rilevanza. E' pertanto necessario garantire la continuità amministrativa dei servizi e sostituire le persone collocate a riposo dell'U.O. in posizione di elevata professionalità mediante l'accesso dall'esterno in categoria giuridica D per n. 4 unità, nonché nei termini legali vigenti del concorso pubblico riservato agli interni (art. 24 D.Lgs n. 150/2009), valorizzare le professionalità, tecniche e



Parere di Regolarità Tecnica

Gestione Risorse Umane

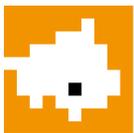
Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021 -
2023. APPROVAZIONE

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e successive modifiche.

Treviso li, 27/11/2020

Il Dirigente
(RAPICAVOLI CARLO)
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)





Parere di Regolarità Contabile

Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021 -
2023. APPROVAZIONE

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile,
ai sensi degli art. 49 e 147 Bis del D.Lgs. 267/2000 e successive
modifiche.

Treviso li, 27/11/2020

Il Ragioniere Capo
(RAPICAVOLI CARLO)
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)





Attestazione di Legittimità

Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021 -
2023. APPROVAZIONE

Si attesta la conformità dell'atto alla Legge, allo Statuto ed ai Regolamenti.

Treviso li, 30/11/2020

Il Segretario Generale
(BATTAGLIA AGOSTINO)
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)





PROVINCIA DI TREVISO

Settore Segreteria Generale
Relazione di Pubblicazione

Decreto N. 170 del 30/11/2020

Ufficio Gestione Risorse Umane

Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021 - 2023. APPROVAZIONE.

Si attesta che il presente atto è stato oggi pubblicato all'Albo Pretorio online.

Treviso li, 30/11/2020

Sottoscritta
(MATTIUZZO MIRIAM)
con firma digitale