

PREMESSA GENERALE

L'organizzazione della Provincia di Treviso soddisfa l'obiettivo fondamentale di rispondere tempestivamente ed in modo adeguato alle esigenze e ai bisogni del territorio, seppur con le ridotte disponibilità di risorse umane e finanziarie, quali effetti derivanti dal complesso processo di riforma avviato con la legge n. 56 del 7 aprile 2014, recante "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni".

La revisione istituzionale attuata con la legge n. 190/2014 e con le leggi regionali nn.19/2015 e 30/2016 ha comportato la ricognizione delle competenze e delle funzioni oltre che la ridefinizione del quadro complessivo delle risorse umane e finanziarie alle stesse assegnate.

Nel rispetto del quadro normativo sopra delineato la Provincia di Treviso ha rideterminato la consistenza finanziaria della dotazione organica con Deliberazione della Giunta provinciale n. 33/3945/2016 del 26 ottobre 2016 e poi con Decreto Presidenziale prot. n. 84130 del 6.10.2016, nei limiti delle disponibilità finanziarie stabilite con la legge su citata, ha individuato in 286 i posti dotazionali, coerentemente con il fabbisogno di personale necessario ad assicurare lo svolgimento delle funzioni fondamentali, nonché la gestione del processo di cambiamento che in questi ultimi anni ha caratterizzato l'Ente.

Il personale assegnato alle funzioni non fondamentali, inquadrato nei ruoli regionali e poi distaccato in provincia, che inizialmente constava di 73 unità si è attualmente ridotto in n. 62 unità. L'obiettivo dell'amministrazione è quello di assicurare il mantenimento dello standard dei servizi a livello ottimale, in attesa della conclusione effettiva del processo di ricollocazione delle funzioni presso la Regione del Veneto, individuate con l'allegato A) della legge n. 30/2016, in materia di caccia e pesca, turismo, agriturismo, economia e sviluppo montano, energia, industria, artigianato, sociale, mercato del lavoro, difesa del suolo, lavori pubblici.

Permane in capo alla Provincia anche il personale addetto all'attività di vigilanza connessa all'esercizio delle funzioni non fondamentali in attesa della definizione del percorso normativo e organizzativo che comporterà l'istituzione del servizio regionale di vigilanza di cui all'art. 6 della citata legge regionale n. 30/2015.

Con la Legge n. 45 del 29 dicembre 2017 la Regione del Veneto ha previsto che il personale dipendente dalle Province addetto ai Centri per l'Impiego, costituito da n. 67 unità oltre a n. 7 unità a tempo determinato, prorogati ex lege, in applicazione dell'art. 1, comma 793 e seguenti della legge di bilancio 2018 n. 205/2017, sia collocato nei ruoli dell'ente regionale Veneto Lavoro.

Il trasferimento dello stesso ha effetto dalla data che sarà fissata in apposita convenzione da stipularsi tra Regione Veneto, Veneto lavoro e le Province e la Città Metropolitana di Venezia entro la data del 30 giugno 2018. Fino a tale data la Provincia mantiene la gestione organizzativa e funzionale dei Centri per l'Impiego secondo le convenzioni già stipulate ai sensi dell'articolo 5, comma 4 della L. R. n. 19/2015.

La L.R. n. 45/2017 ha altresì disposto l'abrogazione di tutte le disposizioni vigenti che attribuivano alle Province funzioni in materia di turismo, di agriturismo e di pescaturismo; con deliberazioni regionali verranno individuate le sedi lavorative per l'esercizio delle relative funzioni e sarà fissato il termine della gestione transitoria provinciale. Vengono inoltre ricollocate alla Regione le funzioni relative alle

politiche sociali, fermo restando che la provincia prosegue nell'erogazione dei relativi servizi per l'intero anno scolastico 2017/2018.

Con nota del 5 febbraio 2018, la Regione Veneto ha chiarito che in attuazione di quanto disposto dalla legge di bilancio statale, ai sensi dell'art. 54 della L. R. 45/2017, i dipendenti addetti ai servizi per il lavoro della Città metropolitana di Venezia e delle Province di Belluno, Padova, Rovigo, Treviso, Verona, Vicenza sono collocati, con decorrenza 1.1.2018, nella dotazione organica dell'Ente Veneto Lavoro, competente alla gestione dei servizi per il lavoro. Le modalità per assicurare la gestione transitoria fino al 30 giugno 2018 saranno oggetto di apposita convenzione da stipulare entro il mese di febbraio, la quale definirà in particolare la competenza transitoria in tema di atti di gestione del rapporto di lavoro incidenti sulla sua prosecuzione o sulla verifica del suo corretto adempimento, nonché sulla carriera.

Ai sensi dell'art. 1, comma 844, della Legge 205/2017, è stato predisposto ed allegato al DUP il Piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56.

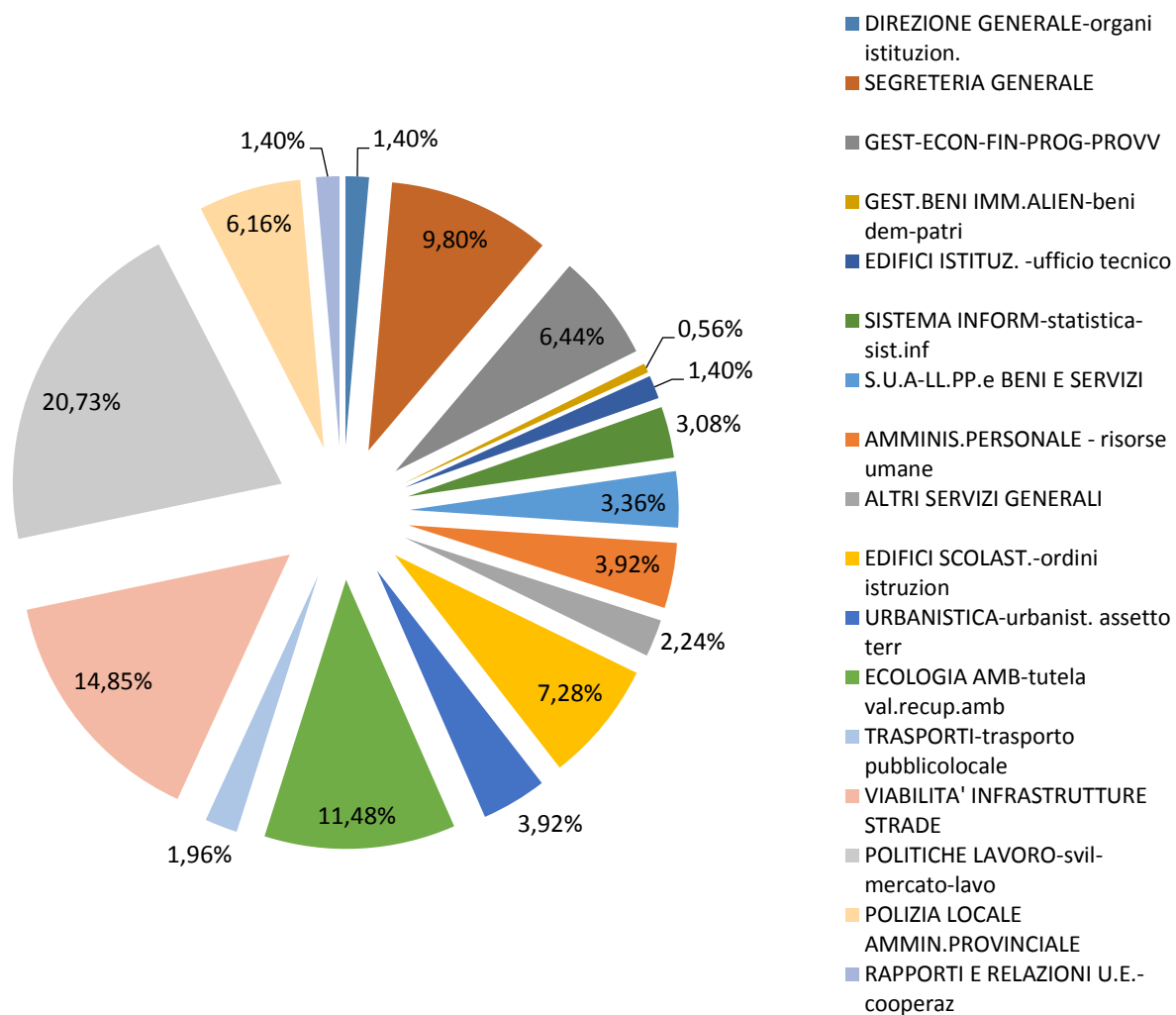
Alla luce del quadro normativo richiamato e degli atti organizzativi fin qui adottati, si espongono le unità di personale assegnato alle funzioni fondamentali (compreso il personale assegnato alla polizia amministrativa) e alle funzioni del mercato del lavoro, con oneri diretti a carico del bilancio provinciale per l'anno 2018, fatto salvo il rimborso da parte della Regione Veneto degli oneri anticipati per il funzionamento dei Centri per l'impiego fino all'effettivo trasferimento e degli oneri relativi alla polizia provinciale:

<i>Periodo</i>	<i>1/1/2018</i>	<i>1/1/2018</i>
<i>Personale dell'ente</i>	<i>Personale assegnato alle funzioni fondamentali in servizio</i>	<i>Personale in sovrannumero e assegnato alle funzioni del mercato del lavoro in servizio</i>
<i>Direttore Generale (fuori dot.org)</i>	<i>1</i>	
<i>Segretario (fuori dot. Org)</i>	<i>1</i>	
<i>Dirigenti</i>	<i>8*</i>	<i>1</i>
<i>Di cui ex art. 110, comma 1 TUEL</i>	<i>1</i>	
<i>Personale comparto tempo indeterminato</i>	<i>245</i>	<i>66</i>
<i>Polizia Provinciale</i>	<i>22</i>	
<i>Personale comparto tempo determinato</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
<i>Totale</i>	<i>283</i>	<i>74</i>

*= n. 1 dirigente è collocato in aspettativa non retribuita per incarichi dirigenziali presso altri enti.

I 357 dipendenti in servizio al 1° gennaio 2018 sono così assegnati alle diverse missioni e programmi:

DIPENDENTI PER SETTORI DI ATTIVITA'



PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2018 -2020

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 2018/2020 è necessario premettere la normativa di riferimento alla luce della riforma della pubblica amministrazione, avviata dalla legge delega 7 agosto 2015, n. 124 ed attuata attraverso l'adozione di numerosi decreti legislativi, in particolare per quel che qui interessa, dal D.Lgs n. 75 del 25 maggio 2017 in vigore dal 22 giugno 2017, oltre alla normativa vigente che impone con fermezza vincoli di spesa e limiti assunzionali.

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

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

1. dare applicazione ai vincoli di cui all'articolo 1 del D.Lgs. n. 165/2001: accrescere l'efficienza delle PA; razionalizzarne i costi; realizzare la migliore utilizzazione del personale pubblico garantendo nel contempo pari opportunità, tutela rispetto a forme di discriminazione ed assicurando la formazione e lo sviluppo professionale;
2. essere conforme al “piano triennale dei fabbisogni”;
3. essere contenuta nei documenti previsti dall'ordinamento dell'ente;
4. ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili per il perseguimento di “obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini”;
5. garantire “l'ottimale distribuzione delle risorse umane”;
6. essere coerente con “la pianificazione pluriennale delle attività e della performance”;
7. essere coerente “con le linee di indirizzo” che devono essere diffuse dal Dipartimento della Funzione Pubblica (ad oggi non emanate);
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.

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

Individuati gli elementi basilari della riforma dell'ordinamento del lavoro pubblico, si rileva che con la Legge di Bilancio 2018, n. 205/2017, a decorrere dal 1° gennaio 2018, i vincoli e gli adempimenti correlati al reperimento di risorse umane per la Province sono stati profondamente innovati.

Da un lato sono stati abrogati tutti i divieti di assunzione previgenti, sia quelli a tempo indeterminato, fissati dall'art. 16, comma 9, D.L. 95/2012 e sia quelli a qualsiasi titolo disposti dall'art. 1, comma 420, L. n. 190/2014, con la conseguente abrogazione della deroga relativa alla possibilità di ricoprire posizioni dirigenziali che richiedono professionalità tecniche e non fungibili in relazione allo svolgimento delle funzioni fondamentali previste dall'articolo 1, commi 85 e 86, della legge 7 aprile 2014, n. 56.

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

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

Ai fini del ripristino della facoltà di assunzione di personale nelle Province è quindi previsto l'obbligo di definire un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge n. 56 del 2014, ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche già prevista dall'articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014, che ha ridotto del 30% le dotazioni organiche delle città metropolitane e delle province con territorio interamente montano e confinanti con Paesi stranieri e del 50% le dotazioni organiche delle restanti province.

A decorrere dall'anno 2018, le Province possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di personale, nel limite della dotazione organica ridefinita dai piani di riassetto organizzativo e per un contingente di personale complessivamente corrispondente:

- a) ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente (2017) se l'importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) non supera il 20% delle entrate correnti;
- b) ad una spesa pari al 25% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente (2017) se l'importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) supera il 20% delle entrate correnti.

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

Si evidenzia il valore finanziario dotazionale alla data del 1° gennaio 2018:

DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA, determinata ai sensi dell'art. 1, comma 421 della legge 23.12.2014, n. 190. Verifica limite finanziario dotazionale ai sensi dell'art. 1, commi 844 e 845 della legge n. 205 del 27.12.2017

CATEGORIA	PROFILO	VALORE FINANZIARIO ANNUO	IN SERVIZIO 1.1.2018	VALORE FINANZIARIO
DIRIGENTI	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	€ 115.095,61	2	€ 230.191,22
	DIRIGENTE CONTABILE	€ 115.095,61	2	€ 230.191,22
	DIRIGENTE TECNICO	€ 115.095,61	4	€ 460.382,44
TOTALE DIR.	DIRIGENTI		8	€ 920.764,88
	FUNZIONARIO GESTIONALE	€ 36.843,07	8	€ 294.744,56
	FUNZIONARIO TECNICO	€ 36.843,07	14	€ 515.802,98
TOTALE D3	CATEGORIA D3		22	€ 810.547,54
	RESPONSABILE GESTIONALE	€ 32.149,89	39	€ 1.253.845,71
	RESPONSABILE INFORMATICO	€ 32.149,89	4	€ 128.599,56
	RESPONSABILE TECNICO	€ 32.149,89	19	€ 610.847,91
TOTALE D1	CATEGORIA D1		62	€ 1.993.293,18
	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	€ 30.576,41	2	€ 61.152,82
	SORVEGLIANTE STRADALE	€ 30.576,41	1	€ 30.576,41
	ISTRUTTORE GESTIONALE	€ 29.518,45	50	€ 1.475.922,50
	ISTRUTTORE TECNICO	€ 29.518,45	42	€ 1.239.774,90
	ISTRUTTORE INFORMATICO	€ 29.518,45	2	€ 59.036,90
TOTALE C			97	€ 2.866.463,53
C - Polizia Amministrativa	ISTRUTTORE DI VIGILANZA CON P.S.	€ 31.024,57	22	€ 682.540,54
TOTALE C - POLIZIA			22	€ 682.540,54
	COLLABORATORE AMMIN.	€ 27.603,34	16	€ 441.653,44
	COLLABORATORE TECNICO	€ 27.603,34	10	€ 276.033,40
TOTALE B3	CATEGORIA B3		26	€ 717.686,84
	OPERATORE AMM.VO SPEC.	€ 26.233,03	15	€ 393.495,45
	OPERATORE SERVIZI AUS. SPEC.	€ 26.233,03	12	€ 314.796,36
	OPERATORE TEC.SPEC.	€ 26.233,03	13	€ 341.029,39
TOTALE B1	CATEGORIA B1		40	€ 1.049.321,20
TOTALI GENERALI			277	€ 9.040.617,71

Limiti art.1, comma 844 della legge 27.12.2017, n. 205 (La dotazione organica delle province delle regioni a statuto ordinario è stabilita, a decorrere dal 1.1.2015, in misura pari alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56, ridotta rispettivamente, tenuto conto delle funzioni attribuite ai predetti enti dalla medesima legge 7 aprile 2014, n. 56, in misura pari al 50 per cento)	
Delibera di Giunta prot. n. 3945/3/2016 del 18.1.2016 e Decreto Presidente n. 6/2016 del 6.10.2016	€ 8.737.840,13
Valore finanziario dotazionale al netto della Polizia Amministrativa	€ 8.358.077,17
Limite finanziario dotazionale al 1.1.2018 ai sensi del l'art. 1, comma 845 della legge 27.12.2017, n. 205	379.762,96

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. 1778/D del 12.1.2018).

A conclusione di detta ricognizione non sono emerse situazioni di eccedenza di personale da sfociare in sovrannumerarietà, stante il blocco assunzionale protrattosi dal 6.7.2012 e fino al 31.12.2017 e la riduzione dell'organico nella misura del 50% ex legge n. 190/2014, bensì la necessità di reperire nuove figure professionali con competenze di natura tecnica da assegnare ai seguenti settori, come risulta dal piano di riassetto organizzativo cui si rinvia.

E' innegabile l'esigenza emersa di acquisire nuova forza lavoro, nella prospettiva di migliorare ed incrementare il livello di servizi offerti, ottimizzare le procedure e l'utilizzo di nuove tecnologie, contemperando la necessità di sedimentare l'esperienza professionale del personale con l'acquisizione di nuove abilità. In tale direzione, pur non rilevando situazioni eccedentarie, si inquadra il ricorso da parte dell'Ente alla risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti che raggiungono i requisiti a pensione c.d. “anticipata” (per il 2018, il requisito è di 42 anni e 10 mesi per gli uomini e di 41 e 10 mesi per le donne, con incremento di 5 mesi dal 1.1.2019) che comporta, secondo la normativa attuale che regola la capacità assunzionale, spazi per rinnovare il fattore produttivo lavoro e una riduzione dell'età media (53 anni) dei dipendenti.

B) IL RISPETTO DEL TETTO DI SPESA DI PERSONALE

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

- l'art. 557-quater che recita: *“Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione” (triennio 2011_2013);*

Si espongono i dati della spesa di personale nel rispetto del tetto di spesa predetto:

Spesa di personale periodo 2007 - 2018 - verifica rispetto previsioni comma 557 e ss. Legge n. 296/2006												
descrizione	anno 2007	anno 2008	anno 2009	anno 2010	anno 2011	anno 2012	anno 2013	anno 2014	anno 2015	anno 2016	anno 2017	anno 2018
spesa macroaggregato redditi da lavoro dipendente	consuntivo	consuntivo	consuntivo	consuntivo	consuntivo	consuntivo	consuntivo	consuntivo	consuntivo	consuntivo	impegnato	previsioni
retribuzioni		15.220.000,00	15.964.000,00	15.465.923,39	14.937.680,41	14.167.498,46						
fondo produttività area personale non dirigenziale		3.580.387,00	2.723.299,00	2.882.217,00	2.882.217,00	1.833.316,00						
fondo posizione e risultato area dirigenziale (cap. 2300 e 2610)		621.840,00	648.839,02	622.860,00	640.780,00	614.443,56						
contributi		5.476.000,00	5.655.000,00	5.243.000,00	4.974.000,00	4.642.000,00	22.108.584,25	21.292.768,32	18.926.705,33	14.967.971,33	12.866.582,75	13.460.000,00
vari capitoli peg (pensioni oneri ripartito, sistemazioni contr. pregresse, giri contabili legge 109, compensi professionali, capp. 2109, 2398, 2397)		231.012,72	93.356,34	59.927,76	33.375,10	26.694,35	37.886,95	23.199,23	25.490,81	48.154,79	46.125,76	100.000,00
totale spesa "redditi da lavoro dipendente"	23.480.233,68	25.129.240,12	25.084.494,36	24.273.928,15	23.468.052,51	21.283.952,37	22.146.471,20	21.315.967,55	18.952.196,14	15.016.126,12	12.912.708,51	13.560.000,00
irap	1.546.782,00	1.626.410,00	1.560.000,00	1.500.000,00	1.460.000,00	1.304.243,46	1.380.737,12	1.324.984,02	1.015.608,22	912.310,00	774.596,00	822.400,00
totale redditi e irap	25.027.015,68	26.755.650,12	26.644.494,36	25.773.928,15	24.928.052,51	22.588.195,83	23.527.208,32	22.640.951,57	19.967.804,36	15.928.436,12	13.687.304,51	14.382.400,00
lavoratori socialmente utili (capitoli 3034 e 3108)				66.486,00	72.385,80	2.186,00	15.094,23	23.422,83	4.568,00	100,00	1.380,00	2.000,00
missioni e trasferte (cap. 2486)	182.199,88	159.034,95	149.000,00	130.000,00	74.410,00	74.500,00	64.737,52	58.500,00	47.935,57	33.427,44	37.220,00	35.600,00
mensa (cap. 2755- 2697) (2490 fino al 2012)	366.881,54	370.992,95	387.963,10	379.005,83	439.329,97	308.582,02	182.154,00	197.750,00	153.737,45	140.963,00	162.150,00	162.500,00
spesa cococo	1.230.832,12	1.240.408,00	865.964,05	855.157,41	773.775,00	972.108,74	456.818,63	570.038,48	216.540,79	-		
spesa per la formazione del personale (cap. 2266)	185.365,78	183.985,59	195.942,76	173.898,00	24.801,17	32.306,61	51.552,72	26.719,30	300,00	5.714,00	100,00	10.000,00
totale altre spese di personale	1.965.279,32	1.954.421,49	1.598.869,91	1.604.547,24	1.384.701,94	1.389.683,37	770.357,10	876.430,61	423.081,81	180.204,44	200.850,00	210.100,00
totale generale	26.992.295,00	28.710.071,61	28.243.364,27	27.378.475,39	26.312.754,45	23.977.879,20	24.297.565,42	23.517.382,18	20.390.886,17	16.108.640,56	13.888.154,51	14.592.500,00
spesa per formazione e missioni (voci negative)	367.565,66	343.020,54	344.942,76	303.898,00	99.211,17	106.806,61	116.290,24	85.219,30	48.235,57	39.141,44	37.320,00	45.600,00
spesa personale certificata questionario Corte dei Conti (voci positive)	26.624.729,34	28.367.051,07	27.898.421,51	27.074.577,39	26.213.543,28	23.871.072,59	24.181.275,18	23.432.162,88	20.342.650,60	16.069.499,12	13.850.834,51	14.546.900,00
spesa a carico di finanziamenti pubblici e privati (relazioni internazionali durante)	-	-	55.853,19	64.043,95	85.505,36	171.723,89	48.517,83	182.345,41	56.770,00	-	-	-
spesa a carico di finanziamenti pubblici e privati (socio FSE e privati) (settore Melocco)	248.321,58	307.465,27	760.023,31	323.916,34	618.243,00	980.062,77	556.208,13	570.509,15	262.429,12	-	-	-
rimborso oneri personale in comando cap. E. 100445 (accertato) e rimborsi inail (100054)	206.279,47	134.520,00	250.000,00	366.000,00	331.680,44	228.000,00	136.928,41	176.373,79	192.604,31	141.928,71	129.412,10	113.500,00
compensi ufficio legale cap. E. 100056	500,00	15.830,38	1.008,86	31.813,36	5.855,00	3.740,45	17.014,20	18.753,75	7.921,66	29.705,96	86.957,51	25.000,00
giri contabili retribuzione risultato (cap. 100428 e 100429 entrata)	5.072,47	16.583,55	50.605,52	3.114,40	2.460,33	22.277,27	20.872,75	4.445,48	490,81	8.027,96	2.779,63	20.000,00
giro contabile incentivo art. 92 Dlgs 163/2006 (cap. 10487 entrata)		138.297,17										
rimborso oneri distacco sindacale e personale in sovrannumero							31.040,86		27.506,54	7.640,45	-	-
spesa per rinnovi contrattuali	2.522.401,64	3.040.764,12	3.488.898,85	3.414.971,98	3.330.984,05	3.220.796,98	3.116.757,69	2.993.177,18	2.730.052,41	2.141.753,31	1.874.353,85	2.594.353,85
totale voci da escludere	2.982.575,14	3.653.460,49	4.606.389,73	4.203.860,03	4.374.728,18	4.626.601,36	3.927.339,87	3.945.604,76	3.277.774,85	2.329.056,39	2.093.503,09	2.752.853,85
spese di personale effettivamente a carico del bilancio provvisive	23.624.154,20	24.713.590,58	23.292.031,78	22.870.717,36	21.838.815,10	19.244.471,23	20.253.935,31	19.486.558,12	17.064.875,75	13.740.442,73	11.757.331,42	11.794.046,15
spesa esercizio 2012 riportata						1.741.757,00						
limite reale da considerare rispetto alla spesa sostenuta nel 2011 e da confrontare con quella del 2013						20.986.228,23						
limite 2018 con riferimento alla spesa nel triennio 2011-2013 (v. comma 557-quater l.296/2006)							21.026.326,21					

24/01/2018

C) IL RISPETTO DEL PAREGGIO DI BILANCIO

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

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

D) IL RISPETTO DEI VINCOLI NORMATIVI IN TEMA DI ASSUNZIONI

La corretta tenuta della piattaforma elettronica al fine della certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 27, D.L. 66/2014, costituisce condizione indispensabile per procedere ad assunzioni di personale.

Ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 per procedere ad assunzioni è necessario aver approvato il Bilancio di Previsione, il Rendiconto e il Bilancio Consolidato, oltre al rispetto dei termini nell'invio delle relative informazioni alla banca dati delle pubbliche amministrazioni - BDAP sui bilanci approvati.

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

LA CAPACITA' DI ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

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

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

Ai fini del calcolo delle capacità di assunzione sulla base delle cessazioni del 2017 e degli anni precedenti (triennio 2014-2016) 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.

Nel piano di riassetto organizzativo sono riportati i dati di dettaglio per il calcolo delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato per effetto di stabilizzazioni, concorsi e scorrimento di graduatorie per l'anno 2018 derivante da cessazioni ordinarie di personale (pensionamento, dimissioni e decesso) verificatesi nel 2017 e nel triennio precedente (2014-2016) non interessate dai processi di ricollocazione di cui all'art. 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Le modalità di calcolo della 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. 311/2004 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.

La destinazione del 100% dei risparmi come sopra quantificati alle assunzioni 2018 è possibile allorché l'incidenza delle spese complessive di personale, compresi gli oneri riflessi, non superi il 20 per cento delle entrate correnti titoli I, II e III, calcolata considerando le spese programmate nel bilancio di previsione del 2018, in relazione al personale in servizio. Ne consegue che non si debba tener conto delle spese del personale assumibile utilizzando la capacità di spesa, come calcolata in base al comma 845, art. 1, legge n. 205/2017.

Di seguito si espongono i dati della spesa, al lordo degli oneri riflessi, programmata nel bilancio 2018, relativamente al personale dipendente ed afferente al trattamento economico fondamentale ed accessorio, compresi gli incrementi contrattuali triennio 2016-2018, 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 2018 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 2018	Competenza pura	Fondo pluriennale Vincolato	Totale	Entrate correnti Titoli I, II e III
Spesa di personale macro-aggregato redditi da lavoro dipendente	€ 12.262.610,00	€ 868.765,00	€ 13.131.375,00	€ 104.011.805,51
rapporto tra spese di personale ed Entrate				12,624%

Risorse finanziarie aggiuntive utilizzabili per le procedure di cui all'art. 20, D.Lgs n. 75/2017

Per le finalità previste dall'art. 20, D.Lgs n. 75/2017 che prevede un percorso speciale di stabilizzazione del personale precario, la stessa norma al comma 3 consente di utilizzare in deroga al regime delle assunzioni descritto nell'art. 1, comma 845, le risorse di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017. Tali risorse possono quindi elevare il budget assunzionale calcolato sulla base delle cessazioni intervenute nel periodo 2014-2017, non interessate dai processi di ricollocamento della legge n. 190/2014.

L'incremento degli spazi assunzionali è però soggetto a due condizioni.

In primo luogo le risorse destinate esclusivamente ai processi di stabilizzazione e attinte dalle spese sostenute per i rapporti flessibili nel triennio 2015-2017 devono essere contestualmente ridotte dal limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 (anno 2009). In secondo luogo, gli Enti devono essere in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale nei propri bilanci, previa certificazione dell'Organo di Revisione ex art. 40-bis, comma 1, D Lgs n. 165/2001.

Si evidenziano nella seguente tabella i limiti di spesa dei rapporti flessibili ai sensi dell'art.9, comma 28 del D.L. n. 78/2010.

Limite ordinario di spesa rapporti flessibili ai sensi dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 non superiore al limite del 50% di quella sostenuta per le medesime finalità nel 2009.	
descrizione	importo
Spesa sostenuta nel 2009	€ 1.905.138,16
limite 50%	€ 952.569,08
Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e ss., legge 296/2006	
Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. 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.	
Spesa per rapporti flessibili sostenuta mediamente nel triennio 2015-2017	
descrizione	importo
anno 2015	€ 1.046.291,10
anno 2016	€ 709.400,00
anno 2017	€ 386.846,00
totale spesa triennio 2015-2017	€ 2.142.537,10
ammontare medio	€ 714.179,03

Personale a tempo determinato

Ai sensi dell'art.1 comma 847 della legge n. 205/2017 viene stabilita la possibilità di avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile nel limite del 25% delle spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009. Tale limite è riferito ai rapporti di lavoro a tempo determinato, comprensivi di quelli in attuazione dell'art. 90 e dell'articolo 110, comma 2, del TUEL, che restano al di fuori delle dotazioni organiche.

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

L'art. 4, comma 9 del decreto legge 101/2013, come più volte modificato, da ultimo dall'art.1, comma 1148, lettera g) della Legge 205/2017 ha previsto la possibilità per le Province di prorogare fino al 31.12.2018 i contratti di lavoro a tempo determinato. Per 6 contratti di lavoro in essere al 31/12/2017 ciò è avvenuto con determinazione n. 1724/108440 del 30 dicembre 2017, con la finalità di procedere alla stabilizzazione delle medesime figure professionali.

Regime transitorio per le stabilizzazioni triennio 2018-2020

L'art. 20 del D. Lgs n. 75/2007 introduce due nuovi percorsi transitori di stabilizzazione (1° e 2° comma) del personale assunto a tempo determinato da attuarsi nel triennio 2018-2020, in aggiunta a quelli ordinari previsti dall'ordinamento ai sensi dell'art. 35, comma 3bis del D.Lgs n. 165/2001 senza limiti temporali e a quello speciale ex art. 4, comma 6, D.L. 101/2013 a cui è possibile far ricorso entro il 31/12/2018.

La stabilizzazione ex art. 20, comma 1 del D.Lgs n. 75/2017 si applica al personale non dirigenziale in possesso dei seguenti requisiti:

- che risulti in servizio, anche per un solo giorno, successivamente alla data del 28.8.2015 con contratto di lavoro a tempo determinato presso la Provincia;
- sia stato assunto a tempo determinato attingendo ad una graduatoria, a tempo determinato o indeterminato, riferita ad una procedura concorsuale ordinaria per esami e/o titoli, in relazione alle medesime attività svolte;
- abbia maturato al 31 dicembre 2017, alle dipendenze della stessa amministrazione che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

Il secondo comma dell'art. 20 citato amplia l'ambito soggettivo di applicazione della norma di cui all'art. 35 suddetta, in quanto consente all'Ente di bandire procedure concorsuali riservate in misura non superiore al 50% dei posti disponibili di personale non dirigenziale in possesso dei requisiti indicati nel comma 1.

Va precisato che allorché la norma fa riferimento all'accesso alla P.A. a tempo indeterminato mediante il percorso di stabilizzazione, vengono sempre esclusi i dipendenti assunti su base fiduciaria ex artt. 90 e 110 del D.Lgs n. 267/2000.

Fino al termine delle procedure di cui i commi 1 e 2 è fatto divieto alla Provincia di instaurare rapporti di lavoro flessibile per le professionalità interessate dalle predette procedure. La norma, inoltre detta un criterio di priorità nelle stabilizzazioni di quel personale che risultava in servizio alla data di entrata in vigore del D.Lgs n. 75/2017, ossia il giorno 22.6.2017.

Vale la pena di ricordare che come chiarito dalla circolare n. 3 del 23.11.2017 diramata dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione dette stabilizzazioni non soggiacciono al previo esperimento di mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001, in quanto sottendono all'interesse prevalente del superamento del precariato rispetto al collocamento di risorse già presenti all'interno della P.A. Non si sottraggono però all'obbligo della c.d. mobilità obbligatoria ex art. 34 bis dello stesso decreto, essendo qui sì prevalente il diritto di coloro che sono collocati in disponibilità ad essere assunti.

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

A valere sulla capacità assunzionale, l'art. 22, comma 15 D.Lgs n. 75/2017 ha previsto per il triennio 2018-2020 la possibilità per le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, di attivare procedure selettive per la progressione tra le categorie, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti dall'esterno e nel limite del 20 per cento dei posti previsti nel piano di fabbisogno come nuove assunzioni.

Detta riserva determina la riduzione della percentuale di riserva dei posti destinati al personale interno ai fini della progressione verticale di cui agli artt. 52 D.Lgs n. 165/2001 e art. 23 D.Lgs n. 150/2009.

In considerazione dei vincoli e dei stringenti limiti finanziari a cui è soggetta la Provincia di Treviso, delle carenze di personale rilevate dalla ricognizione delle eccedenze annuali, dall'esigenza di procedere ad un ricambio generazionale al fine di creare anche maggiori spazi assunzionali per acquisire nuove professionalità, si ritiene di rinviare al Piano di Fabbisogno di personale futuro l'attivazione di detto strumento.

Interventi a favore della disabilità

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

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

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

Prospetto quote d'obbligo ex L. 68/1999 alla data del 31.12.2017	
N. Lavoratori - base computo art 3 e art 18	341
Quota riserva disabili art. 1	24
Quota riserva categorie protette art. 3	3
N. Lavoratori disabili in servizio art. 1	24
N. Lavoratori categorie protette in servizio art. 3	5
Rispetto quota disabili	0
Rispetto quota categorie protette	Più 2

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2018

Il ripristino della capacità assunzionale delle Province consente all'Ente di decidere in autonomia quali figure professionali ed in quali settori assumere con l'indicazione della priorità di ricoprire posti vacanti relativi alle funzioni fondamentali costituite da "Viabilità" ed "Edilizia".

E' evidente che il taglio degli organici nella misura del 50% imposto dal legislatore nel 2015 ed operato a livello trasversale, incrementato dalle cessazioni verificatesi successivamente per effetto dell'ordinaria dinamicità del personale, postula una valutazione complessiva della dotazione del personale.

Alla luce delle esigenze organizzative accertate in sede di ricognizione delle eccedenze e dei fabbisogni di personale è stato predisposto un piano di assunzioni per il 2018 che risulta dal piano di riassetto organizzativo di cui all'art. 1 comma 844 della Legge 205/2017, allegato al DUP.

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2019 e 2020

La programmazione delle assunzioni per il biennio successivo all'annualità in corso può essere determinata dopo aver individuato la capacità assunzionale, secondo la disciplina vigente e verificato, nel corso del primo semestre del 2018, le priorità e le esigenze di servizio correlate anche al ricambio generazionale dell'organico provinciale.

Alla luce delle cessazioni programmate nel corso del 2018, per effetto di pensionamenti, si può tuttavia determinare il budget assunzionale presunto per l'anno 2019, tenuto conto della necessaria revisione a fine anno.