3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

3.3.1. CONTENUTI E FINALITÀ

L'art. 39, comma 1, della Legge 27.12.1997 n. 449 e l'art. 91, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 dispongono che gli **organi di vertice** delle amministrazioni locali sono tenuti alla **programmazione triennale del fabbisogno di personale**, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12/03/1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata della spesa del personale.

L'art. 91 del TUEL 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”.

L'art. 6 del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, ha ridefinito le finalità del **Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**, individuandole nell'**ottimizzazione dell'impiego delle risorse pubbliche disponibili e nel perseguimento di obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi** ai cittadini. Il PTFP rappresenta inoltre il **presupposto per** le determinazioni relative all'**avvio di procedure di reclutamento** ai sensi dell'art. 35, comma 4, D. Lgs. n. 165/2001.

La medesima norma precisa il contenuto del piano, stabilendo per quel che interessa gli enti locali quanto segue:

- deve essere coerente con la **pianificazione pluriennale delle attività** e della **performance**;
- deve essere coerente con le **Linee di indirizzo** emanate ai sensi dell'articolo 6-ter del medesimo D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 (il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'08.05.2018, pubblicato G.U.R.I. Serie Generale n. 173 del 27.07.2018, aggiornate con Decreto interministeriale del 22.07.2022, pubblicato in G.U.R.I. Serie Generale n. 215 del 14.09.2022);
- deve indicare le **risorse finanziarie** destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle **facoltà assunzionali** previste a legislazione vigente;
- in sede di definizione del piano, ciascuna amministrazione indica la consistenza della **dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione** in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo sopra richiamate, **nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima**, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;
- resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei **limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente**.

Il predetto art. 6 D. Lgs. 165/2001 prevede inoltre che, qualora siano individuate **eccedenze di personale**, si applica l'art. 33 del medesimo testo unico e, quindi, le procedure finalizzate alla loro riduzione.

L'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede altresì che all'interno del piano le amministrazioni pubbliche **curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane** attraverso la **coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale**, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2 (assunzione delle **categorie protette** di cui alla Legge n. 68/1999 e del coniuge superstite e figli del personale delle Forze armate, delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata).

Il comma 6 dell'art. 6 precisa poi che **“le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo”** ossia, appunto, all'adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale, **“non possono assumere nuovo personale”**.

La programmazione dei fabbisogni del personale, pertanto, avviene a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa ed in coerenza con essa, tenuto conto della rimodulazione della dotazione organica, delle proposte dei Dirigenti, dell'attuale quadro legislativo in materia di reclutamento delle risorse umane, delle citate linee di indirizzo per la predisposizione del piano e della normativa in materia di **PIAO** che, dal 2022, assorbe il piano triennale dei fabbisogni del personale.

3.3.2 INTEGRAZIONE NEL PIAO

Il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)** è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 131/2021, per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Il comma 2 dell'art. 6 precitato prevede che il PIAO definisca, tra l'altro, **compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale**, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne**, prevedendo, oltre alle **forme di reclutamento ordinario**, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle **progressioni di carriera** del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b) (cioè quelle formative), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali.

In attuazione della predetta norma, con D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81, è stato previsto che il piano triennale dei fabbisogni del personale viene assorbito in **un'apposita sezione del PIAO**.

Con successivo Decreto interministeriale del 30 giugno 2022, n. 132, è stato adottato il “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione” il quale prevede, all'art. 4, la sezione definita “Organizzazione e Capitale umano” e, al suo interno, la sottosezione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, la quale a norma di detto decreto e del Piano tipo ad esso allegato, deve evidenziare:

- **la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente** a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;
- **la capacità assunzionale** dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;

- la **programmazione delle cessazioni dal servizio**, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la **stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale** in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- eventuali **obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse**, ossia un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica;
- le **strategie di copertura del fabbisogno**, ove individuate;
- le **strategie di formazione** del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le **situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale**, in relazione alle esigenze funzionali.

L'adozione del PIAO e, con esso, del piano triennale dei fabbisogni del personale rappresenta **presupposto necessario per l'assunzione di nuovo personale**. La sua mancata adozione comporta, infatti, tra l'altro, il divieto di assunzioni di personale o di conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati (art. 6 comma 6 D. Lgs. 165/2001; art. 6 comma 7 D.L. n. 80/2021 conv. nella Legge n. 131/2021; art. 10 comma 5 D.Lgs. 150/2009).

3.3.3 QUADRO NORMATIVO

L'art. 1, comma 844, della Legge 205/2017 prevede, tra l'altro, che le Province delle Regioni a statuto ordinario definiscono un **piano di riassetto organizzativo** finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56, ai fini del ripristino delle capacità assunzionali.

Benchè l'attuale assetto organizzativo di questo Ente risenta necessariamente ancora degli effetti della normativa sui limiti e divieti assunzionali imposti tra il 2012 e il 2017, a partire dal 2018 la Provincia ha potuto progressivamente incrementare la consistenza della dotazione organica per rispondere ai fabbisogni emersi, nel rispetto dei vincoli di spesa e di reclutamento.

Si ritiene opportuno evidenziare l'attuale quadro normativo sui vincoli di spesa e di reclutamento, per poi illustrare sinteticamente i fabbisogni alla base del PTFP, quindi scendere all'analisi della capacità assunzionale della Provincia di Padova e rappresentare infine il PTFP 2025-2027.

Si riportano di seguito i vincoli di spesa e reclutamento ad oggi vigenti:

- la **Legge n. 68 del 12.03.1999** impone obblighi assunzionali a tutela del diritto al lavoro dei disabili e altre categorie protette;
- **l'art. 19, comma 8, della Legge 28.12.2001, n. 448**, stabilisce che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449/97;
- **l'art. 1, comma 557, della Legge 27.12.2006 n. 296**, come modificato dall'art. 14, comma 7, del D.L. n. 78 del 31.05.2010, convertito in L. n. 122/2010, nonché dall'art. 16 della L. n.

160/2016, impone agli enti locali l'obbligo di assicurare la riduzione delle spese di personale garantendo, tra l'altro, il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale;

- **l'art. 1, comma 557-quater, della medesima Legge 27.12.2006 n. 296**, stabilisce che, 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 disposizione medesima (introdotta, appunto, con Decreto – Legge 24 giugno 2014, n. 90; quindi il triennio da considerare è il 2011-2012-2013);
- **l'art. 17 del D.L. n. 162 del 30/12/2019** ha esteso alle Province la disciplina in materia di capacità assunzionali già prevista per Regioni e Comuni dall'art. 33 del D.L. 30.04.2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28.06.2019, n. 58; in particolare il **comma 1-bis del citato art. 33** stabilisce: “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;
- il **D.M. 11.01.2022** ha dato attuazione all'art. 33, comma 1-bis del decreto-legge n. 34 del 2019 nei seguenti termini:
 - l'art. 4, comma 1, individua i valori soglia del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

- l'art. 4, comma 3, stabilisce che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del valore soglia, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore ai valori soglia;
- l'art. 7, comma 1, dispone che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- **l'art. 57, comma 3-septies, del D.L. n. 104 del 14.08.2020**, convertito con modificazioni dalla legge n. 126/2020, prevede che “A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”;
- **l'art. 1 del D.L. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021** ha previsto la possibilità per tutti gli enti locali coinvolti nell'attuazione dei progetti del PNRR di effettuare assunzioni a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione a valere sulle risorse del PNRR, con le modalità successivamente definite dalla circolare n. 4/2022 della RGS;
- **l'art. 1, comma 562, della Legge n. 234 del 2021** ha abrogato le disposizioni di cui al comma 847 della legge 205/2017 che fissavano a carico delle Province per le assunzioni flessibili il limite del 25% della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009 e, contestualmente, ha soppresso il secondo periodo dell'articolo 33, comma 1 ter, del D.L. n. 34/2019, convertito in L. n. 58/2019, che elevava tale limite al 50% della medesima spesa; pertanto, la spesa che la Provincia può sostenere per il lavoro flessibile ammonta al 100% della spesa sostenuta, come prevede dall'art. 9, comma 27, D.L. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010;
- il reclutamento del personale non può avvenire qualora l'Ente risulti strutturalmente deficitario o versi in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli **artt. 242 e 243 del D.Lgs. 267/2000**;
- **il D.L. n. 202/2024 (c.d. Milleproroghe), come convertito con modificazioni dalla L. 21 febbraio 2025, n. 15**, entrata in vigore il 25 febbraio c.a., ha prorogato sino al 31.12.2025 la facoltà prevista dall'art. 3 comma 8 della Legge n. 56/2019 per le Pubbliche Amministrazioni, di bandire procedure concorsuali o scorrere le relative graduatorie e all'esito assumere personale, senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria previste dall'articolo 30 del D.Lgs. n. 165 del 2001, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego;

- la **Legge n. 207/2024 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027)** non ha confermato la proposta contenuta nell'originario disegno di legge, di riduzione delle capacità assunzionali delle Regioni e degli Enti locali con oltre 20 dipendenti, attraverso l'introduzione del meccanismo del *turn over*; pertanto, almeno per l'anno 2025, rimane confermato il sistema di calcolo delle facoltà assunzionali basato esclusivamente sulla sostenibilità finanziaria dei bilanci (salvi gli ordinari limiti alla spesa di personale);
- sempre la **Legge n. 207/2024** ha introdotto alcune novità in materia di pensionamento dei dipendenti pubblici, in particolare:
 - ha elevato il limite ordinamentale da 65 a 67 anni, allineandolo a quello già previsto per la pensione di vecchiaia;
 - ha abrogato la facoltà per la pubblica amministrazione di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro qualora il dipendente abbia maturato i requisiti di accesso alla pensione anticipata;
- il **D.L. 14 marzo 2025 n. 25**, inoltre, ha ripristinato, limitatamente agli anni 2025 e 2026, la possibilità di risolvere, per esigenze organizzative e con un preavviso di sei mesi, i contratti di lavoro per i lavoratori che abbiano compiuto almeno 65 anni di età e maturato i requisiti per il diritto a pensione, nei limiti del "15% dei soggetti in possesso congiuntamente dei predetti requisiti anagrafici e contributivi nei predetti anni";
- il **D.L. 14 marzo 2025, n. 25** ha previsto alcune novità in materia di reclutamento, tra le quali, per quel che qui interessa, la riscrittura dell'art. 30, comma 2 bis, del D.Lgs. n. 165/2001; in particolare è stato previsto l'obbligo, **a partire dal 1° gennaio 2026**, di destinare alle procedure di mobilità di cui al medesimo art. 30, una percentuale non inferiore al 15% delle facoltà assunzionali, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando (con esclusione del personale comandato presso gli uffici di diretta collaborazione o equiparati), che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio da almeno dodici mesi e che abbia conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole; le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle predette procedure sono destinate ai concorsi; in caso di mancata attivazione delle procedure di mobilità entro l'anno di riferimento, le facoltà assunzionali autorizzate per l'anno successivo sono ridotte del 15%, con conseguente adeguamento della dotazione organica, e i comandi in essere presso l'amministrazione cessano allo scadere del termine di sei mesi dall'avvio delle procedure concorsuali e non possono essere riattivati per diciotto mesi, nemmeno per il personale diverso da quello cessato; inoltre, in caso di mancata presentazione della domanda di inquadramento, il personale cessa dal comando alla naturale scadenza e non può essere ulteriormente comandato anche presso una amministrazione diversa nei successivi diciotto mesi;

Si riportano di seguito gli incumbenti che devono essere adempiuti prima dell'adozione del PTFP:

- **ai sensi dell'art. 1 comma 844 Legge n. 205/2017**, le Province devono adottare un piano di riassetto organizzativo;
- **l'art. 33 del D.L.vo n. 165/2001**, così come sostituito dall'art. 16 della L. 183/2011, prevede che le Pubbliche Amministrazioni hanno l'obbligo di effettuare annualmente la **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale** su base territoriale, per categoria o area, qualifica e profilo professionale, al fine della possibile ricollocazione del personale nell'ambito della

stessa Amministrazione o presso altre P.A. o al fine dell'eventuale attivazione della procedura di mobilità collettiva;

- l'adozione del Piano triennale dei fabbisogni del personale presuppone inoltre:
 - l'adozione del **Piano delle Azioni Positive**, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.L. 198/2006;
 - l'adozione del **Piano della Performance**, ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. 150/2009;
 - il rispetto dei termini di approvazione del **Bilancio di previsione, del Rendiconto e del Bilancio consolidato e l'invio dei relativi dati alla banca delle amministrazioni pubbliche** ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 24.06.2016, n. 113;
- il PTFP deve rispettare i **vincoli del pareggio di bilancio** secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017;
- l'adozione del Piano triennale dei fabbisogni del personale presuppone l'attivazione della piattaforma telematica per la **certificazione dei crediti** e l'adempimento alle richieste di certificazione da parte dei creditori interessati, ai sensi dell'art. 27 del D.L. 66/2014.

La Provincia ha puntualmente adempiuto a tali obblighi; con riferimento al Piano delle Azioni Positive, al Piano della Formazione del Personale e al Piano della Performance, essi sono integrati nel PIAO e vengono quindi approvati con il medesimo atto.

3.3.4 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 01.01.2025

In tabella viene rappresentata la consistenza in termini quantitativi del personale della Provincia di Padova in servizio alla data del 01.01.2025, accompagnata dalla descrizione dei relativi profili professionali presenti nell'Ente; tale consistenza costituisce il punto di partenza per poter pianificare il nuovo fabbisogno e allocare in modo efficiente le risorse umane già in organico e quelle oggetto di nuova assunzione.

PROFILO PROFESSIONALE	AREA	POSTI COPERTI AL 01.01.2025
dirigente	DIR	6
funzionario amministrativo	F	39
funzionario informatico	F	8
funzionario informatico AS	F	1
funzionario tecnico	F	38
funzionario di vigilanza	F	2
istruttore amministrativo	I	53
istruttore informatico	I	8
istruttore tecnico	I	22
agente vigilanza provinciale	I	8
operatore esperto amministrativo	OE	16
operatore esperto tecnico	OE	21
operatore servizi generali	O	3
TOTALE		225

3.3.5 FABBISOGNI DEL PERSONALE TRIENNIO 2025-2027

La programmazione dei fabbisogni deve svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari e in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria dell'Ente, in armonia con gli obiettivi generali che identificano le priorità strategiche dell'ente e con gli obiettivi specifici individuati con cadenza triennale, rivisti annualmente in relazione alle mutazioni delle esigenze normative, organizzative e funzionali. Particolare attenzione va posta sulle professionalità infungibili, sulle nuove professioni e le competenze professionali innovative, sul potenziamento delle funzioni istituzionali dell'ente, piuttosto che quelle di back office, evitando logiche di mera sostituzione.

Si richiamano a tal riguardo le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche, emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con decreto del 08.05.2018. In base ad esse le amministrazioni, nell'ambito del proprio PTFP, fermo restando il rispetto dell'indicatore di spesa potenziale massima – che, per le regioni e gli enti territoriali sottoposti a tetti di spesa del personale, resta quello previsto dalla normativa vigente - possono procedere annualmente alla **rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale**, in base ai fabbisogni programmati, prevedendo la copertura dei posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e indicando nel medesimo Piano, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le risorse finanziarie destinate alla attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. Nel PTFP la **dotazione organica** va espressa, quindi, **in termini finanziari**, ossia “in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche”. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge.

Con Decreto del Presidente n. 8 del 05.02.2024 è stato approvato il PIAO per il triennio 2024/2026 e con esso, l'Allegato 5 contenente il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2024-2026, in relazione alla struttura organizzativa precedente, approvata con D.P. n. 17/2023. Il citato PTFP è stato successivamente aggiornato con D.P. n. 39/2024, D.P. n. 105/2024, D.P. n. 136/2024 anche in adeguamento alla nuova struttura organizzativa della Provincia.

In data 02.09.2024, con Decreto Presidenziale n. 102, è stata approvata la nuova struttura organizzativa dell'Ente, costituita dall'Area Segreteria Generale - cui sono connesse le funzioni del controllo di gestione e PEG, della prevenzione della corruzione e trasparenza, l'Ufficio di Gabinetto, l'Ufficio legale, l'Ufficio stampa, l'Ufficio Affari Generali e il Servizio Sistemi Informativi – e da due macroaree, una a contenuto tecnico e l'altra più prettamente amministrativa, intese come strutture complesse a cui afferiscono tutte le altre funzioni di gestione, alcune articolate in uffici e servizi che fanno capo direttamente al dirigente dell'Area o ad una figura di Alta Specializzazione ex art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000, altre in Settori che fanno capo ad altro dirigente specificamente nominato.

E' intenzione di questa Amministrazione sfruttare anche per il triennio 2025/2027 gli spazi assunzionali finanziariamente sostenibili secondo quanto previsto dal D.M. 11/01/2022.

L'Amministrazione dovrà inoltre operare in conformità alle linee guida stabilite nel DUP 2025/2027.

A tal riguardo si deve precisare che la linea guida contenuta nel citato DUP, relativa alla risoluzione unilaterale dei rapporti di lavoro dei dipendenti che abbiano maturato il requisito di anzianità contributiva per la pensione anticipata, non è più percorribile per l'intervenuta abrogazione, ad opera dell'art. 1 comma 164 della Legge n. 207/2024 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e Bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027), dell'art. 72 comma 11 del D.L. n. 11/2008. Con decreto presidenziale n. 13 di reg. del 27/01/2025, pertanto, sono stati abrogati i criteri generali che regolamentavano l'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro.

Permangono tuttavia le esigenze di innovazione e modernizzazione dell'organizzazione dell'Ente che, in base alla citata linea guida del D.U.P. 2025-27, sono da soddisfarsi – proprio tenendo conto della *“significativa età anagrafica media dei dipendenti in servizio”* - attraverso il reclutamento *“di risorse in possesso di percorsi di studio e formativi più rispondenti alle nuove esigenze degli uffici/servizi dell'Ente”*.

Coerentemente, con il medesimo decreto presidenziale n. 13/2025 la Provincia di Padova ha anche stabilito di non avvalersi dell'istituto del trattenimento in servizio introdotto dall'art. 1, comma 165, della Legge di Bilancio n. 207/2024. Quest'ultima disposizione normativa, in particolare, prevede che le Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs n. 165/2001 possono trattenere in servizio, previa acquisizione della disponibilità dell'interessato, nei limiti del 10% delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, il personale, individuato sulla base delle esigenze organizzative e del merito, di cui ritengono necessario continuare ad avvalersi, non oltre il compimento dei 70 anni di età anagrafica. La Provincia di Padova ritiene infatti l'istituto del trattenimento in servizio non funzionale rispetto alle predette esigenze di innovazione e modernizzazione dell'organizzazione dell'Ente, manifestate nel D.U.P. 2025-27.

Ciò premesso e dato atto che i dirigenti dell'Ente hanno evidenziato i rispettivi fabbisogni di risorse umane dichiarando l'assenza di eccedenze, le ulteriori linee guida del DUP 2025/27 sono le seguenti:

1. attivazione, qualora necessario, delle procedure di reclutamento di personale appartenente alle categorie protette mediante apposita convenzione, o procedura di mobilità oppure mediante procedura di cui all'art. 35, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, nell'ottica di mantenere la copertura dell'intera quota d'obbligo nel corso del triennio;
2. gestione del *turn over*, con particolare riguardo al personale con elevata specializzazione professionale, a mezzo di mobilità, concorso pubblico, scorrimento di graduatorie concorsuali di altri Enti, selezioni uniche *ex art. 3 bis* del D.L. n. 80/2021;
3. utilizzo, nei limiti di legge, delle forme di lavoro flessibile, quali assunzioni a tempo determinato, contratti di somministrazione di lavoratori temporanei, in particolare per la sostituzione di personale assente per congedo di maternità e congedo parentale o di personale assente con diritto alla conservazione del posto o per necessità impreviste per esigenze di carattere straordinario, contratti di formazione lavoro;
4. attivazione delle procedure di progressione di carriera *ex art. 52*, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001.

Necessita di considerazione, benché non rilevi ai fini della verifica della sostenibilità finanziaria, la spesa legata alla gestione della polizia provinciale. Come noto, la Legge regionale 30 dicembre 2016, n. 30, all'art. 6, ha istituito il Servizio regionale di vigilanza e, in particolare, ha stabilito che il personale addetto alle attività di polizia provinciale, già inserito nella dotazione organica delle Province, viene trasferito nella dotazione organica della Regione (comma 4).

Ad oggi la Regione non ha attuato il trasferimento del personale di vigilanza e, con nota 10.12.2018, prot. n. 502654, ha comunicato alle Province che tale trasferimento, già previsto per il 01.01.2019, è stato rinviato a data da destinarsi. Inoltre, con D.G.R. n. 1886 del 29/12/2021 avente ad oggetto “Attività di vigilanza e controllo in materia di caccia (legge regionale n. 50/1993) e di pesca (legge regionale n.19/1998) nell’ambito del regime transitorio di cui alle leggi regionali n. 19/2015, n. 30/2016 e n. 30/2018. Prosecuzione e sviluppo del regime convenzionale tra Regione del Veneto, Province e Città metropolitana di Venezia ai sensi dell’articolo 15 della L. n. 241/1990 per il triennio 2022-2024 e approvazione dello schema di Convenzione” ha approvato il modello di convenzione tra la Regione del Veneto e le Province e Città metropolitana di Venezia per la vigilanza e il controllo in materia di caccia e pesca.

Con D.G.R. n. 1578 del 30.12.2024, è stato prorogato al 31.12.2025 il termine di validità delle convenzioni di cui alla D.G.R. n. 1886/2021.

Pertanto, attualmente la funzione di vigilanza resta in capo alle Province e il relativo personale continua ad insistere nell’organico provinciale. Peraltro, la Regione, con D.G.R. n. 269 del 15 marzo 2023 ad oggetto “Approvazione dell’Accordo integrativo alle convenzioni stipulate tra la Regione del Veneto, le province venete e la Città metropolitana di Venezia di cui alla DGR n. 1886 del 29 dicembre 2021, relativo agli obiettivi assunzionali di nuovo personale dei Corpi Provinciali della Polizia Ittico Venatoria per il triennio 2023 - 2025. L.R. 23/12/2022 n. 31, art. 14”, ha approvato lo schema dell’Accordo integrativo alle Convenzioni stipulate tra la Regione del Veneto, le Province venete e la Città metropolitana di Venezia di cui alla DGR n. 1886/2021 al fine di conseguire gli obiettivi assunzionali di nuovo personale dei Corpi Provinciali della Polizia Ittico Venatoria per il triennio 2023-2025, autorizzando, a decorrere dall’anno 2023, le Province a procedere in via autonoma all’implementazione degli organici del personale di vigilanza con spese a carico della Regione stessa. La Provincia di Padova ha infatti registrato nel 2023 un incremento del personale addetto a tale funzioni da 4 a 9 unità complessive e nel 2024 le unità sono diventate 10, oltre a due funzionari di vigilanza. Ulteriori 2 assunzioni sono state autorizzate anche per il 2025, ferma la copertura del *turn over*.

Nelle more della conclusione di tale processo riorganizzativo relativo all’attività di vigilanza e controllo, pertanto, la Provincia di Padova prosegue nella gestione di queste attività, sotto la condizione che la copertura integrale delle relative spese, ivi compresa quella del personale, risulti garantita dalla Regione. Per tale ragione la relativa spesa non rileva ai fini della verifica della sostenibilità finanziaria. Tuttavia le relative assunzioni sono inserite nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025/2027 ai soli fini della verifica di disponibilità di bilancio.

Si rinvia, per un’analisi dettagliata, al Piano di riassetto organizzativo ed alle linee di indirizzo per la programmazione dei fabbisogni di personale, adottati all’interno del DUP 2025-2027 approvato con delibera del Consiglio Provinciale n. 21 del 30/09/2024.

3.3.6 CAPACITA' ASSUNZIONALE DELLA PROVINCIA DI PADOVA

Nella tabella di seguito si riporta il prospetto dimostrativo dell’osservanza, nelle previsioni per l’anno 2025, dell’obbligo di contenimento delle spese di personale con riferimento al triennio 2011-2013, come previsto dall’art. 1, comma 557-quater della Legge n. 296/2006.

Media impegni triennio 2011/2013		Previsioni 2025	
Spesa di personale, intervento 01	17.963.844,22	Macroaggregato 101, Redditi da lavoro dipendente	11.011.380,00
Spese intervento 03	519.792,14	Macroaggregato 103, Redditi da lavoro interinale, tirocini	156.000,00
Irap intervento 07	1.035.991,50	Macroaggregato 110, Fondo rinnovi contrattuali	267.000,00
		Magroaggregato 102, IRAP	623.000,00
totale spese di personale	19.519.627,86	totale spese di personale	12.057.380,00
componenti escluse	572.114,27	componenti escluse	1.503.720,44
Limite di spesa (art.1, comma 557, L. 296/2006)	18.947.513,59	Componenti assoggettate al limite di spesa (art.1, comma 557, L. 296/2006)	10.553.659,56

Il D.M. dell'11/01/2022, in particolare all'art. 4, commi 1 e 3, stabilisce i parametri soglia per le Province e Città Metropolitane, su cui determinare la propria capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato, in funzione del numero di abitanti e della sostenibilità finanziaria. A decorrere dall'anno 2025, vengono meno le limitazioni costituite dalle percentuali annue di crescita della spesa di personale previste per il primo triennio di applicazione del decreto, ma dovranno essere rispettati esclusivamente i valori soglia determinati per classe demografica.

A tal riguardo, si rileva che la Provincia di Padova ad oggi conta un numero di abitanti pari a 929.198, rientrando quindi 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%.

Il rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, relativa all'anno 2024 (ultimo rendiconto approvato) e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2022/2023/2024), considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata, a fronte di un valore soglia pari al 13,9% in base al citato art. 4, comma 1, lett. e) del citato D.M. 11/01/2022, è pari al 7,69%, come di seguito rappresentato:

	2022	2023	2024
TITOLO 1 - entrate tributarie	66.800.776,85	72.514.262,76	79.901.190,53
TITOLO 2 - trasferimenti	42.921.822,53	43.586.251,36	44.506.129,18
TITOLO 3 - entrate extratributarie	5.900.580,63	6.113.773,93	7.016.606,12
a sottrarre (incentivi progettazione)	-181.827,34	-261.714,14	-225.976,75
TOTALE	115.441.352,67	121.952.573,91	131.197.949,08
Media entrate correnti	122.863.958,55		
FCDE bilancio di previsione 2024	200.000,00		

A) Media entrate correnti al netto del FCDE	122.663.958,55
B) Spesa di personale anno 2024 (ultimo rendiconto approvato)	9.433.404,83
C) Rapporto Spesa Personale/Entrate correnti (B/A)	7,69%
D) VALORE SOGLIA da DM 11.01.2022	13,9%
E) Limite massimo spesa di personale applicando il valore soglia (A*D)	17.050.290,24

Non rilevano nel computo della predetta spesa di personale le somme per incentivi funzioni tecniche e compensi professionali (Del. Corte Conti Liguria n. 1/2022), le spese per il personale eterofinanziate (art. 57, comma 3 septies, D.L. n. 104/2020) e gli incrementi contrattuali (art. 3, comma 4, ter, D.L. 36/2022). Rileva invece l'incremento stimato del salario accessorio ai sensi dell'art. 33, comma 1-bis, ultimo periodo, come previsto anche dal D.M 11/01/2022: "Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs 75/2017 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33 comma 1-bis del D.L. 34/2019 per garantire il valore medio pro-capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31/12/2018".

Ciò detto, risulta verificata la compatibilità del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027, di cui si dirà nei prossimi paragrafi, con il vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e con gli stanziamenti del bilancio di previsione 2025-2027, essendo la previsione di spesa di personale ex art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 (calcolata considerando le azioni di reclutamento previste nel presente documento e riferita alle componenti di cui all'art. 2, comma 1, lett. a) del DM 11.01.2022) per il triennio 2025-2027 inferiore alla spesa massima consentita. Si riporta di seguito la tabella riepilogativa di detta verifica:

VERIFICA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA TRIENNIO 2025-2027			
SPESA PERSONALE STIMATA			
VOCI	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Spesa macroaggregato 01	11.011.380,00	10.599.380,00	10.599.380,00
Deduzioni:			
Incentivi tecnici	483.380,00	483.380,00	483.380,00
Compensi professionali	30.000,00	30.000,00	30.000,00
Spesa personale comandato			
Partite di giro			

Incrementi contrattuali triennio 2022-2024 (fondo)	65.000,00	-	-
L.R. Veneto n. 31 del 23.12.2022 e art. 57, comma 3 septies, D.L. n. 104/2020 spesa nuove assunzioni polizia ittica venatoria	253.000,00	253.000,00	253.000,00
Incremento salario accessorio art. 33 D.L. n. 34/2019	80.000,00	80.000,00	80.000,00
TOTALE SPESA	10.100.00,00	9.753.000,00	9.753.000,00

3.3.7 CESSAZIONI PROGRAMMATE PER IL TRIENNIO 2025/2027

Nell'operare il piano di reclutamento sono state considerate le cessazioni programmate per il triennio 2025-2027, come da prospetto sottostante che rappresenta una stima effettuata sulla base delle dimissioni già rassegnate dal personale dipendente, nonché sulla base della lettura delle disposizioni vigenti che dispongono l'obbligo o la facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro, previa ricostruzione del fascicolo previdenziale del dipendente. Come già detto, in particolare, si è tenuto conto del fatto che l'art. 1 comma 164 della Legge n. 207/2024 ha abrogato l'art. 72, comma 11, del D.L. n. 112/2008, che dava facoltà alla P.A. di risolvere unilateralmente i rapporti di lavoro con i dipendenti che avessero maturato i requisiti per la pensione anticipata. Inoltre, si ribadisce che questa Amministrazione provinciale ha stabilito di non applicare l'istituto del trattenimento in servizio previsto dall'art. 1 comma 165 della Legge n. 207/2004. Ciò detto, saranno oggetto di successive valutazioni le cessazioni ad oggi non calcolabili nonché le eventuali dimissioni volontarie che interverranno nel corso del triennio.

CESSAZIONI 2025					
OE	Operatore esp. amm.vo	1	27.602,35	01/01/2025	27.602,35
I	Istruttore amministrativo	1	30.932,05	01/01/2025	30.637,60
F	Funzionario tecnico	1	33.566,60	01/02/2025	30.726,35
I	Istruttore amm.vo	1	30.932,05	24/02/2025	25.697,40
OE	Operatore esp. tecnico	1	27.602,35	01/03/2025	18.472,34
F	Funzionario tecnico	1	33.566,60	03/04/2025	25.045,85
OE	Operatore esp. tecnico	1	27.602,35	15/04/2025	22.931,18
F	Funzionario tecnico	1	33.566,60	01/05/2025	22.463,80
OE	Operatore esp. tecnico	1	27.602,35	01/05/2025	18.472,34
OE	Operatore esp. tecnico	1	27.602,35	05/05/2025	18.472,34
F	Funzionario amm.vo	1	33.566,60	01/06/2025	18.083,35
I	Istruttore vigilanza	1	30.932,05	01/06/2025	16.136,76
I	Istruttore amministrativo	1	30.932,05	01/08/2025	12.848,70
OE	Operatore esp. amm.vo	1	27.602,35	01/09/2025	9.130,01
F	Funzionario informatico	1	33.566,60	01/09/2025	11.102,80
	TOTALE	15	457.175,30		309.769,76

CESSAZIONI 2026

AREA	PROFILO	N. UNITA'	IMP. ANNUO	DECORRENZA	RISPARMI
PROFESSIONALE					
F	Funzionario informatico	1	33.566,60	01/01/2026	33.247,22
I	Istruttore amm.vo	1	30.932,05	01/02/2026	28.314,72
I	Istruttore amm.vo	1	30.932,05	01/03/2026	25.697,40
I	Istruttore tecnico	1	30.932,05	01/04/2026	23.080,07
I	Istruttore amm.vo	1	30.932,05	01/04/2026	23.080,07
F	Funzionario tecnico	1	33.566,60	01/07/2026	16.783,30
F	Funzionario tecnico	1	33.566,60	01/07/2026	16.783,30
OE	Operatore esp. amm.vo	1	27.602,35	01/08/2026	11.465,59
I	Istruttore amm.vo	1	30.932,05	01/09/2026	10.231,37
O	Operatore serv.gen. polizia	1	26.509,38	01/09/2026	8.768,49
I	Istruttore amm.vo	1	30.932,05	01/09/2026	10.231,37
I	Istruttore amm.vo	1	30.932,05	01/11/2026	5.234,65
F	Funzionario tecnico	1	33.566,60	01/12/2026	2.840,25
TOTALE		13	404.902,49		215.757,80

CESSAZIONI 2027

AREA	PROFILO	N. UNITA'	IMP. ANNUO	DECORRENZA	RISPARMI
PROFESSIONALE					
F	Funzionario Amm.vo	1	33.566,60	01/03/2027	27.886,10
F	Funzionario Tecnico	1	33.566,60	01/04/2027	25.045,85
I	Istruttore Amm.vo	1	30.932,05	01/04/2027	23.080,07
OE	Operatore Esp. Amm.vo	1	27.602,35	01/04/2027	20.595,60
I	Istruttore Amm.vo	1	30.932,05	01/05/2027	20.700,68
I	Istruttore Tecnico	1	30.932,05	01/05/2027	20.700,68
OE	Operatore Esp. Tecnico	1	27.602,35	01/05/2027	18.472,34
I	Istruttore Amm.vo	1	30.932,05	01/06/2027	16.136,76
OE	Operatore Esp. Amm.vo	1	27.602,35	01/11/2027	4.671,17
O	Operatore Amm.vo	1	26.509,35	01/12/2027	2.243,10
OE	Operatore Esp. Tecnico	1	27.602,35	01/12/2027	2.335,58
TOTALE		11	327.780,18		181.867,93

3.3.8 STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO 2025/2027

La Provincia di Padova può procedere, come indicato nella sezione 3.3.6, ad assunzione di personale nei limiti del valore soglia del 13,9 %, calcolato sulla base dei criteri specificati dal D.M. 11/01/2022 e del vincolo di spesa di cui all'art. 1 comma 557-quater della Legge n. 296/2006. La ricerca del personale potrà utilizzare molteplici canali:

- procedure di mobilità tra Enti (art. 30 e 34 bis del D.Lgs. 165/2001);

- procedure concorsuali (selezione pubblica, concorso pubblico, selezioni per contratti di formazione e lavoro, selezioni uniche ex art. 3 del D.L. n. 80/2021);
- procedure con utilizzo di proprie graduatorie e graduatorie di altri Enti, mediante apposita convenzione;
- procedure finalizzate all'assunzione a tempo determinato di dirigenti o personale ad "Alta specializzazione" secondo quanto previsto dall'art. 110 del D.Lgs. 267/2000.
- procedure di progressione tra le aree.

Le tabelle sotto illustrate rappresentano una modifica al PTFP 2025-27, approvato come Allegato 5 al PAIO 2025-27 con il decreto presidenziale n. 11/2025. Dette tabelle riportano le assunzioni già previste e in corso di attuazione dei piani assunzionali 2023 e 2024, alle quali si darà corso nel proseguo del 2025, e quelle programmate per le annualità 2025, 2026, 2027, sulla base dei fabbisogni di personale rilevati dai Dirigenti dell'Ente, contemperati con i limiti di spesa imposti dalla normativa vigente e in coerenza con le capacità di bilancio. Si precisa che non sono riportati i posti che, previsti per gli anni 2023, 2024 e 2025 con il decreto presidenziale di approvazione del PAIO, sono ad oggi già stati coperti.

Si evidenzia che nel 2025 si prevedono anche tre assunzioni di Agenti di vigilanza da assegnare al Servizio di Polizia Provinciale, in conformità all' "Accordo integrativo alle Convenzioni stipulate tra la Regione del Veneto e le Province Venete e la Città Metropolitana di Venezia di cui alla D.G.R. n. 1886 del 29 dicembre 2021, relativo agli Obiettivi assunzionali di nuovo personale dei Corpi Provinciali della Polizia Ittico Venatoria per il triennio 2023 -2025", sottoscritto tra la Regione e le Province venete e la Città metropolitana di Venezia, acquisito al protocollo della Provincia con nota n. 20063 del 29.03.2023.

Il personale cessato in corso d'anno per dimissioni volontarie non derivanti da collocamento a riposo potrà essere sostituito, senza maggiori costi e senza necessità di ulteriori atti di programmazione dei fabbisogni, con valenza autorizzatoria, previa valutazione dell'effettiva necessità da parte del Direttore Generale, o, in caso di sua assenza, dal Segretario Generale, sentito il dirigente del Settore Risorse Umane e il dirigente interessato.

I dirigenti sono inoltre autorizzati a sostituire con assunzioni di lavoro flessibile i dipendenti che si assentano dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto. Prima di procedere alla sostituzione sarà necessario verificare gli stanziamenti di bilancio di propria competenza e il rispetto dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente PTFP.

RESIDUO PIANO ASSUNZIONALE 2023					
	SETTORE/SERVIZIO/ UFFICIO	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	IMPORTO	MODALITA' COPERTURA
AREA TECNICA					
1	EDILIZIA E IMPIANTI	F	Funzionario EQ tecnico	33.566,60	Mobilità/concorso/ utilizzo graduatoria Enti terzi
AREA GESTIONE DELLE RISORSE					
1	PROGR. FIN. E BILANCIO	DIR	Dirigente art. 110 co. 1	62.534,37	Selezione pubblica ex art. 110 TUEL in corso

AREA SEGRETERIA GENERALE					
1	UFFICIO DI GABINETTO	I	Istruttore amministrativo	30.932,05	Scorrimento graduatoria/mobilità/concorso
1	UFFICIO LEGALE	F	Funzionario EQ amm.vo (avvocato)	33.566,60	Mobilità / concorso/ utilizzo graduatoria Enti terzi
4	160.601				

RESIDUO PIANO ASSUNZIONALE 2024					
SERVIZIO/UFFICIO	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	IMPORTO	MODALITA' COPERTURA	
AREA GESTIONE DELLE RISORSE					
1	PATRIMONIO / MUSEI	I	Istruttore tecnico	30.932,05	Scorrimento graduatoria/ mobilità/ concorso/ utilizzo graduatoria enti terzi
1	30.932				

PIANO ASSUNZIONALE 2025					
SERVIZIO/UFFICIO	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	IMPORTO	MODALITA' COPERTURA	
AREA TECNICA					
1	VIABILITA' E CICLABILITA'	F	Funzionario tecnico	33.566,60	Mobilità / Concorso
2	VIABILITA' E CICLABILITA'	I	Istruttore amministrativo	61.864,10	Scorrimento graduatoria/ mobilità/ concorso/ utilizzo graduatoria altro ente
7	VIABILITA' E CICLABILITA'	OE	Operatore esperto tecnico	193.216,45	Scorrimento graduatoria/ Concorso
2	EDILIZIA E IMPIANTI	F	Funzionario tecnico	67.133,20	Mobilità/concorso/utilizzo graduatoria enti terzi
3	EDILIZIA E IMPIANTI	I	Istruttore amministrativo	92.796,15	Scorrimento graduatoria/mobilità/ concorso/ utilizzo graduatoria altro ente
1	EDILIZIA E IMPIANTI	I	Istruttore tecnico	30.932,05	Scorrimento graduatoria/mobilità/ concorso/ utilizzo graduatoria altro ente
1	AMBIENTE - SALV. TERRIT. - SICUREZZA	I	Istruttore amministrativo	30.932,05	Scorrimento graduatoria/mobilità/ concorso/ utilizzo graduatoria altro ente
1	AMBIENTE - SALV. TERRIT. - SICUREZZA	I	Istruttore tecnico	30.932,05	Scorrimento graduatoria/ mobilità/ concorso/ utilizzo graduatoria altro ente
2	AMBIENTE - SALV. TERRIT. - SICUREZZA	F	Funzionario EQ tecnico	67.133,20	Concorso/ mobilità/ utilizzo graduatoria altro ente
AREA GESTIONE DELLE RISORSE					
1	PROGR. FIN. E BILANCIO	I	Istruttore amministrativo	30.932,05	Scorrimento graduatoria/ mobilità/ concorso/ utilizzo graduatoria altro ente
2	RISORSE UMANE	I	Istruttore amministrativo	61.864,10	Scorrimento graduatoria/ mobilità/ concorso/ utilizzo graduatoria altro ente
AREA SEGRETERIA GENERALE					

1	SISTEMI INFORMATIVI	I	Istruttore informatico	30.932,05	Scorrimento graduatoria
1	SISTEMI INFORMATIVI	F	Funzionario informatico	33.566,60	Concorso
25	765.800,65				
PIANO ASSUNZIONALE POLIZIA PROVINCIALE 2025					
	SERVIZIO/UFFICIO	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	IMPORTO	MODALITA' COPERTURA
3	POLIZIA PROVINCIALE	I	Istruttore vigilanza	92.796,15	Mobilità
1	POLIZIA PROVINCIALE	F	Funzionario tecnico	33.566,60	Mobilità
4	126.362,75				

PIANO ASSUNZIONALE 2026					
	SERVIZIO/UFFICIO	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	IMPORTO	MODALITA' COPERTURA
AREA TECNICA					
1	EDILIZIA E IMPIANTI	F	Funzionario tecnico	33.566,60	Mobilità / Concorso
1	TRASPORTI E MOBILITA'	I	Istruttore amministrativo	30.932,05	Scorrimento ns. graduatoria/ Mobilità / Concorso
1	PIANIFIC. - URBANISTICA - POLITICHE ENERG.	F	Funzionario tecnico	33.566,60	Scorrimento ns. graduatoria / Mobilità / Concorso
1	PIANIFIC. - URBANISTICA - POLITICHE ENERG.	I	Istruttore tecnico	30.932,05	Scorrimento ns. graduatoria / mobilità/ concorso
1	AMBIENTE - SALV. TERRIT.-SICUREZZA	I	Istruttore amministrativo	30.932,05	Scorrimento ns. graduatoria / mobilità/ concorso
1	AMBIENTE E SALV. TERRIT.-SICUREZZA	OE	Operatore esperto amm.vo	27.602,35	Mobilità / Concorso/ utilizzo graduatoria enti terzi
AREA GESTIONE DELLE RISORSE					
1	PROG. FIN. E BILANCIO	I	Istruttore amministrativo	30.932,05	Scorrimento ns. graduatoria/ mobilità/ concorso
1	RISORSE UMANE	I	Istruttore amministrativo	30.932,05	Scorrimento ns. graduatoria/ mobilità/ concorso
1	RISORSE UMANE	OE	Operatore esperto amm.vo	27.602,35	Mobilità / Concorso / utilizzo graduatoria enti terzi
9	276.998				

PIANO ASSUNZIONALE POLIZIA PROVINCIALE 2026					
	SERVIZIO/UFFICIO	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	IMPORTO	MODALITA' COPERTURA
1	POLIZIA PROVINCIALE	O	Operatore serv. gen.	26.509,38	Mobilità / concorso / utilizzo graduatoria Enti terzi

PIANO ASSUNZIONALE 2027					
	SERVIZIO/UFFICIO	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	IMPORTO	MODALITA' COPERTURA
AREA TECNICA					
1	VIABILITA' E CICLABILITA'	OE	Operatore esp. amm.vo	27.602,35	Mobilità / Concorso / utilizzo graduatoria enti terzi
1	VIABILITA' E CICLABILITA'	OE	Operatore esp. tecnico	27.602,35	Scorrimento ns. graduatoria

1	EDILIZIA E IMPIANTI	I	Istruttore amministrativo	30.932,05	Scorrimento ns. graduatoria
1	TRASPORTI E MOBILITA'	O	Operatore serv. gen.	26.509,38	Mobilità
1	AMBIENTE - SALV. TERRIT.-SICUREZZA	F	Funzionario tecnico	33.566,60	Concorso
1	AMBIENTE E SALV. TERRIT.-SICUREZZA	I	Istruttore tecnico	30.932,05	Concorso
AREA GESTIONE DELLE RISORSE					
1	PROG. FIN. E BILANCIO	F	Funzionario amministrativo	33.566,60	Concorso
AREA SEGRETERIA GENERALE					
2	AFFARI GENERALI	I	Istruttore amministrativo	61.864,10	Scorrimento ns. graduatoria
9				272.575	

PROGRESSIONI TRA LE AREE

La Provincia di Padova, al fine di consentire lo sviluppo di carriera dei propri dipendenti e la conseguente valorizzazione delle professionalità interne, sia per coloro che siano in possesso di specifici titoli di studio, sia per coloro che abbiano acquisito sul campo un'importante esperienza professionale ed abbiano dimostrato un'alta professionalità operativa, ha approvato con D.P. n. 181 del 21/12/2023:

- il Regolamento per la disciplina delle progressioni tra le aree straordinarie di cui all'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.lgs. n. 165/2001 e art. 13 commi 6, 7, 8 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022, previste per il triennio 2023/2025;
- il Regolamento per la disciplina delle progressioni tra le aree a regime di cui all'art. 15 del CCNL 16/11/2022.

L'intento per il triennio 2025/2027 è valutare di attivare le progressioni tra aree, nel rispetto della riserva del 50% dei posti per l'accesso dall'esterno per quanto riguarda le progressioni ordinarie e, limitatamente all'anno 2025, del residuo del finanziamento dello 0,55% del monte salari 2018 per quanto attiene le progressioni straordinarie ai sensi dell'art. 13, comma 8, del CCNL 16/11/2022 e come da parere ARAN n. 209/2023.

CATEGORIE PROTETTE

Con riferimento agli obblighi imposti ai datori di lavoro dalla L. n. 68/1999, la Provincia di Padova ha assolto all'obbligo di copertura sia della quota relativa ai lavoratori disabili, sia della quota relativa ai lavoratori appartenenti alle categorie protette di cui all'art. 18, comma 2, della medesima legge.

LAVORO FLESSIBILE

Questa Amministrazione ritiene di sopprimere il posto previsto nel piano assunzionale 2024 di Funzionario di Alta Specializzazione ai sensi dell'art. 110 comma 2 TUEL, non ravvisandovi più la necessità alla luce della dotazione organica attualmente presente.

L'Amministrazione inoltre ha ritenuto di ricorrere anche per il 2025 ai contratti di somministrazione, per far fronte alle esigenze temporanee e straordinarie che si verranno a creare.

E' confermata la convenzione già in essere con il Comune di Padova per altre due posizioni di supporto all'organo politico (essendo intervenute le dimissioni del terzo collaboratore, con conseguente risparmio di spesa) e sono stati assunti nell'anno 2025 un operatore esperto amministrativo ed un funzionario amministrativo di supporto al Presidente ai sensi dell'art. 90 D.Lgs. 267/2000.

Vengono analizzate nella tabella che segue le previsioni di spesa per il personale flessibile per il triennio 2025-2027, evidenziando il rispetto del limite previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii.:

Tipologia contrattuale	Consuntivo 2009	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
Tempi determinati	202.426,60			
Art. 110, comma 2, TUEL				
Art. 90 TUEL	272.120,90	80.500,00	80.500	80.500
Somministrazione	267.180,00	145.200	136.900	136.900
Borse di studio	46.161,06	5.000,00	5.000,00	5.000,00
CFL				
cococo	285.069,28			
TOTALE	1.072.957,84	230.700,00	226.900,00	226.900,00

Con riferimento ai profili di dirigente e di esperto ad alta specializzazione previsti dall'art. 110 del TUEL, solo le figure previste dal comma 2 rientrano nella fattispecie di cui sopra. Quanto alla spesa per gli incarichi ex art. 110, comma 1, del D.L.vo n. 267/2000, la stessa pur rientrando tra le spese di personale per le quali vige il principio dell'obbligo di riduzione di cui all'art. 1, comma 557 della L. n. 296/2006, non rientra nel limite del lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni in L. n. 122/2010, in quanto esplicitamente esclusa dalla stessa norma.

3.3.4 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31.12.2025

In tabella viene rappresentata la consistenza in termini quantitativi e qualitativi della dotazione organica provinciale al termine dell'anno 2025, a valle delle cessazioni e delle assunzioni già avvenute nel corso 2025 e di quelle programmate per l'anno 2025 con il presente atto.

DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2025															
PROFILO PROFESS.	AREA	POSTI COPERTI AL 01.01.2025	Cessazioni 2025	Cessazioni da PV	Assunzioni a tempo indetermin. 2025	Assunzioni da PV	Assunzioni a tempo determ.2025	DOT. ORG. PROV. 2025	Posti conservati non coperti	Posti Pol. Prov.le coperti al 01.01.2025	Cessazioni 2025	Assunzioni a tempo indetermin. 2025	DOTAZ. POL. PROV. 2025	COSTO PER CATEG.	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
dirigente	dir	6					1	7						€ 62.535,33	€ 437.747,31
funzion. amm.vo	F.A.S.						1	1						€ 56.721,80	€ 56.721,80
funzion. amm.vo	F	39	-3		2		1	39	2					€ 33.566,60	€ 1.309.097,40
funzion. Informat.	F	8	-1		1			8	1					€ 33.566,60	€ 268.532,80
funzion. Informat. AS	F.A.S.	1						1						€ 61.867,40	€ 61.867,40
funzion. tecnico	F	38	-3		7			42	1			1	1	€ 33.566,60	€ 1.409.797,20
funzion. di vigilanza	F									2			2		
istruttore amm.vo	I	53	-2		14			65						€ 30.932,05	€ 2.010.583,25
istruttore informat.	I	8			3			11						€ 30.932,05	€ 340.252,55
istruttore tecnico	I	22			5			27						€ 30.932,05	€ 835.165,35
agente vigilanza prov.le	I							0		8	1	3	10		
Oper. Esp. Amm.	OE	15	-1				1	15		1			1	€ 27.602,35	€ 414.035,25
Oper. Esp. Tecn.	OE	21	-4		9			26	2					€ 27.602,35	€ 717.661,10
Operatore	O	2						2		1			1	€ 26.509,38	€ 53.018,76
TOTALE		213	-14	0	41	0	4	244	6	12	1	4	15		€ 7.914.480,17

3.3.9 PARERI DI LEGGE – DISPOSIZIONI FINALI

Si dà atto che relativamente alla presente variazione del Piano Triennale di Fabbisogni del Personale 2025-2027 si è preventivamente acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori (prot. n. 28177 del 15/04/2025) previsto dall'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001, con il quale il Collegio dei Revisori ha asseverato il rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio per le assunzioni di personale a tempo determinato e indeterminato, ai sensi del citato art. 4 del DM 11 gennaio 2022, previste nel medesimo Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027.

Si dà atto che la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025-2027 e il piano annuale 2025 potranno essere modificati e/o integrati in qualunque momento, al verificarsi di altre e nuove esigenze, di modifiche nella disponibilità di risorse e del quadro normativo.