



**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. 70 del 13/04/2022
Protocollo n. 20061 del 13/04/2022**

Treviso, 13/04/2022

**Oggetto: AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2022 - 2024. 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. 94/39909 del 6 luglio 2021 è stato approvato il Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024 e aggiornato il piano assunzioni 2021, modificato con successivo decreto n. 187/68653 del 23.11.2021 in relazione alle nuove esigenze organizzative determinate dalle maggiori cessazioni di personale accertate nel corso del 2021;
- con delibera di Consiglio Provinciale n. 24/73481 del 15 dicembre 2021 è stato approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2022-2024, 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. 206/75265 del 27 dicembre 2021 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024 e il Piano Performance 2022-2024;

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;

Decreto n. 70 del 13/04/2022 pag. 1/5





RICHIAMATO il Decreto Interministeriale dell'11 gennaio 2021 rubricato "Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane" adottato in attuazione dell'art. 33, D.L. 34/2019, il quale definisce la nuova disciplina delle assunzioni a tempo indeterminato basata sul principio della sostenibilità finanziaria, superando così il concetto di "capacità assunzionale" legato al principio del turn over di cui all'art. 3, comma 5-sexies del D.L. n. 90/2014;

RAVVISATA la necessità di provvedere all'aggiornamento del Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024, alla luce della nuova disciplina assunzionale entrata in vigore a decorrere dal 1.1.2022 (D.M. pubblicato nella G.U. In data 28.2.2022), nonché in coerenza alle esigenze organizzative e funzionali rilevate;

RITENUTO, pertanto, di approvare il predetto aggiornamento del PTFP 2022-2024, 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;

DATO ATTO, in particolare, del rispetto del tetto di spesa di personale ex art. 1, comma 557 e ss. della Legge n. 296/2006 per l'annualità 2021, nonché, in termini prospettici, come meglio evidenziato nel suddetto Piano;

ACCERTATO che la spesa di personale a tempo determinato rispetta i limiti stabiliti dalla vigente normativa, fissati nel limite della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2019 (euro 1.802.037,31) come previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010;

RITENUTO 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 al reclutamento speciale in correlazione all'attuazione dei progetti del PNRR di cui al D.L. n. 80/2021 e le assunzioni per la realizzazione dei progetti di assistenza ai Comuni;

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;

CONSIDERATO che il Piano, pur dovendosi sviluppare in una prospettiva triennale, è oggetto di aggiornamento annuale e pertanto per il triennio 2022 - 2024 potrà essere modificato;





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;

DATO atto che la spesa correlata al presente atto è prevista e finanziata nel bilancio di previsione pluriennale agli stanziamenti per missioni e programmi, macro aggregato "redditi di lavoro dipendente" e che per gli esercizi 2023-2024 sarà adeguata in coerenza con l'attuazione del presente piano;

VISTO che in data 30 marzo 2022 è stata data informazione del contenuto del presente Decreto ai Soggetti sindacali ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 21.5.2018;

VISTE, inoltre le disposizioni contenute nell'art. 19, comma 8, legge 28 dicembre 2001, n. 448, in tema di controllo della spesa di personale, nonché le previsioni di cui al comma 3, art.4 del D.M. 11.1.2022, circa la necessaria asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in coerenza con il principio di bilancio n. 15;

ATTESO che in data 6.4.2022 è stato trasmesso il presente provvedimento al predetto Collegio per il prescritto controllo, a i sensi della normativa succitata;

ACQUISITO in data 11.4.2022 il parere positivo da parte dell'organo di controllo del rispetto dei limiti normativi e finanziari relativamente alla spesa complessiva di personale, fatto salvo l' adeguamento degli stanziamenti 2023 e 2024 nella prima data utile, coerentemente con l'attuazione del PTFP;

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

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;

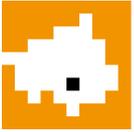




DECRETA

- 1) di richiamare quanto esposto in premessa quale parte integrante e sostanziale del presente decreto;
- 2) di approvare l'aggiornamento del Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024, 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, fatto salvo il reclutamento speciale previsto dal D.L. 80/2021 per l'attuazione dei progetti previsti nel PNRR e per la realizzazione dei progetti di assistenza ai Comuni;
- 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 nelle tavole "Piano assunzioni anni 2022, 2023 e 2024", contenute nel predetto documento di cui al punto 2), 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 rispetta i limiti stabiliti dalla vigente normativa, fissati nel limite della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2019 (euro 1.802.037,31) come previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010;
- 6) di dare mandato al Direttore Generale e all'U.O. Gestione Risorse Umane dell'attuazione del presente provvedimento;
- 7) 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;
- 8) di dare atto, altresì, che il presente atto è stato trasmesso al Collegio dei revisori dei Conti per il controllo ai sensi dell'art. 19, comma 8, legge 28 dicembre 2001, n. 448 nonché per acquisire la certificazione di asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in coerenza con il principio di bilancio n. 15;





- 9) di dare atto che la spesa correlata al presente atto è prevista e finanziata nel bilancio di previsione pluriennale agli stanziamenti per missioni e programmi, macro aggregato "redditi di lavoro dipendente" e che per gli esercizi 2023-2024 sarà adeguata in coerenza con l'attuazione del PTFP.

IL PRESIDENTE

MARCON STEFANO

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





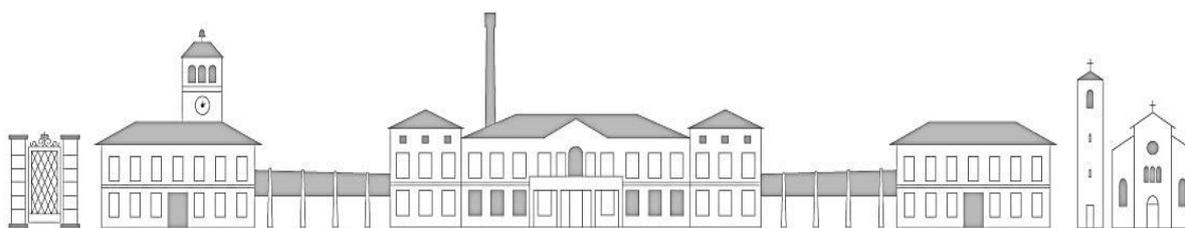
PROVINCIA DI TREVISO

Piano dei fabbisogni di personale

triennio 2022-2024

Aggiornamento

Piano adottato, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001.





INDICE

1 - Premessa	pag. 3
2 - Struttura organizzativa	pag. 4
2.1 Organigramma funzionale	pag. 4
2.2 Ampiezza unità organizzative	pag. 17
3 - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	pag. 19
3.1 Turn over	pag. 19
3.2 Contesto di riferimento in base al quale programmare le azioni in materia di risorse umane	pag. 21
3.3 Limiti e vincoli spesa di personale	pag. 22
3.4 Il principio di sostenibilità finanziaria - spazi finanziari per assunzione di personale a tempo indeterminato	pag. 23
3.5 Cessazioni programmate	pag. 26
3.6 Progressioni verticali ex art. 24 D.lgs n. 150/2009 e regime transitorio	pag. 29
3.7 Interventi a favore delle categorie protette	pag. 30
3.8 Piano assunzioni 2022-2024	pag. 31
3.9 Verifica della sostenibilità finanziaria triennio 2022-2024	pag. 36
3.10 Rappresentazione della consistenza di personale	pag. 36
4 - Personale a tempo determinato	pag. 39



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022 -2024 **AGGIORNAMENTO**

1 - PREMESSA

Con l'articolo 6, comma 5 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 è stato introdotto il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Il PIAO è volto a garantire nella Pubblica Amministrazione la massima semplificazione, sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione, garantire la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi.

Il nuovo documento di programmazione in corso di definizione assorbirà gli attuali atti di pianificazione relativi alla performance, alle azioni positive, alla prevenzione della corruzione, al lavoro agile, ai fabbisogni di personale, piano di formazione, nonché il piano esecutivo di gestione.

Nelle more dell'approvazione definitiva da parte del Governo del PIAO, la Provincia di Treviso adotta il presente atto di programmazione in aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) di cui al Decreto Presidenziale prot. n. 187/68653 del 23.11.2021.

Lo strumento della programmazione triennale dei fabbisogni 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 PTFP 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.

Il PTFP si configura quale atto di programmazione 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 esigenze e priorità generate dall'analisi organizzativa.

La programmazione dei fabbisogni di personale, pertanto, avviene a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa ed in coerenza ad essa, pertanto tiene conto:

- della rideterminazione della dotazione organica nell'accezione intesa di personale in servizio e assumibili sulla base dei fabbisogni di personale rilevati nel corso del 2021;
- delle proposte rilevate dai Dirigenti di Settore, secondo le Direttive impartite dalla Direzione Generale;
- del Piano triennale della performance 2022-2024, approvato con Decreto del Presidente n. 206/75265/2021 del 27.12.2021;



- del Bilancio di Previsione 2022- 2024, del Documento Unico di Programmazione 2022-2024 e relativi allegati, approvato con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 24/73481/2021 del 15.12.2021;
- dell'attuale quadro legislativo in materia di reclutamento di risorse umane;
- delle "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 6 ter, comma 1, D.Lgs n. 165/2001 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27 luglio 2018;
- delle linee guida per la compilazione del PIAO, sezione 3, "organizzazione e capitale umano", non ancora ufficiali.

2 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

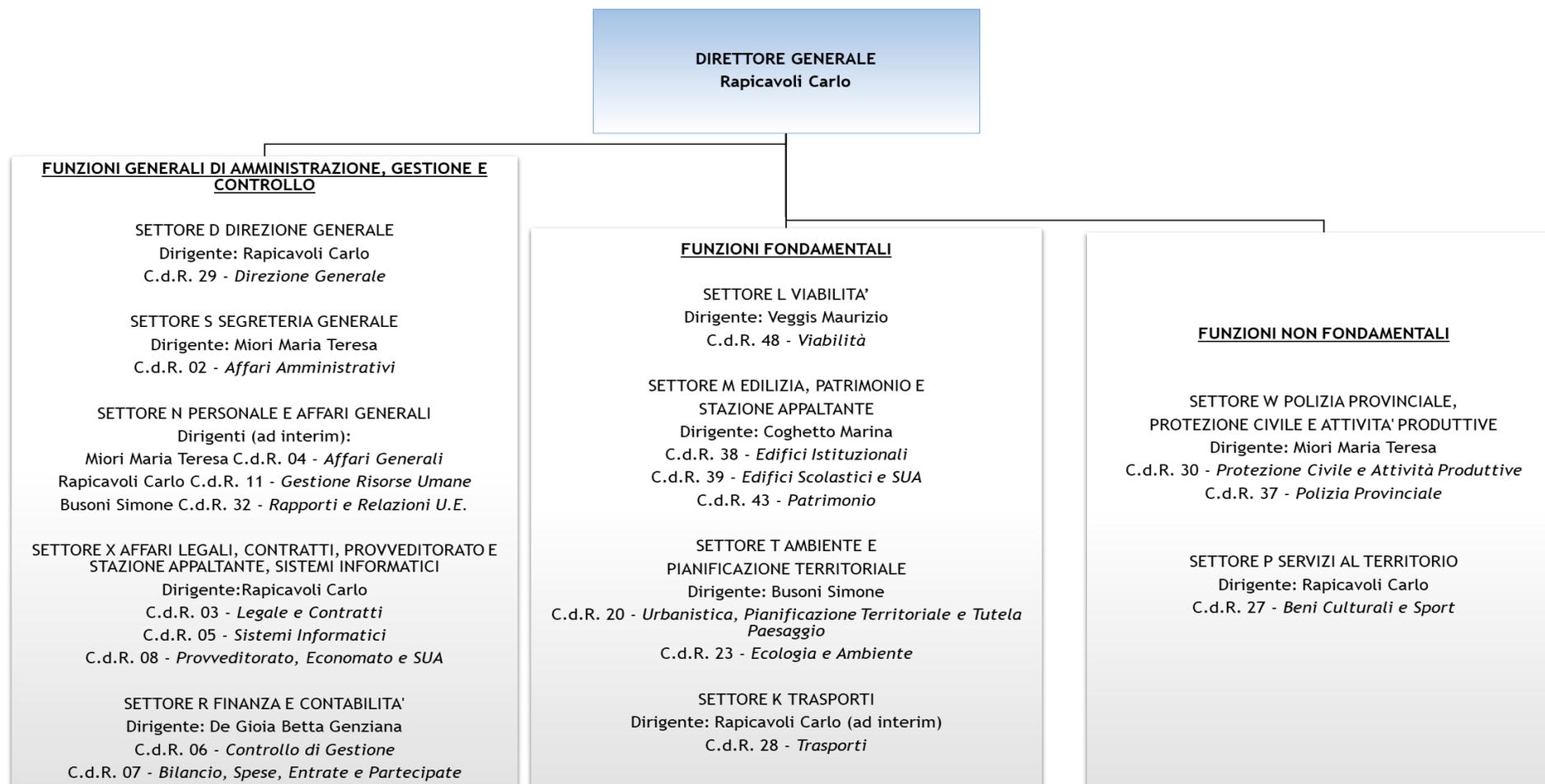
2.1 ORGANIGRAMMA FUNZIONALE

L'organigramma funzionale rappresenta la struttura dell'Ente, suddivisa in aree omogenee in base a ciascun ambito di attività e servizi attribuiti alla Provincia di Treviso, nonché l'assegnazione del personale dipendente.

Tale rappresentazione, aggiornata alla data del 1° marzo 2022, raffigura il livello gerarchico e di responsabilità di ciascuna direzione (Settore), unità organizzativa e coordinamento di Uffici, caratterizzato da autonomia gestionale.

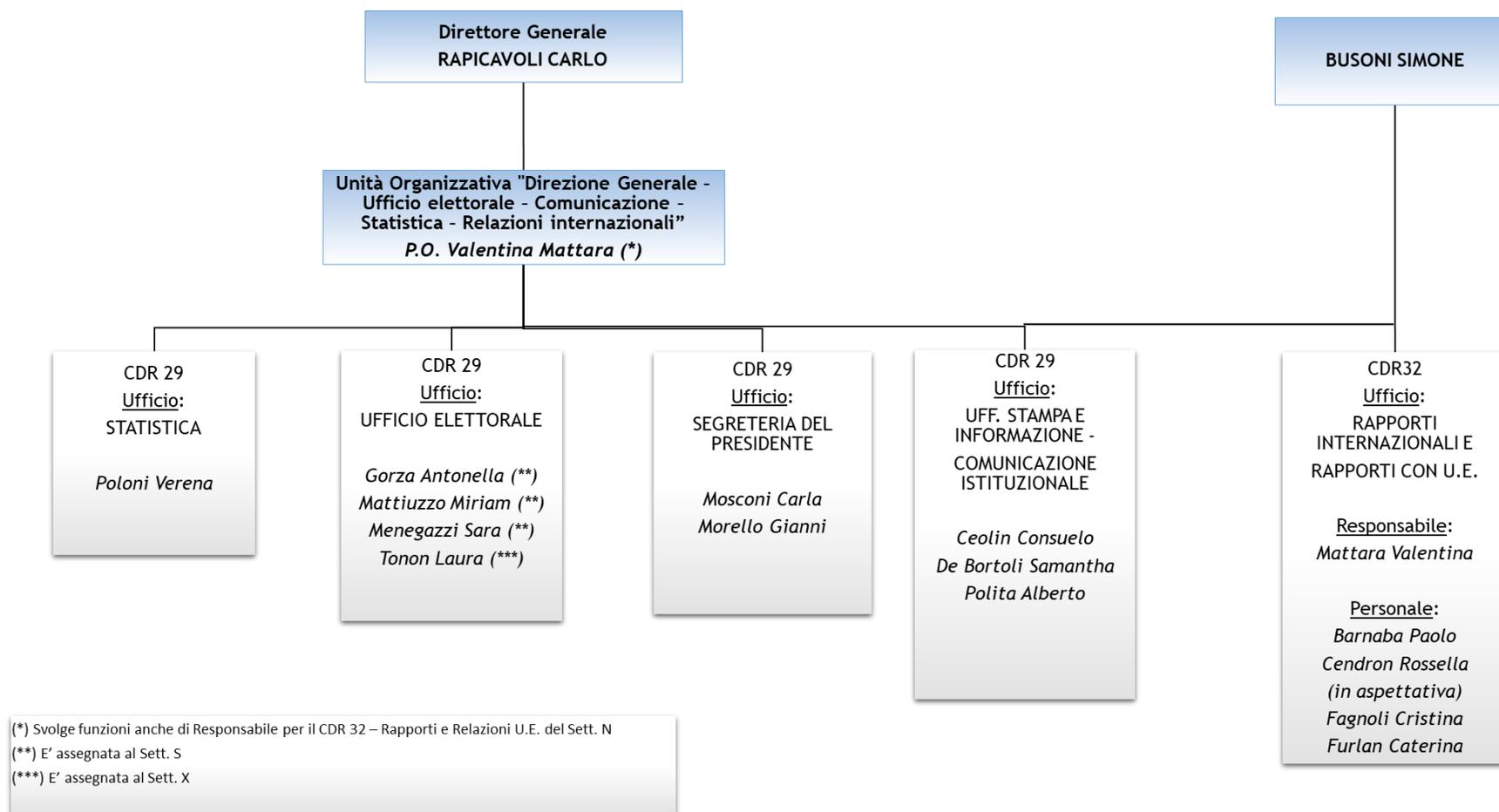


Assetto organizzativo dell'Ente



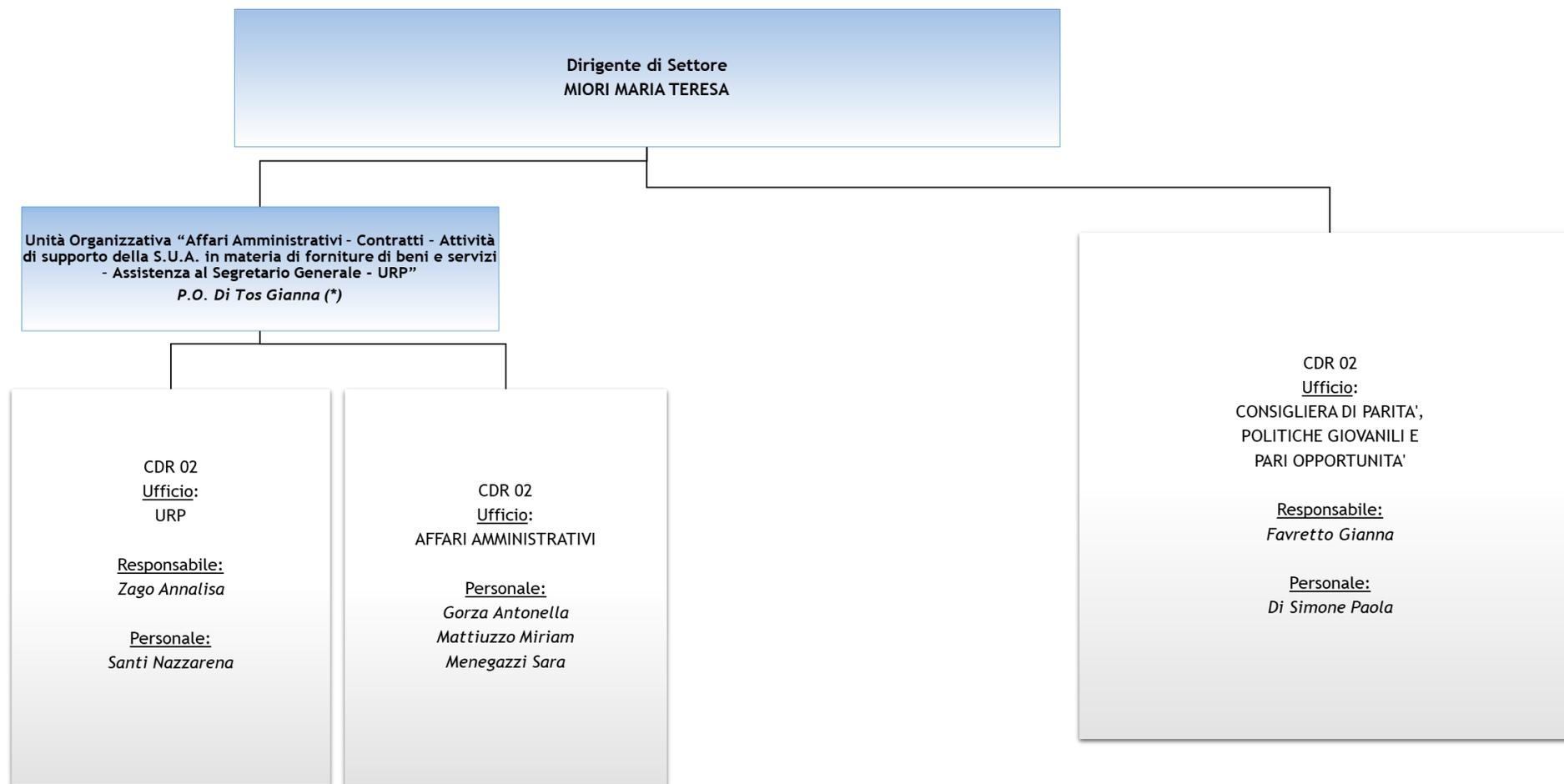


Settore D Direzione Generale





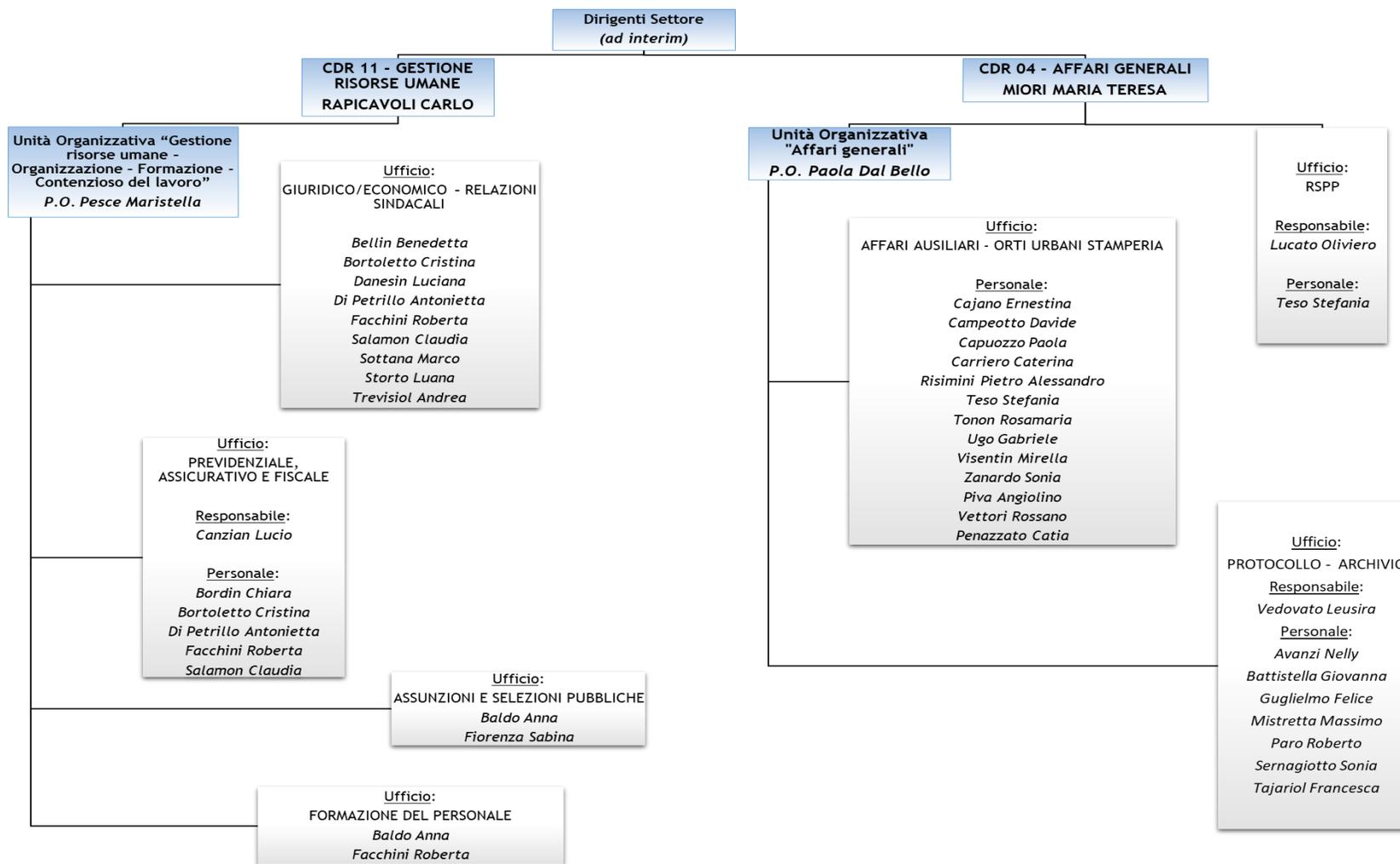
Settore S Segreteria Generale



(*) E' assegnata al Sett. X

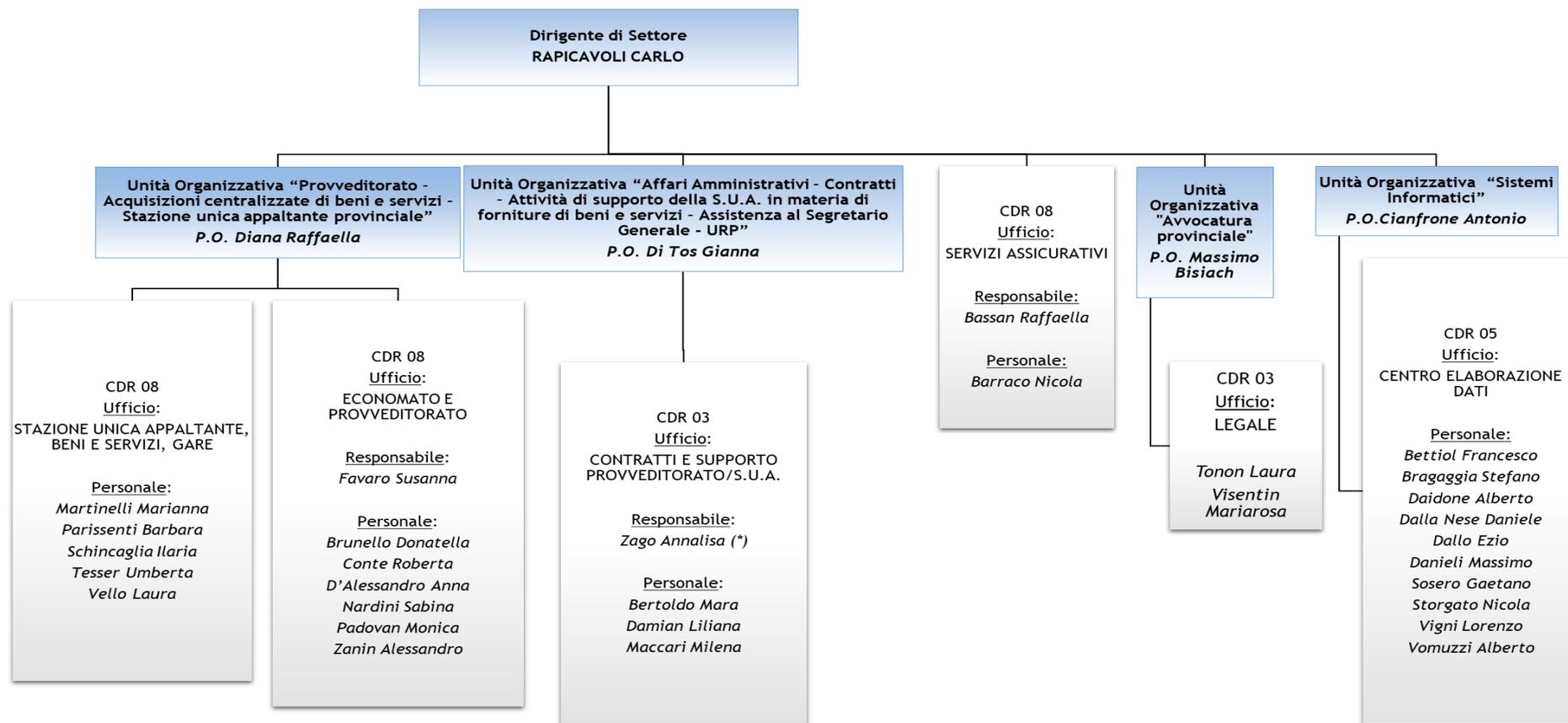


Settore N Personale e Affari Generali





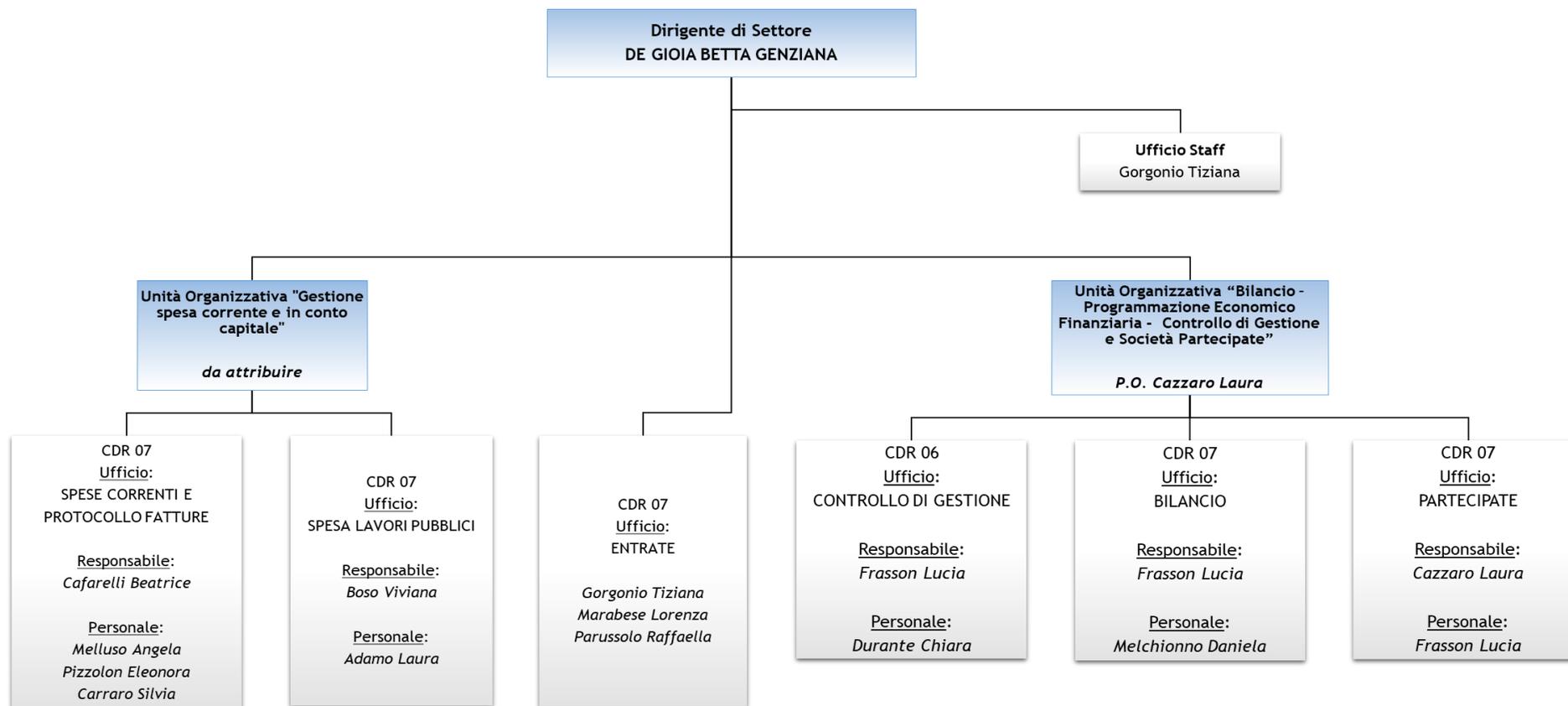
Settore X Affari Legali, Contratti, Provveditorato e Stazione Appaltante, Sistemi Informatici



(*) E' assegnata al Sett. S

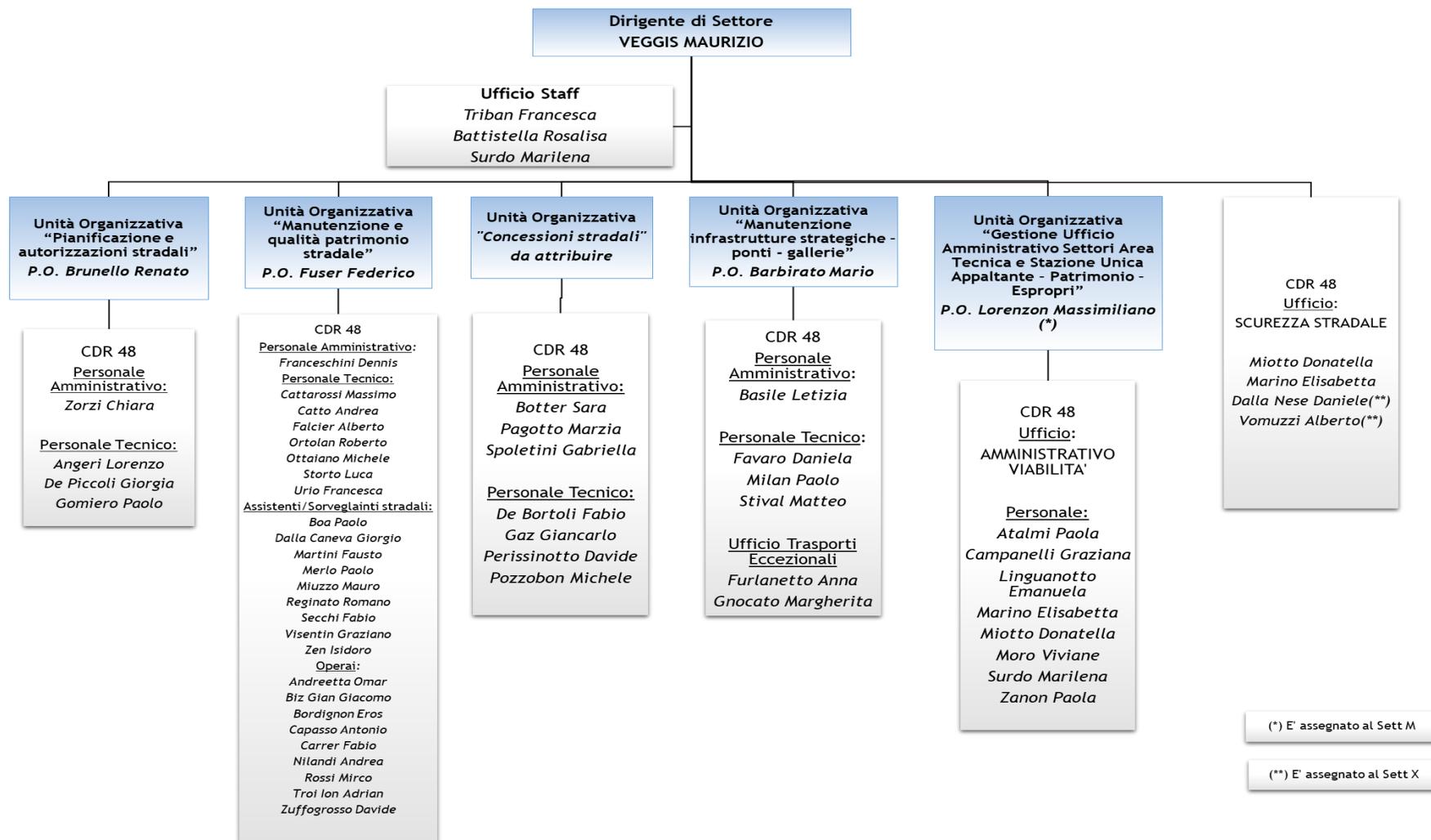


Settore R Finanza e Contabilità





Settore L Viabilità

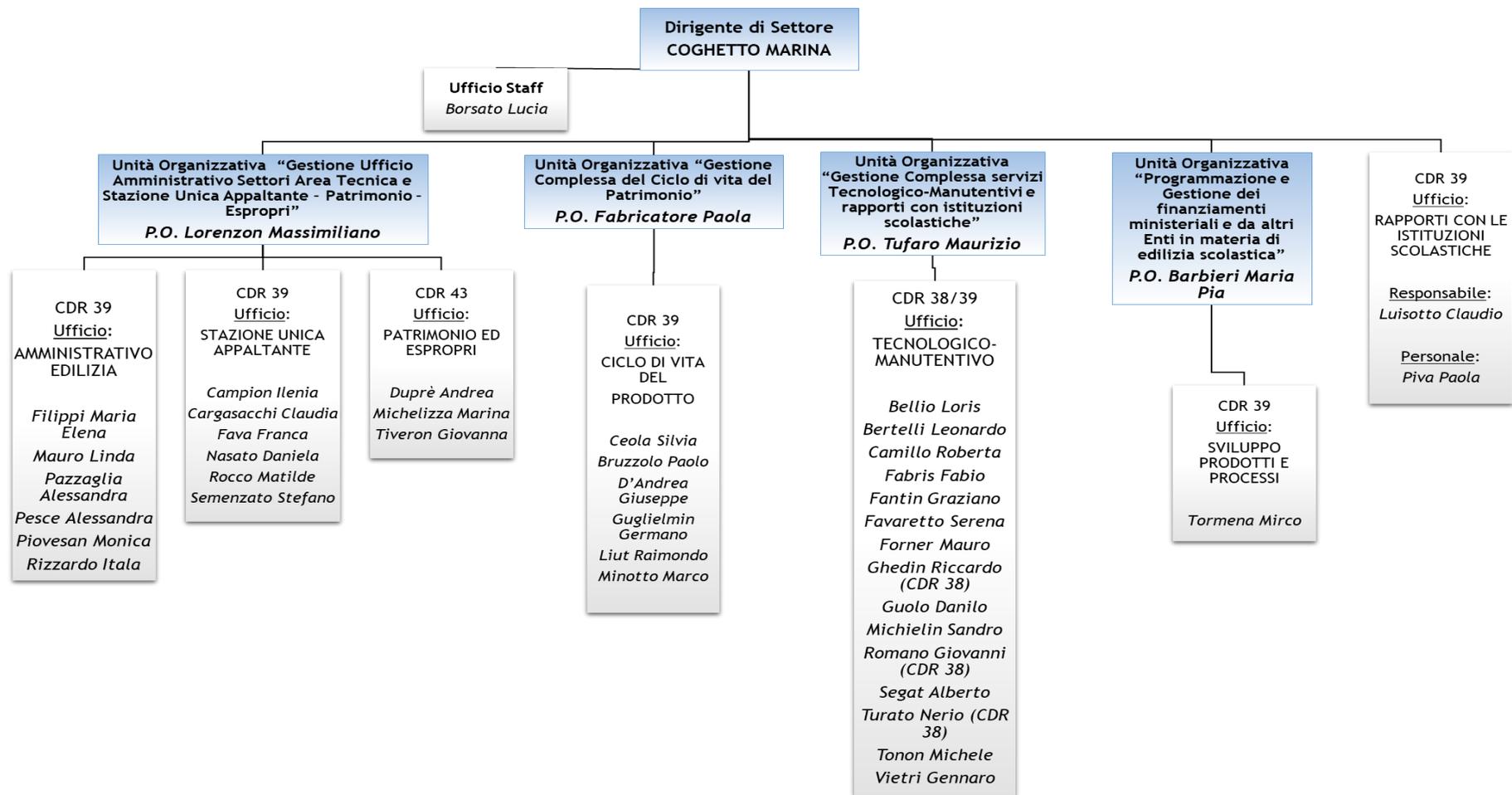


(*) E' assegnato al Sett M

(**) E' assegnato al Sett X

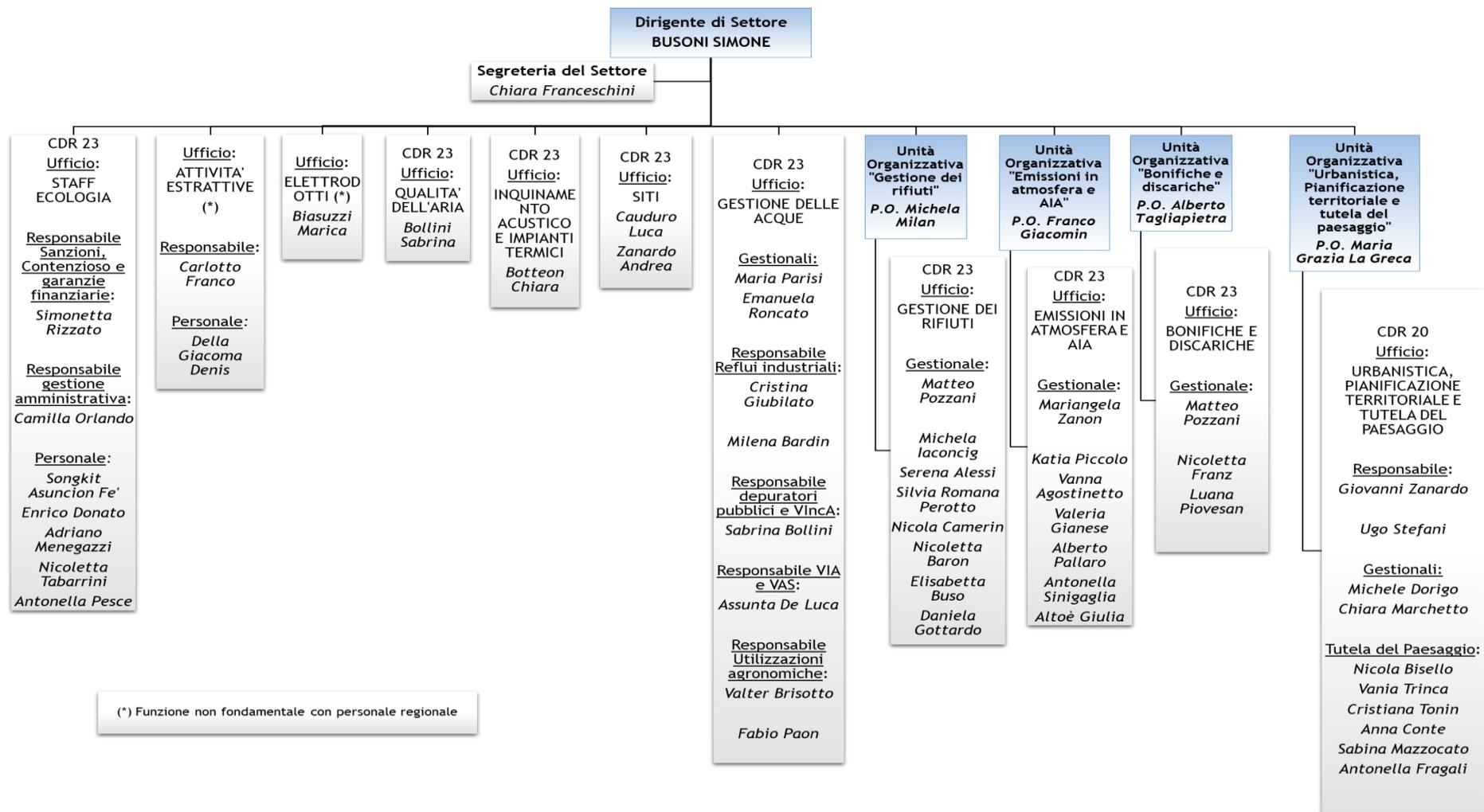


Settore M Edilizia, Patrimonio e Stazione Appaltante





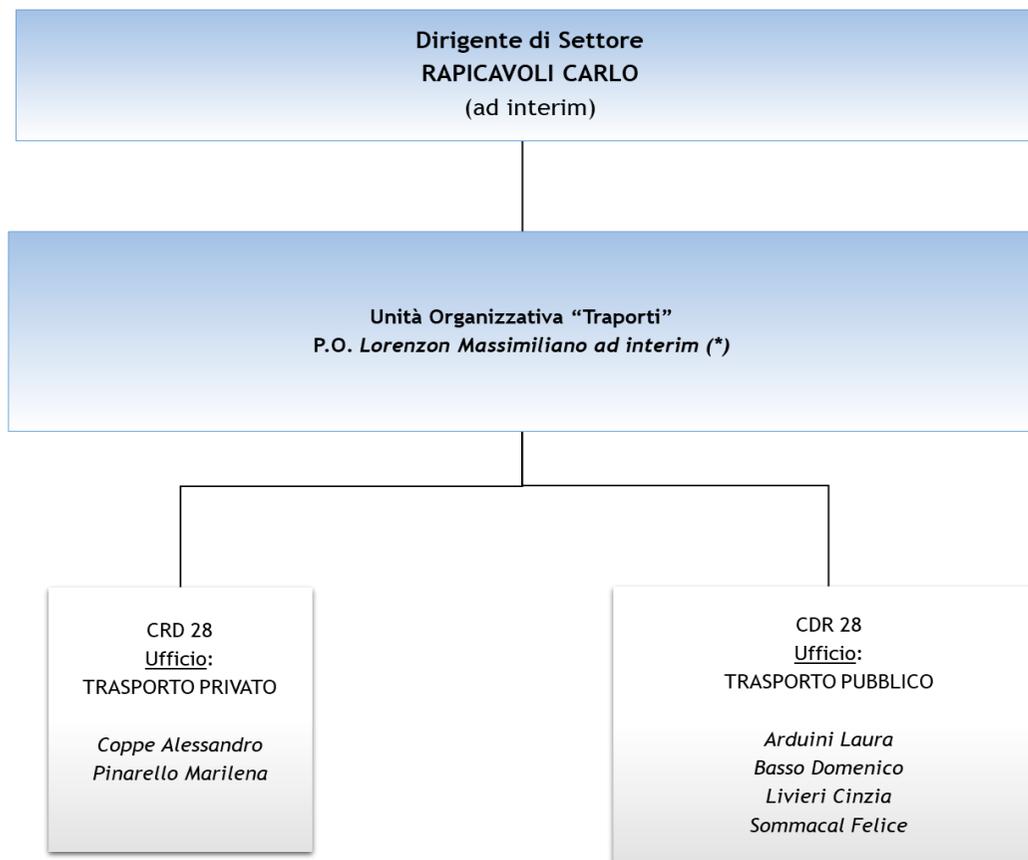
Settore T Ambiente e Pianificazione Territoriale



(*) Funzione non fondamentale con personale regionale



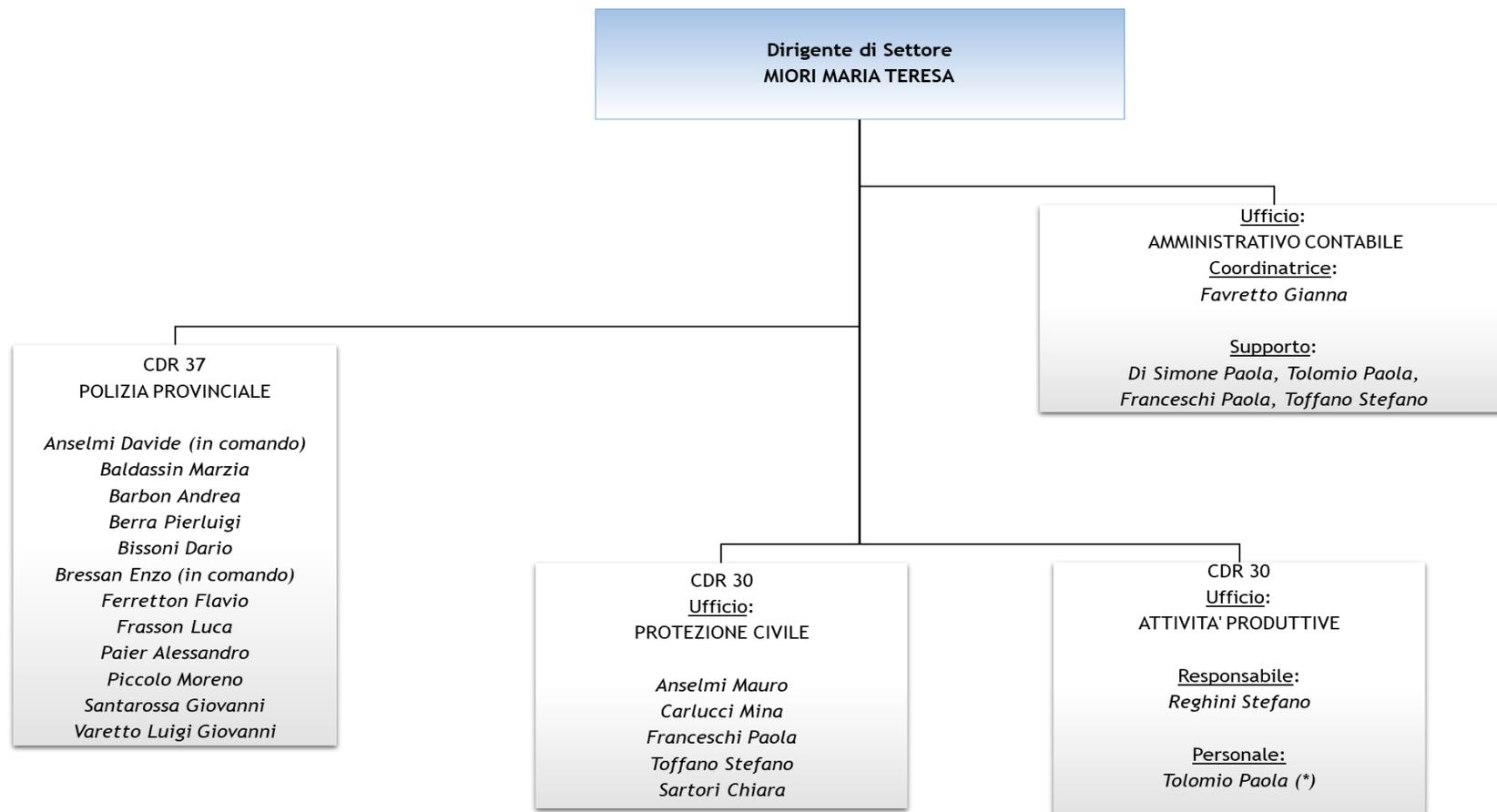
Settore K Trasporti



(*) E' assegnato al Sett M



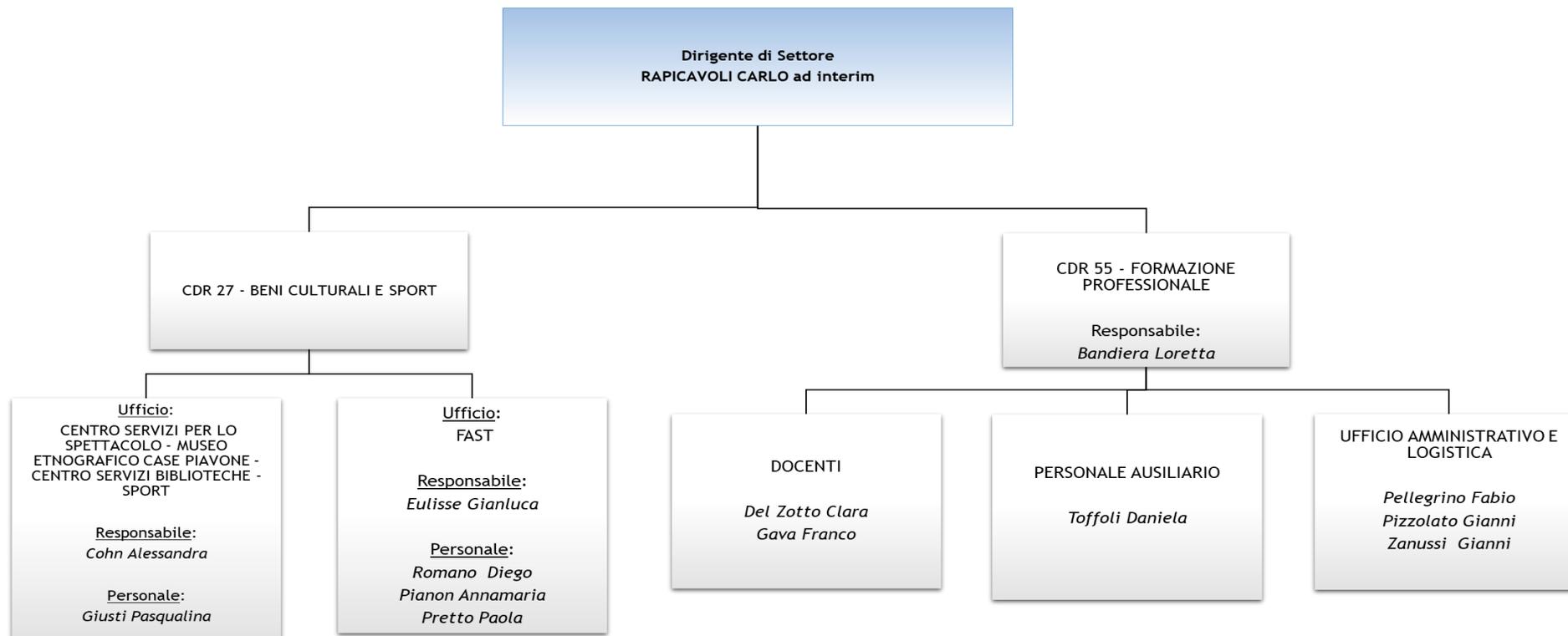
Settore W Polizia Provinciale, Protezione Civile e Attività Produttive



(*) Svolge funzioni anche per il C.d.R. 37 – U.O. Polizia Provinciale



Settore P Servizi al Territorio

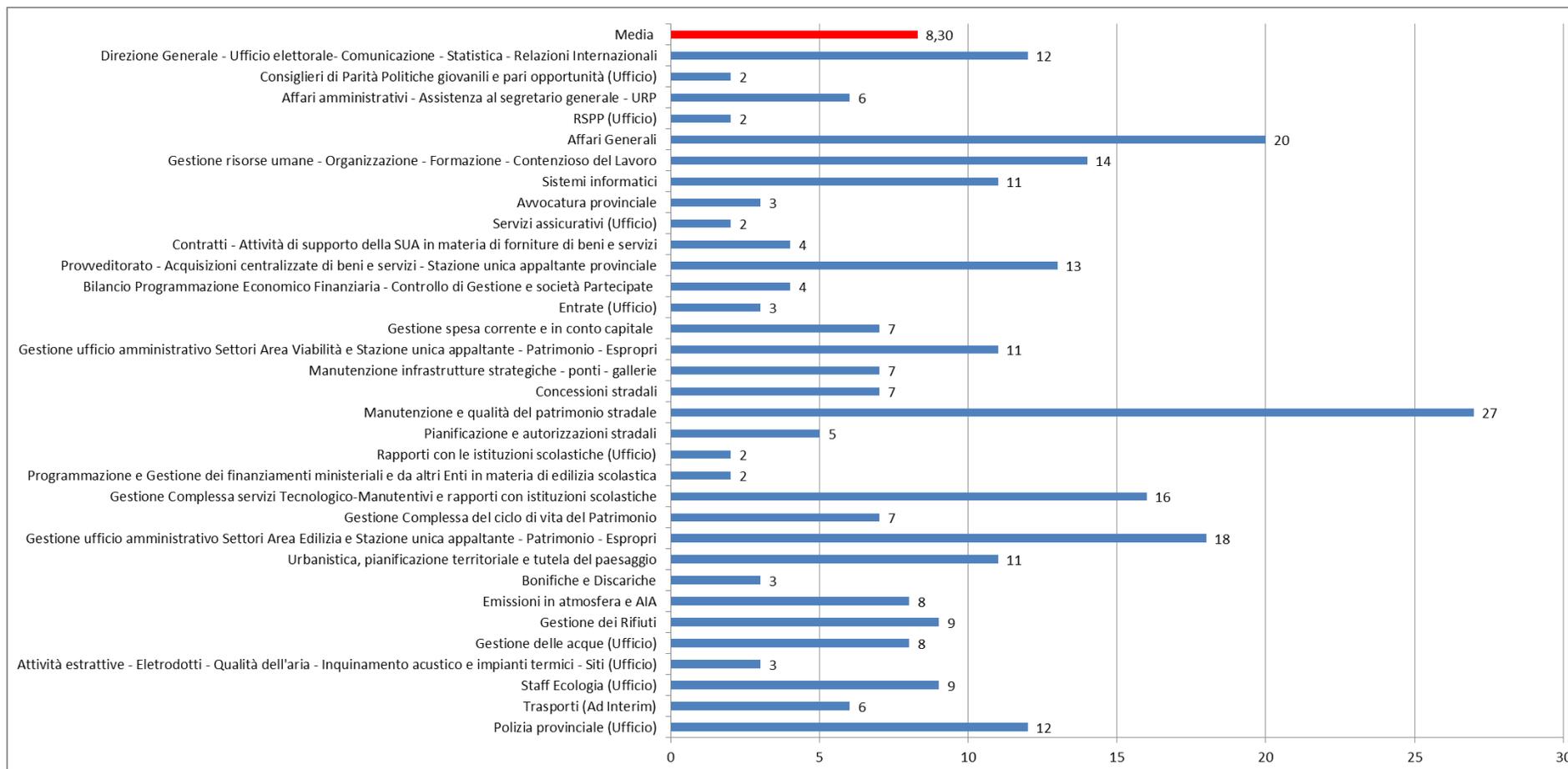




Piano dei Fabbisogni di personale 2022-2024

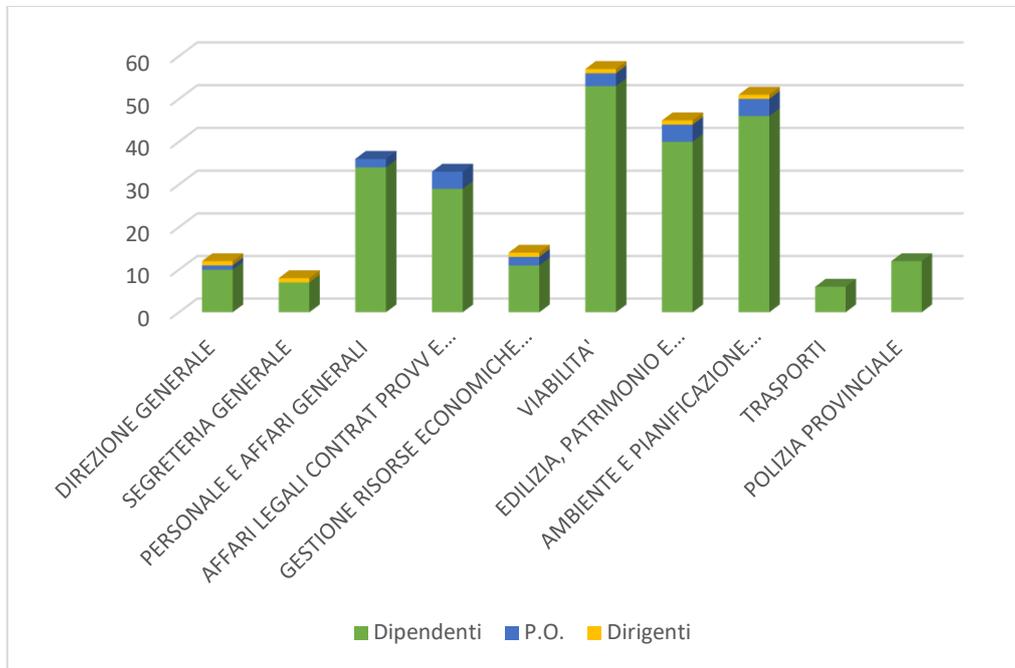
2.2 AMPIEZZA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

L'istogramma rappresenta l'ampiezza delle unità organizzative e degli uffici con responsabilità di coordinamento, riferita alle funzioni di amministrazione, gestione e controllo ed alle funzioni fondamentali.





L'istogramma compara a livello di macrostruttura la relazione esistente tra i ruoli di responsabilità e il personale assegnato al singolo settore, tenuto conto che la figura dirigenziale rileva solo nell'ambito organizzativo di assegnazione e, pertanto, non sono raffigurati gli incarichi ad interim.



La tavola rappresenta il dato aggregato della numerosità dei livelli di responsabilità complessivamente previsti all'interno dell'Ente, alla data del 1° marzo 2022.

LIVELLI DI RESPONSABILITA' 1.3.2022	
DIRIGENTI	
N. complessivo di funzioni dirigenziali previste nell'ordinamento	4
N. di posizioni dirigenziali coperte al 31.12.2021 per la fascia più elevata (43.612,48 euro)	3
N. di posizioni dirigenziali coperte al 31.12.2021 per la fascia meno elevata (40.201,72 euro)	1
N. di posizioni dirigenziali coperte al 31.12.2021 per le restanti fasce	0
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	
N. totale di posizioni organizzative previste	21
N. di posizioni organizzative coperte al 31.12.2021 per la fascia più elevata (16.000 euro)	3
N. di posizioni organizzative coperte al 31.12.2021 per la fascia meno elevata (8.000 euro)	3
N. di posizioni organizzative coperte al 31.12.2021 per le restanti fasce	14
N. complessivo di incarichi di specifica responsabilità (art. 70-quinquies, co. 1, CCNL 22.5.2018)	51



3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

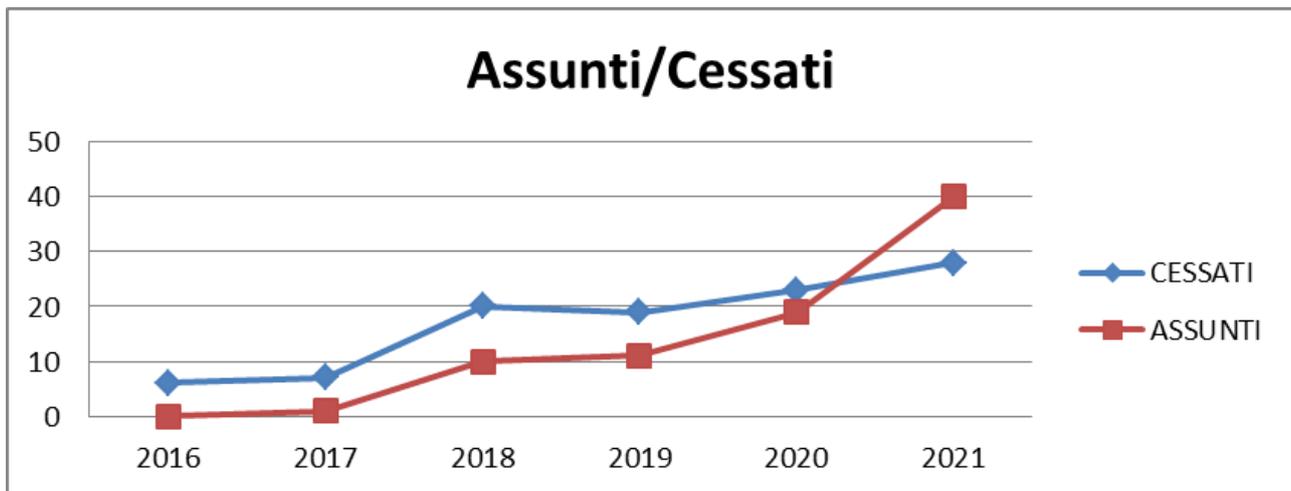
3.1 TURN OVER

In attuazione della legge 7.4.2014, n. 56 di riforma delle province, le disposizioni di cui alla legge n. 190/2014 (art. 1, comma 421) hanno comportato la riduzione della dotazione organica vigente all'entrata in vigore della c.d. "Legge Delrio" nella misura del 50%, stabilendo la consistenza degli organici in n. 262 dipendenti.

Con la rimozione del divieto di assunzione introdotto dall'art. 16, comma 9, D.L. 95/2012 ad opera della legge di Bilancio 2018, n. 205/2017, si è provveduto al reclutamento di personale nel rispetto dei limiti assunzionali vigenti medio tempore.

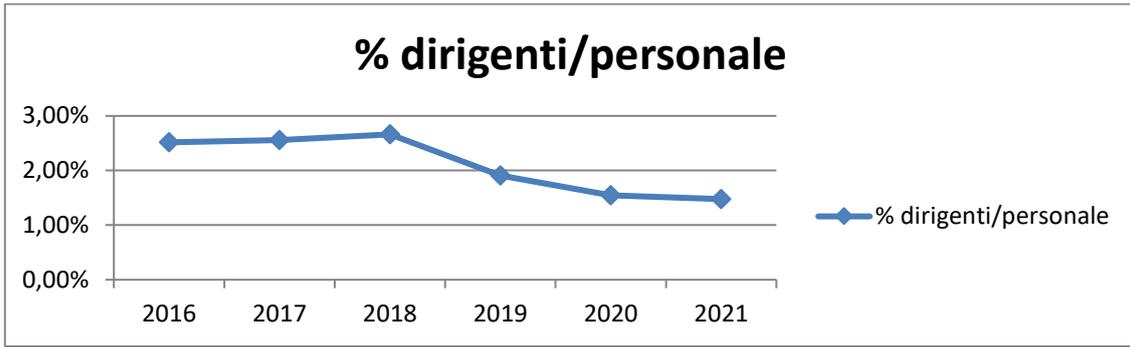
La tavola ASSUNTI/CESSATI rappresenta i movimenti effettivi del personale, osservati nel periodo post attuazione riforma "Delrio", ovvero dal 2016 al 2021, tenuto conto anche del personale appartenente alle categorie protette.

Il movimento rilevato di personale in uscita si esplica con maggiore intensità a far data 1.1.2018, posto che negli anni precedenti il personale era cessato a seguito della dichiarazione in sovrannumero dello stesso, per il possesso dei requisiti pensionistici previgenti alla riforma c.d. "Fornero", ai fini dell'attuazione della predetta riduzione della dotazione organica.



Assunti/Cessati	2016	2017	2018	2019	2020	2021
CESSATI	6	7	20	19	23	28
ASSUNTI	0	1	10	11	19	40

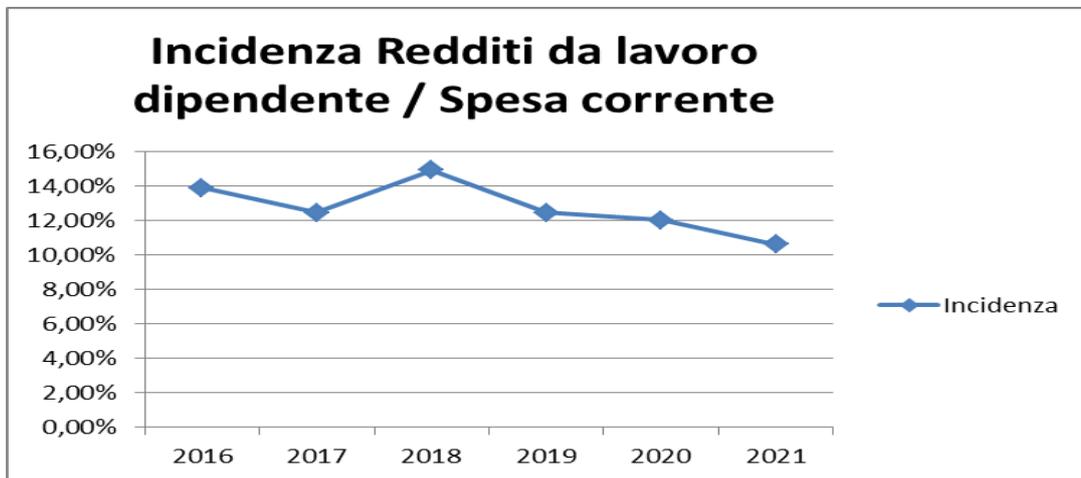
La tavola RAPPORTO DIRIGENTI/PERSONALE rappresenta la dinamicità dell'incidenza esistente tra il personale con qualifica dirigenziale e il personale dipendente, che esprime una curva discendente.



% Dirigenti/Personale	2016	2017	2018	2019	2020	2021
DIRIGENTI al 31/12	7	7	7	5	4	4
DIPENDENTI al 31/12	278	274	263	262	259	271
Incidenza	2,52%	2,55%	2,66%	1,91%	1,54%	1,48%

La tavola INCIDENZA REDDITI DA LAVORO/SPESA CORRENTE rappresenta la dinamica della spesa di personale correlata all'andamento occupazionale, in rapporto alla spesa corrente che evidenzia una curva tendenzialmente in flessione.

La spesa di personale raffigurata è riferita al macro-aggregato "redditi di lavoro dipendente" che a far data 2020 comprende anche la spesa per incentivi di funzioni tecniche. Si evidenzia una maggiore incidenza della spesa di personale nel corso dell'anno 2018, per effetto dell'applicazione del CCNL "Funzioni Locali" del 21.5.2018.



Spese /Redditi	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Spesa Corrente	108.065.164,68	102.390.328,32	88.757.221,86	82.314.753,42	86.166.871,99	99.982.001,20
Redditi	15.016.126,12	12.744.767,81	13.256.257,24	10.247.987,45	10.353.346,34	10.619.707,45
Incidenza	13,90%	12,45%	14,94%	12,45%	12,02%	10,62%



3.2 CONTESTO DI RIFERIMENTO IN BASE AL QUALE PROGRAMMARE LE AZIONI IN MATERIA DI RISORSE UMANE

a) Quadro normativo di riferimento:

- artt. 89 e 91 del D.Lgs 18.8.2000, n. 267 (rideterminazione dotazione organica e assunzioni);
- artt. 6, 6-bis e 6-ter D.Lgs 30.3.2001, n. 165 (organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale);
- art. 33, commi 1 e 2, D.Lgs 30.3.2001, n. 165 (verifica assenza di posizioni professionali in sovrannumero);
- art.1, comma 557 e ss., Legge n. 296/2006 (rispetto del tetto di spesa di personale media triennio 2011-2013);
- art.9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 (assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto, nonché rispetto dei termini BDAP);
- art. 48, D.Lgs 198/2006 (adozione piano triennale delle azioni positive);
- art.9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008 (certificazione dei crediti piattaforma elettronica);
- art. 10, comma 5, D.Lgs n. 150/2009 (adozione piano triennale della performance);
- art. 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 (limite della spesa per rapporti di lavoro flessibile nel limite di quella sostenuta nel 2009);
- art. 22, D.Lgs n. 75/2017 (progressioni verticali nel limite del 30% dei posti programmati sino al 31.12.2022);
- legge 12 marzo 1999, n. 68 (diritto del lavoro dei disabili e altre categorie);
- art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 (disposizioni in materia di assunzione di personale a tempo indeterminato in base alla sostenibilità finanziaria).

b) Obiettivo strategico delle risorse umane

Il capitale umano è il tema chiave per il futuro del Paese e della nostra Pubblica Amministrazione: è sulle persone, infatti, che si gioca il successo di qualsiasi politica pubblica indirizzata a cittadini e imprese, attraverso specifici percorsi di reclutamento, formazione, valorizzazione, organizzazione del lavoro e responsabilità.

Le profonde trasformazioni del lavoro, i processi di innovazione, la sempre maggiore interdipendenza tra la PA e i cittadini richiedono agilità culturale, capacità di adattamento e di assecondare le trasformazioni e una continua riqualificazione delle persone

Numerose sono le sfide che la Provincia di Treviso è chiamata ad affrontare in questo periodo di fermento e di cambiamento, come individuate nel Piano di riassetto organizzativo, coerentemente con il Documento unico di programmazione.

E' indubbio, pertanto, che una efficace azione di selezione e reclutamento delle risorse umane consentirà all'Ente di vincere tali sfide e di garantire, altresì, adeguate azioni di formazione, crescita e valorizzazione del capitale umano.



3.3 LIMITI E VINCOLI SPESA DI PERSONALE

a) Verifica dell'assenza di posizioni professionali in soprannumero

Il Direttore Generale, con nota prot. n.16/pers del 25.10.2021, 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. La ricognizione non ha evidenziato situazioni di eccedenza ed ha aggiornato i fabbisogni di personale, funzionale alla definizione del riassetto organizzativo.

In data 9.3.2022 il Comitato di Direzione, alla luce delle necessità organizzative derivate anche dall'attuazione dei progetti legati al PNRR, ha meglio definito i fabbisogni assunzionali per il triennio 2022-2024, confermando l'assenza di situazioni eccedentarie.

b) Assenza dello stato di deficitarietà 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 giorni 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.

c) Vincoli ordinamentali 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.

L'art. 10, comma 5, D.Lgs n. 150/2009 per procedere ad assunzioni di personale, prevede l'adozione del Piano della Performance, che per il triennio 2022/2024 è stato adottato con decreto Presidenziale n. 206/75265/2021 del 27.12.2021.

Ai sensi dell'art.6-ter, comma 5 del D.Lgs n. 165/2001, infine, si prevede la trasmissione del Piano dei fabbisogni di personale al Dipartimento della funzione pubblica entro 30 giorni dall'adozione.

d) Limite finanziario contenimento della spesa di personale

La tavola TETTO DI SPESA DI PERSONALE rappresenta il rispetto del limite di spesa di personale art. 1, comma 557 e ss. Legge n. 296/2006 per l'annualità 2021.



	Media 2011/2013	rendiconto 2021
TETTO DI SPESA DI PERSONALE ART. 1, COMMI 557 E SS. LEGGE N. 296/2006	2008 per enti non soggetti al patto	
Spese macroaggregato 101	€ 22.843.157,09	€ 10.615.562,26
Spese macroaggregato 103	€ 1.181.580,80	€ 158.258,83
Irap macroaggregato 102	€ 1.418.580,79	€ 610.438,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo		
Altre spese: da specificare.....		
Altre spese: da specificare.....		
Altre spese: da specificare.....		
Totale spese di personale (A)	€ 25.443.318,68	€ 11.384.259,09
(-) Componenti escluse (B)	€ 4.416.992,48	€ 2.601.066,48
(-) Altre componenti escluse:		
di cui rinnovi contrattuali		€ 2.036.207,51
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	€ 21.026.326,20	€ 8.783.192,61

Il tetto di spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557 e ss L. 296/2006 per il triennio 2022-2024 sarà rispettato in considerazione dei seguenti elementi:

1. la spesa di personale quantificata nel rendiconto 2021 in corso di approvazione si contrarrà per effetto delle cessazioni ad oggi programmate nel triennio di complessive n. 39 unità;
2. i futuri incrementi di spesa derivanti dall'applicazione dei rinnovi contrattuali sono considerate componenti escluse;
3. la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato è esclusa dal suddetto computo per espressa previsione ai sensi dell'art. 7 D.M. 11.1.2022.

3.4 IL PRINCIPIO DI SOSTENIBILITA' FINANZIARIA - SPAZI FINANZIARI PER ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

In attuazione all'art. 33 del D.L. n. 34/2019, è stato emanato il Decreto Interministeriale dell'11 gennaio 2022, pubblicato nella G.U. del 28 febbraio 2022, n.49 che disciplina le assunzioni di personale a tempo indeterminato nelle Province e nelle città metropolitane (entrata in vigore 16 marzo 2022)

Il D.M. detta una nuova disciplina che si fonda sul principio di sostenibilità finanziaria che supera il concetto della "capacità assunzionale" basato sul principio del turn over di cui all'art. 3, comma 5-sexies del D.L. n. 90/2014.

Vengono individuati i criteri per stabilire quando e in che misura le province possono assumere nuovo personale a tempo indeterminato a decorrere dal 1° gennaio 2022, nel rispetto delle tre condizioni seguenti:

- a) adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 4, comma3);



- b) rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, asseverato dall'organo di revisione (art. 4, comma 3);
- c) rispetto dei valori soglia di massima spesa del personale, 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 relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.

L'art. 7 del predetto Decreto specifica che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dall'attuazione dello stesso, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557-quater, Legge 296/2006. L'art. 16 del D.L. 24 giugno, n. 113 ha abrogato la lettera a) dell'art. 1, comma 557 che stabiliva la graduale riduzione dell'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente.

In fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, le province possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale consuntivata nel 2019 nelle seguenti misure:

- anno 2022 - massimo 22%;
- anno 2023 - massimo 24%
- anno 2024 - massimo 25%.

La provincia di Treviso rientra nella fascia e) relativa agli enti con più di 700.000,00 abitanti, per la quale è previsto il rispetto del valore soglia nella misura del 13,9%.

La tavola SOSTENIBILITA' FINANZIARIA (fase nn. 1-3) rappresenta i valori economici, sulla base dei quali verificare il rispetto del valore soglia, ai fini dell'incremento della spesa di personale a far data 1° gennaio 2022, tenuto conto che l'ultimo rendiconto approvato è quello riferito all'annualità 2020.

In coerenza con il principio di "sostenibilità finanziaria" che evoca il rispetto degli obiettivi di spesa da garantire nel tempo, in chiave prospettica per assicurare stabili equilibri di bilancio, la fase n. 4 rappresenta il rispetto del valore soglia con i valori economici riferiti al triennio 2019-2021, sulla base del rendiconto anno 2021, in corso di approvazione.

In ambedue i casi è rappresentato il rispetto del valore soglia di massima spesa di personale con la conseguente applicazione per l'anno 2022 del limite massimo di incremento di spesa per assunzione di personale a tempo indeterminato in misura non superiore al 22% della spesa di personale anno 2019, pari ad euro 2.254.557,24.



SOSTENIBILITA' FINANZIARIA

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA		
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	887000	e		
FASE 2	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	< 250.000	20,08%	
	b	250.000-349.999	19,10%	
	c	350.000-449.999	19,10%	
	d	450.000-699.999	19,70%	
	e	700.000>	13,90%	
FASE 3	RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE AL NETTO DELL' F.C.D.E.		9,85%	
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI COME DA NORMATIVA	SPESA DI PERSONALE RENDICONTO 2020		10.353.346,34	
	ENTRATE RENDICONTO 2018	99.406.547,74	MEDIA	
	ENTRATE RENDICONTO 2019	102.060.967,31	105.275.104,97	
	ENTRATE RENDICONTO 2020	114.357.799,86		
	F.C.D.E. BILANCIO DI PREVISIONE 2020	159.122,50		
	MEDIA ENTRATE AL NETTO F.C.D.E.	105.115.982,47		
COSI' CALCOLATO	SPESA PERSONALE RENDICONTO 2020	10.353.346,34		
	MEDIA ENTRATE RENDICONTI 2018-2020	105.275.104,97		
	FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2020	159.122,50		
	MEDIA ENTRATE AL NETTO F.C.D.E.	105.115.982,47		
	PERCENTUALE ANNO 2020	9,85%		
OBIETTIVO	NON SUPERARE IL RAPPORTO TRA SPESE DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI AL NETTO DEL F.C.D.E.		13,90%	
	Calcolo spazi finanziari assunzionali:			
	F.C.D.E - Media entrate (2018-2020) x 13,9%	14.611.121,56	Limite spazio finanziario anno 2022 pari 22% della spesa di personale rendiconto anno 2019	
	Spesa di personale in servizio dall' 01/01/2022	11.277.513,00		
	SPAZI ASSUNZIONALI	3.333.608,56	10.247.987,45 X 22%	2.254.557,24



FASE 4	RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE AL NETTO DELL' F.C.D.E.		9,77%
RICALCOLO % IN BASE AI DATI IN POSSESSO PER PRENDERE IN CONSIDERAZIONE L'ANNO CORRENTE	SPESA PERSONALE RENDICONTO 2021 (IN CORSO DI APPROVAZIONE)		10.615.562,26
	ENTRATE RENDICONTO 2019	102.060.967,31	MEDIA
	ENTRATE RENDICONTO 2020	114.357.799,86	108.831.724,49
	ENTRATE RENDICONTO 2021 (In corso di approvazione)	110.076.406,30	
	FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2021	140.640,77	
	MEDIA ENTRATE AL NETTO F.C.D.E.	108.691.083,72	
COSI' CALCOLATO	SPESA PERSONALE RENDICONTO 2021 (IN CORSO DI APPROVAZIONE)	10.615.562,26	
	MEDIA ENTRATE 2019 2021	108.831.724,49	
	FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2021	140.640,77	
	MEDIA ENTRATE AL NETTO F.C.D.E.	108.691.083,72	
	PERCENTUALE ANNO 2021	9,77%	
OBIETTIVO	NON SUPERARE IL RAPPORTO TRA SPESE DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI AL NETTO DEL F.C.D.E.		13,90%
	Calcolo spazi finanziari assunzionali:		
	F.C.D.E - Media entrate (2019-2021) x 13,9%	15.108.060,64	Limite spazio finanziario anno 2022 pari 22% della spesa di personale rendiconto anno 2019
	Spesa di personale in servizio dall' 01/01/2022	11.277.513,00	
	SPAZI ASSUNZIONALI	3.830.547,64	10.247.987,45 X 22%
			2.254.557,24

L'art. 5 del D.M. 11 gennaio 2022, prevede per i successivi anni 2023 e 2024 l'incremento della spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato registrata nell'anno 2019, nella misura, rispettivamente pari al 24% e al 25%.

Limite spazio finanziario anno 2023 pari 24% della spesa di personale rendiconto anno 2019		Limite spazio finanziario anno 2024 pari 25% della spesa di personale rendiconto anno 2019	
10.247.987,45 X 24%	2.459.516,99	10.247.987,45 X 25%	2.561.996,86

La spesa massima potenziale di personale, secondo il principio di sostenibilità, sarà pertanto di:

- euro 12.502.544,69 per l'anno 2022;
- euro 12.707.504,44 per l'anno 2023;
- euro 12.809.984,31 per l'anno 2024.



3.5 CESSAZIONI PROGRAMMATE

La tavola CESSAZIONI PROGRAMMATE TRIENNIO 2022-2024 fotografa le cessazioni già verificatesi e la stima di quelle programmate, sulla base delle dimissioni rassegnate dal personale dipendente, nonché sulla base della lettura delle disposizioni vigenti che dispongono, rispettivamente, l'obbligo e la facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro, previa ricostruzione del fascicolo previdenziale del dipendente:

- art. 12, legge n. 70/1975, che fissa a 65 anni il raggiungimento del limite ordinamentale anagrafico;
- art. 1 del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 14 recante "*Disposizioni per il ricambio generazionale nelle pubbliche amministrazioni*" che consente la facoltà per la pubblica amministrazione di risolvere il rapporto di lavoro dei dipendenti che raggiungono i requisiti a pensione c.d. "anticipata" (a normativa invariata); attualmente, il requisito è fissato in 43 anni e 1 mese per gli uomini e in 42 e 1 mese per le donne (compresa la finestra di 3 mesi introdotta a decorrere dal 1.1.2019);
- art. 14 del D.L. n. 4 del 28 gennaio 2019 "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni" che consente l'opzione al dipendente di rassegnare le dimissioni con 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 alla data del 31.12.2021, c.d. "quota 100", senza termini temporali;
- art. 1, comma 94, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 che ha prorogato i termini per la maturazione dei requisiti richiesti per l'accesso alla pensione anticipata c.d. opzione donna (35 anni di contributi e 58 anni di età al 31.12.2021) di cui all'articolo 16 del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26;
- art. 1, comma 87, lettere a), b) e c), della legge 30 dicembre 2021, n. 234, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024" che modifica l'articolo 14 del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 predetto, in materia di pensione "quota 100", riconosce il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento, entro il 31 dicembre 2022, di un'età anagrafica di almeno 64 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni (c.d. pensione "quota 102"), senza termini temporali.



CESSAZIONI PROGRAMMATE TRIENNIO 2022 -2024								
SETTORE	CAT. GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	2022		2023		2024	
			N. unità	Importo	N. unità	Importo	N. unità	Importo
SEGRETERIA GENERALE	C	Istruttore gestionale					1	€ 28.620,10
	D	Responsabile gestionale			1	€ 31.051,67		
DIREZIONE GENERALE								
AFFARI LEGALI, CONTRATTI, PROVVEDITORATO, SUA E SISTEMI INFORMATICI	B	Operatore amministrativo specializzato			1	€ 25.551,48		
	D	Responsabile gestionale	1	€ 31.051,67				
GESTIONE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE	C	Istruttore gestionale	3	€ 85.860,30				
	D	Responsabile gestionale	2	€ 62.103,34				
		DIRIGENTE	1	€ 108.169,95				
PERSONALE E AFFARI GENERALI	B	Operatore amministrativo specializzato					1	€ 25.551,48
	B	Operatore servizi ausiliari specializzato	1	€ 25.551,48				
	C	Istruttore gestionale	1	€ 28.620,10				
VIABILITA'	B3	Collaboratore amministrativo	1	€ 26.847,24	1	€ 26.847,24		
	B3	Collaboratore tecnico	1	€ 26.847,24	1	€ 26.847,24		
	C	Sorvegliante stradale	1	€ 29.611,74				
	C	Istruttore gestionale	1	€ 28.620,10				
	C	Istruttore tecnico	2	€ 57.240,20	1	€ 28.620,10		
EDILIZIA, PATRIMONIO E STAZIONE APPALTANTE	B	Operatore tecnico specializzato	1	€ 25.551,48			1	€ 25.551,48
	C	Istruttore gestionale	1	€ 28.620,10				
	D	Responsabile tecnico			1	€ 31.051,67	1	€ 31.051,67
	D	Responsabile gestionale			2	€ 62.103,34	1	€ 31.051,67
	C	Istruttore gestionale	2	€ 57.240,20				
AMBIENTE E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	B3	Collaboratore amministrativo	1	€ 26.847,24				
	C	Istruttore tecnico	4	€ 114.480,40	1	€ 28.620,10		
	D3	Funzionario tecnico	1	€ 35.497,04				
TOTALE			25	€ 798.759,82	9	€ 260.692,84	5	€ 141.826,40
TOTALE GENERALE								€ 1.201.279,06
POLIZIA PROVINCIALE	ISTRUTTORE DI VIGILANZA personale riallocato ai sensi del comma comma 770,		1	€ 30.031,80	1	€ 30.031,80	1	€ 30.031,80
TOTALE GENERALE								€ 1.291.374,46

I valori economici espressi nella predetta tavola si riferiscono alle componenti di spesa previste dall'art. 2, comma 1, lett. a) del D.M. 11.1.2022.



3.6 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 n. 11 selezioni di progressione verticale ed un concorso pubblico con riserva del 50% a favore del personale interno.

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 e dal Regolamento dell'Ente adottato con decreto presidenziale n. 118/42914 del 10.8.2020, fatto salvo l'eventuale aggiornamento, sulla base dei seguenti dati:



DETERMINAZIONE POSTI DI PROGRESSIONE VERTICALE EX ART. 22, COMMA 15, D.LGS N. 75/2017 DISPONIBILI ANNO 2022							
Categoria giuridica	Posizioni previste dall'esterno 2018/2019	Verticalizzazioni possibili biennio 2018/2019 (20%)	Posizioni previste dall'esterno 2020/2022	Verticalizzazioni possibili triennio 2020/2022 (30%)	Totale verticalizzazioni possibili	Totale verticalizzazioni effettuate	Verticalizzazioni disponibili anno 2022
Categoria B	10	2	6	1,8	3,8	0	3,8
Categoria B (ex liv.05)	0	0	6	1,8	1,8	0	1,8
Categoria C	25	5	48	14,4	19,4	7	12,4
Categoria D	14	2,8	15	4,5	7,3	4	3,3
Totale complessivo	49	9,8	75	22,5	32,3	11	21,3

3.7 INTERVENTI A FAVORE DELLE CATEGORIE PROTETTE

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. sanciscono l'obbligo di assunzioni a favore dei disabili in attuazione delle legge n. 68/1999, istituiscono la Consulta Nazionale con compiti di programmazione di progetti di inserimento dei soggetti svantaggiati, di proposta e di controllo, prevedono la nomina all'interno delle pubbliche amministrazioni con più di 200 dipendenti di un responsabile dei processi di inserimento mirato, nonché il monitoraggio costante sull'applicazione della legge n. 68/1999.

La tavola COLLOCAMENTO MIRATO rappresenta le quote d'obbligo imposte dalla legge n. 68/1999 al fine della programmazione delle assunzioni del personale appartenente alle categorie protette tramite il collocamento mirato nel corso dell'anno 2022:

Collocamento mirato ex L. 68/1999 <u>personale in servizio</u> alla data del 31.12.2021	
N. Lavoratori provinciali e regionali in distacco - base computo art. 3 e art. 18	253
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

Ad oggi è stata selezionata una unità tramite la chiamata numerica ai sensi dell'art. 3 della Legge 68/1999 e, pertanto, nel corso del 2022 si rende 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 una unità appartenente a detta categoria.

3.8 PIANO ASSUNZIONI 2022-2024

Il programma di reclutamento delle risorse umane della Provincia di Treviso nel corso del 2022, in particolare, si può definire ambizioso, in quanto supera le logiche sostitutive dirette per lo più a mantenere le strutture organizzative ingessate e ancorate alla propria storicità, per cogliere le opportunità di rinnovamento che il nuovo contesto socio-economico richiede alla Pubblica Amministrazione.

L'acquisizione di personale "giovane" e "motivato" 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.

Coerentemente con gli atti di programmazione adottati, si rende necessario procedere al reclutamento di nuove risorse umane, per le motivazioni specificate nelle tavole PIANO ASSUNZIONI 2022, 2023 e 2024.

La presente programmazione è redatta sulla base delle informazioni giuridiche acquisite alla data del 1° marzo 2022.

Il personale cessato per mobilità volontaria esterna autorizzata nel corso del triennio 2022/2024 può essere sostituito senza necessità di ulteriori atti di programmazione dei fabbisogni, previa valutazione dell'effettiva necessità da parte della Direzione Generale.

I valori economici espressi nelle predette tavole si riferiscono alle componenti di spesa previste dall'art. 2, comma 1, lett. a) del D.M. 11.1.2022.



PIANO ASSUNZIONI 2022							
SETTORE	N. UNITA'	CAT. GIUR.	PROFLO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	U.O./UFFICIO	MOTIVAZIONE	IMPORTO
DIREZIONE GENERALE	1	C	Istruttore processi comunicativi-informativi	Trasformazione contratto FL	Ufficio Comunicazione	Tale specifica figura professionale supporta l'attività dell'Ufficio comunicazione e collabora con l'Ufficio redazione web nella gestione dei social e del sito istituzionale	€ 28.620,10
Totale	1						€ 28.620,10
AFFARI LEGALI, CONTRATTI, PROVVEDITORATO, SUA, E CED	1	B3	Collaboratore Amministrativo	Richiamo graduatoria vigente	Ufficio Contratti	Supporto amministrativo alla SUA	€ 26.847,24
	1	D	Responsabile Informativo	Concorso/Mobilità	U.O. Sistemi informatici	Rafforzare l'attività di coordinamento e supporto del progetto SAD, di cui l'ente Provincia è capofila	€ 31.051,67
Totale	2						€ 57.898,91
GESTIONE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE	1	C	Istruttore Gestionale	Concorso/Mobilità	Ufficio Spese correnti	Ricostituire la struttura organizzativa funzionale allo svolgimento autonomo ed efficiente delle attività assegnate	€ 28.620,10
	1	C	Istruttore Gestionale	Concorso/Mobilità	Ufficio Spese lavori pubblici	Ricostituire la struttura organizzativa funzionale allo svolgimento autonomo ed efficiente delle attività assegnate	€ 28.620,10
	1	D	Responsabile Gestionale	Concorso/Mobilità	Ufficio Entrate	Ricostituire la struttura organizzativa funzionale allo svolgimento autonomo ed efficiente delle attività assegnate	€ 31.051,67
	1	D	Responsabile Gestionale	Concorso/Mobilità	Ufficio Spese lavori pubblici	Ricostituire la struttura organizzativa funzionale allo svolgimento autonomo ed efficiente delle attività assegnate	€ 31.051,67
	1		Dirigente	Concorso/Mobilità		Garantire il coordinamento del settore con competenza e responsabilità funzionale alla realizzazione degli obiettivi strategici dell'Ente	€ 108.169,95
Totale	5						€ 227.513,49
PERSONALE E AFFARI GENERALI	1	B	Operatore Servizi Ausiliari Specializzato	Selezione L. 56/1987 art. 16	U.O. Affari ausiliari	Garantire l'operatività dell'U.O. interessata per la realizzazione degli eventi e delle iniziative organizzate presso la sede istituzionale	€ 25.551,48
	1	B3	Collaboratore Amministrativo	Richiamo graduatoria vigente	U.O. Gestione risorse umane	Supporto amministrativo all'attività di sorveglianza sanitaria e formazione obbligatoria	€ 26.847,24
	1	C	Istruttore Gestionale	Concorso/Mobilità	U.O. Gestione risorse umane	Assistenza ai Comuni nelle procedure assunzionali, anche alla luce delle semplificazioni introdotte dal D.L. 80/2021	€ 28.620,10
	1	C	Istruttore Gestionale	Concorso/Mobilità	U.O. Gestione risorse umane	Assistenza ai Comuni nelle procedure assunzionali, anche alla luce delle semplificazioni introdotte dal D.L. 80/2021	€ 28.620,10
	1	D	Responsabile Gestionale	Richiamo graduatoria vigente e Concorso/Mobilità	U.O. Gestione risorse umane	Coordinamento e autonomia nella gestione del personale ambito giuridico/amministrativo	€ 31.051,67
Totale	5						€ 140.690,59
VIABILITA'	1	C	Sorvegliante Stradale	Richiamo graduatoria vigente e Concorso/Mobilità	U.O. Manutenzione strade	Garantire l'operatività dell'U.O. Manutenzione strade, in sostituzione di personale in quiescenza	€ 29.611,74
	1	C	Sorvegliante Stradale	Concorso/Mobilità	U.O. Manutenzione strade	Garantire l'operatività dell'U.O. Manutenzione strade, in sostituzione di personale in quiescenza	€ 29.611,74
	1	C	Istruttore Gestionale	Concorso/Mobilità	Staff	Garantire il coordinamento gestionale/amministrativo del personale assegnato al Settore	€ 28.620,10
	1	C	Istruttore Tecnico	Concorso/Mobilità	Ufficio Trasporti eccezionali	Garantire l'operatività dell'Ufficio, in sostituzione di personale dimissionario	€ 28.620,10
	1	C	Istruttore Tecnico	Concorso/Mobilità	U.O. Concessioni stradali	Garantire l'operatività dell'Ufficio, in sostituzione di personale dimissionario	€ 28.620,10
	1	D	Responsabile Gestionale	Richiamo graduatoria vigente e Concorso/Mobilità	U.O. amministrativa progetti speciali, nulla osta autorizzazioni	Coordinamento attività U.O. in relazione ai finanziamenti pubblici	€ 31.051,67
Totale	6						€ 176.135,45



PIANO ASSUNZIONI 2022							
SETTORE	N. UNITA'	CAT. GIUR.	PROFLO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	U.O./UFFICIO	MOTIVAZIONE	IMPORTO
EDILIZIA, PATRIMONIO E SUA	1	B	Operatore Tecnico Specializzato	Selezione L. 56/1987 art. 16	U.O. Tecnologica-manutenitiva	Selezione L. 56/1987 art. 16	€ 25.551,48
	1	B	Operatore Tecnico Specializzato	Selezione L. 56/1987 art. 16	U.O. Tecnologica-manutenitiva	Acquisire una specifica professionalità (termoidraulico), indispensabile negli interventi di manutenzione degli edifici scolastici e attualmente non presente nella squadra manutenitiva	€ 25.551,48
	1	C	Istruttore Tecnico	Concorso/Mobilità	U.O. Tecnologica-manutenitiva	Acquisire una figura professionale (geometra) con funzioni di direttore operativo di cantiere, incaricato contabilità, assistente al direttore dell'esecuzione, che supervisioni gli interventi di efficientamento energetico e presidi gli interventi eseguiti e contabilizzati nell'appalto GSI per garantire l'efficace svolgimento del servizio di global service manutenitivo (GSM)	€ 28.620,10
	1	C	Istruttore Tecnico	Concorso/Mobilità	U.O. Sviluppo prodotti e processi	I rilevanti finanziamenti ottenuti per l'adeguamento strutturale degli edifici scolastici richiedono l'inserimento di una figura professionale specialistica (geometra), che svolga le funzioni di direttore operativo di cantiere, incaricato della relativa contabilità, assistente al RUP. Sono richieste, inoltre, le competenze di disegnatore mediante apposito software	€ 28.620,10
	1	C	Istruttore Gestionale	Concorso/mobilità	U.O. Amministrazione patrimonio	Garantire l'attività tecnico/amministrativa del patrimonio dell'Ente	€ 28.620,10
	1	C	Istruttore Gestionale	Concorso/Mobilità	U.O. Amministrazione	Supporto all'U.O. amministrativo del settore nella complessa gestione dei procedimenti relativi ai finanziamenti ottenuti in materia di edilizia scolastica	€ 28.620,10
	1	D	Responsabile Gestionale	Verticalizzazione	U.O. SUA	Valorizzazione una professionalità interna per una posizione di autonomia e responsabilità nella gestione procedimentale dell'Ufficio	€ 31.051,67
	1	D	Responsabile Tecnico	Richiamo graduatoria vigente e Concorso/Mobilità	U.O. Sviluppo prodotti e processi	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.	€ 31.051,67
Totale	8						€ 227.686,70
AMBIENTE E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	1	C	Istruttore Tecnico	Richiamo graduatoria vigente e Concorso/Mobilità	U.O. Discariche e bonifiche	Acquisire una nuova figura di specifica competenza tecnica ambientale nell'ambito delle attività assegnate	€ 28.620,10
	1	C	Istruttore Tecnico	Concorso/Mobilità	U.O. Rifiuti	Acquisire una figura tecnica per garantire la funzionalità dell'U.O. interessata, in sostituzione di personale cessato	€ 28.620,10
	1	C	Istruttore Tecnico	Concorso/Mobilità	U.O. Rifiuti	Acquisire una figura tecnica per garantire la funzionalità dell'U.O. interessata, in sostituzione di personale cessato	€ 28.620,10
	1	C	Istruttore Gestionale	Concorso/Mobilità	Staff	Acquisire una nuova figura per supportare l'Ufficio nelle pratiche relative all'utilizzo dei fondi TEFA, nonché nell'espletamento delle gare per gli interventi sostitutivi in materia di rifiuti	€ 28.620,10
	1	C	Istruttore Gestionale	Concorso/Mobilità	U.O. Acque	Supporto amministrativo all'U.O. interessata per ragioni sostitutive di personale cessato	€ 28.620,10
	1	D	Responsabile Tecnico	Concorso/Mobilità	Ufficio Valutazione di incidenza ambientale	Acquisire una nuova professionalità in possesso delle specifiche competenze richieste per presiedere le attività relative alla valutazione di incidenza ambientale	€ 31.051,67
	1	D	Responsabile Tecnico	Verticalizzazione	Ecologia	Valorizzare una professionalità interna, considerata la complessità e responsabilità nella gestione dei procedimenti di competenza della U.O. interessata	€ 31.051,67
	1	D	Responsabile Tecnico	Verticalizzazione	Ecologia	Valorizzare una professionalità interna, considerata la complessità e responsabilità nella gestione dei procedimenti di competenza della U.O. interessata	€ 31.051,67
Totale	8						€ 236.255,51
NUOVA MACROSTRUTTURA	1		Dirigente	Concorso/Mobilità		Garantire il coordinamento del settore con competenza e responsabilità funzionale alla realizzazione degli obiettivi strategici dell'Ente	€ 108.169,95
	1		Dirigente	Concorso/Mobilità		Coordinamento del settore con competenza e responsabilità funzionale alla realizzazione degli obiettivi strategici dell'Ente	€ 108.169,95
Totale	2						€ 216.339,90
TOTALE	37						€ 1.311.140,65



Non sono previste disposizioni di natura transitoria, pertanto le assunzioni autorizzate con il Decreto Presidenziale prot.n. 187/68653 del 23.11.2021, in aggiornamento al Piano assunzioni anno 2021, secondo le regole previgenti, perfezionate nel corso del 2022 per complessive n. 14 unità, sono legittime.

La spesa di personale relativa alle suddette assunzioni come riportato nella TAVOLA "PROCEDURE ASSUNZIONALI AUTORIZZATE ANNO 2021" rileva a livello finanziario, secondo il principio di sostenibilità.

PROCEDURE ASSUNZIONALI AUTORIZZATE ANNO 2021 CONCLUSE O AVVIATE DAL 1.1.2022							
SETTORE	N. UNITA'	CAT. GIUR.	PROFLO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	U.O./UFFICIO	IMPORTO	34-BIS
AFFARI LEGALI, CONTRATTI, PROVVEDITORATO, SUA, E CED	1	B3	Collaboratore Amministrativo	Richiamo graduatoria vigente	U.O. Sistemi informatici	€ 26.847,24	prot. 28279/2021
	1	C	Istruttore Gestionale	Mobilità volontaria	U.O. Contratti	€ 28.620,10	prot. 28286/2021
GESTIONE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE	1	D	Responsabile Gestionale	Concorso pubblico	Ufficio Spesa	€ 31.051,67	prot. 42552/2021
PERSONALE E AFFARI GENERALI	1	B	Operatore Servizi Ausiliari Specializzato	L. 68/99	U.O. Affari ausiliari	€ 25.551,48	non previsto
	1	B	Operatore Servizi Ausiliari Specializzato	L. 68/99	U.O. Affari ausiliari	€ 25.551,48	non previsto
VIABILITA'	1	B	Operatore Tecnico Specializzato	Selezione art. 16 L. 56/87	U.O. Manutenzione strade	€ 25.551,48	prot. 49311/2021
	1	C	Istruttore Tecnico	Concorso pubblico	U.O. Manutenzione strade	€ 28.620,10	prot. 29136/2021
	1	C	Istruttore Tecnico	Concorso pubblico	U.O. Manutenzione strade	€ 28.620,10	prot. 29136/2021
	1	C	Istruttore Tecnico	Concorso pubblico	U.O. Manutenzione strade	€ 28.620,10	prot. 29136/2021
	1	D	Responsabile Tecnico	Concorso pubblico	U.O. Concessioni Stradali	€ 31.051,67	prot. 67745/2020
	1	D	Responsabile Tecnico	Concorso pubblico	U.O. Ponti - gallerie	€ 31.051,67	prot. 67745/2020
EDILIZIA	1	B	Operatore Tecnico Specializzato	Selezione art. 16 L. 56/87	U.O. Tecnologica-manutentiva	€ 25.551,48	prot. 68318/2020
AMBIENTE	1	C	Istruttore Tecnico	Richiamo graduatoria vigente	U.O. Urbanistica	€ 28.620,10	prot. 68919/2021
	1	D	Responsabile Tecnico	Concorso pubblico	Ufficio Bonifiche e discariche	€ 31.051,67	prot. 70263/2021
TOTALE	14					€ 396.360,34	



PIANO ASSUNZIONI 2023							
SETTORE	N. UNITA'	CAT. GIUR.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	U.O./UFFICIO	MOTIVAZIONE	IMPORTO
SEGRETARIA GENERALE	1	D	Responsabile Gestionale	Concorso/Mobilità	Ufficio della Consigliera provinciale di Parità	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	€ 31.051,67
Totale	1						€ 31.051,67
AFFARI LEGALI, CONTRATTI, PROVVEDITORATO, SUA, E CED	1	B3	Collaboratore Amministrativo	Richiamo graduatoria vigente	U.O. Economato	Garantire supporto alle attività amministrative del servizio Economato	€ 26.847,24
	1	D	Responsabile Informatico	Concorso/Mobilità	U.O. Sistemi informatici	Acquisire una specifica professionalità (programmatore) per supportare la transizione digitale dell'ente	€ 31.051,67
Totale	2						€ 57.898,91
PERSONALE E AFFARI GENERALI	1	D	Responsabile Gestionale	Trasformazione contratto FL	U.O. Gestione risorse umane	Tale specifica figura professionale garantisce la gestione del trattamento economico, fiscale, contributivo e assicurativo del personale	€ 31.051,67
Totale	1						€ 31.051,67
VIABILITA'	1	C	Istruttore Gestionale	Concorso/Mobilità	Staff Settore	Garantire l'operatività della segreteria di settore, in sostituzione di personale in quiescenza	€ 29.611,74
	1	C	Sorvegliante Stradale	Concorso/Mobilità	U.O. Manutenzione strade	Garantire l'operatività dell'U.O. Manutenzione strade, in sostituzione di personale in quiescenza	€ 29.611,74
Totale	2						€ 59.223,48
EDILIZIA, PATRIMONIO E SUA	1	B	Operatore Tecnico Specializzato	Selezione L. 56/1987 art. 16	U.O. Tecnologica-manutenitiva	Acquisire una specifica professionalità (falegname) considerato il carico di lavoro derivante da trasferimenti delle location scolastiche, in sostituzione di personale cessato	€ 25.551,48
	1	C	Istruttore Tecnico	Concorso/Mobilità	U.O. Tecnologica-manutenitiva	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	€ 28.620,10
	1	D	Responsabile Gestionale	Concorso/Mobilità	U.O. Stazione unica appaltante	Garantire l'operatività della SUA, in sostituzione di personale cessato	€ 31.051,67
	1	D	Responsabile Gestionale	Concorso/Mobilità	U.O. Patrimonio	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	€ 31.051,67
	1	D	Responsabile Gestionale	Concorso/Mobilità	U.O. Rapporti ist. scolastiche	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	€ 31.051,67
	1	D	Responsabile Tecnico	Concorso/Mobilità	U.O. Ciclo di vita del prodotto	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	€ 31.051,67
Totale	6						€ 178.378,26
AMBIENTE E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	1	C	Istruttore Tecnico	Concorso/Mobilità	U.O. Discariche e bonifiche	Garantire l'operatività dell'U.O. interessata, in sostituzione di personale cessato	€ 28.620,10
Totale	1						€ 28.620,10
TOTALE	13						€ 386.224,09

PIANO ASSUNZIONI 2024							
SETTORE	N. UNITA'	CAT. GIUR.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	U.O./UFFICIO	MOTIVAZIONE	IMPORTO
SEGRETARIA GENERALE	1	B	Operatore Amministrativo Specializzato	Selezione L. 56/1987 art. 16	U.O. Affari ausiliari	Garantire l'operatività dell'U.O. interessata per la realizzazione degli eventi e delle iniziative organizzate presso la sede istituzionale	€ 25.551,48
	1	C	Istruttore gestionale	Concorso/Mobilità	U.O. Affari amministrativi	Garantire la funzionalità dell'Ufficio segreteria generale, in sostituzione di personale in quiescenza	€ 28.620,10
Totale	2						€ 54.171,58
VIABILITA'	1	C	Istruttore Tecnico	Concorso/Mobilità	U.O. Manutenzione strade	Garantire l'operatività dell'U.O. interessata, in sostituzione di personale cessato	€ 28.620,10
Totale	1						€ 28.620,10
EDILIZIA, PATRIMONIO E SUA	1	D	Responsabile Tecnico	Concorso/Mobilità	U.O. Ciclo di vita del prodotto	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	€ 31.051,67
Totale	1						€ 31.051,67
TOTALE	4						€ 113.843,35



3.9 VERIFICA DELLA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA NEL TRIENNIO 2022-2024

La tavola VERIFICA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA TRIENNIO 2022-2024 rappresenta a livello previsionale la sostenibilità della spesa di personale delle assunzioni programmate, riferita alle componenti di cui all'art. 2 comma 1, lett. a) del D.M. 11.1.2022, secondo l'effettiva incidenza sul bilancio di ciascun esercizio finanziario.

Non rilevano nel computo della predetta spesa di personale le somme per incentivi funzioni tecniche e compensi professionali, secondo l'orientamento consolidato giuscontabile (cfr. da ultimo Deliberazione Corte Conti Liguria n. 1/2022).

Rileva inoltre l'incremento stimato del salario accessorio ai sensi dell'ultimo periodo dell'art. 33, comma 1-bis, relativo all'adeguamento del limite del trattamento accessorio del 2016, ex art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017.

VERIFICA DELLA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA TRIENNIO 2022-2024 - SPESA DI PERSONALE STIMATA					
ANNO 2022		ANNO 2023		ANNO 2024	
Previsione 2022 (al netto spesa assumibili piano 2021 assunti dal 1.1.2022, incentivi funzioni tecniche e compensi professionali)	10.264.953,46 €	Spesa stimata 2022 (al netto dell'incidenza 2022 nuove assunzioni 10.872.000,00 - 62.7046,54)	10.244.953,46 €	spesa anno 2023	11.627.064,10 €
Maggiori cessazioni	85.000,00 €	Assunzioni 2022 a regime	1.707.500,99 €		
Assunzioni 2022	627.046,54 €	Assunzioni 2023 a regime	386.224,09 €	Assunzioni 2024 a regime	113.843,35 €
		Spesa assunzioni progressiva	2.093.725,08 €	Spesa assunzioni progressiva	2.207.568,43 €
		Cessazioni 2022 a regime	457.921,60 €		
		Cessazioni 2023 a regime	260.692,84 €	Cessazioni 2024 a regime	141.826,40 €
Incremento salario accessorio art. 33, D.L. 34/2019	65.000,00 €	Incremento salario accessorio art. 33, D.L. 34/2019	7.000,00 €	Incremento salario accessorio art. 33, D.L. 34/2019	- €
TOTALE SPESA 2022	10.872.000,00 €	TOTALE SPESA 2023	11.627.064,10 €	TOTALE SPESA 2024	11.599.081,05 €

3.10 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI DOTAZIONE ORGANICA

La rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno 2021 in termini quantitativi e qualitativi con riferimento alle categorie giuridiche e ai profili professionali viene analizzata anche rispetto ai posti programmati con i precedenti atti di programmazione, le cui assunzioni sono tutt'ora in corso di perfezionamento.

Detta rappresentazione, da cui muove la presente programmazione, fotografa l'organico presente alla data del 1° marzo 2022 ed in termini prospettici, alla data del 31.12.2022, ipotizzando la conclusione dei procedimenti di assunzione, autorizzati con il presente piano.



DOTAZIONE ORGANICA PROVINCIA DI TREVISO								
SETTORE	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	31/12/2021	01/03/2022	CESSATI 31.12.2022	ASSUMIBILI	PRESENTI 31.12.2022	VALORE FINANZIARIO
SEGRETERIA GENERALE	C	Istruttore gestionale	5	5			5	€ 152.672,30
	D	Responsabile gestionale	2	2			2	€ 66.257,36
		totale	7	7	0		7	€ 218.929,66
DIREZIONE GENERALE	B3	Collaboratore tecnico	1	1			1	€ 28.647,30
	C	Istruttore gestionale	1	1			1	€ 30.534,46
	C	Istruttore processi comunicativi-informativi				1	1	€ 30.534,46
	D	Responsabile gestionale	3	3			3	€ 99.386,04
	D	Specialista rapporto media/Giornalista pubblico	1	1			1	€ 33.128,68
	totale	6	6	0	1	7	€ 222.230,94	
AFFARI LEGALI, CONTRATTI, PROVVEDITORATO, SUA E SISTEMI INFORMATICI	B	Operatore amministrativo specializzato	1	1			1	€ 27.173,04
	B	Operatore tecnico specializzato	1	1			1	€ 27.173,04
	B3	Collaboratore amministrativo	3	4		1	5	€ 143.236,50
	C	Istruttore gestionale	5	6			6	€ 183.206,76
	C	Istruttore informatico	2	2			2	€ 61.068,92
	C	Istruttore tecnico	2	2			2	€ 61.068,92
	D	Responsabile gestionale	12	12			12	€ 397.544,16
	D	Responsabile informatico	4	4	1	1	4	€ 132.514,72
	D3	Funzionario gestionale	1	1			1	€ 38.619,03
	totale	31	33	1	2	34	€ 1.071.605,09	
GESTIONE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE	C	Istruttore gestionale	9	8	2	2	8	€ 244.275,68
	D	Responsabile gestionale	5	5	1	2	6	€ 198.772,08
	DIR	Dirigente	1	1	1	1	1	€ 115.420,00
	totale	15	14	4	5	15	€ 558.467,76	
PERSONALE E AFFARI GENERALI	B	Operatore amministrativo specializzato	4	4			4	€ 108.692,16
	B	Operatore servizi ausiliari specializzato	9	10	1	2	11	€ 298.903,44
	B3	Collaboratore amministrativo	3	3		1	4	€ 114.589,20
	C	Istruttore gestionale	7	7	1	2	8	€ 244.275,68
	C	Istruttore informatico	1	1			1	€ 30.534,46
	C	Istruttore tecnico	2	2			2	€ 61.068,92
	D	Responsabile gestionale	7	7		1	8	€ 265.029,44
	D3	Funzionario tecnico	1	1			1	€ 38.619,03
	totale	34	35	2	6	39	€ 1.161.712,33	
VIABILITA'	B	Operatore amministrativo specializzato	1	1			1	€ 27.173,04
	B	Operatore tecnico specializzato	9	9		1	10	€ 271.730,40
	B3	Collaboratore amministrativo	6	6	1		5	€ 143.236,50
	B3	Collaboratore tecnico	2	2	1		1	€ 28.647,30
	C	Sorvegliante stradale	7	7	1	2	8	€ 258.021,20
	C	Istruttore gestionale	8	8	1	1	8	€ 244.275,68
	C	Istruttore tecnico	17	15		5	20	€ 610.689,20
	D	Responsabile gestionale	1	1		1	2	€ 66.257,36
	D	Responsabile tecnico	3	5			5	€ 165.643,40
	D3	Funzionario tecnico	2	2			2	€ 77.238,05
	DIR	Dirigente	1	1			1	€ 115.420,00
	totale	57	57	4	10	63	€ 2.008.332,13	
EDILIZIA, PATRIMONIO E STAZIONE APPALTANTE	B	Operatore amministrativo specializzato	1	1			1	€ 27.173,04
	B	Operatore tecnico specializzato	4	4		2	6	€ 163.038,24
	B3	Collaboratore tecnico	3	3			3	€ 85.941,90
	C	Istruttore gestionale	7	7	1	2	8	€ 244.275,68
	C	Istruttore tecnico	10	10		2	12	€ 366.413,52
	D	Responsabile gestionale	9	9		1	10	€ 331.286,80
	D	Responsabile tecnico	6	6		1	7	€ 231.900,76
	D3	Funzionario tecnico	4	4			4	€ 154.476,11
	DIR	Dirigente	1	1			1	€ 115.420,00
	totale	45	45	1	8	52	€ 1.719.926,05	



DOTAZIONE ORGANICA PROVINCIA DI TREVISO								
SETTORE	CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	31/12/2021	01/03/2022	CESSATI 31.12.2022	ASSUMIBILI	PRESENTI 31.12.2022	VALORE FINANZIARIO
TRASPORTI	C	Istruttore gestionale	6	4			4	€ 122.137,84
	C	Istruttore di vigilanza	1	1			1	€ 32.252,65
	D3	Funzionario gestionale	1	1			1	€ 38.619,03
		totale	8	6	0	0	6	€ 193.009,52
AMBIENTE E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	B	Operatore amministrativo specializzato	1	1			1	€ 27.173,04
	B	Operatore servizi ausiliari specializzato	1	1			1	€ 27.173,04
	B	Operatore tecnico specializzato	1	1			1	€ 27.173,04
	B3	Collaboratore amministrativo	1	1	1		0	€ -
	C	Istruttore gestionale	13	13		2	15	€ 458.016,90
	C	Istruttore tecnico	25	24	3	4	25	€ 763.361,50
	D	Responsabile gestionale	1	1			1	€ 33.128,68
	D	Responsabile tecnico	10	10		4	14	€ 463.801,52
	D3	Funzionario tecnico	3	2			2	€ 77.238,05
	DIR	Dirigente	1	1			1	€ 115.420,00
		totale	57	55	4	10	61	€ 1.992.485,77
NUOVA MACROSTRUTTURA IN ASPETTATIVA NON RETRIBUITA	DIR	Dirigente				2	2	€ 230.840,00
	D3	Funzionario amministrativo	2	2			2	€ 77.238,05
TOTALE PERSONALE FUNZIONI FONDAMENTALI			262	260	16	42	286	€ 9.454.777,30
POLIZIA PROVINCIALE	C	Istruttore di vigilanza	13	12		6	18	€ 588.614,58
TOTALE PERSONALE IN ORGANICO			275	272	16	48	304	€ 10.043.391,88
PERSONALE DIMISSIONARIO CON DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO	C	Istruttore gestionale (fino al 01/08/2022)	1	1				
	C	Istruttore tecnico (fino al 01/06/2022)	1	1				
	C	Istruttore tecnico (fino al 01/08/2022)	1	1				
	D	Responsabile tecnico (fino al 20/03/2022)	1	1				
TOTALE GENERALE			279	276				

La spesa di personale relativa all'U.O. Polizia provinciale amministrativa secondo il regime convenzionale in essere tra la Regione del Veneto, la Provincia di Treviso e la città metropolitana di Venezia è oggetto di rimborso da parte della Regione Veneto.

È in corso tra le suddette parti un tavolo di confronto e coordinamento per la realizzazione di efficaci politiche assunzionali per i servizi di polizia provinciale con la finalità di garantire la relativa sostenibilità finanziaria, con oneri a carico dell'ente regionale.

L'Unità organizzativa della polizia provinciale amministrativa, alla data dell'entrata in vigore della Legge regionale n. 19/2015, constava di 25 unità; nel corso del triennio 2022-2024 sono previste ulteriori 2 cessazioni. Si rende necessario ricostituire la struttura organizzativa, tramite la previsione della copertura di:

- n. 6 unità profilo professionale di Istruttori di vigilanza, categoria giuridica C- anno 2022;
- n. 1 unità profilo professionale di Responsabile di vigilanza, categoria giuridica D - anno 2023.
- n. 1 unità profilo professionale di Istruttore gestionale, categoria giuridica C - anno 2023;

Ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies del D.L. 14.8.2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 13.10.2020, n. 126, a decorrere dall'entrata in vigore del D.M. 11.1.2022 (16.3.2022) le spese di personale riferite alle nuove assunzioni, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa e le corrispondenti entrate, non rilevano ai fini del rispetto del valore soglia di cui al paragrafo 3.4.



4 - PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

L'art. 1, comma 562 della legge 30.12.2021, n. 234 (legge di bilancio) ha abrogato il comma 847 della legge 27.12.2017, n. 205, che disponeva l'obbligo per le province di ricorrere al personale a tempo determinato nel limite del 25% della spesa sostenuta a tale titolo nel 2009.

A decorrere dal 1° gennaio 2022 la provincia di Treviso può assumere personale a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2019, (art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010) fissato in euro 1.802.037,31.

Nel corso del 2022 la spesa programmata a tale titolo, per l'attivazione di contratti di formazione lavoro, ammonta ad euro 61.120,00.

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 o per ragioni sostitutive di personale assente.

Nell'attività di assistenza ai Comuni e per cogliere le possibili opportunità derivanti dal PNRR, in attuazione dei principi previsti dal D.L. 80/2021, sono possibili reclutamenti di personale a tempo determinato, previa individuazione degli ambiti prioritari di intervento e di interesse della Provincia e dei Comuni del territorio, quali quello della digitalizzazione, dell'ambiente e dell'efficientamento energetico, del turismo e delle correlate iniziative di promozione culturale. Si stima di attuare, nel corso del triennio 2022/2024, l'assunzione di n. 3 unità a tempo determinato per una spesa complessiva di euro 100.000,00 su base annua.

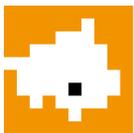
I soggetti attuatori del PNRR possono assumere a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità al fine di consentire l'attuazione dei progetti PNRR per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non oltre la durata del progetto e comunque entro il 31 dicembre 2026.

Tali assunzioni godono di un regime agevolato, in quanto la spesa di personale che grava sulle voci di costo del quadro economico del progetto:

- a) è effettuata in deroga al limite del lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 e alla dotazione organica;
- b) non rileva ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006;
- c) non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019;
- d) rientra in un budget extra aggiuntivo determinato dalla media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti al netto del FCDE, moltiplicata per la percentuale dello 0,3% (tabella dettata delle percentuali previste nel decreto n. 152/2021).

Le deroghe di cui alle lett. b) e c) operano anche in regime di utilizzo a tempo parziale del dipendente ex art. 14 CCNL "Regioni ed autonomie locali" del 22.1.2004.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1 D.L. n. 80/2021, la Provincia di Treviso individua una figura professionale di categoria giuridica D per l'attuazione di un progetto PNRR per la costruzione di una sede scolastica nel territorio comunale di Treviso, per una spesa di personale stimata di euro 35.000,00.



Parere di Regolarità Contabile

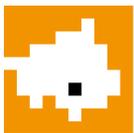
Oggetto: AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022 - 2024. APPROVAZIONE.

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, 12/04/2022

Il Ragioniere Capo
(RAPICAVOLI CARLO)
(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: AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022 - 2024. 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, 12/04/2022

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





Attestazione di Legittimità

Oggetto: AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022 - 2024. APPROVAZIONE.

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

Treviso li, 13/04/2022

Il Segretario Generale
(MIORI MARIA TERESA)
(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. 70 del 13/04/2022

Ufficio Gestione Risorse Umane

Oggetto: AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022 - 2024.
APPROVAZIONE..

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

Treviso li, 14/04/2022

Sottoscritta
(MATTIUZZO MIRIAM)
con firma digitale