



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

**Decreto n. 187 del 23/11/2021
Protocollo n. 68653 del 23/11/2021**

Treviso, 23/11/2021

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022-2024 E
AGGIORNAMENTO PIANO ASSUNZIONI 2021- APPROVAZIONE.**

Il Presidente della Provincia

PREMESSO che:

- con Decreto Presidenziale n. 252/99164 del 3 dicembre 2018 è stata modificata ed adeguata la struttura organizzativa dell'Ente in coerenza con le disposizioni nazionali e regionali emanate in attuazione della riforma istituzionale ex legge n. 56/2014;
- con Decreto Presidenziale n. 170/65712 del 30 novembre 2020 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2021-2023, aggiornato con successivi Decreti nn. 69/28425 del 19 maggio 2021 e 94/39909 del 6 luglio 2021, in relazione alle nuove esigenze organizzative determinate dalle maggiori cessazioni di personale accertate nel corso del 2021;
- con delibera di Consiglio Provinciale n. 15/71388 del 29 dicembre 2020 è stato approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2021-2023, il Documento Unico di Programmazione e i relativi allegati, tra i quali l'assetto organizzativo dell'ente redatto ai sensi dell'art. 1, comma 844 della legge n. 2015 del 27 dicembre 2017;
- con Decreto del Presidente n. 186/71360 del 29 dicembre 2020 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2021-2023 e il Piano Performance 2021-2023;

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);

VISTI gli indirizzi contenuti nel Piano di Riassetto Organizzativo che costituisce parte integrante del DUP per il triennio 2022 - 2024 in corso di perfezionamento;

RAVVISATA la necessità di provvedere alla sostituzione di ulteriori n. 3 unità di personale dimissionario nel corso del 2021, previo





aggiornamento del Piano di Fabbisogno di personale, al fine di garantire la funzionalità degli Uffici interessati;

RITENUTO, pertanto, di approvare il Piano di fabbisogno di personale per il triennio 2022 - 2024 e aggiornare il Piano assunzioni anno 2021, 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;

VISTO, in particolare, il rispetto del tetto di spesa di personale ex art. 1, comma 557 e ss. della Legge n. 296/2006, nonché il rispetto dell'incidenza della spesa di personale al lordo degli oneri riflessi programmata nel bilancio 2021 e seguenti ex art. 1, comma 845, legge n. 205/2017 sulle entrate correnti titoli I, II e III, al netto della spesa del personale da assumere;

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, fatto salvo il ricorso alla stipulazione di contratti di formazione e lavoro con la finalità prioritaria di favorire l'ingresso delle nuove generazioni anche con elevata professionalità nell'Ente e il ricorso al reclutamento speciale in correlazione all'attuazione dei progetti del PNRR di cui al D.L. n. 80/2021;

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 contenute nel predetto documento allegato, alla sezione "Piano assunzioni", nell'osservanza degli obblighi previsti dall'art. 34bis e di verificare volta per volta la possibilità di attivare il previo esperimento di mobilità non più obbligatorio, di cui all'art. 30 del decreto legislativo n. 165/2001;

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

CONSIDERATO che il Piano, pur dovendosi sviluppare in una prospettiva triennale, è oggetto di aggiornamento annuale e pertanto per il triennio 2022 - 2024, tenuto conto delle priorità sopra indicate, potrà essere modificato:

a) in relazione alle esigenze organizzative e funzionali rilevate, fatta salva la proroga delle norme vigenti relative alla determinazione della capacità assunzionale che, per le province, riveste carattere transitorio, in attesa della definizione del decreto di individuazione delle soglie finanziarie ai sensi dell'art. 33 del D.L. 34 del 30 aprile 2019, convertito, con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58;





b) in relazione all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, qualora la Provincia di Treviso venga individuato soggetto attuatore dei progetti contenuti nello stesso per le correlate esigenze di risorse umane;

DATO atto che la maggiore spesa derivante dall'attuazione del presente provvedimento trova adeguata copertura nell'esercizio 2021 e nel bilancio di previsione triennio 2022-2024 al macro-aggregato "redditi di lavoro dipendente", che sarà approvato nei termini di legge, 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 derivante dalla cessazione degli stessi partecipanti per il valore della categoria giuridica di provenienza;
-

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;

ATTESO che in data 18.11.2021 con nota prot. 67577 è stato trasmesso il presente provvedimento al predetto Collegio per il prescritto controllo e che in data 23.11.2021, l'organo di revisione ha espresso parere favorevole;

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

VISTO che in data 17 novembre 2021 è stata data informazione del contenuto del presente Decreto ai Soggetti sindacali ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 21.5.2018;

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

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

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





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

DECRETA

- 1) di richiamare quanto esposto in premessa quale parte integrante e sostanziale del presente decreto;
- 2) di approvare il Piano di fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024 e aggiornare il Piano assunzioni 2021, quale documento 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, fatte salve le stipulazioni dei contratti di formazione e lavoro previsti nel Piano di fabbisogno, con la finalità di favorire l'ingresso di giovani e attuare il ricambio generazionale all'interno dell'Ente e il reclutamento speciale previsto dal D.L. 80/2021 per l'attuazione dei progetti previsti nel PNRR;
- 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 2021", contenute nel predetto documento allegato, alla sezione "Piano assunzioni", nell'osservanza degli obblighi previsti dall'art. 34bis e di verificare volta per volta la possibilità di attivare il previo esperimento di mobilità di cui all'art. 30 del citato decreto;
- 5) di dare atto che la spesa di personale a tempo determinato programmata per l'anno 2021 e seguenti rispetta i limiti stabiliti dalla disciplina meglio citata nelle premesse, fissati nella misura del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, al netto delle risorse aggiuntive destinate al superamento del precariato ex art. 20, comma 3, D.Lgs. n. 175/2017;
- 6) di dare atto che la spesa correlata al presente atto è prevista e finanziata nel bilancio di previsione esercizio 2021 e nel bilancio triennio 2022 - 2024 agli stanziamenti per missioni e programmi, macroaggregato "redditi di lavoro dipendente" ed è rispettosa dei vincoli normativi in materia di spesa di personale e dei vincoli finanziari, così come evidenziati nelle premesse;
- 7) di dare mandato al Direttore Generale e all'U.O. Gestione Risorse Umane dell'attuazione del presente provvedimento;





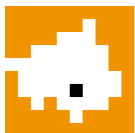
- 8) di dare atto che del contenuto del presente atto è stata data informazione ai soggetti sindacali ex artt. 4 e 5 del CCNL del 21.5.2018;
- 9) di dare atto, altresì, che il presente atto è stato trasmesso al Collegio dei revisori dei Conti per il prescritto controllo ai sensi dell'art. 19, comma 8, legge 28 dicembre 2001, n. 448 e che è stato acquisito il parere favorevole ex art. 239 TUEL.

IL PRESIDENTE

MARCON STEFANO

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





Attestazione di Legittimità

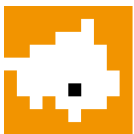
Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022-2024 E AGGIORNAMENTO PIANO ASSUNZIONI 2021- APPROVAZIONE.

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

Treviso li, 23/11/2021

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





Parere di Regolarità Tecnica

Gestione Risorse Umane

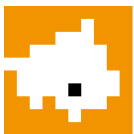
Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022-2024 E AGGIORNAMENTO PIANO ASSUNZIONI 2021- APPROVAZIONE.

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

Treviso li, 23/11/2021

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





Parere di Regolarità Contabile

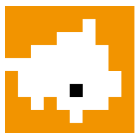
Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022-2024 E AGGIORNAMENTO PIANO ASSUNZIONI 2021- APPROVAZIONE.

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

Treviso li, 23/11/2021

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





PROVINCIA DI TREVISO

Settore Segreteria Generale

Relazione di Pubblicazione

Decreto N. 187 del 23/11/2021

Ufficio Gestione Risorse Umane

Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022-2024 E AGGIORNAMENTO PIANO ASSUNZIONI 2021- APPROVAZIONE..

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

Treviso li, 24/11/2021

Sottoscritta
(MATTIUZZO MIRIAM)
con firma digitale



**PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL
PERSONALE TRIENNIO 2022/2024
E AGGIORNAMENTO PIANO ASSUNZIONI
ANNO 2021**

(art. 6, comma 2, D.Lgs n.165/2001)



PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2022 -2024 E AGGIORNAMENTO PIANO ASSUNZIONI ANNO 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 2022/2024 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, recentemente modificata dal D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 in ragione dell'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

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

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

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



In data 27 luglio 2018 nella Gazzetta ufficiale n. 173 è stata pubblicata la Direttiva della Presidenza del Consiglio di Ministri, prot. n. 4257 del 19 marzo 2018, contenente le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche.

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

Viene inoltre ribadito che il PTFP, configurandosi quale atto di programmazione dovrebbe essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, coerentemente con gli altri atti di programmazione dell'Ente, al fine di poter avviare le relative procedure di autorizzazione connesse con il reclutamento, in ragione delle predette esigenze e priorità generate dall'analisi organizzativa.

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

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

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



- b) l'estensione ad un quinquennio della possibilità di cumulo delle risorse destinate alle assunzioni e la possibilità di utilizzare i residui disponibili delle facoltà assunzionali del quinquennio precedente a quello di riferimento delle assunzioni (modifica dell'art. 3, comma 5, quinto periodo, del D.L. n. 90/2014);
4. l'art. 3 della Legge n. 56 del 19 giugno 2019, come modificata dal D.L. 80/2021, art. 1 comma 14-ter, prevede:
 - a) al comma 8 che, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni e le conseguenti assunzioni possano essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità ex art. 30, D.Lgs n. 165/2001, fino al 31.12.2024;
 - b) al comma 9 l'esonero del previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34bis all'avvio delle procedure assunzionali per il conferimento di incarichi dirigenziali di cui all'articolo 110, TUEL;
5. la Legge del 27 dicembre 2019, n. 160 (Legge di bilancio per l'anno 2020) che ha apportato le modifiche in relazione ai termini di validità delle graduatorie, fissandone il termine di tre anni per quelle approvate negli anni 2018 e 2019 e di due anni per quelle approvate a far data 1° gennaio 2020, nonché ha abrogato l'art. 1, comma 361 della legge n. 145/2018 che limitava l'utilizzo delle graduatorie per la copertura dei posti messi a concorso e per quelli che si rendevano disponibili entro i limiti di efficacia delle stesse (art.1 commi 147 - 148 e 149);
6. il D.L. n. 162 del 30 dicembre 2019, convertito in legge, con modificazioni, del 28 febbraio 2020, n. 8, che all'art. 17, comma 1, comma 1-bis e comma 1-ter ha integrato l'art. 33 del D.L. n. 34 del 30 aprile 2019, disponendo:
 - a. l'abrogazione dell'art. 1, comma 421 della legge 23 dicembre 2014, n. 190 che stabiliva il limite finanziario dotazionale a carico delle province nella misura del 50% di quella determinata alla data dell'entrata in vigore della legge n. 56/2014;
 - b. la possibilità per le province di avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 % della spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2019;
 - c. che per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs n. 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possano procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dall'art. 91, comma 4 del T.U.E.L. che pone il limite del richiamo di graduatorie per i posti disponibili e vacanti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso;
 - d. la previsione del nuovo regime assunzionale anche per le Province per il personale a tempo indeterminato, sulla base di tre condizioni, costituite dall'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, dal rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, asseverato dall'organo di revisione, nonché dal rispetto di valori soglia. Questi ultimi sono individuati per fascia demografica e determinati dal rapporto tra spesa complessiva del personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi (e al netto dell'irap), come rilevata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
7. a valere sulla capacità assunzionale, l'art. 22, comma 15 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, modificato dall'art. 1, comma 1-ter dal D.L. del 30 dicembre 2019, n. 162 su citato, consente per il triennio 2020-2022 alle pubbliche amministrazioni di attivare procedure selettive per la progressione tra le categorie riservate al personale di ruolo nel limite del 30% dei posti previsti nei piani di fabbisogno come nuove assunzioni consentite nei limiti assunzionali, determinati ai sensi della normativa richiamata;
8. il D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 ha adottato una serie di misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del PNRR, poggiando sui tre pilastri costituiti dalla governance, semplificazione e reclutamento dei tecnici, oltre a riformare le misure previste per la valorizzazione e la formazione del personale. In particolare, le norme contenute del D.L. 80/2021, prevedono una modalità di reclutamento speciale, in



deroga alla disciplina ordinaria, per le assunzioni del personale destinato alla gestione dei progetti PNRR dei soggetti attuatori degli stessi. Di talché, qualora la Provincia venisse individuata tra questi, per l'acquisizione delle figure tecniche necessarie all'attuazione dei progetti, si provvederà all'aggiornamento del presente documento, in coerenza al predetto impianto normativo semplificato.

Premesso il quadro normativo vigente in tema di Fabbisogno di personale e di reclutamento delle risorse umane si espongono i dati e le informazioni dell'organico in essere.

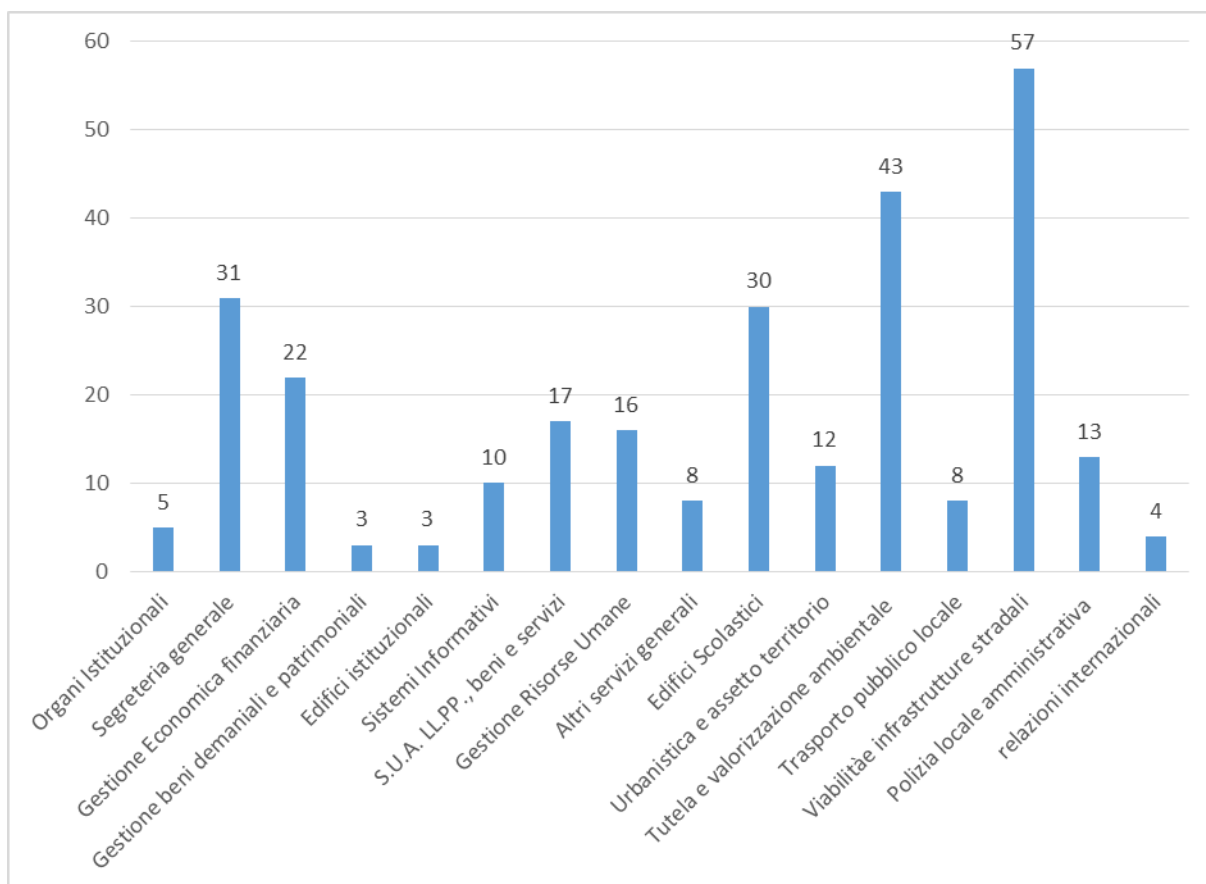
Nel corso dell'ultimo triennio 2019-2021 si è provveduto al rafforzamento dell'organico provinciale, mediante l'indizione di una quarantina di selezioni pubbliche volte ad acquisire risorse umane, sia tramite l'istituto della mobilità volontaria e sia dall'esterno per complessive 76 unità.

L'acquisizione di nuovo personale, in sostituzione di quello cessato, da un lato ha ridotto il gap dimensionale degli organici derivato dagli effetti dell'attuazione della riforma Delrio e, dall'altro, ha favorito il ricambio generazionale e professionale, abbassando l'età media anagrafica.

L'assunzione di personale "giovane" in possesso, di norma, di percorsi formativi elevati contribuisce ad innovare ed agevolare la reingegnerizzazione dei processi e delle attività dell'Ente, in funzione di un generale efficientamento dello stesso.

Nella tabella e nel grafico che seguono vengono rappresentati i dipendenti stimati in servizio alla data del 31 dicembre 2021, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, in relazione al tipo di funzione fondamentale svolta, correlata alle missioni e programmi assegnati alla Provincia:

Personale in servizio alla data del 31 dicembre 2021 assegnato alle funzioni fondamentali	
Categorie giuridiche e ruoli	n. dipendenti
Direttore Generale	1
Segretario	1
Dirigenti	4
<i>di cui ex art. 110, comma 1 TUEL</i>	1
Personale tempo indeterminato	261
Personale tempo determinato	2
TOTALE PERSONALE ASSEGNATO A FUNZIONI FONDAMENTALI	269
TOTALE PERSONALE ASSEGNATO A FUNZIONI NON FONDAMENTALI	13
TOTALE GENERALE	282



La spesa programmata del personale nell'accezione ampia, compresi gli oneri per rinnovi contrattuali, stanziata nel Bilancio di Previsione 2022 è pari ad euro 11.863.000,00. Detto importo comprende inoltre la spesa prevista per le retribuzioni, oneri accessori e fiscali del Personale appartenente alla Polizia Amministrativa Provinciale (n. 13 dipendenti), che attualmente è inquadrato nei ruoli della Provincia di Treviso, ai sensi dell'art. 1, comma 770 della legge 28.12.2015, n. 208, con oneri a carico della Regione Veneto.

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

Tuttavia, tenuto conto che nel triennio 2022-2024 cesseranno dal servizio ulteriori n. 3 unità, sono previste le sostituzioni dei 3 dipendenti con la finalità di garantire il servizio di polizia amministrativa provinciale, subordinando il procedimento di assunzione all'autorizzazione da parte della Regione del Veneto, che dovrà rimborsare la relativa spesa.

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.16/pers del 25.10.2021)

Detta ricognizione è stata effettuata, osservando le seguenti indicazioni:

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

Si evidenzia nella tabella che segue il numero delle cessazioni di personale stimate nel triennio 2022-2024, distinte per singola struttura:



Cessazioni programmate nel triennio 2022 -2024					
SETTORE	CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	2022	2023	2024
SEGRETERIA GENERALE	C	Istruttore gestionale			1
	D	Responsabile gestionale		1	
POLIZIA AMMINISTRATIVA	C	Istruttore di vigilanza			
DIREZIONE GENERALE	D	Responsabile gestionale			
AFFARI LEGALI, CONTRATTI, PROVVEDITORATO, SUA E SISTEMI INFORMATICI	B	Operatore amministrativo specializzato		1	
	B3	Collaboratore tecnico o di stamp			
	C	Istruttore gestionale			
	D	Responsabile gestionale	1		
GESTIONE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE	D	Funzionario gestionale			
	C	Istruttore gestionale	1		
PERSONALE E AFFARI GENERALI	D	Responsabile gestionale	2		
	B	Operatore amministrativo specializzato			0
	B	Operatore servizi ausiliari specializzato	1		
	D	Responsabile gestionale			
VIABILITA'	D	Funzionario gestionale			
	B	Operatore Tecnico Specializzato			
	B	Operatore amministrativo specializzato			
	B3	Collaboratore amministrativo		1	
	B3	Collaboratore tecnico o di stamp	1	1	
	C	Sorvegliante stradale	1		
	C	Istruttore gestionale			
C	Istruttore tecnico			1	
EDILIZIA, PATRIMONIO E STAZIONE APPALTANTE	D	Responsabile Gestionale			
	B	Operatore Tecnico Specializzato	1		1
	C	Istruttore tecnico			
	C	Istruttore gestionale			
	D	Responsabile Tecnico		1	1
TRASPORTI	D	Responsabile Gestionale		2	1
	DIR	Dirigente			
AMBIENTE E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	C	Istruttore gestionale	2		
	C	Istruttore tecnico	1	1	
	D	Responsabile tecnico			
	D	Funzionario Tecnico			
	totale		11	8	5

Esiti della ricognizione e valutazioni conseguenti

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

- a) non sono emerse situazioni di eccedenza di personale, in ragione dell'incremento importante delle funzioni e delle attività svolte nell'ambito dell'edilizia scolastica, viabilità stradale e tutela ambientale;
- b) si è proseguito nel processo di razionalizzazione degli uffici di staff all'interno di ciascun Settore e U.O., anche a seguito di cessazione di posizioni dirigenziali;
- c) si potenzieranno i settori tecnici, con specifico riferimento agli addetti alla viabilità con compiti di sorveglianza stradale ed edilizia scolastica con compiti di progettazione, nonché agli addetti tecnici specializzati in materia ambientale;



- d) si valorizzeranno le professionalità esistenti sia con ruoli di responsabilità e sia con posizioni intermedie;
- e) si acquisiranno nuove professionalità dotate di preparazione specialistica con indizione di selezioni pubbliche dedicate;
- f) si anticiperanno, nel rispetto dei termini legali e nel limite della capacità assunzionale che si determina *in progress* rispetto alle cessazioni di personale, le assunzioni effettuate in sostituzione del personale dimissionario per favorire un adeguato passaggio delle conoscenze professionali.

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

In tale direzione, pur non rilevando situazioni eccedentarie, si inquadra il ricorso da parte dell'Ente alla risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti che raggiungono i requisiti a pensione c.d. "anticipata" (a normativa invariata); attualmente, il requisito è di 43 anni e 1 mese per gli uomini e di 42 e 1 mese per le donne, con incremento di 3 mesi dal 1.1.2019 che comporta, secondo la normativa attuale che regola la capacità assunzionale, spazi per rinnovare il fattore produttivo lavoro e una riduzione progressiva dell'età media rilevata (53 anni) dei dipendenti.

Va rilevato peraltro che in tema previdenziale, con la cessazione della vigenza sperimentale della c.d. "quota 100", il legislatore sta approntando una riforma che consenta di cessare con diritto a pensione in misura graduale rispetto ai requisiti previsti dalla riforma "Fornero" i cui effetti ad oggi non sono noti.

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 2022/2024 nel rispetto del tetto di spesa predetto:



Evoluzione spesa del personale periodo 2011 - 2024 - rispetto previsioni comma 557 e ss. L.F. 296/2006 (oggetto di rendicontazione Corte dei Conti) indicazioni Corte Conti Autonomie n. 16/2016								
descrizione	anno 2011	anno 2012	anno 2013	anno 2019	anno 2020	anno 2021	anno 2022	biennio 2023/2024
spesa intervento 01:"personale"/macroaggregato 101	consuntivo	consuntivo	consuntivo	consuntivo	consuntivo	assemblato novembre 2021	previsione	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	€ 10.212.295,72	€ 10.183.803,88	€ 10.453.400,00	€ 10.872.000,00	€ 10.872.000,00
incentivo per funzioni tecniche cap. 3231-3232-3233				€ 28.185,46	€ 174.959,78	€ 480.000,00	€ 481.000,00	€ 481.000,00
vari capitoli peg (pensioni oneri ripartito, sistemazioni contr. progressiva, giri contabili legge 109, compensi professionali, capp. 2109, 2398, (2397))	€ 33.375,10	€ 26.694,35	€ 37.886,95	€ 2.050,00	€ 5.787,20	€ 52.623,40	€ 120.000,00	€ 120.000,00
totale spesa intervento 01/macroaggregato 101	€ 23.468.052,51	€ 21.283.952,37	€ 22.146.471,20	€ 10.242.531,18	€ 10.364.550,86	€ 10.986.023,40	€ 11.473.000,00	€ 11.473.000,00
rinnovi contrattuali (cap. 3184)				€ 60.000,00	€ 140.000,00	€ 330.000,00	€ 390.000,00	€ 530.000,00
irap intervento 07/macroaggregato 102	€ 1.460.000,00	€ 1.304.243,46	€ 1.380.737,12	€ 634.126,35	€ 626.830,24	€ 668.000,00	€ 745.000,00	€ 745.000,00
totale intervento 01 e 07/macroaggregato 101 e 102	€ 24.928.052,51	€ 22.588.195,83	€ 23.527.208,32	€ 10.936.657,53	€ 11.131.381,10	€ 11.984.023,40	€ 12.608.000,00	€ 12.748.000,00
spesa intervento 03:"prestazioni di servizi" e macroaggregato 103								
lavoratori socialmente utili (capitoli 3034 e 3108)	€ 72.385,80	€ 2.186,00	€ 15.094,23	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
missioni e trasferte	€ 74.410,00	€ 74.500,00	€ 64.737,52	€ 38.274,17	€ 26.100,00	€ 26.000,00	€ 41.500,00	€ 41.500,00
mensa (cap. 2755-2697) (2490 fino al 2012)	€ 439.329,97	€ 308.582,02	€ 182.154,00	€ 104.871,05	€ 90.612,39	€ 120.790,70	€ 145.000,00	€ 145.000,00
spesa cocco	€ 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	€ 4.010,66	€ 3.515,71	€ 34.000,00	€ 35.000,00	€ 35.000,00
totale intervento 03/ macroaggregato 103	€ 1.384.701,94	€ 1.389.683,37	€ 770.357,10	€ 147.155,88	€ 120.228,10	€ 180.790,70	€ 221.500,00	€ 221.500,00
totale generale	€ 26.312.754,45	€ 23.977.879,20	€ 24.297.565,42	€ 11.083.813,41	€ 11.251.609,20	€ 12.164.814,10	€ 12.829.500,00	€ 12.969.500,00
spesa detratta (per formazione e missioni)	€ 99.211,17	€ 106.806,61	€ 116.290,24	€ 42.284,83	€ 29.615,71	€ 60.000,00	€ 76.500,00	€ 76.500,00
spesa personale certificata questionario Corte dei Conti (voci positive)	€ 26.213.543,28	€ 23.871.072,59	€ 24.181.275,18	€ 11.041.528,58	€ 11.221.993,49	€ 12.104.814,10	€ 12.753.000,00	€ 12.893.000,00
spesa a carico di finanziamenti pubblici e privati (relazioni internazionali+ durante)	€ 85.505,36	€ 171.723,89	€ 48.517,83	€ 98.686,99	€ 37.449,05	€ 37.500,00	€ 37.500,00	€ 37.500,00
spesa a carico di finanziamenti pubblici e privati (solo FSE e privati) (settorio Melocco)	€ 618.243,00	€ 980.062,77	€ 556.208,13	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
rimborsi oneri personale in comando cap. E. 100445	€ 331.680,44	€ 228.000,00	€ 136.928,41	€ 80.574,42	€ 115.707,63	€ 140.000,00	€ 100.000,00	€ 100.000,00
compensi ufficio legale cap. E. 100056	€ 5.855,00	€ 3.740,45	€ 17.014,20	€ 36.470,56	€ 3.069,77	€ 31.190,71	€ 25.000,00	€ 25.000,00
giri contabili retribuzione risultato (cap. 100428 e 100429 entrata)	€ 2.460,33	€ 22.277,27	€ 20.872,75	€ 2.050,00	€ 5.787,20	€ 50.000,00	€ 40.000,00	€ 40.000,00
giro contabile incentivi funzioni tecniche (cap 100649)				€ 28.185,46	€ 172.284,16	€ 480.000,00	€ 481.000,00	€ 481.000,00
rimborsi oneri distacco sindacale e personale in sovrannumero			€ 31.040,86					
spesa per rinnovi contrattuali	€ 3.330.984,05	€ 3.220.796,98	€ 3.116.757,69	€ 1.847.559,62	€ 1.816.639,00	€ 1.816.639,00	€ 1.900.000,00	€ 1.950.000,00
totale voci da escludere	€ 4.374.728,18	€ 4.626.601,36	€ 3.927.339,87	€ 2.093.527,05	€ 2.150.936,81	€ 2.555.329,71	€ 2.583.500,00	€ 2.633.500,00
spese di personale effettivamente a carico del bilancio prov.le	€ 21.838.815,10	€ 19.244.471,23	€ 20.253.935,31	€ 8.948.001,53	€ 9.071.056,68	€ 9.549.484,39	€ 10.169.500,00	€ 10.259.500,00
spesa esercizio 2012 riportata nell'esercizio 2013 per effetto della sperimentazione		€ 1.741.757,00						
limite reale da considerare rispetto alla spesa sostenuta nel 2011 e da confrontare con quella del 2012		€ 20.986.228,23						

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 e dall'art. 3-ter, comma 1 del D.L. 80/2021, prevede il rispetto dei termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di 30 dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione (e non più dall'avvenuta approvazione degli atti come precedentemente previsto).

D) IL RISPETTO DEI VINCOLI NORMATIVI IN TEMA DI ASSUNZIONI

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

Altro presupposto indispensabile è costituito dall'adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive e pari opportunità ai sensi dell'art. 48, D.Lgs n. 198/2006, che per il triennio 2021/2023 è stato approvato in data 13 aprile 2021 con Decreto Presidenziale n. 45/20343.

Infine per procedere ad assunzioni di personale, l'art, 10, comma 5, D.Lgs n. 150/2009 prevede l'adozione del Piano della Performance, adottato per il triennio 2021/2023 con decreto Presidenziale n. 186/71360/2020 del 29 dicembre 2020.



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 D.Lgs 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 che 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 2021 e degli anni precedenti, il budget assunzionale deve essere calcolato imputando la spesa a regime di ogni singolo cessato per l'intera annualità, assicurando criteri omogenei rispetto al calcolo degli oneri assunzionali.

Le modalità di calcolo seguite per determinare la capacità assunzionale seguono le indicazioni diramate dal Dipartimento della Funzione Pubblica con circolari nn. 46078/2010 e 11786/2011, dove in particolare viene precisato che le procedure di mobilità che l'Ente ritiene di attuare da amministrazioni pubbliche soggette a vincoli assunzionali sono neutre



finanziariamente ai sensi dell'art. 1, comma 47 legge n. 311/2014 non disapplicato, e che non rientrano nelle limitazioni di assunzioni il personale appartenente alle categorie protette nel solo limite della copertura della quota d'obbligo. Coerentemente con tale principio, le cessazioni di personale appartenente alle medesime categorie non vanno computate ai fini della determinazione delle risorse utili per le nuove assunzioni.

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

Il D.L. 162 del 30.12.2019 introduce il comma 1-bis all'art. 33 del D.L. n. 34 del 30.4.2019 che in sintesi prevede che le assunzioni di personale a tempo indeterminato sono subordinate a tre condizioni, costituite dall'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, dal rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, asseverato dall'organo di revisione, nonché dal rispetto di valori soglia, individuati per fascia demografica e determinati dal rapporto tra spesa complessiva del personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi (e al netto dell'irap), come rilevata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Tuttavia, tale modalità di calcolo degli spazi assunzionali non è ancora vigente, atteso che il Decreto interministeriale che dovrebbe determinare le fasce demografiche e i valori soglia non è ancora stato emanato.

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

AGGIORNAMENTO CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2021

Il piano del fabbisogno di personale relativo al triennio 2021-2023 è stato approvato con Decreto presidenziale n. 170/65712 del 30 novembre 2020 ed aggiornato in ragione di cessazioni non programmate e verificatesi per pensionamento c.d. quota 100 o per dimissioni, con successivi decreti prott. n. 69/28425 del 19 maggio 2021 e n. 94/39909 del 6 luglio 2021.

Per effetto di ulteriori n. 3 cessazioni di personale che si verificheranno entro il 31 dicembre 2021, si rende necessario integrare nuovamente il suddetto piano di fabbisogno per l'annualità 2021, approvato da ultimo con Decreto Presidenziale del 6 luglio 2021, come dettagliato di seguito nelle rispettive sezioni.

Determinazione capacità assunzionale anno 2021 (programmazione cessazione 2021) - Art. 14 bis, D.L. n. 4/2019													
Contingente personale corrispondente al 100% della spesa del personale cessato anno 2021 (spese di personale anno 2021 non supera il 20% delle entrate correnti titolo I, II e III)													
N	CATEGORIA GIURIDICA	STIPENDIO BASE ANNUO	RATEO 13 ^A MENS.	IVC (13 m.)	ELEM. PEREQ.	INDENN. COMPARTO Quota A	TOTALE COMPETENZ E ANNUALI	CPDEL	INADEL	INAIL	TOTALE ONERI RIFLESSI	IRAP	TOTALE GENERALE
1	D	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 167,83	€ 228,00	€ 59,40	€ 24.435,32	€ 5.815,61	€ 702,03	€ 98,72	€ 6.616,35	€ 2.077,00	€ 33.128,68
2	D	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 167,83	€ 228,00	€ 59,40	€ 24.435,32	€ 5.815,61	€ 702,03	€ 98,72	€ 6.616,35	€ 2.077,00	€ 33.128,68
3	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 2021													€ 96.791,81



La capacità assunzionale già determinata in euro 873.222,11 va pertanto integrata di euro 96.791,81 per complessive euro 970.013,92.

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

A tale riguardo si richiamano i valori finanziari esposti nel Piano di fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023, adottato con Decreto presidenziale n. 170/65712 del 30 novembre 2020 su citato che evidenziava detto rapporto, tra spese di personale ed entrate correnti, pari all'11,40%.

Risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano di fabbisogno anno 2021 ex art. 6, comma 2, D.Lgs n. 165/2001 programmato sulle capacità assunzionali 2021									
SETTORE	CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITA'	TRASFORMAZIONE CONTRATTO FORMAZIONE LAVORO	PROGRESSIONI VERTICALI EX ART. 22, COMMA 15 D.LGS N. 75/2017	CONCORSI PUBBLICI RISERVATI 50% PERSONALE INTERNO ART. 24 DLGS N. 150/2009	SELEZIONI PUBBLICHE E RICHIAMO GRADUATORIE	CONTRATTO FORMAZIONE LAVORO	TOTALE GENERALE
AFFARI LEGALI, CONTRATTI, PROVVEDITORATO, SUA E SISTEMI INFORMATICI	CATEGORIA B3	Collaboratore amministrativo specializzato	1				€ 28.647,30		€ 28.647,30
	CATEGORIA C	Istruttore gestionale	2				€ 30.534,46		€ 61.068,92
GESTIONE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE	CATEGORIA C	Istruttore gestionale	2				€ 30.534,46		€ 61.068,92
	CATEGORIA D	Responsabile Gestionale	1		€ 33.128,68				€ 33.128,68
	CATEGORIA D	Responsabile Gestionale	1				€ 33.128,68		€ 33.128,68
PERSONALE E AFFARI GENERALI	CATEGORIA B3	Collaboratore amministrativo specializzato	1				€ 28.647,30		€ 28.647,30
	CATEGORIA C	Istruttore Gestionale	1				€ 30.534,46		€ 30.534,46
	CATEGORIA D	Responsabile Gestionale	1				€ 33.128,68		€ 33.128,68
	CATEGORIA D	Responsabile Gestionale	1	€ 33.128,68					€ 33.128,68
VIABILITA'	CATEGORIA B	Operatore tecnico specializzato	1				€ 27.173,04		€ 27.173,04
	CATEGORIA B3	Collaboratore amministrativo specializzato	1				€ 28.647,30		€ 28.647,30
	CATEGORIA C	Istruttore Tecnico	4				€ 30.534,46		€ 122.137,84
	CATEGORIA C	Istruttore Gestionale	1				€ 30.534,46		€ 30.534,46
	CATEGORIA D	Responsabile Tecnico	2			€ 33.128,68			€ 66.257,36
EDILIZIA, PATRIMONIO E SUA	CATEGORIA B	Operatore tecnico specializzato	1				€ 27.173,04		€ 27.173,04
	CATEGORIA D	Responsabile Gestionale	1				€ 33.128,68		€ 33.128,68
TRASPORTI	CATEGORIA C	Istruttore Gestionale	2				€ 30.534,46		€ 61.068,92
AMBIENTE E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	CATEGORIA C	Istruttore Tecnico	4				€ 30.534,46		€ 122.137,84
	CATEGORIA C	Istruttore Gestionale	1				€ 30.534,46		€ 30.534,46
	CATEGORIA D	Responsabile Tecnico	2				€ 33.128,68		€ 66.257,36
totale risorse necessarie 2021									€ 957.531,92
Capacità assunzionale 2021									€ 873.222,11
maggiori cessazioni 2021									€ 96.791,81
totale capacità 2021									€ 970.013,92
risparmio 2021									€ 12.482,00
Totale unità			31	1	1	2	27	0	



PIANO FABBISOGNO PERSONALE TRIENNIO 2022/2024

Va premesso che la capacità assunzionale per l'annualità 2022 e seguenti è individuata in un'ottica di programmazione del fabbisogno di personale, fatta salva la cornice normativa relativa alla determinazione della capacità stessa, che, come già anticipato, per le Province attualmente riveste carattere transitorio, nelle more dell'emanazione del D.M. in attuazione del principio della sostenibilità finanziaria, introdotto dal D.L. 34/2019, art. 33.

Ne consegue che l'attuazione del Piano assunzioni triennale - in particolare - per l'annualità 2022, è subordinata alla proroga dell'attuale disciplina prevista dalla 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, come sopra richiamato, che consente il c.d. "turn over" nel limite del 100% del personale cessato, anche in corso dello stesso anno.

Ciò premesso, si evidenzia il quadro completo dell'ammontare delle disponibilità finanziarie, quale "capacità assunzionale" da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato per ciascuna annualità, tenuto conto delle cessazioni del personale, per effetto di pensionamento, ad esclusione del personale appartenente alle categorie protette e del personale appartenente alla polizia provinciale, secondo l'ordinamento vigente.



PROVINCIA DI TREVISO

Direttore Generale

Determinazione capacità assunzionale anno 2022 (programmazione cessazione 2022) - Art. 14 bis, D.L. n. 4/2019													
Contingente personale corrispondente al 100% della spesa del personale cessato anno 2022 (spese di personale anno 2022 non supera il 20% delle entrate correnti titolo I, II e III)													
N	CATEGORIA GIURIDICA	STIPENDIO BASE ANNUO	RATEO 13 ^a MENS.	IVC (13 m.)	ELEM. PEREQ.	INDENN. COMPARTO Quota A	TOTALE COMPETENZE ANNUALI	CPDEL	INADEL	INAIL	TOTALE ONERI RIFLESSI	IRAP	TOTALE GENERALE
1	D	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 167,83	€ 228,00	€ 59,40	€ 24.435,32	€ 5.815,61	€ 702,03	€ 98,72	€ 6.616,35	€ 2.077,00	€ 33.128,68
2	D	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 167,83	€ 228,00	€ 59,40	€ 24.435,32	€ 5.815,61	€ 702,03	€ 98,72	€ 6.616,35	€ 2.077,00	€ 33.128,68
3	D	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 167,83	€ 228,00	€ 59,40	€ 24.435,32	€ 5.815,61	€ 702,03	€ 98,72	€ 6.616,35	€ 2.077,00	€ 33.128,68
4	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
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	C	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 154,31	€ 276,00	€ 52,08	€ 22.521,80	€ 5.360,19	€ 647,13	€ 90,99	€ 6.098,30	€ 1.914,35	€ 30.534,46
7	C	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 154,31	€ 276,00	€ 52,08	€ 22.521,80	€ 5.360,19	€ 647,13	€ 90,99	€ 6.098,30	€ 1.914,35	€ 30.534,46
8	C	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 154,31	€ 276,00	€ 52,08	€ 22.521,80	€ 5.360,19	€ 647,13	€ 90,99	€ 6.098,30	€ 1.914,35	€ 30.534,46
9	C	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 154,31	€ 276,00	€ 52,08	€ 22.521,80	€ 5.360,19	€ 647,13	€ 90,99	€ 6.098,30	€ 1.914,35	€ 30.534,46
10	C	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 154,31	€ 276,00	€ 52,08	€ 22.521,80	€ 5.360,19	€ 647,13	€ 90,99	€ 6.098,30	€ 1.914,35	€ 30.534,46
11	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
12	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
13	B1	€ 18.034,07	€ 1.502,84	€ 136,76	€ 324,00	€ 44,76	€ 20.042,43	€ 4.770,10	€ 575,93	€ 80,97	€ 5.427,00	€ 1.703,61	€ 27.173,04
Totale capacità assunzionale anno 2022													€ 396.120,60
Determinazione capacità assunzionale anno 2023 (programmazione cessazione 2023) - Art. 14 bis, D.L. n. 4/2019													
Contingente personale corrispondente al 100% della spesa del personale cessato anno 2023 (spese di personale anno 2023 non supera il 20% delle entrate correnti titolo I, II e III)													
N	CATEGORIA GIURIDICA	STIPENDIO BASE ANNUO	RATEO 13 ^a MENS.	IVC (13 m.)	ELEM. PEREQ.	INDENN. COMPARTO Quota A	TOTALE COMPETENZE ANNUALI	CPDEL	INADEL	INAIL	TOTALE ONERI RIFLESSI	IRAP	TOTALE GENERALE
1	D	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 167,83	€ 228,00	€ 59,40	€ 24.435,32	€ 5.815,61	€ 702,03	€ 98,72	€ 6.616,35	€ 2.077,00	€ 33.128,68
2	D	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 167,83	€ 228,00	€ 59,40	€ 24.435,32	€ 5.815,61	€ 702,03	€ 98,72	€ 6.616,35	€ 2.077,00	€ 33.128,68
3	D	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 167,83	€ 228,00	€ 59,40	€ 24.435,32	€ 5.815,61	€ 702,03	€ 98,72	€ 6.616,35	€ 2.077,00	€ 33.128,68
4	D	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 167,83	€ 228,00	€ 59,40	€ 24.435,32	€ 5.815,61	€ 702,03	€ 98,72	€ 6.616,35	€ 2.077,00	€ 33.128,68
5	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	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
8	B1	€ 18.034,07	€ 1.502,84	€ 136,76	€ 324,00	€ 44,76	€ 20.042,43	€ 4.770,10	€ 575,93	€ 80,97	€ 5.427,00	€ 1.703,61	€ 27.173,04
Totale capacità assunzionale anno 2023													€ 247.516,80
Determinazione capacità assunzionale anno 2024 (programmazione cessazione 2024) - Art. 14 bis, D.L. n. 4/2019													
Contingente personale corrispondente al 100% della spesa del personale cessato anno 2024 (spese di personale anno 2024 non supera il 20% delle entrate correnti titolo I, II e III)													
N	CATEGORIA GIURIDICA	STIPENDIO BASE ANNUO	RATEO 13 ^a MENS.	IVC (13 m.)	ELEM. PEREQ.	INDENN. COMPARTO Quota A	TOTALE COMPETENZE ANNUALI	CPDEL	INADEL	INAIL	TOTALE ONERI RIFLESSI	IRAP	TOTALE GENERALE
1	D	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 167,83	€ 228,00	€ 59,40	€ 24.435,32	€ 5.815,61	€ 702,03	€ 98,72	€ 6.616,35	€ 2.077,00	€ 33.128,68
2	D	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 167,83	€ 228,00	€ 59,40	€ 24.435,32	€ 5.815,61	€ 702,03	€ 98,72	€ 6.616,35	€ 2.077,00	€ 33.128,68
3	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
4	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
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
Totale capacità assunzionale anno 2024													€ 154.499,30

Lo spazio assunzionale complessivo come sopra quantificato, per il triennio 2022/2024 ammonta ad euro 798.136,70.

Di seguito si espongono i dati della spesa, al lordo degli oneri riflessi, programmata nel bilancio 2022, relativamente al personale dipendente ed afferente al trattamento economico fondamentale ed accessorio, compresi gli incrementi contrattuali relativi al rinnovo triennio 2019-2021 e 2022-2024, 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 2022 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 2022	Competenza pura e Fondo pluriennale vincolato Totale	Entrate correnti Titoli I, II e III
Spesa di personale macro-aggregato redditi da lavoro dipendente, compresi gli oneri per rinnovi contrattuali	11.863.000,00 al lordo della spesa assumibili	99.537.470,19
Spesa personale assumibili PTFP	164.700,00	
Spesa di personale = differenza tra quella prevista e quella relativa al personale assumibile	11.698.300,00	
rapporto tra spese di personale ed Entrate		11,76

Personale a tempo determinato

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

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

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

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

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

Inoltre, per dare assistenza ai Comuni e per cogliere le possibili opportunità derivanti dal PNRR, in attuazione dei principi previsti dal D. L. 80/2021, saranno possibili reclutamenti di personale a tempo determinato, previa individuazione degli ambiti di intervento di interesse della Provincia e dei Comuni del territorio tra le missioni e gli obiettivi del Piano. Ciò consentirà di individuare le professionalità, con specializzazione nei vari settori di intervento con priorità agli ambiti della digitalizzazione, dell'ambiente e



dell'efficientamento energetico, del turismo e delle correlate iniziative di promozione culturale. Si può stimare l'assunzione di n. 3 unità a tempo determinato per una spesa complessiva di euro 100.000,00 su base annua, nel triennio 2022/2024.

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

La spesa stimata per i contratti di formazione e lavoro in essere e di quelli previsti nel presente piano di fabbisogno relativa all'anno 2022, ammonta ad euro 64.000,00.

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

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

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

La Provincia di Treviso ha inteso valorizzare le professionalità interne e negli anni 2020 e 2021 sono state avviate e concluse rispettivamente n. 11 e n. 1 selezioni di progressione verticale.

L'art. 3 del citato D.L. n. 80/2021 ha riscritto la disciplina delle progressioni economiche e di carriera, rinviando la definizione degli istituti alla contrattazione collettiva, secondo i seguenti principi:

- definizione di un'ulteriore categoria per l'inquadramento del personale di "elevata qualificazione";
- individuazione dei criteri della progressione all'interno della categoria, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività in funzione dell'attività svolta e dei risultati raggiunti;
- individuazione dei criteri della progressione verticale che deve avvenire tramite una procedura comparativa, basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza dei provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli e competenze professionali, ovvero di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti, nel limite del 50% delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno;
- definizione di nuovi inquadramenti professionali, anche in deroga ai titoli di studio previsti per l'accesso alla categoria dall'esterno.

Nelle more della sottoscrizione del CCNL per il triennio 2019-2021, in recepimento delle predette innovazioni normative, nell'annualità 2022 si prevede il ricorso all'istituto della verticalizzazione secondo quanto stabilito dall'art. 22 del D.Lgs n. 75/2017 vigente, fatto salvo l'eventuale aggiornamento, sulla base dei seguenti dati:



DETERMINAZIONE PERCENTUALE DELLO 0,20 DA DESTINARE ALLE PROGRESSIONI VERTICALI EX ART. 22, COMMA 15, D.LGS N. 75/2017 nel 2020 per i posti programmati biennio 2018-2019			
categoria giuridica	n. posizioni previste dall'esterno 2018/2019	percentuale	n.vertic. possibili
Categoria B	10	0,2	2
Categoria B (ex liv.05)	0	0,2	0
Categoria C	25	0,2	5
Categoria D	14	0,2	2,8
Totale complessivo	49		9,8

DETERMINAZIONE PERCENTUALE DELLO 0,30 DA DESTINARE ALLE PROGRESSIONI VERTICALI EX ART. 22, COMMA 15, D.LGS N. 75/2017 triennio 2020/2022						
categoria giuridica	n. posizioni previste dall'esterno anno 2020	n. posizioni previste dall'esterno anno 2021	n. posizioni previste dall'esterno anno 2022	totale posizioni previste dall'esterno 2020/2022	percentuale	n. vertic. possibili
Categoria B	1	2	1	4	0,3	1,2
Categoria B (ex liv.05)	1	3	3	7	0,3	2,1
Categoria C	12	17	5	34	0,3	10,2
Categoria D	3	7	2	12	0,3	3,6
Totale complessivo	17	29	11	57		17,1

DETERMINAZIONE POSTI DI PROGRESSIONE VERTICALE EX ART. 22, COMMA 15, D.LGS N. 75/2017 ANNO 2022					
categoria giuridica	n. vertic. possibili biennio 2018/2019	n. vertic. possibili triennio 2020/2022	totale vertic. possibili	n. verticalizzazioni effettuate	verticalizzazioni disponibili
Categoria B	2	1,2	3,2	0	3,2
Categoria B (ex liv.05)	0	2,1	2,1	0	2,1
Categoria C	5	10,2	15,2	7	8,2
Categoria D	2,8	3,6	6,4	4	2,4
Totale complessivo	9,8	17,1	26,9	11	15,9

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 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 al fine della programmazione delle assunzioni tramite il collocamento mirato nel corso del l'anno 2022:



Prospetto quote d'obbligo ex L. 68/1999 personale in servizio alla data del 31.12.2021	
N. Lavoratori provinciali e regionali in distacco - base computo art. 3 e art. 18	259
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	3
Rispetto quota disabili art. 3	Meno 3
Rispetto quota categorie protette art. 18	0

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. 18 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.

Si evidenzia che è in corso una selezione pubblica con chiamata numerica ai sensi dell'art. 3 e pertanto nel corso del 2022, al di fuori delle capacità assunzionali, è necessario provvedere all'acquisizione di ulteriori n. 2 unità a tale titolo e n. 1 unità ai sensi dell'art. 18, comma 1 della legge n. 68/1999, tenuto conto della programmata cessazione di personale dipendente appartenente a detta categoria.

PIANO ASSUNZIONI PERSONALE TRIENNIO 2022/2024

Nelle more dell'entrata in vigore del nuovo metodo di calcolo delle capacità assunzionali, come delineato nelle premesse, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 33 del D.L. n. 4/2019, anche per le Province, sulla base della sostenibilità finanziaria, si ritiene di provvedere alla programmazione puntuale delle assunzioni per il triennio 2022/2024, fatta salva la proroga dell'attuale regime.

Le procedure assunzionali relative alle sostituzioni delle cessazioni già accertate ad oggi che si verificheranno nel corso del primo semestre 2022, potranno così essere avviate, in modo tale da assicurare, nel rispetto delle nuove prescrizioni in tema di capacità assunzionale, una volta definite anche per l'Ente Provincia, la continuità amministrativa ed evitare il rallentamento dei servizi.

Tenuto conto di quanto sopra e fatta salva la verifica, nel corso del primo semestre 2022 delle priorità e delle esigenze di servizio correlate al ricambio generazionale dell'organico provinciale, per effetto delle eventuali dimissioni del personale, in possesso dei requisiti previsti nella riforma del sistema pensionistico ad oggi non nota, nonché gli effetti derivanti dalle misure previste nel D.L. 80/2021, si espongono di seguito i fabbisogni di risorse umane per il triennio 2022/2024:



Risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano di fabbisogno anno 2022 ex art. 6, comma 2, D.Lgs n. 165/2001 programmato sulle capacità assunzionali 2022, subordinate alla revisione della relativa disciplina							
SETTORE	N. UNITA'	CAT. GIUR.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	U.O./UFFICIO	MOTIVAZIONE	IMPORTO
SEGRETERIA GENERALE	1	B	Operatore Servizi Ausiliari	Selezione L. 56/1987 art. 16	U.O. Affari ausiliari	Necessità di garantire l'operatività dell'U.O. interessata, in sostituzione di personale in quiescenza	€ 27.173,04
totale	1						
AFFARI LEGALI, CONTRATTI, PROVVEDITORATO, SUA, E CED	1	B3	Collaboratore Amministrativo Specializzato	Richiamo graduatoria vigente	U.O. Sistemi informativi	Necessità di presidiare l'attività amministrativa dell'U.O. interessata	€ 28.647,30
totale	1						
VIABILITA'	1	C	Sonveggiante Stradale	Richiamo graduatoria vigente e Concorso/Mobilità	U.O. Manutenzione strade	Necessità di garantire l'operatività dell'U.O. Manutenzione strade, in sostituzione di personale in quiescenza	€ 30.534,46
	1	C	Istruttore Gestionale	Concorso/Mobilità	U.O. Progetti speciali, nulla-osta, autorizzazioni	Necessità di supportare l'attività amministrativa dell'U.O. , in considerazione dell'aumentato carico di lavoro conseguente i maggiori finanziamenti pubblici per la realizzazione di interventi sui ponti	€ 30.534,46
totale	2						
EDILIZIA, PATRIMONIO E SUA	1	B3	Collaboratore Tecnico Specializzato	Concorso/Mobilità	Unità tecnologica	Necessità di acquisire una specifica professionalità (meccanico), in considerazione del crescente carico di lavoro correlato alla manutenzione degli edifici scolastici in sostituzione di personale in quiescenza	€ 28.647,30
	1	B3	Collaboratore Tecnico Specializzato	Concorso/Mobilità	Unità tecnologica	Necessità di acquisire una specifica professionalità (termoidraulico), indispensabile negli interventi di manutenzione degli edifici scolastici e attualmente non presente nella squadra manutentiva	€ 28.647,30
	1	C	Istruttore Tecnico	Concorso/Mobilità	Unità tecnologica	Necessità di acquisire una figura professionale (geometra) che svolga le funzioni di direttore operativo di cantiere, incaricato della relativa contabilità, assistente al direttore dell'esecuzione, che supervisioni gli interventi di efficientamento energetico e presidi in loco gli interventi eseguiti e contabilizzati nell'appalto GSI per garantire l'efficace svolgimento del servizio di global service manutentivo (GSM)	€ 30.534,46
	1	D	Responsabile Tecnico	Concorso/Mobilità	U.O. Sviluppo Prodotti e Processi	Necessità di acquisire la figura di Ingegnere civile/edile - Architetto - con compiti di RUP - REC nelle opere pubbliche nel campo dell'edilizia scolastica, in sostituzione di personale cessato.	€ 33.128,68
totale	4						
AMBIENTE E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	1	C	Istruttore Tecnico	Richiamo graduatoria vigente	U.O. Pianificazione territoriale e Urbanistica	Necessità di acquisire una nuova figura di specifica competenza (urbanista) al fine di supportare l'U.O., considerate le competenze delegate dai comuni in materia	€ 30.534,46
	1	C	Istruttore Tecnico	Concorso/Mobilità	U.O. Rifiuti	Necessità di acquisire una figura tecnica per garantire la funzionalità dell'U.O. interessata, in sostituzione di personale cessato	€ 30.534,46
	1	D	Responsabile Tecnico	Concorso/Mobilità	Ufficio Valutazione di incidenza ambientale	Necessità di acquisire una nuova professionalità in possesso delle specifiche competenze richieste per presiedere le attività relative alla valutazione di impatto ambientale	€ 33.128,68
	1	D	Responsabile Tecnico	Verticalizzazione	Ecologia	Necessità di valorizzare una professionalità interna, considerata la complessità e responsabilità nella gestione dei procedimenti di competenza della U.O. interessata	€ 33.128,68
	1	D	Responsabile Tecnico	Verticalizzazione	Ecologia	Necessità di valorizzare una professionalità interna, considerata la complessità e responsabilità nella gestione dei procedimenti di competenza della U.O. interessata	€ 33.128,68
totale	5						
TOTALE	13						€ 398.301,96
capacità assunzionale 2022							€ 396.120,60
risparmio 2021							€ 12.482,00
totale capacità 2022							€ 408.602,60
risparmio 2022							€ 10.300,64



PROVINCIA DI TREVISO

Direttore Generale

Risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano di fabbisogno anno 2023 ex art. 6, comma 2, D.Lgs n. 165/2001 programmato sulle capacità assunzionali 2022, subordinate alla revisione della relativa disciplina							
SETTORE	N. UNITA'	CAT. GIUR.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	U.O./UFFICIO	MOTIVAZIONE	IMPORTO
SEGRETERIA GENERALE	1	D	Responsabile Gestionale	Concorso/Mobilità	Ufficio della Consigliera provinciale di Parità	Necessità di assicurare le attività cui è preposta l'U.O. e garantire la promozione della politica delle pari opportunità a livello provinciale, nonché di controllo delle discriminazioni, in sostituzione del personale in quiescenza	€ 33.128,68
totale	1						
PERSONALE E AFFARI GENERALI	1	D	Responsabile Gestionale	Trasformazione CFL	U.O. Gestione economica/Giuridica personale e Relazioni	Trasformazione contratto di formazione e lavoro alta professionalità	€ 33.128,68
totale	1						
VIABILITA'	1	C	Istruttore Gestionale	Concorso/Mobilità	Staff Settore	Necessità di garantire l'operatività della segreteria di settore, in sostituzione di personale cessato	€ 30.534,46
totale	1						
EDILIZIA, PATRIMONIO E SUA	1	B	Operatore Tecnico Specializzato	Selezione L. 56/1987 art. 16	Unità tecnologica	Necessità di acquisire una specifica professionalità (falegname) considerato il carico di lavoro derivante da trasferimenti delle location scolastiche, in sostituzione di personale cessato	€ 27.173,04
	1	D	Responsabile Gestionale	Concorso/Mobilità	U.O. Stazione unica appaltante	Necessità di garantire l'operatività della SUA, in sostituzione di personale cessato	€ 33.128,68
	1	D	Responsabile Gestionale	Concorso/Mobilità	U.O. Patrimonio	Necessità di garantire la gestione dei contratti attualmente in essere per locazioni, affitti, comodati, etc. interfacciandosi periodicamente con l'U.O. tecnologica per la definizione di canoni, rimborsi e spese varie, considerato il carico di lavoro derivante dalla gestione dei numerosi finanziamenti in materia di edilizia scolastica, in sostituzione di personale cessato	€ 33.128,68
	1	D	Responsabile Tecnico	Concorso/Mobilità	U.O. Ciclo di vita del prodotto	Necessità di acquisire una specifica professionalità (Ingegnere civile/edile - Architetto), considerato il carico di lavoro derivante dalla gestione dei numerosi finanziamenti in materia di edilizia scolastica, in sostituzione di personale cessato	€ 33.128,68
totale	4						
AMBIENTE E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	1	C	Istruttore Tecnico	Concorso/Mobilità	U.O. Rifiuti	Necessità di garantire l'operatività dell'U.O. interessata, in sostituzione di personale cessato	€ 30.534,46
totale	1						
TOTALE	8						€ 253.885,36
Capacità assunzionale 2023							€ 247.516,80
risparmio 2022							€ 10.300,64
totale capacità 2023							€ 257.817,44
risparmio 2023							€ 3.932,08

Risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano di fabbisogno anno 2024 ex art. 6, comma 2, D.Lgs n. 165/2001 programmato sulle capacità assunzionali 2022, subordinate alla revisione della relativa disciplina							
SETTORE	N. UNITA'	CAT. GIUR.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	U.O./UFFICIO	MOTIVAZIONE	IMPORTO
PERSONALE E AFFARI GENERALI	1	C	Istruttore gestionale	Concorso/Mobilità	U.O. Affari amministrativi	Necessità di garantire la funzionalità dell'Ufficio segreteria generale, in sostituzione di personale in quiescenza	€ 30.534,46
totale	1						
VIABILITA'	1	C	Istruttore Tecnico	Concorso/Mobilità	U.O. Manutenzione strade	Necessità di garantire l'operatività dell'U.O. interessata, in sostituzione di personale cessato	€ 30.534,46
totale	1						
EDILIZIA, PATRIMONIO E SUA	1	C	Istruttore Tecnico	Concorso/Mobilità	Unità tecnologica	Necessità di acquisire una nuova figura di specifica professionalità (perito termoidraulico) che svolga le funzioni di direttore operativo di cantiere, incaricato della relativa contabilità, assistente al direttore di esecuzione del global service manutentivo (GSM) e che sovrintenda al controllo in loco degli interventi eseguiti e contabilizzati nell'appalto GSI, al fine di garantire il corretto svolgimento del servizio di GSM stesso, anche alla luce della supervisione degli interventi di efficientamento energetico effettuati dall'assuntore del GSM	€ 30.534,46
	1	D	Responsabile Tecnico	Concorso/Mobilità	U.O. Ciclo di vita del prodotto	Necessità di acquisire una figura di specifica professionalità (Ingegnere civile/edile - Architetto), in considerazione dell'importante carico di lavoro derivante dalla gestione dei numerosi finanziamenti in materia di edilizia scolastica, in sostituzione di personale cessato	€ 33.128,68
	1	D	Responsabile Gestionale	Concorso/Mobilità	U.O. Rapporti ist. scolastiche	Necessità di garantire la gestione dei procedimenti relativi al dimensionamento scolastico, oltre che l'aggiornamento dei piani di utilizzo degli spazi stessi, considerato il carico di lavoro derivante dalla gestione dei numerosi finanziamenti in materia di edilizia scolastica, in sostituzione di personale cessato	€ 33.128,68
totale	3						
TOTALE	5						€ 157.860,74
Capacità assunzionale 2024							€ 154.499,30
risparmio 2023							€ 3.932,08
totale capacità 2024							€ 158.431,38
risparmio 2024							€ 570,64



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

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2021 - determinata ai sensi dell'art. 6, D.Lgs n. 165/2001 e dell'art. 1, comma 845 della legge n. 205 del 27.12.2017 - (personale in servizio e assumibili a tempo indeterminato, comprese categorie protette)								
CATEGORIA	PROFILO	VALORE FINANZIARIO ANNUO	IN SERVIZIO 01/11/2021	POSTI PROGRAMMATI NEL 2020 IN CORSO DI ASSUNZIONE	ASSUMIBILI 2021	CESSAZIONI 2021	IN SERVIZIO AL 31/12/2021	VALORE FINANZIARIO
DIRIGENTI	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	€. 115.505,42	-		-	-	-	€. 0,00
	DIRIGENTE CONTABILE	€. 115.505,42	2		-	1	1	€. 115.505,42
	DIRIGENTE TECNICO	€. 115.505,42	3	-			3	€. 346.516,26
TOTALE	DIRIGENTI		5	-	-	1	4	€. 462.021,68
	FUNZIONARIO GESTIONALE	€. 38.619,03	4			-	4	€. 154.476,12
	FUNZIONARIO TECNICO	€. 38.619,03	11			1	10	€. 386.190,30
TOTALE	ex CATEGORIA D3		15	-	-	1	14	€. 540.666,42
	RESPONSABILE GESTIONALE	€. 33.876,33	41		1	-	42	€. 1.422.805,86
	RESPONSABILE INFORMATICO	€. 33.876,33	4				4	€. 135.505,32
	RESPONSABILE TECNICO	€. 33.876,33	19		4	-	23	€. 779.155,59
	GIORNALISTA PUBBLICO	€. 33.876,33	1				1	€. 33.876,33
TOTALE	CATEGORIA D1		65	-	5	-	70	€. 2.371.343,10
	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	€. 32.252,65	1				1	€. 32.252,65
	SORVEGLIANTE STRADALE	€. 32.252,65	5	1			6	€. 193.515,90
	ISTRUTTORE GESTIONALE	€. 31.194,69	61	-	1	-	62	€. 1.934.070,78
	ISTRUTTORE TECNICO	€. 31.194,69	57	-	4	1	60	€. 1.871.681,40
	ISTRUTTORE INFORMATICO	€. 31.194,69	3				3	€. 93.584,07
TOTALE	CATEGORIA C1		127	1	5	1	132	€. 4.125.104,80
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	€. 29.213,89	10	-	4	-	14	€. 408.994,46
	COLLABORATORE TECNICO	€. 29.213,89	6			-	6	€. 175.283,34
TOTALE	CATEGORIA B3		16	-	4	-	20	€. 584.277,80
	OPERATORE AMM.VO SPEC.	€. 27.827,16	8	-		-	8	€. 222.617,28
	OPERATORE SERVIZI AUS. SPEC.	€. 27.827,16	10		1	-	11	€. 306.098,76
	OPERATORE TEC.SPEC.	€. 27.827,16	15		2	-	17	€. 473.061,72
TOTALE	CATEGORIA B1		33	1	2	-	36	€. 1.001.777,76
TOTALI GENERALI			261	2	16	3	276	€. 9.085.191,56
TOTALE	ISTRUTTORE DI VIGILANZA personale riallocato ai sensi del comma comma 770, art. 1, Legge 208/2015	€. 32.043,43	13				13	€. 416.564,59
TOTALE GENERALE								€. 9.501.756,15



Alla luce delle programmate cessazioni ed assunzioni, la consistenza finanziaria della dotazione organica provinciale relativa all'annualità 2022 redatta ai sensi dell'art. 6, D.Lgs n. 165/2001 è la seguente:

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA anno 2022 - determinata ai sensi dell'art. 6, D.Lgs n. 165/2001 e dell'art. 1, comma 845 della legge n. 205 del 27.12.2017 - (personale in servizio e assumibili a tempo indeterminato, comprese categorie protette e incarichi dirigenziali ex art. 110, D.Lgs n. 267/2000)							
ù	PROFLO	VALORE FINANZIARIO ANNUO	IN SERVIZIO AL 1/1/2022	CESSAZIONI 2022	ASSUMIBILI 2022	IN SERVIZIO AL 31/12/2022	VALORE FINANZIARIO
DIRIGENTI	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	€ 115.505,42	-		1	1	€ 115.505,42
	DIRIGENTE CONTABILE	€ 115.505,42	1	-	-	1	€ 115.505,42
	DIRIGENTE TECNICO	€ 115.505,42	3			3	€ 346.516,26
TOTALE	DIRIGENTI		4	-	1	5	€ 577.527,10
	FUNZIONARIO GESTIONALE	€ 38.619,03	4			4	€ 154.476,12
	FUNZIONARIO TECNICO	€ 38.619,03	10			10	€ 386.190,30
TOTALE	ex CATEGORIA D3		14	-	-	14	€ 540.666,42
	RESPONSABILE GESTIONALE	€ 33.876,33	42	3	-	39	€ 1.321.176,87
	RESPONSABILE INFORMATICO	€ 33.876,33	4	-		4	€ 135.505,32
	RESPONSABILE TECNICO	€ 33.876,33	23	1	4	26	€ 880.784,58
	GIORNALISTA PUBBLICO	€ 33.876,33	1	-		1	€ 33.876,33
TOTALE	CATEGORIA D1		70	4	4	70	€ 2.371.343,10
	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	€ 32.252,65	1			1	€ 32.252,65
	SORVEGLIANTE STRADALE	€ 32.252,65	6	1	1	6	€ 193.515,90
	ISTRUTTORE GESTIONALE	€ 31.194,69	61	2	1	60	€ 1.871.681,40
	ISTRUTTORE TECNICO	€ 31.194,69	59	2	3	60	€ 1.871.681,40
	ISTRUTTORE PROCESSI COMUNICATIVI	€ 31.394,69	-		-	-	€ -
	ISTRUTTORE INFORMATICO	€ 31.194,69	3			3	€ 93.584,07
TOTALE	CATEGORIA C1		130	5	5	130	€ 4.062.715,42
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	€ 29.213,89	14	-	1	15	€ 438.208,35
	COLLABORATORE TECNICO	€ 29.213,89	6	1	2	7	€ 204.497,23
TOTALE	CATEGORIA B3		20	1	3	22	€ 642.705,58
	OPERATORE AMM.VO SPEC.	€ 27.827,16	8		2	10	€ 278.271,60
	OPERATORE SERVIZI AUS. SPEC.	€ 27.827,16	11	2	2	11	€ 306.098,76
	OPERATORE TEC.SPEC.	€ 27.827,16	16	-	-	16	€ 445.234,56
TOTALE	CATEGORIA B1		35	2	4	37	€ 1.029.604,92
TOTALI GENERALI			273	12	17	278	€ 9.224.562,54
TOTALE	ISTRUTTORE DI VIGILANZA extra dotazione organica ai sensi del comma 770, art. 1, Legge 208/2015 AL 31/12/2019	€ 32.043,43	13	1	1	13	€ 416.564,59



Alla luce delle programmate cessazioni ed assunzioni, la consistenza finanziaria della dotazione organica provinciale relativa all'annualità 2023 redatta ai sensi dell'art. 6, D.Lgs n. 165/2001 è la seguente:

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA anno 2023 - determinata ai sensi dell'art. 6, D.Lgs n. 165/2001 e dell'art. 1, comma 845 della legge n. 205 del 27.12.2017 - (personale in servizio e assumibili a tempo indeterminato, comprese categorie protette e incarichi dirigenziali ex art. 110, D.Lgs n. 267/2000)							
CATEGORIA	PROFILO	VALORE FINANZIARIO ANNUO	IN SERVIZIO AL 1/1/2023	CESSAZIONI 2023	ASSUMIBILI 2023	IN SERVIZIO AL 31/12/2023	VALORE FINANZIARIO
DIRIGENTI	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	€ 115.505,42	1		-	1	€ 115.505,42
	DIRIGENTE CONTABILE	€ 115.505,42	1	-	-	1	€ 115.505,42
	DIRIGENTE TECNICO	€ 115.505,42	3			3	€ 346.516,26
TOTALE	DIRIGENTI		5	-	-	5	€ 577.527,10
	FUNZIONARIO GESTIONALE	€ 38.619,03	4			4	€ 154.476,12
	FUNZIONARIO TECNICO	€ 38.619,03	10	-		10	€ 386.190,30
TOTALE	ex CATEGORIA D3		14	-	-	14	€ 540.666,42
	RESPONSABILE GESTIONALE	€ 33.876,33	39	3	4	40	€ 1.355.053,20
	RESPONSABILE INFORMATICO	€ 33.876,33	4	-		4	€ 135.505,32
	RESPONSABILE TECNICO	€ 33.876,33	26	1	1	26	€ 880.784,58
	GIORNALISTA PUBBLICO	€ 33.876,33	1	-		1	€ 33.876,33
TOTALE	CATEGORIA D1		70	4	5	71	€ 2.405.219,43
	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	€ 32.252,65	1			1	€ 32.252,65
	SORVEGLIANTE STRADALE	€ 32.252,65	6	-		6	€ 193.515,90
	ISTRUTTORE GESTIONALE	€ 31.194,69	60	-	1	61	€ 1.902.876,09
	ISTRUTTORE TECNICO	€ 31.194,69	60	1	1	60	€ 1.871.681,40
	ISTRUTTORE PROCESSI COMUNICATIVI	€ 31.394,69	-			-	€ -
	ISTRUTTORE INFORMATICO	€ 31.194,69	3			3	€ 93.584,07
TOTALE	CATEGORIA C1		130	1	2	131	€ 4.093.910,11
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	€ 29.213,89	15	1	-	14	€ 408.994,46
	COLLABORATORE TECNICO	€ 29.213,89	6	-		6	€ 175.283,34
TOTALE	CATEGORIA B3		21	1	-	20	€ 584.277,80
	OPERATORE AMM.VO SPEC.	€ 27.827,16	10	1	1	10	€ 278.271,60
	OPERATORE SERVIZI AUS. SPEC.	€ 27.827,16	11			11	€ 306.098,76
	OPERATORE TEC.SPEC.	€ 27.827,16	16		1	17	€ 473.061,72
TOTALE	CATEGORIA B1		37	1	2	38	€ 1.057.432,08
TOTALI GENERALI			277	7	9	279	€ 9.259.032,94
TOTALE	ISTRUTTORE DI VIGILANZA extra dotazione organica ai sensi del comma 770, art. 1, Legge 208/2015 AL 31/12/2019	€ 32.043,43	13	1	1	13	€ 416.564,59



Alla luce delle programmate cessazioni ed assunzioni, la consistenza finanziaria della dotazione organica provinciale relativa all'annualità 2024 redatta ai sensi dell'art. 6, D.Lgs n. 165/2001 è la seguente:

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA anno 2024 - determinata ai sensi dell'art. 6, D.Lgs n. 165/2001 e dell'art. 1, comma 845 della legge n. 205 del 27.12.2017 - (personale in servizio e assumibili a tempo indeterminato, comprese categorie protette e incarichi dirigenziali ex art. 110, D.Lgs n. 267/2000)							
CATEGORIA	PROFLO	VALORE FINANZIARIO ANNUO	IN SERVIZIO AL 1/1/2024	CESSAZIONI 2024	ASSUMIBILI 2024	IN SERVIZIO AL 31/12/2024	VALORE FINANZIARIO
DIRIGENTI	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	€ 115.505,42	1		-	1	€ 115.505,42
	DIRIGENTE CONTABILE	€ 115.505,42	1	-	-	1	€ 115.505,42
	DIRIGENTE TECNICO	€ 115.505,42	3			3	€ 346.516,26
TOTALE	DIRIGENTI		5	-	-	5	€ 577.527,10
	FUNZIONARIO GESTIONALE	€ 38.619,03	4			4	€ 154.476,12
	FUNZIONARIO TECNICO	€ 38.619,03	10	-		10	€ 386.190,30
TOTALE	ex CATEGORIA D3		14	-	-	14	€ 540.666,42
	RESPONSABILE GESTIONALE	€ 33.876,33	40	1	1	40	€ 1.355.053,20
	RESPONSABILE INFORMATICO	€ 33.876,33	4	-		4	€ 135.505,32
	RESPONSABILE TECNICO	€ 33.876,33	26	1	1	26	€ 880.784,58
	GIORNALISTA PUBBLICO	€ 33.876,33	1	-		1	€ 33.876,33
TOTALE	CATEGORIA D1		71	2	2	71	€ 2.405.219,43
	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	€ 32.252,65	1			1	€ 32.252,65
	SORVEGLIANTE STRADALE	€ 32.252,65	6	-	-	6	€ 193.515,90
	ISTRUTTORE GESTIONALE	€ 31.194,69	61	1	1	61	€ 1.902.876,09
	ISTRUTTORE TECNICO	€ 31.194,69	60	1	2	61	€ 1.902.876,09
	ISTRUTTORE PROCESSI COMUNICATIVI	€ 31.394,69	-			-	€ -
	ISTRUTTORE INFORMATICO	€ 31.194,69	3			3	€ 93.584,07
TOTALE	CATEGORIA C1		131	2	3	132	€ 4.125.104,80
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	€ 29.213,89	14	-	-	14	€ 408.994,46
	COLLABORATORE TECNICO	€ 29.213,89	6	-		6	€ 175.283,34
TOTALE	CATEGORIA B3		20	-	-	20	€ 584.277,80
	OPERATORE AMM.VO SPEC.	€ 27.827,16	10	1	1	10	€ 278.271,60
	OPERATORE SERVIZI AUS. SPEC.	€ 27.827,16	11			11	€ 306.098,76
	OPERATORE TEC.SPEC.	€ 27.827,16	17	1	-	16	€ 445.234,56
TOTALE	CATEGORIA B1		38	2	1	37	€ 1.029.604,92
TOTALI GENERALI			279	6	6	279	€ 9.262.400,47
TOTALE	ISTRUTTORE DI VIGILANZA extra dotazione organica ai sensi del comma 770, art. 1, Legge 208/2015 AL 31/12/2019	€ 32.043,43	13	1	1	13	€ 416.564,59