



## PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2019 -2021

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 2019/2021 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 ed 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”* che devono essere 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



# PROVINCIA DI TREVISO

Direttore Generale

economico 2008/2009 e va pertanto aggiornato in relazione al personale del comparto "Funzioni Locali" a seguito della sottoscrizione del rinnovo contrattuale triennio 2016-2018 in data 21 maggio 2018.

Si evidenzia nella tabella che segue il valore dotazionale finanziario aggiornato con gli incrementi economici contrattuali, che comporta l'aumento da euro 8.737.840,125 ad euro 9.134.508,87 il limite a cui far riferimento nel corso della vigenza contrattuale di cui al CCNL sottoscritto il 21.5.2018.

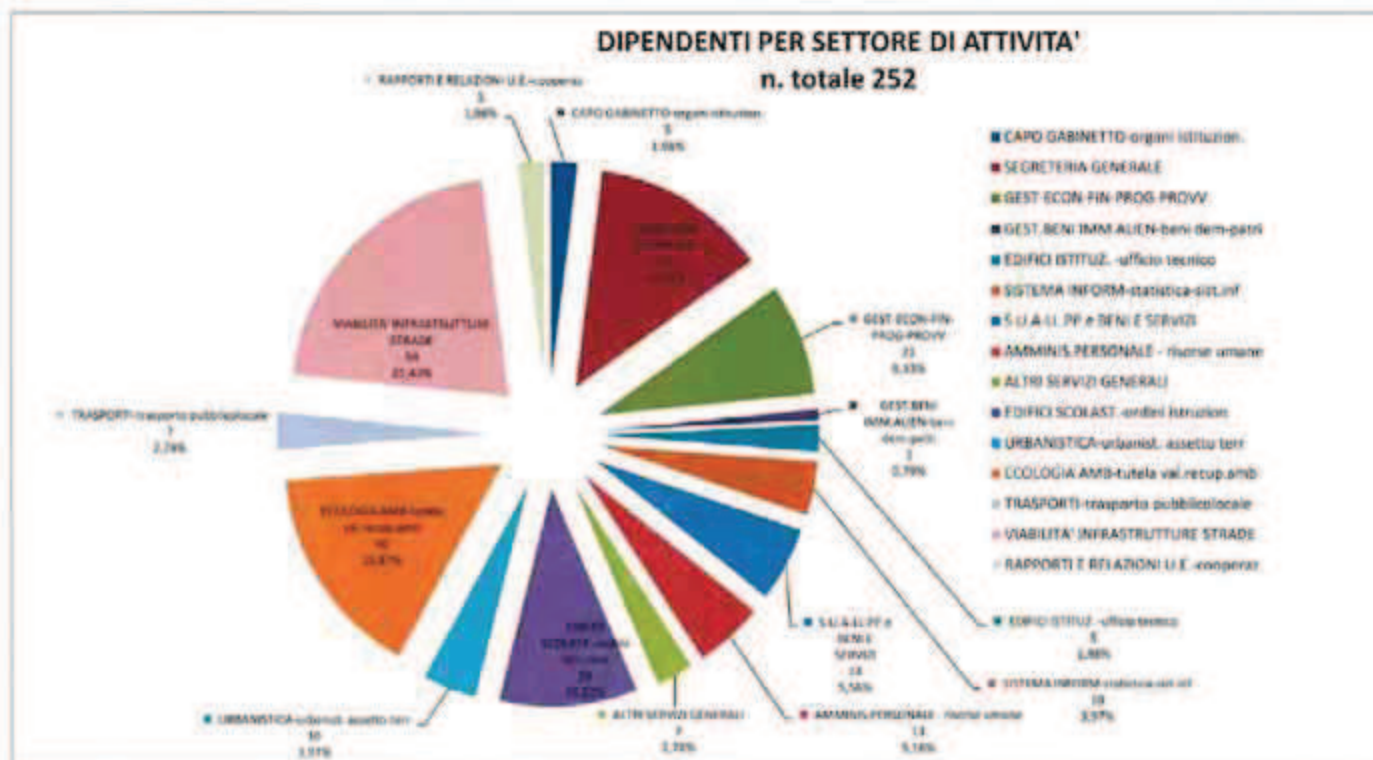
<b>DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA, determinata ai sensi dell'art. 1, comma 421 della legge 23.12.2014, n. 190. Verifica limite finanziario dotazionale ai sensi dell'art. 1, commi 844 e 845 della legge n. 205 del 27.12.2017 - Incrementi contrattuali CCNL 21.5.2018</b>				
CATEGORIA	PROFILO	VALORE FINANZIARIO ANNUO	DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE AL 8.4.2014	VALORE FINANZIARIO
DIRIGENTI	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	€ 115.095,24	3	€ 345.285,72
	DIRIGENTE CONTABILE	€ 115.055,24	2	€ 230.110,48
	DIRIGENTE TECNICO	€ 115.095,24	5	€ 575.476,20
<b>TOTALE DIR.</b>	<b>DIRIGENTI</b>		<b>10</b>	<b>€ 1.150.952,40</b>
TOTALE D3	FUNZIONARIO INFORMATICO	€ 38.357,28	2	€ 76.714,56
	FUNZIONARIO GESTIONALE	€ 38.357,28	14	€ 537.001,92
	FUNZIONARIO TECNICO	€ 30.357,20	25	€ 808.932,00
	<b>CATEGORIA D3</b>		<b>41</b>	<b>€ 1.572.648,48</b>
TOTALE D1	COORDINATORE SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI	€ 33.648,78	1	€ 33.648,78
	INSEGNANTE TEORICO TECNICO F.P.	€ 34.278,90	12	€ 411.347,88
	RESPONSABILE DELLA VIGILANZA CON P.S.	€ 35.154,80	1	€ 35.154,80
	RESPONSABILE GESTIONALE	€ 33.648,78	95	€ 3.196.634,10
	RESPONSABILE INFORMATICO	€ 33.648,78	4	€ 134.595,12
	RESPONSABILE TECNICO	€ 33.648,78	26	€ 874.868,28
	<b>CATEGORIA D1</b>		<b>138</b>	<b>€ 4.886.249,06</b>
	<b>TOTALE D1</b>			<b>€ 4.886.249,06</b>
TOTALE C	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	€ 32.043,43	2	€ 64.086,86
	ISTRUTTORE DI VIGILANZA CON P.S.	€ 32.401,55	29	€ 942.255,11
	INSEGNANTE TECNICO PRATICO	€ 31.615,67	7	€ 221.309,69
	ISTRUTTORE GESTIONALE	€ 30.985,47	131	€ 4.059.096,57
	ISTRUTTORE TECNICO	€ 30.985,47	45	€ 1.394.346,15
	ISTRUTTORE TECNICO CON P.S.	€ 32.401,55	1	€ 32.401,55
	ISTRUTTORE INFORMATICO	€ 30.985,47	2	€ 61.970,94
<b>TOTALE C</b>		<b>217</b>	<b>€ 6.775.557,91</b>	
TOTALE B3	COLLABORATORE AMMIN.	€ 29.017,85	37	€ 1.073.661,93
	COLLABORATORE TECNICO	€ 29.017,85	19	€ 551.339,91
	<b>CATEGORIA B3</b>		<b>56</b>	<b>€ 1.625.001,84</b>
TOTALE B1	OPERATORE AMM.VO SPEC.	€ 27.641,74	46	€ 1.271.520,04
	OPERATORE SERVIZI AUS. SPEC.	€ 27.641,74	28	€ 718.685,24
	OPERATORE TEC. SPEC.	€ 27.641,74	16	€ 442.267,94
<b>CATEGORIA B1</b>		<b>89</b>	<b>€ 2.432.473,12</b>	
<b>TOTALE B1</b>	<b>OPERATORE SERVIZI AUSILIARI</b>	€ 26.134,93	1	€ 26.134,93
<b>TOTALE B1</b>	<b>CATEGORIA A</b>		<b>1</b>	<b>€ 26.134,93</b>
<b>TOTALI GENERALI</b>			<b>552</b>	<b>€ 18.269.077,74</b>
<small>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 incrementi contrattuali CCNL 22.1.2018.</small>				<b>€ 9.134.508,87</b>

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.



Nella tabella e nel grafico che seguono vengono rappresentati i dipendenti in servizio alla data del 1° gennaio 2019, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, 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 2019 assegnato alle funzioni fondamentali	
Categorie giuridiche e ruoli	n. dipendenti
Direttore Generale (fuori dot.org)	1
Segretario (fuori dot. Org)	1
Dirigenti	7
di cui ex art. 110, comma 1 TUEL	1
Personale comparto tempo indeterminato	243
<b>Totale</b>	<b>252</b>





La spesa programmata e stanziata nel Bilancio di Previsione 2019-2020 pari ad euro 11.550.300,00, comprende anche quella prevista per le retribuzioni, oneri accessori e fiscali relativamente al Personale appartenente alla Polizia Amministrativa Provinciale (n. 20 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. 1812/D del 25.08.2018).

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 assegnati 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.

#### **Esiti della ricognizione e valutazioni conseguenti**

La ricognizione effettuata dai Dirigenti conferma in gran parte le criticità già rilevate che possono sintetizzarsi nei seguenti punti:



- a) Potenziamento di settori tecnici, in modo particolare per assicurare la sostituzione del personale che cessa dal servizio, con specifico riferimento agli operatori tecnici specializzati del settore viabilità;
- b) Rafforzamento degli uffici che svolgono le funzioni di stazione unica appaltante;
- c) Inserimento della figura del funzionario avvocato presso l'Ufficio legale dell'Ente, oggi privo di personale, anche a seguito della cessazione dal servizio dell'unica dipendente assegnata, e affidato alla gestione e responsabilità del Direttore Generale;
- d) Sostituzione del personale cessato dal servizio nel Settore Ambiente e Pianificazione Territoriale;
- e) Inserimento delle figure essenziali nei settori ragioneria, personale e affari generali che, a seguito della riduzione dei dipendenti, presentano rilevanti criticità.

E' innegabile l'esigenza emersa 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 2019, il requisito è di 43 anni e 3 mesi per gli uomini e di 42 e 3 mesi per le donne, con incremento di 5 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 dell'età media (54 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 2019-2020 nel rispetto del tetto di spesa predetto:

Table with columns: Descrizione, anno 2011, anno 2012, anno 2013, anno 2014, anno 2015, anno 2016, anno 2017, anno 2018, anno 2019. Rows include various personnel expenditure categories like 'spesa personale di personale', 'spesa per il personale', etc.

C) IL RISPETTO DEL PAREGGIO DI BILANCIO

Il ricorso ad assunzioni di personale a qualunque titolo e con qualunque tipologia contrattuale è subordinato al rispetto del pareggio di bilancio ed alla trasmissione della relativa certificazione entro il termine del 31 marzo dell'anno successivo.

- "l'art. 1, comma 475 e successivi, legge n. 232/2016, il quale dispone: "In caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 466 (saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali, ai sensi dell'art. 9, comma 1, legge 243/2012) nell'anno successivo a quello di inadempienza l'Ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ... anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto"

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. 27, D.L. 66/2014, costituisce condizione indispensabile per procedere ad assunzioni di personale.

Ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 per procedere ad assunzioni è necessario aver approvato il Bilancio di Previsione, il Rendiconto e il Bilancio Consolidato,



oltre al rispetto dei termini nell'invio delle relative informazioni alla banca dati delle pubbliche amministrazioni - BDAP sui bilanci approvati.

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, 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.

Ai fini del calcolo delle capacità di assunzione sulla base delle cessazioni del 2018 e degli anni precedenti (triennio 2015-2017) 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.

Si evidenzia il quadro completo dell'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato per effetto di concorsi e scorrimento di graduatorie per l'anno 2019 derivante da cessazioni ordinarie di personale (pensionamento e dimissioni) verificatesi nel 2018, dando atto che nel corso del 2018 sono stati utilizzati tutti gli spazi assunzionali determinati per effetto di cessazioni di personale nell'anno precedente (anno 2017) e nel triennio precedente (2014-2016) non interessate dai processi di ricollocazione di cui all'art. 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Le modalità di calcolo seguite al fine di 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.





Determinazione capacità assunzionale per l'anno 2019 (cessati 2018) - Art. 1, comma 845, legge n. 205/2017													
contingente personale corrispondente al 100% della spesa del personale cessato anno precedente (spese di personale anno 2019 non supera il 20% delle entrate correnti titoli I, II e III)													
N	CAT	STIPENDIO BASE ANNUO	SC	SALEDO 13° MESE	ELAB. PERIOD.	INDENN. COMPENSO QUOTA A ANNO	TOTALE COMPETENZE ANNUALI	CPDEL	INDEL	INAG	TOTALE ONERI RIFLESSI	MAP	TOTALE GENERALE
1	D	22.135,47		1.844,62	228,00	59,40	24.267,49	5.775,66	697,19	98,04	6.570,90	2.062,74	32.901,13
2	C	20.344,07		1.695,34	276,00	52,08	22.367,49	5.323,46	642,68	90,36	6.056,51	1.901,24	30.325,24
3	C	20.344,07		1.695,34	276,00	52,08	22.367,49	5.323,46	642,68	90,36	6.056,51	1.901,24	30.325,24
4	DI	25.451,86		2.120,99	108,00	59,40	27.740,25	6.602,18	797,21	112,07	7.511,46	2.357,92	37.609,63
5	DI	25.451,86		2.120,99	108,00	59,40	27.740,25	6.602,18	797,21	112,07	7.511,46	2.357,92	37.609,63
7	DI	25.451,86		2.120,99	108,00	59,40	27.740,25	6.602,18	797,21	112,07	7.511,46	2.357,92	37.609,63
8	DI	19.063,80		1.588,65	288,00	44,76	20.985,21	4.994,48	603,08	84,78	5.682,35	1.783,74	28.451,30
9	D	22.135,47		1.844,62	228,00	59,40	24.267,49	5.775,66	697,19	98,04	6.570,90	2.062,74	32.901,13
10	D	22.135,47		1.844,62	228,00	59,40	24.267,49	5.775,66	697,19	98,04	6.570,90	2.062,74	32.901,13
11	C	20.344,07		1.695,34	276,00	52,08	22.367,49	5.323,46	642,68	90,36	6.056,51	1.901,24	30.325,24
12	D=	39.979,32	290,52	3.355,82			43.625,66	10.382,91	1.256,42	176,25	11.815,57	3.708,18	55.149,41
Totale capacità assunzionale anno 2019													390.108,68

La destinazione del 100% dei risparmi come sopra quantificati alle assunzioni 2019 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 2019, 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 2019, relativamente al personale dipendente ed afferente al trattamento economico fondamentale ed accessorio, compresi gli incrementi contrattuali, 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 2019 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 2019	Competenza pura e Fondo pluriennale Vincolato Totale	Entrate correnti Titoli I, II e III
Spesa di personale macro-aggregato redditi da lavoro dipendente	11.550.300,00	88.208.868,21
Spesa personale assumibili	449.075,00	
Spesa di personale = differenza tra quella prevista e quella relativa al personale assumibile	11.101.225,00	
<b>rapporto tra spese di personale ed Entrate</b>		<b>12,585%</b>



### **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 fermi 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.

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.

Si dà atto che attualmente è in corso un contratto di lavoro a tempo determinato presso il Settore Ambiente e Pianificazione territoriale” per fronteggiare esigenze di carattere straordinario, nonché sono in corso i procedimenti per l'assunzione di due contratti di formazione e lavoro della durata di 18 mesi che potranno essere trasformati in contratti di lavoro a tempo indeterminato nel corso dell'anno 2020.

### **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 degli stringenti limiti finanziari a cui è soggetta la Provincia di Treviso, delle carenze di personale rilevate dalla ricognizione delle eccedenze annuali, dall'esigenza di procedere ad un ricambio generazionale, al fine di creare anche maggiori spazi assunzionali per acquisire nuove professionalità, anche in considerazione della prossima



riforma previdenziale in corso di approvazione da parte del legislatore, di cui non sono ancora noti gli effetti che si produrranno sugli organici in essere, si ritiene di rinviare al Piano di Fabbisogno di personale per il 2020, l'attivazione di detto istituto.

### **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.

Nelle more dell'attuazione delle norme richiamate, si espongono i dati relativi al rispetto delle quote d'obbligo imposte dalla legge n. 68/1999:

<b>Prospetto quote d'obbligo ex L. 68/1999 alla data del 31.12.2018</b>	
N. Lavoratori provinciali e regionali in distacco - base computo art 3 e art 18	257
Quota riserva disabili art. 3	18
Quota riserva categorie protette art. 18	3
N. Lavoratori disabili in servizio art. 3	15
N. Lavoratori categorie protette in servizio art. 18	4
Rispetto quota disabili art. 3	Meno 3
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 obbligatori del 7% dei dipendenti n.3 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 2019

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 si rende necessario pertanto attuare il Piano Assunzioni anno 2019, come segue:

### a) Avvocatura Provinciale

La vigente struttura organizzativa, approvata con decreto del Presidente n. n. 1/283 del 2 gennaio 2017, prevede che al Settore Affari Legali è necessariamente preposto il Direttore Generale o un Dirigente responsabile, individuato tra il personale dipendente di ruolo o con incarico a tempo determinato, o, in assenza di un dirigente, un dipendente di categoria D, comunque abilitati ad esercitare la professione legale, iscritti all'elenco speciale, cui è attribuito apposito incarico ai sensi dell'art. 10, comma 2, lett. a), del CCNL 22.01.2004. In quest'ultimo caso le ulteriori funzioni attribuite al Settore vengono assegnate ad altro Settore; in particolare, le funzioni provveditorato e stazione appaltante verrebbero attribuite al Settore Edilizia, Patrimonio e Stazione Appaltante.

Dal 1° gennaio 2014, nell'impossibilità di procedere ad assunzioni, la Responsabilità dell'Ufficio Legale è attribuita al Direttore Generale, in considerazione del possesso dei requisiti professionali.

La presenza dell'Ufficio Legale interno, come attestato dai dati sul contenzioso e sulla spesa, è elemento di garanzia per l'Ente, di efficace ed economica gestione dei procedimenti, del patrocinio legale e dell'assistenza in giudizio, del supporto giuridico all'Amministrazione e a tutti gli Uffici dell'Ente, non raggiungibile con il ricorso sistematico a professionisti esterni.

Nel corso dell'anno 2018 è cessata dal servizio n. 1 unità di personale assegnata all'ufficio legale.

E' necessario provvedere tempestivamente all'assunzione di n. 1 unità, cat. D, con abilitazione all'esercizio della professione di avvocato, attraverso mobilità, utilizzo di graduatorie esistenti o concorso pubblico.

### b) Stazione Unica Appaltante

In considerazione del crescente numero di Enti aderenti, delle procedure di gara da espletare e della complessità normativa, è opportuno avviare un riassetto organizzativo che preveda il potenziamento della struttura ed un coordinamento unitario.

L'attuale articolazione della struttura nei due ambiti:

- **Lavori e incarichi di progettazione**
- **Forniture e servizi**

ha assicurato sinora risposte tempestive ed efficienti malgrado il rilevante carico di lavoro e le cessazioni dal servizio di alcuni dipendenti.



E' evidente che eventuali diverse scelte organizzative, soprattutto nell'ambito dei lavori, devono tenere conto che la struttura deve assicurare, oltre alle funzioni per i Comuni e gli altri Enti aderenti, anche le procedure interne alla Provincia, in particolar modo riferite a:

- **Edilizia scolastica:** impiego risorse attribuite con D. M. 8 agosto 2017 ed eventuali ulteriori risorse che saranno assegnate alla Provincia, con riferimento alla Programmazione Nazionale Triennale 2018/2020 attualmente in corso, e nello specifico al D. M. Istruzione n. 615/2018, in fase di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale ed alla conseguente ripartizione delle risorse disponibili;
- **Viabilità:** attuazione programma di manutenzione della rete viaria provinciale con le risorse che saranno attribuite - per il periodo 2018 - 2023 - ai sensi dell'art. 1 comma 1076 e segg. della Legge 205/2017;
- **Ambiente:** attuazione interventi sostitutivi a valere sulle garanzie finanziarie e/o su contributi o fondi di rotazione regionali e/o statali.

Va considerato inoltre l'impatto che comporterà sull'organizzazione dei settori anzidetti l'attuazione delle nuove norme contenute nella legge di bilancio, in corso di discussione parlamentare che prevedono la realizzazione di interventi per lo sviluppo infrastrutturale del Paese e in particolare per edilizia pubblica, manutenzione della rete viaria, dissesto idrogeologico, prevenzione del rischio sismico e valorizzazione dei beni culturali e ambientali. Per la realizzazione di questi interventi, viene riconosciuto un ruolo di coordinamento di primo piano alle Province.

Si prevede infatti che, in attesa della qualificazione delle stazioni appaltanti prevista dal Codice Appalti, per gli appalti di lavori pubblici, l'ambito territoriale di riferimento delle centrali di committenza coinciderà con il territorio provinciale o metropolitano e i Comuni non capoluogo di provincia dovranno ricorrere alla stazione unica appaltante costituita presso le Province e le Città metropolitane.

Va altresì considerato il necessario supporto all'espletamento delle complesse procedure di gara che fanno capo alla Provincia relative a:

- **Trasporto pubblico locale:** affidamento del servizio di trasporto pubblico urbano ed extraurbano, con procedura di gara a doppio oggetto, avviata, in data 26 agosto 2017, con la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea dell'avviso di preinformazione da cui decorrono i termini per l'inizio della procedura previsti dall'art. 7, comma 2, del Regolamento CE 1070/2007;
- **Distribuzione del gas naturale:** affidamento del servizio di distribuzione del gas naturale per i 71 Comuni compresi nell'ambito Treviso 2 - nord.

I compiti assunti dalla Provincia sono:

- a) preparare, pubblicare il bando e il disciplinare di gara, svolgere e aggiudicare la gara per delega degli Enti locali concedenti;
- b) curare i rapporti con il gestore quale controparte del contratto di servizio, in particolare per la verifica dell'adempimento delle obbligazioni contrattuali e del rispetto delle norme che disciplinano lo svolgimento del servizio.



Lo svolgimento di tali funzioni comporta la presenza di personale tecnico specializzato a supporto della Segreteria Generale. Al riguardo va, comunque, precisato che la copertura dei costi delle attività di controllo e vigilanza sulle obbligazioni del gestore aggiudicatario verrà assicurata dallo stesso gestore aggiudicatario tenuto a un rimborso forfettario degli oneri sostenuti per lo svolgimento delle attività di controllo e vigilanza sulla conduzione del servizio.

In considerazione di quanto sopra esposto, si deve necessariamente concludere che una diversa scelta organizzativa, di razionalizzazione ed unificazione delle procedure, richiede l'individuazione di un nuovo modello, con un'unica figura dirigenziale di coordinamento e direzione e l'articolazione della struttura con figure di coordinamento specializzate nelle diverse procedure.

Ciò sarà possibile soltanto nel triennio, dopo adeguati interventi di potenziamento della dotazione.

Per il 2019 dunque è necessario procedere all'assunzione di:

- n. 1 Istruttore Tecnico, cat. C, per il Settore Edilizia, Patrimonio e Stazione Appaltante, area lavori e incarichi di progettazione;
- n. 1 Istruttore Gestionale, cat. C, per il Settore Edilizia, Patrimonio e Stazione Appaltante, area lavori e incarichi di progettazione;
- n. 1 Responsabile Gestionale, cat. D, per il Settore Affari Legali, Contratti, Provveditorato e Stazione Appaltante, area beni e servizi.

attraverso mobilità, utilizzo di graduatorie esistenti o concorso pubblico.

Si prospetta, infine, la necessità di prevedere l'assunzione di ulteriori n. 2 Istruttori Gestionali esclusivamente mediante le procedure di mobilità tra enti soggetti a limiti assunzionali, da assegnare ai settori predetti per fronteggiare la riorganizzazione dei servizi offerti agli Enti, in relazione ai compiti di Centrale Unica di Committenza riconosciuta alla Provincia, alla luce delle previsioni della legge di bilancio 2019, in corso di discussione.

#### c) Settori tecnici: viabilità

Nel corso dell'anno 2019 vanno valutate le esigenze di programmazione delle sostituzioni nel biennio 2019-2020, tenendo conto delle previste cessazioni dal servizio nonché della pianificazione e realizzazione degli interventi finanziabili con le risorse disponibili.

Nell'immediato, per fronteggiare le criticità presenti, si ricorre alla flessibilità nell'impiego del personale tra i due Settori, d'intesa tra i due Dirigenti e sulla base degli indirizzi del Presidente e della Direzione Generale, in modo da assicurare adeguato presidio delle funzioni.

Per l'anno 2019 si dovrà provvedere all'immissione in servizio di n. 4 Operatori tecnici specializzati, cat. B, per il settore viabilità



**d) Settori tecnici: edilizia scolastica**

Nell'attuale assetto organizzativo, il Settore Edilizia scolastica comprende anche le funzioni patrimonio e stazione unica appaltante - lavori e incarichi di progettazione.

Per il 2019, rispetto all'incremento del carico di lavoro e al correlato potenziamento dell'organico, si fa riferimento a quanto riportato alla precedente lett. b), anche per far fronte agli adempimenti correlati al finanziamento degli interventi con il D. M. 607/2017, che prevede l'aggiudicazione provvisoria dei lavori entro il 12 maggio 2019, nonché i probabili ulteriori interventi che saranno finanziati a seguito dell'approvazione degli "Interventi straordinari per l' edilizia scolastica annualità 2018-2020" in corso di definizione.

Nella programmazione 2020-2021 si dovrà tenere conto della revisione programmata della struttura organizzativa e dare priorità al riassetto della dotazione assegnata per la funzione.

**e) 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.

Per l'anno 2019, compatibilmente con gli spazi assunzionali previsti, sarà possibile procedere all'immissione in servizio di:

- n. 1 Istruttore Tecnico, cat. C;
- n. 1 Istruttore Gestionale, cat. C;
- n. 1 Responsabile Tecnico, cat. D

attraverso mobilità, utilizzo di graduatorie esistenti o concorso pubblico.

**f) Funzioni generali di amministrazione, di gestione e di controllo**

Per assicurare il corretto ed ordinato funzionamento dell'Ente è necessario prevedere per il 2019 l'assunzione di:

- n. 1 Istruttore Gestionale, cat. C, per il Settore Gestione Risorse Economiche e Finanziarie
- n. 1 Istruttore Gestionale, cat. C, per il Settore Affari generali e protocollo
- n. 1 Responsabile Gestionale, cat. D, per l'Ufficio Amministrazione del Personale

attraverso mobilità, utilizzo di graduatorie esistenti o concorso pubblico.



Le risorse destinate all'attuazione del su citato Piano di fabbisogno per l'anno 2019, ipotizzando assunzioni attraverso modalità diverse dal trasferimento di mobilità da enti soggetti a vincoli assunzionali sono espone nella tabella seguente.

Risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano di fabbisogno anno 2019 ex art. 6, comma 2, D.Lgs n. 165/2001 programmate sulle capacità assunzionali 2019														
N. PROG.	CATEGORIA GIURISDIZIONE	PROFILO PROFESSIONALE	STIPENDIO BASE ANNUO	NVC	ALUMNATO PRELATIVI	RATEO 13° MESE	INDENN. COMPART. D. Quota A	TOTALE COMPENZI E ANNUALI	OPDEL	INADSL	INAIL	TOTALE ONERI RIFLESSI	IRAP	TOTALE GENERALE
1	CATEGORIA C Settore Ambiente	Istruttore Tecnico	€ 20.344,07		€ 276,00	€ 1.495,34	€ 52,08	€ 22.367,49	€ 5.323,46	€ 642,68	€ 90,36	€ 6.056,51	€ 1.901,24	€ 30.325,24
2	CATEGORIA C Settore Ambiente	Istruttore Gestionale	€ 20.344,07		€ 276,00	€ 1.495,34	€ 52,08	€ 22.367,49	€ 5.323,46	€ 642,68	€ 90,36	€ 6.056,51	€ 1.901,24	€ 30.325,24
3	CATEGORIA D Settore Ambiente	Responsabile Tecnico	€ 22.135,47		€ 228,00	€ 1.844,62	€ 59,40	€ 24.267,49	€ 5.775,66	€ 697,19	€ 98,04	€ 6.570,90	€ 2.062,74	€ 32.901,13
4	CATEGORIA B Settore Viabilità	Operatore tecnico specializzato	€ 18.034,07		€ 324,00	€ 1.502,84	€ 44,76	€ 19.905,67	€ 4.737,55	€ 571,99	€ 80,42	€ 5.389,96	€ 1.691,98	€ 26.907,61
5	CATEGORIA B Settore Viabilità	Operatore tecnico specializzato	€ 18.034,07		€ 324,00	€ 1.502,84	€ 44,76	€ 19.905,67	€ 4.737,55	€ 571,99	€ 80,42	€ 5.389,96	€ 1.691,98	€ 26.907,61
6	CATEGORIA B Settore Viabilità	Operatore tecnico specializzato	€ 18.034,07		€ 324,00	€ 1.502,84	€ 44,76	€ 19.905,67	€ 4.737,55	€ 571,99	€ 80,42	€ 5.389,96	€ 1.691,98	€ 26.907,61
7	CATEGORIA B Settore Viabilità	Operatore tecnico specializzato	€ 18.034,07		€ 324,00	€ 1.502,84	€ 44,76	€ 19.905,67	€ 4.737,55	€ 571,99	€ 80,42	€ 5.389,96	€ 1.691,98	€ 26.907,61
8	CATEGORIA C Settore Edilizia (SUA)	Istruttore Gestionale	€ 20.344,07		€ 276,00	€ 1.495,34	€ 52,08	€ 22.367,49	€ 5.323,46	€ 642,68	€ 90,36	€ 6.056,51	€ 1.901,24	€ 30.325,24
9	CATEGORIA C Settore Edilizia	Istruttore Tecnico	€ 20.344,07		€ 276,00	€ 1.495,34	€ 52,08	€ 22.367,49	€ 5.323,46	€ 642,68	€ 90,36	€ 6.056,51	€ 1.901,24	€ 30.325,24
10	CATEGORIA C Settore Ragioneria	Istruttore Ragioneria	€ 20.344,07		€ 276,00	€ 1.495,34	€ 52,08	€ 22.367,49	€ 5.323,46	€ 642,68	€ 90,36	€ 6.056,51	€ 1.901,24	€ 30.325,24
11	CATEGORIA D Settore Legale e Provveditorato	Responsabile Gestionale	€ 22.135,47		€ 228,00	€ 1.844,62	€ 59,40	€ 24.267,49	€ 5.775,66	€ 697,19	€ 98,04	€ 6.570,90	€ 2.062,74	€ 32.901,13
12	CATEGORIA D Settore Legale e Provveditorato (SUA)	Responsabile Gestionale	€ 22.135,47		€ 228,00	€ 1.844,62	€ 59,40	€ 24.267,49	€ 5.775,66	€ 697,19	€ 98,04	€ 6.570,90	€ 2.062,74	€ 32.901,13
13	CATEGORIA C Affari generali - protocollo	Istruttore Gestionale	€ 20.344,07		€ 276,00	€ 1.495,34	€ 52,08	€ 22.367,49	€ 5.323,46	€ 642,68	€ 90,36	€ 6.056,51	€ 1.901,24	€ 30.325,24
14	CATEGORIA D Settore Personale - Amministrazione	Responsabile Gestionale	€ 22.135,47		€ 228,00	€ 1.844,62	€ 59,40	€ 24.267,49	€ 5.775,66	€ 697,19	€ 98,04	€ 6.570,90	€ 2.062,74	€ 32.901,13
Totale														€ 380.605,25
Totale capacità assunzionale anno 2019														€ 390.400,66
Disponibilità residua anno 2019														€ 9.795,41

Infine, di seguito si espongono i valori finanziari dotazionali relativi all'attuazione del predetto Piano di fabbisogno per l'anno 2019 che illustrano il rispetto del limite come sopra individuato pari ad euro 9.134.508,57.





<b>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 assunti alla data del 31/12/2019)</b>				
CATEGORIA	PROFILO	VALORE FINANZIARIO ANNUO	IN SERVIZIO 1/1/2019	VALORE FINANZIARIO
DIRIGENTI	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	€ 115.095,24	2	€ 230.190,48
	DIRIGENTE CONTABILE	€ 115.095,24	2	€ 230.190,48
	DIRIGENTE TECNICO	€ 115.095,24	3	€ 345.285,72
<b>TOTALE</b>	<b>DIRIGENTI</b>		<b>7</b>	<b>€ 805.666,68</b>
	FUNZIONARIO GESTIONALE	€ 38.357,28	7	€ 268.500,96
	FUNZIONARIO TECNICO	€ 38.357,28	12	€ 460.287,36
<b>TOTALE</b>	<b>CATEGORIA D3</b>		<b>19</b>	<b>€ 728.788,32</b>
	RESPONSABILE GESTIONALE	€ 33.648,78	39	€ 1.312.302,42
	RESPONSABILE INFORMATICO	€ 33.648,78	4	€ 134.595,12
	RESPONSABILE TECNICO	€ 33.648,78	19	€ 639.326,82
<b>TOTALE</b>	<b>CATEGORIA D1</b>		<b>62</b>	<b>€ 2.086.224,36</b>
	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	€ 32.043,43	1	€ 32.043,43
	SORVEGLIANTE STRADALE	€ 32.043,43	3	€ 96.130,29
	ISTRUTTORE GESTIONALE	€ 30.985,47	57	€ 1.766.171,79
	ISTRUTTORE TECNICO	€ 30.985,47	46	€ 1.425.331,62
	ISTRUTTORE INFORMATICO	€ 30.985,47	2	€ 61.970,94
<b>TOTALE</b>	<b>CATEGORIA C1</b>		<b>109</b>	<b>€ 3.381.648,07</b>
	COLLABORATORE AMMIN.	€ 29.017,89	14	€ 406.250,46
	COLLABORATORE TECNICO	€ 29.017,89	7	€ 203.125,23
<b>TOTALE</b>	<b>CATEGORIA B3</b>		<b>21</b>	<b>€ 609.375,69</b>
	OPERATORE AMM.VO SPEC.	€ 27.641,74	14	€ 386.984,36
	OPERATORE SERVIZI AUS. SPEC.	€ 27.641,74	11	€ 304.059,14
	OPERATORE TEC. SPEC.	€ 27.641,74	17	€ 469.909,58
<b>TOTALE</b>	<b>CATEGORIA B1</b>		<b>42</b>	<b>€ 1.160.953,08</b>
<b>TOTALI GENERALI</b>			<b>260</b>	<b>€ 8.772.656,20</b>
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)				<b>€ 9.134.508,87</b>

### Programmazione 2020 - 2021

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 primo semestre del 2019, le priorità e le esigenze di servizio correlate anche al ricambio generazionale dell'organico provinciale, dopo aver valutato i potenziali effetti dell'annunciata riforma del sistema pensionistico.

Nel corso del 2020 si provvederà a programmare procedimenti di progressione verticale per la valorizzazione delle professionalità interne, con particolare riferimento alle funzioni con rilevante incremento dell'impegno e del carico di lavoro o che richiedono particolari specializzazioni maturate con l'esperienza acquisita.