



**Area: Funzioni generali di gestione Settore: Direzione Generale
C.d.R.: Direzione Generale Servizio: Servizio del Direttore
Generale Unità Operativa: Segreteria del Direttore Generale
Ufficio: Ufficio del DIRETTORE GENERALE
DECRETO DEL PRESIDENTE**

**Decreto n. 236 del 26/11/2019
Protocollo n. 72785 del 26/11/2019**

Treviso, 26/11/2019

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2020 - 2022.
APPROVAZIONE.**

IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA

VISTO il Decreto Presidenziale prot. n. 252/99164 del 3 dicembre 2018 con il quale è stata modificata ed adeguata la struttura organizzativa dell'Ente;

RICHIAMATO il provvedimento di Consiglio Provinciale n. 28/104043/2018 del 18 dicembre 2018, con il quale è stato approvato il bilancio di previsione e il Documento Unico di Programmazione, con i relativi allegati, per il triennio 2019 - 2021 e successive variazioni;

VISTA la Legge n. 205 del 27 dicembre 2017 (legge di bilancio per l'anno 2018) che all'art.1, commi 844 - 847 ha dettato i limiti legali e i vincoli finanziari assunzionali specifici per le Province a decorrere dal 1° gennaio 2018, tutt'ora vigenti;

VISTA la Legge n. 145 del 30 dicembre 2018 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021" che ha modificato la disciplina relativa al reclutamento, stabilendo che, a decorrere dalla data di entrata in vigore della medesima legge, le graduatorie dei concorsi per la selezione del personale sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso;

VISTO 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 un 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;

VISTA 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);

VISTA la Legge 56/2019 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:

- 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 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 in data 18 novembre 2019 con nota del Direttore Generale prot. n. 1867/D si è completata la predetta ricognizione avviata in data 17 ottobre 2019, 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 provvedere ad un ricambio generazionale, tramite il ricorso alla stipulazione di contratti di formazione e lavoro per inserire negli organici giovani neo laureati;
- 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;

VISTO il Decreto del Presidente prot. n. 222/70754 del 15 novembre 2019 con il quale è stato approvato lo schema di Bilancio previsionale 2020-2022, unitamente al Documento Unico di Programmazione 2020-2022, redatto in osservanza allo schema di Bilancio previsionale armonizzato autorizzatorio previsto in allegato al D.Lgs. n. 118/2011 e sue successive integrazioni e modificazioni;

VISTO, in particolare gli indirizzi contenuti nel Piano di Riassetto Organizzativo che costituisce parte integrante del DUP per la formazione del Piano dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2020-2022;

RITENUTO, pertanto, di approvare il Piano di fabbisogno di personale per il triennio 2020 - 2022, 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 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;

DATO ATTO che la consistenza finanziaria della dotazione organica, nell'accezione riferita alla spesa del personale in organico e di quello assumibile a tempo indeterminato, nei limiti di cui all'art. 1, comma 421 della legge n. 23.12.2014, n. 190, aggiornata con le assunzioni a tempo indeterminato previste nel presente Piano di Fabbisogni alla data del 31 dicembre 2020, tenuto conto delle cessazioni programmate, rispetta il predetto limite;

ATTESO che, ai sensi dell'art. 1, comma 47 della Legge n. 311/2004 che prevede: *"In vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché*





abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente", l'eventuale assunzione per mobilità del personale ex art. 30, D.Lgs n. 165/2001, in virtù del previo procedimento obbligatorio ai sensi del comma 2 bis non incide sulle capacità assunzionali dell'Ente, come sopra individuate;

ACCERTATO che la spesa di personale a tempo determinato stimata per l'anno 2019 pari ad euro 166.000,00 rispetta i limiti stabiliti dall'art. 1, comma 847 della legge n. 205/2017, fissata nella misura del 25% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (euro 450.509,00), 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 2020 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 biennio 2021 - 2022, tenuto conto delle priorità sopra indicate, potrà essere modificato in relazione alle disposizioni vigenti nel tempo e alle esigenze organizzative e funzionali rilevate;

VISTO che la spesa di personale per il biennio predetto è prevista in un'entità corrispondente a quella programmata per l'anno 2020, fatti salvi gli incrementi di spesa derivanti dai rinnovi contrattuali di entrambe le aree e, quindi, anche i posti delle cessazioni programmate per lo stesso periodo sono finanziati;

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 2019 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 dal 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 2020 - 2022, 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 per posti di elevata professionalità, secondo le revisioni del predetto Piano;
- 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 consistenza finanziaria della dotazione organica alla data del 31 dicembre 2020, nell'accezione riferita alla spesa del personale in organico e di quello assumibile a tempo indeterminato, rispetta i limiti di cui all'art. 1, comma 421 della legge n. 23.12.2014, n. 190;
- 6) di dare atto che la spesa di personale a tempo determinato programmata per l'anno 2020 di euro 166.000,00 rispetta i limiti stabiliti dall'art. 1, comma 847 della legge n. 205/2017, fissata nella misura





del 25% 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;

- 7) 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;
- 8) di dare mandato al Direttore Generale e all'U.O. Gestione Risorse Umane dell'attuazione del presente provvedimento;
- 9) 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;
- 10) 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.)

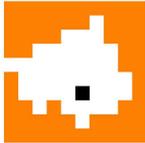




PROVINCIA DI TREVISO

Direttore Generale

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



PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2020 -2022

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.

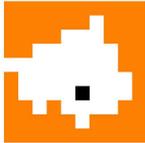
Prima di delineare il Piano di fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022 è necessario premettere la normativa di riferimento alla luce della riforma della pubblica amministrazione, avviata dalla legge delega 7 agosto 2015, n. 124 ed attuata attraverso l'adozione di numerosi decreti legislativi, 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 sottolineato 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 con la Legge di Bilancio 2018, n. 205/207, a decorrere dal 1° gennaio 2018, i vincoli e gli adempimenti correlati al reperimento di risorse umane per la Province sono stati profondamente innovati.

Da un lato sono stati abrogati 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, delle legge 7 aprile 2014, n. 56.

Dall'altro, è stato previsto un nuovo regime di vincoli che si aggiungono a quelli vigenti per tutte le pubbliche amministrazioni, che si espongono di seguito.

Ai sensi dell'art. 1- comma 844 è confermata la rideterminazione della dotazione organica nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, cioè in misura pari al 50% della spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56.

La rideterminazione della dotazione organica nei termini anzidetti è stata approvata con deliberazione di Giunta prot. n. 101531/349 del 26 ottobre 2015 in attuazione alle citate disposizioni la Provincia ha confermato la consistenza del valore finanziario dotazionale in euro **8.737.840,125**, che rappresenta pertanto il limite finanziario di spesa a cui occorre far riferimento nella programmazione ed individuazione delle figure professionali da impiegare all'interno dell'Ente.

Il predetto limite finanziario è riferito al trattamento economico fisso e continuativo, compresa la retribuzione di posizione dirigenziale nel valore medio riconosciuto ai dirigenti in servizio, derivante dall'applicazione del contratto nazionale di lavoro risalente al biennio economico 2008/2009. I dati vanno aggiornati, con la finalità di omogeneizzare i valori economici a confronto, in relazione all'applicazione del CCNL del comparto “Funzioni Locali”, a seguito della sottoscrizione del rinnovo contrattuale triennio 2016-2018, in data 21 maggio 2018, nonché a decorrere dal 1° aprile 2019, ai nuovi valori dell'indennità di vacanza contrattuale.

Si evidenzia nella tabella che segue il valore dotazionale finanziario aggiornato con gli incrementi economici contrattuali e I.V.S., che comporta l'incremento da euro 8.737.840,125 ad euro 9.194.174,91, il limite a cui far riferimento nel corso del triennio 2020-2022, fatta



PROVINCIA DI TREVISO

Direttore Generale

salva la sottoscrizione del rinnovo contrattuale triennio 2019-2021 per il comparto e il rinnovo del contratto nazionale area dirigenziale.

DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA, determinata ai sensi dell'art. 1, comma 421 della legge 23.12.2014, n. 190. Verifica limite finanziario dotazionale ai sensi dell'art. 1, commi 844 e 845 della legge n. 205 del 27.12.2017 - Incrementi contrattuali CCNL 21.5.2018 e IVS 2019				
CATEGORIA	PROFILO	VALORE FINANZIARIO ANNUO	DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE AL 8.4.2014	VALORE FINANZIARIO
DIRIGENTI	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	€. 115.505,42	3	€. 346.516,26
	DIRIGENTE CONTABILE	€. 115.505,42	2	€. 231.010,84
	DIRIGENTE TECNICO	€. 115.505,42	5	€. 577.527,10
TOTALE DIR.	DIRIGENTI		10	€. 1.155.054,20
	FUNZIONARIO INFORMATICO	€. 38.619,03	2	€. 77.238,06
	FUNZIONARIO GESTIONALE	€. 38.619,03	14	€. 540.666,42
	FUNZIONARIO TECNICO	€. 38.619,03	25	€. 965.475,75
TOTALE D3	CATEGORIA D3		41	€. 1.583.380,23
	COORDINATORE SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI	€. 33.876,33	1	€. 33.876,33
	INSEGNANTE TEORICO TECNICO F.P.	€. 34.506,54	12	€. 414.078,48
	RESPONSABILE DELLA VIGILANZA CON P.S.	€. 35.382,45	1	€. 35.382,45
	RESPONSABILE GESTIONALE	€. 33.876,33	95	€. 3.218.251,35
	RESPONSABILE INFORMATICO	€. 33.876,33	4	€. 135.505,32
	RESPONSABILE TECNICO	€. 33.876,33	26	€. 880.784,58
TOTALE D1	CATEGORIA D1		139	€. 4.717.878,51
	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	€. 32.252,65	2	€. 64.505,30
	ISTRUTTORE DI VIGILANZA CON P.S.	€. 32.700,81	29	€. 948.323,49
	INSEGNANTE TECNICO PRATICO	€. 31.824,89	7	€. 222.774,23
	ISTRUTTORE GESTIONALE	€. 31.194,69	131	€. 4.086.504,39
	ISTRUTTORE TECNICO	€. 31.194,69	45	€. 1.403.761,05
	ISTRUTTORE TECNICO CON PS	€. 32.700,81	1	€. 32.700,81
	ISTRUTTORE INFORMATICO	€. 31.194,69	2	€. 62.389,38
TOTALE C			217	€. 6.820.958,65
	COLLABORATORE AMMIN.	€. 29.213,89	37	€. 1.080.913,93
	COLLABORATORE TECNICO	€. 29.213,89	19	€. 555.063,91
TOTALE B3	CATEGORIA B3		56	€. 1.635.977,84
	OPERATORE AMM.VO SPEC.	€. 27.827,16	46	€. 1.280.049,36
	OPERATORE SERVIZI AUS. SPEC.	€. 27.827,16	26	€. 723.506,16
	OPERATORE TEC.SPEC.	€. 27.827,16	16	€. 445.234,56
TOTALE B1	CATEGORIA B1		88	€. 2.448.790,08
	OPERATORE SERVIZI AUSILIARI	€. 26.310,30	1	€. 26.310,30
TOTALE B1	CATEGORIA A		1	€. 26.310,30
TOTALI GENERALI			552	€. 18.388.349,81
Limiti art.1, comma 844 della legge 27.12.2017, n. 205 (La dotazione organica delle province delle regioni a statuto ordinario è stabilita, a decorrere dal 1.1.2015, in misura pari alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56, ridotta rispettivamente, tenuto conto delle funzioni attribuite ai predetti enti dalla medesima legge 7 aprile 2014, n. 56, in misura pari al 50 per cento) aggiornata con gli incrementi contrattuali CCNL 22.1.2018 e I.V.S 2019				€. 9.194.174,91

Nel corso dell'ultimo triennio il numero dei dipendenti assegnati alle funzioni fondamentali, così come individuate nel Piano Assetto Organizzativo dell'Ente, hanno subito una graduale progressiva contrazione (da 284 a 264), sebbene che a decorrere dal 2018 siano stati rimossi i divieti di assunzione introdotti dal D.L. n. 95/2012. 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, che verrà in parte compensato con le assunzioni programmate nel corso del 2019.

Nella tabella e nel grafico che seguono vengono rappresentati i dipendenti stimati in servizio

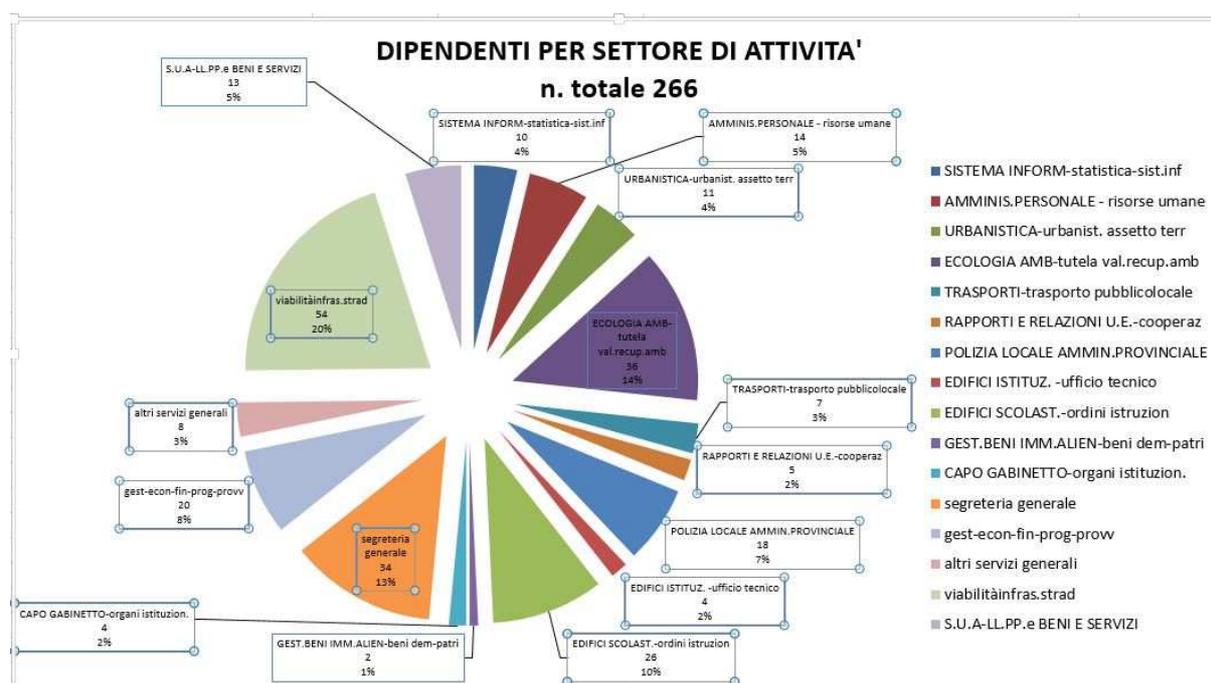


PROVINCIA DI TREVISO

Direttore Generale

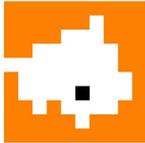
alla data del 1° gennaio 2020, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, sia con riferimento alle categorie giuridiche di appartenenza e sia in relazione al tipo di funzione fondamentale svolta, in ordine alle missioni e programmi assegnati alla Provincia:

Personale in servizio alla data del 1° gennaio 2020 assegnato alle funzioni fondamentali	
Categorie giuridiche e ruoli	n. dipendenti
Direttore Generale	1
Segretario	1
Dirigenti	5
<i>di cui ex art. 110, comma 1 TUEL</i>	1
Personale comparto tempo indeterminato	255
Personale comparto tempo determinato	4
Totale	266



La spesa programmata e stanziata nel Bilancio di Previsione 2020 pari ad euro 11.549.500,00, comprende anche quella prevista per le retribuzioni, oneri accessori e fiscali relativamente al Personale appartenente alla Polizia Amministrativa Provinciale (n. 18 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. 9, comma 7 della L.R. 19/2015, con oneri a carico della Regione Veneto.

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.1867/D del 18.11.2019)

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 evidenziano le cessazioni di personale previste nel triennio 2020 -2022:

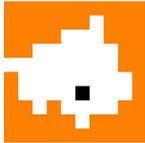


Cessazioni per conseguimento del diritto a pensione programmate nel triennio 2020 -2022					
SETTORE	CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	2020	2021	2022
SEGRETARIA GENERALE	B	Operatore amministrativo specializzato	1		
	C	Istruttore gestionale			1
POLIZIA AMMINISTRATIVA	C	Istruttore di vigilanza	2	1	
DIREZIONE GENERALE	D	Responsabile gestionale		1	
AFFARI LEGALI, CONTRATTI, PROVVEDITORATO, SUA E SISTEMI INFORMATICI	C	Istruttore gestionale		1	1
	D	Funzionario gestionale	1		
GESTIONE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE	C	Istruttore gestionale			1
	D	Responsabile gestionale			2
PERSONALE ED AFFARI GENERALI	B	Operatore amministrativo specializzato	1		
	B	Operatore servizi ausiliari specializzato		1	1
	D	Responsabile gestionale			1
	DIR	Dirigente	1		
VIABILITA' VIABILITA'	B	Operatore Tecnico Specializzato		1	
	B	Collaboratore amministrativo	1	1	
	C	Sorvegliante stradale			1
	C	Istruttore gestionale	1		
	C	Istruttore tecnico	1	1	
	D	Responsabile Gestionale		1	
EDILIZIA, PATRIMONIO E STAZIONE APPALTANTE	B	Operatore Tecnico Specializzato		1	1
	C	Istruttore tecnico	1		
	C	Istruttore gestionale	1		
	D	Responsabile Tecnico	1		
	D	Responsabile Gestionale		1	1
TRASPORTI	DIR	Dirigente		1	
	C	Istruttore gestionale			1
AMBIENTE E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	C	istruttore gestionale			
	C	Istruttore tecnico			1
	D	Funzionario Tecnico		1	
	totale		12	12	12

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:

- proseguimento del processo di razionalizzazione degli uffici di staff all'interno di ciascun Settore e U.O., anche a seguito di cessazione di posizioni dirigenziali;
- Potenziamento dei 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;
- Valorizzazione delle professionalità esistenti sia con ruoli di responsabilità e sia con posizioni intermedie;
- Acquisizione di nuove professionalità dotati di preparazione specialistica con indizione di selezioni pubbliche dedicate;
- Anticipazione, nel rispetto dei termini legali e nel limite della capacità assunzionale che si determina *in progress* rispetto alle cessazioni di personale, delle assunzioni effettuate in sostituzione del personale dimissionario per favorire un adeguato passaggio delle conoscenze professionali.



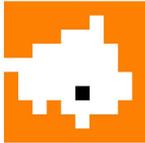
Con forza è emersa l'esigenza di acquisire nuova forza lavoro, nella prospettiva di migliorare ed incrementare il livello di servizi offerti, ottimizzare le procedure e l'utilizzo di nuove tecnologie, contemperando la necessità di sedimentare l'esperienza professionale del personale con l'acquisizione 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); per il 2020, 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 l'anno 2020 nel rispetto del tetto di spesa predetto:



PROVINCIA DI TREVISO

Direttore Generale

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.								
descrizione	anno 2011	anno 2012	anno 2013	anno 2016	anno 2017	anno 2018	anno 2019	anno 2020
spesa intervento 01 "personale"	consuntivo	consuntivo	consuntivo	consuntivo	consuntivo	consuntivo	asestato	previsione
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)	€ 640.780,00	€ 614.443,56						
contributi	€ 4.974.000,00	€ 4.642.000,00	€ 22.108.584,3	€ 14.967.971,33	€ 12.698.642,05	€ 13.232.976,38	€ 10.579.528,00	€ 11.005.400,00
vari capitoli peg (pensioni oneri ripartito, sistemazioni contr. progressi, gli contabili legge 100, compensi professionali, capp. 2109, 2398, 2397)	€ 33.375,10	€ 26.694,35	€ 37.886,95	€ 48.154,79	€ 46.125,76	€ 23.280,86	€ 100.000,00	€ 100.000,00
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	€ 10.679.528,00	€ 11.105.400,00
irap intervento 07	€ 1.460.000,00	€ 1.304.243,46	€ 1.380.737,12	€ 912.310,00	€ 780.884,00	€ 806.713,00	€ 655.000,00	€ 667.000,00
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	€ 11.334.528,00	€ 11.772.400,00
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	€ 1.500,00	€ -
missioni e trasferte	€ 74.410,00	€ 74.500,00	€ 64.737,52	€ 33.427,44	€ 35.600,00	€ 31.800,00	€ 40.100,00	€ 40.100,00
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	€ 145.150,00	€ 145.150,00
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	€ 10.000,00	€ 10.000,00
totale intervento 03	€ 1.384.701,94	€ 1.389.683,37	€ 770.357,10	€ 180.204,44	€ 168.513,97	€ 166.653,92	€ 196.750,00	€ 195.250,00
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	€ 11.531.278,00	€ 11.967.650,00
spesa detratta (per formazione e missioni)	€ 99.211,17	€ 106.806,61	€ 116.290,24	€ 39.141,44	€ 35.700,00	€ 36.292,14	€ 50.100,00	€ 50.100,00
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	€ 11.481.178,00	€ 11.917.550,00
spesa a carico di finanziamenti pubblici e privati (relazioni internazionali+ durante)	€ 85.505,36	€ 171.723,89	€ 48.517,83	€ -	€ 53.057,79	€ 62.670,36	€ 58.286,32	€ -
spesa a carico di finanziamenti pubblici e privati (solo FSE e privati) (settore Melocco)	€ 618.243,00	€ 980.062,77	€ 556.208,13	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
rimborsi oneri personale in comando cap. E. 100445 (accertato) e rimborsi inali (100054)	€ 331.680,44	€ 228.000,00	€ 136.928,41	€ 141.928,71	€ 133.834,90	€ 128.782,95	€ 60.000,00	€ 85.000,00
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
gli contabili retribuzione risultato (cap. 100428 e 100429 entrata)	€ 2.460,33	€ 22.277,27	€ 20.872,75	€ 8.027,96	€ 2.779,63	€ -	€ 20.000,00	€ 20.000,00
giro contabile incentivi funzioni tecniche							€ 66.300,00	€ 243.000,00
rimborsi oneri distacco sindacale e personale in sovrannumero			€ 31.040,86	€ 7.640,45	€ -	€ -		
spesa per rinnovi contrattuali	€ 3.330.984,05	€ 3.220.796,98	€ 3.116.757,69	€ 2.141.753,31	€ 1.874.353,85	€ 2.255.293,68	€ 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	€ 2.477.056,13	€ 2.071.057,29	€ 2.203.000,41
spesa 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	€ 11.716.275,89	€ 9.410.120,71	€ 9.714.549,59
spesa esercizio 2012 riportata nell'esercizio 2013 per effetto della limite reale da considerare rispetto alla spesa sostenuta nel 2011	€ 1.741.757,00	€ 20.986.228,23						
risparmio accertato rispetto all'anno precedente	€ 852.586,87		€ 732.292,92	€ 7.285.883,48	€ 9.518.844,11	€ 9.310.050,32	€ 11.616.205,50	€ 11.311.776,62
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 di 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 l'Ente ha approvato in data 24 aprile 2018 con Decreto Presidenziale n. 85/34870.

Infine per procedere ad assunzioni di personale, l'art, 10, comma 5, D.Lgs n. 150/2009 prevede l'adozione del Piano della Performance.

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.

Si evidenzia il quadro completo dell'ammontare delle disponibilità finanziarie, quale "capacità assunzionale" da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato per l'annualità 2020, tenuto conto:



PROVINCIA DI TREVISO

Direttore Generale

- a) delle cessazioni del personale nel corso dell'anno 2020, per effetto di pensionamento, ad esclusione del personale assegnato alla polizia amministrativa, inquadrato negli organici provinciali extra dotazione, del personale appartenente alle categorie protette e del personale trasferito per mobilità;
- b) dei risparmi stimati derivanti dall'attuazione dell'istituto delle progressioni verticali ex art. 22, comma 15, del d.lgs. 75/2017 (c.d. Decreto Madia);
- c) dei risparmi accertati rispetto alle risorse destinate all'attuazione del Piano di fabbisogno di personale nell'anno 2019, a seguito della definizione positiva del procedimento di mobilità, previamente esperito.

Tabella a)

Determinazione capacità assunzionale anno 2020 (programmazione cessazione 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 2019 non supera il 20% delle entrate correnti titolo I, II e III)													
N	categoria giuridica	STIPENDIO BASE ANNUO	RATEO 13 [^] MENS.	IVC (13 m.)	ELEM. PEREQ.	INDENN. COMPARTO Quota A	TOTALE COMPETENZE ANNUALI	CPDEL	INADEL	INAIL	TOTALE ONERI RIFLESSI	IRAP	TOTALE GENERALE
1	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
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	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
4	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
5	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
6	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
7	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
8	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
Totale capacità assunzionale anno 2020													€ 267.285,87

Tabella b)

Determinazione capacità assunzionale anno 2020 (programmazione cessazione 2020) - Art. 14 bis, D.L. n. 4/2019 - PER PROGRESSIONI VERTICALI													
contingente personale corrispondente al 100% della spesa del personale cessato anno 2020 (spese di personale anno 2019 non supera il 20% delle entrate correnti titolo I, II e III)													
N	categoria giuridica	STIPENDIO BASE ANNUO	RATEO 13 [^] MENS.	IVC (13 m.)	ELEM. PEREQ.	INDENN. COMPARTO Quota A	TOTALE COMPETENZE ANNUALI	CPDEL	INADEL	INAIL	TOTALE ONERI RIFLESSI	IRAP	TOTALE GENERALE
1	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
2	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
3	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
4	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
5	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
6	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
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	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
Totale capacità assunzionale anno 2020													€ 254.641,60

Tabella

c)

Determinazione capacità assunzionale anno 2020 (risparmi derivanti dalla conclusione dei procedimenti di mobilità nell'anno 2019)													
N	categoria giuridica	STIPENDIO BASE ANNUO	RATEO 13 [^] MENS.	IVC (13 m.)	ELEM. PEREQ.	INDENN. COMPARTO Quota A	TOTALE COMPETENZE ANNUALI	CPDEL	INADEL	INAIL	TOTALE ONERI RIFLESSI	IRAP	TOTALE GENERALE
1	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
1	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
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
Totale capacità assunzionale anno 2020													€ 118.776,41



Determinazione capacità assunzionale totale - attuazione fabbisogno 2020	
motivazione	importo
capacità assunzionale cessazioni programmate anno 2020	€ 267.285,87
capacità assunzionale cessazioni per progressione verticale	€ 254.641,60
risparmio attuazione piano assunzioni anno 2019 per effetto della conclusione positiva del procedimento di mobilità	€ 118.776,41
totale	€ 640.703,88

La destinazione del 100% dei risparmi come sopra quantificati alle assunzioni 2020 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 del 2020, in relazione al 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 2020, 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 2020 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 2020	Competenza pura e Fondo pluriennale Vincolato Totale	Entrate correnti Titoli I, II e III
Spesa di personale macro-aggregato redditi da lavoro dipendente	11.549.500,00	
Spesa personale assumibili	140.000,00	
Spesa di personale = differenza tra quella prevista e quella relativa al personale assumibile	11.409.500,00	98.996.699,29
rapporto tra spese di personale ed Entrate		11,53 %

Personale a tempo determinato

Ai sensi dell'art.1 comma 847 della legge n. 205/2017 viene stabilita la possibilità di avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile nel limite del 25% delle spesa sostenuta per le stesse finalità nel 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 2019 pari al 25% di cui alla norma citata è pari ad euro 450.509,33, come esposto nella seguente tabella:

Limite ordinario di spesa rapporti flessibili ai sensi dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 non superiore al limite del 50% di quella sostenuta per le medesime finalità nel 2009.	
descrizione	importo
Spesa sostenuta nel 2009	€ 1.905.138,16
RIDUZIONE OPERATA AI SENSI DELL'ART. 20, COMMA 3 Dlgs n. 75/2017 per stabilizzazioni	€ 103.100,85
spesa 2009 effettiva	€ 1.802.037,31
limite 50%	€ 901.018,66
percentuale di spesa autorizzabile nel 2020 pari al 25%	€ 450.509,33

Il ricorso al personale assunto a tempo determinato 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 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, Controllo di Gestione, Sistemi Informativi 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 2020, come meglio esposto nelle tabelle che seguono, ammonta ad euro 166.000,00.

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

A valere sulla capacità assunzionale, l'art. 22, comma 15 D Lgs n. 75/20147 ha previsto per il triennio 2018-2020 la possibilità per le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, di attivare procedure selettive per la progressione tra le categorie, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti dall'esterno e nel limite del 20 per cento dei posti previsti nel piano di fabbisogno come nuove assunzioni.

Detta riserva 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. 23 D Lgs n. 150/2009.

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 rinviare all'annualità



2020, l'attivazione dell'istituto della progressione verticale. L'anno 2020 costituisce peraltro l'ultimo anno di vigenza della normativa speciale sopra richiamata che consente le verticalizzazioni.

La base di computo pertanto utilizzata per la determinazione della quota percentuale dello 0,20 è costituita dalla programmazione complessiva di fabbisogno triennio 2018 -2020, come meglio esplicitata nella tabella che segue:

DETERMINAZIONE PERCENTUALE DELLO 0,20 DA DESTINARE ALLE PROGRESSIONI VERTICALI EX ART. 22,			
COMMA 15, D.LGS N. 75/2017 - TRIENNIO 2018-2020			
categoria giuridica	n. posti programmati triennio 2018- 2020	percentuale	n. posti
Categoria B	10	0,2	2
Categoria B (ex liv.05)	0	0,2	0
Categoria C	30	0,2	6
Categoria D	17	0,2	3,4
Totale complessivo	57		11,4

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 delle 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 1.1.2020	
N. Lavoratori provinciali e regionali in distacco - base computo art. 3 e art. 18	242
Quota riserva disabili art. 3	17
Quota riserva categorie protette art. 18	2
N. Lavoratori disabili in servizio art. 3	15
N. Lavoratori categorie protette in servizio art. 18	3
Rispetto quota disabili art. 3	Meno 2
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.2 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.

**PIANO ASSUNZIONI ANNO 2020**

Alla luce delle esigenze organizzative accertate in sede di ricognizione delle eccedenze e dei fabbisogni di personale in coerenza con il Piano di Riassetto Organizzativo, come ampiamente illustrato, si rende necessario pertanto attuare il Piano Assunzioni anno 2020, come segue:

Risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano di fabbisogno anno 2020 ex art. 6, comma 2, D.Lgs n. 165/2001 programmato sulle capacità assunzionali 2020 e risparmio anno precedente									
N. PROG.	Settore	CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	TRASFORMAZIONE CONTRATTO FORMAZIONE LAVORO	PROGRESSIONI VERTICALI EX ART. 22, COMMA 15 D.LGS N. 75/2017	CONCORSI PUBBLICI RISERVATI ART. 24 DLGS N. 150/2009	SELEZIONI PUBBLICHE	CONTRATTO FORMAZIONE LAVORO	TOTALE GENERALE
	SEGRETARIO GENERALE								€ -
1	DIREZIONE GENERALE	CATEGORIA D			€ 33.128,68				€ 33.128,68
2	AFFARI LEGALI, CONTRATTI, PROVVEDITORATO, SUAE SISTEMI INFORMATICI	CATEGORIA C	Istruttore Informatico	€ 30.534,46					€ 30.534,46
3	GESTIONE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE	CATEGORIA D	Responsabile Gestionale					RICHIAMO GRADUATORIA	€ -
4	PERSONALE ED AFFARI GENERALI	CATEGORIA C	Istruttore gestionale		€ 30.534,46				€ 30.534,46
5		CATEGORIA D	Responsabile Gestionale	€ 33.128,68					€ 33.128,68
6		CATEGORIA D	Responsabile Gestionale		€ 33.128,68				€ 33.128,68
7		CATEGORIA D	Responsabile Gestionale					SELEZIONE PUBBLICA	€ -
8		CATEGORIA D	Responsabile Gestionale				€ 33.128,68		€ 33.128,68
9	VIABILITA'	CATEGORIA C	Sorvegliante stradale		€ 30.534,46				€ 30.534,46
10		CATEGORIA C	istruttore tecnico		€ 30.534,46				€ 30.534,46
11		CATEGORIA C	Sorvegliante stradale				€ 30.534,46		€ 30.534,46
12		CATEGORIA C	Sorvegliante stradale				€ 30.534,46		€ 30.534,46
13		CATEGORIA C	Istruttore Tecnico				€ 30.534,46		€ 30.534,46
14		CATEGORIA D	responsabile tecnico						€ -
15		CATEGORIA D	responsabile tecnico						€ -
16	EDILIZIA, PATRIMONIO E STAZIONE APPALTANTE	CATEGORIA C	Istruttore tecnico				€ 30.534,46		€ 30.534,46
17		CATEGORIA C	Istruttore Gestionale				€ 30.534,46		€ 30.534,46
18		CATEGORIA D	Responsabile Tecnico		€ 33.128,68				€ 33.128,68
0	TRASPORTI							€ -	
19	AMBIENTE E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	CATEGORIA C	istruttore gestionale		€ 30.534,46				€ 30.534,46
20		CATEGORIA C	istruttore gestionale		€ 30.534,46				€ 30.534,46
21		CATEGORIA C	Istruttore tecnico		€ 30.534,46				€ 30.534,46
		Totale							€ 532.056,92
Totale capacità assunzionale aggiornamento anno 2020									€ 640.703,88
Disponibilità residua anno 2020									€ 108.646,96



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

Direzione Generale

La vigente struttura organizzativa, approvata con decreto del Presidente n. n. 252/99164 del 3 dicembre 2018, prevede l'attribuzione alla Direzione Generale dell'Ufficio Statistica.

Tra le funzioni fondamentali della Provincia rientra "la raccolta ed elaborazione dati"; il protocollo di intesa tra ANCI, UPI e ISTAT del 20 aprile 2016 favorisce la costituzione di una rete di uffici di statistica locali efficienti e funzionali nel territorio, in particolare a livello provinciale.

Il D. Lgs. 322/89 riconosce gli uffici di statistica delle Province come parte integrante del Sistema statistico nazionale (Sistan).

La Provincia di Treviso ha aderito al progetto in rete, nato nel 2013, "Il Benessere Equo e Sostenibile delle province" con lo scopo di creare un Sistema Informativo Statistico per la misurazione del benessere equo e sostenibile, a supporto della programmazione strategica e operativa degli Enti di area vasta, che coinvolge 27 uffici di statistica di Province e Città metropolitane.

Risulta, pertanto, opportuno che venga individuata la figura di coordinamento dell'Ufficio, attraverso la valorizzazione delle professionalità formate all'interno dell'Ente

Settore Gestione Risorse Economiche e Finanziarie

Il Controllo di Gestione si inserisce nel processo di profondo cambiamento che è in corso ormai da anni nel settore della pubblica amministrazione italiana.

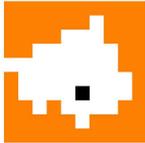
Tale funzione, in base al Testo Unico degli Enti Locali (D. Lgs 267/2000) è la procedura diretta a verificare lo stato d'attuazione degli obiettivi programmati e, attraverso l'analisi delle risorse acquisite e della comparazione tra i costi e la quantità e qualità dei servizi offerti, la funzionalità dell'organizzazione dell'ente, l'efficienza, l'efficacia ed il livello di economicità nell'attività di realizzazione degli obiettivi stessi.

Risulta 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 richiederà una riorganizzazione della struttura organizzativa che comporterà l'accorpamento delle attuali funzioni svolte dalle singole unità operative in cui si compone agli altri settori esistenti, in un'ottica di razionalizzazione e risparmio di spesa di personale, dal momento che nel presente Piano non è prevista la sostituzione di detta figura apicale.

A cascata, tale opzione comporterà pertanto un rafforzamento dei ruoli di responsabilità dei titolari apicali delle unità operative e degli Uffici. Ne consegue, da un lato, l'esigenza di valorizzare i ruoli di responsabilità, tramite l'istituto della verticalizzazione, nonché l'acquisizione di nuove unità di professionalità elevata.



Il Piano di assunzione per l'anno 2020 tiene conto pertanto degli effetti di detta riorganizzazione e delle programmate cessazioni, anche in relazione alla c.d. "quota 100".

Settore Viabilità

Si rende necessario potenziare 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.

E' necessario assicurare e potenziare l'attività di monitoraggio e di miglioramento della sicurezza stradale sulla rete provinciale, colmare le carenze di organico determinate nel corso degli ultimi anni, anche a seguito della modifica delle attività di Polizia Provinciale conseguente al processo di riordino delle funzioni.

E' pertanto necessario rafforzare la dotazione e valorizzare le professionalità, tecniche e amministrative, che si sono formate all'interno dell'Ente, adeguando il profilo professionale alle correlate responsabilità.

Settore Edilizia, Patrimonio e Stazione Appaltante

E' necessario dotare la struttura di risorse in possesso di professionalità tecniche elevate per fronteggiare le esigenze organizzative determinate dall'impiego delle risorse attribuite con D. M. 8 agosto 2017 ed eventuali ulteriori risorse che saranno assegnate alla Provincia.

La capacità progettuale dell'Ente ha consentito di accedere a significativi finanziamenti destinati all'edilizia scolastica e, anche in prospettiva, bisogna assicurare la continuità nella programmazione contestualmente alla realizzazione, nei tempi previsti, degli interventi finanziati. Occorre altresì assicurare e coordinare tutti gli interventi a tutela del patrimonio edilizio dell'Ente.

E' pertanto necessario rafforzare la dotazione e valorizzare le professionalità, tecniche e amministrative, che si sono formate all'interno dell'Ente, adeguando il profilo professionale alle correlate responsabilità.

Settore Ambiente e Pianificazione Territoriale

La specifica specializzazione del personale assegnato al Settore necessita di rafforzamento dell'organico e di costante formazione e aggiornamento professionale, tenuto conto delle numerose cessazioni fin qui verificatesi. In particolare è necessario dare attuazione agli interventi sostitutivi a valere sulle garanzie finanziarie e/o su contributi o fondi di rotazione regionali e/o statali.

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 rafforzare la dotazione e valorizzare le professionalità, tecniche e amministrative, che si sono formate all'interno dell'Ente, adeguando il profilo professionale alle correlate responsabilità.

Di seguito, dunque, si espongono i valori finanziari dotazionali relativi all'attuazione del predetto Piano di fabbisogno per l'anno 2020 ed il completamento di quello adottato nel 2019, nel rispetto del limite come sopra individuato pari ad euro 9.194.174,91:



DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA, determinata ai sensi dell'art. 1, comma 421 della legge 23.12.2014, n. 190. Verifica limite finanziario dotazionale ai sensi dell'art. 1, commi 844 e 845 della legge n. 205 del 27.12.2017 - (personale in servizio e assumibili a tempo indeterminato)								
CATEGORIA	PROFILO	VALORE FINANZIARIO ANNUO	IN SERVIZIO 31/12/2019	programmazione 2019	ASSUMIBILI 2020	CESSANTI 2020	IN SERVIZIO AL 31/12/2020	VALORE FINANZIARIO
DIRIGENTI	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	€ 115.505,42	1			1	-	€ 0,00
	DIRIGENTE CONTABILE	€ 115.505,42	2	-			2	€ 231.010,84
	DIRIGENTE TECNICO	€ 115.505,42	2	1			3	€ 346.516,26
TOTALE	DIRIGENTI		5	1	-	1	5	€ 577.527,10
	FUNZIONARIO GESTIONALE	€ 38.619,03	6	-		1	5	€ 193.095,15
	FUNZIONARIO TECNICO	€ 38.619,03	12	-			12	€ 463.428,36
TOTALE	ex CATEGORIA D3		18	-	-	1	17	€ 656.523,51
	RESPONSABILE GESTIONALE	€ 33.876,33	36	2	4		42	€ 1.422.805,86
	RESPONSABILE INFORMATICO	€ 33.876,33	4	-			4	€ 135.505,32
	RESPONSABILE TECNICO	€ 33.876,33	18	3	1	1	21	€ 711.402,93
	GIORNALISTA PUBBLICO	€ 33.876,33	-	1			1	€ 33.876,33
TOTALE	CATEGORIA D1		58	6	5	1	68	€ 2.303.590,44
	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	€ 32.252,65	1	-			1	€ 32.252,65
	SORVEGLIANTE STRADALE	€ 32.252,65	3	-	3		6	€ 193.515,90
	ISTRUTTORE GESTIONALE	€ 31.194,69	53	5	4	4	58	€ 1.809.292,02
	ISTRUTTORE TECNICO	€ 31.194,69	44	8	4	3	53	€ 1.653.318,57
	ISTRUTTORE INFORMATICO	€ 31.194,69	2	-	1		3	€ 93.584,07
TOTALE	CATEGORIA C1		103	13	12	7	121	€ 3.781.963,21
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	€ 29.213,89	14	-		2	12	€ 350.566,68
	COLLABORATORE TECNICO	€ 29.213,89	7	-			7	€ 204.497,23
TOTALE	CATEGORIA B3		21	-	-	2	19	€ 555.063,91
	OPERATORE AMM.VO SPEC.	€ 27.827,16	14	-		4	10	€ 278.271,60
	OPERATORE SERVIZIO AUS. SPEC.	€ 27.827,16	10	2			12	€ 333.925,92
	OPERATORE TEC.SPEC.	€ 27.827,16	17	3		3	17	€ 473.061,72
TOTALE	CATEGORIA B1		41	5	-	7	39	€ 1.085.259,24
TOTALI GENERALI			246	25	17	19	269	€ 8.959.927,41
Limiti art.1, comma 844 della legge 27.12.2017, n. 205 (La dotazione organica delle province delle regioni a statuto ordinario è stabilita, a decorrere dal 1.1.2015, in misura pari alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56, ridotta rispettivamente, tenuto conto delle funzioni attribuite ai predetti enti dalla medesima legge 7 aprile 2014, n. 56, in misura pari al 50 per cento)								€ 9.194.174,91
TOTALE	ISTRUTTORE DI VIGILANZA extra dotazione organica ai sensi del comma comma 770, art. 1, Legge 208/2015 AL 31/12/2019	€ 32.043,43	18	-			18	€ 576.781,74

Programmazione 2021 - 2022

La programmazione delle assunzioni per il biennio successivo all'annualità in corso potrà essere determinata dopo aver individuato la capacità assunzionale, secondo la disciplina vigente e verificato, nel corso del secondo semestre del 2020, le priorità e le 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".