



Area: Funzioni Generali Gestione Personale
Settore: Organizzazione e Risorse Umane
C.d.R.: Gestione Risorse Umane
Unità Operativa: -
Ufficio: Gestione Risorse Umane

DECRETO DEL PRESIDENTE

Decreto n. 101 del 17/06/2025

Treviso, 17/06/2025

Oggetto: AGGIORNAMENTO PIAO TRIENNIO 2025-2027, SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.

IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA

Vista la Legge n. 56/2014 “Disposizioni sulle Città Metropolitane, sulle Province, sulle Unioni e Fusioni di Comuni”;

Visti:

- l'art. 89 del D.Lgs. n. 267/2000 che attribuisce a ciascuna Amministrazione locale autonomia regolamentare in materia di organizzazione, ed in particolare il potere di disciplinare “*con propri regolamenti, in conformità allo statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione, secondo principi di professionalità e responsabilità*” e di provvedere “*all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni dei servizi e dei compiti loro attribuiti*”;
- l'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che “*Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive. Esse ispirano la loro organizzazione ad una serie di criteri fra cui la funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, ampia flessibilità*”;

Richiamati:

- il Regolamento di Organizzazione, approvato con deliberazione di Giunta Provinciale n. 444/117056 del 3.11.2014 e da ultimo modificato con decreto del Presidente n. 60 del 7 aprile 2025;
- il decreto presidenziale n. 17 del 31.1.2025 di approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il triennio 2025-2027;





Visti gli obiettivi di valore pubblico, intesi come incremento del benessere economico-sociale, ambientale ed educativo individuati nel citato documento programmatico, con particolare riferimento allo sviluppo qualitativo delle strutture scolastiche (crescita economica), alla messa in sicurezza e riqualificazione delle infrastrutture per la mobilità provinciale, al potenziamento della sicurezza informatica a sostegno della transizione digitale (digitalizzazione ed innovazione) ed alla sostenibilità ambientale;

Ravvisata la necessità di provvedere all'aggiornamento della sezione 3 "Organizzazione e capitale umano", sotto sezioni 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" e 3.3.4 "Formazione del personale" del predetto PIAO per il triennio 2025-2027, in coerenza alle esigenze organizzative e funzionali attualmente rilevate e nel rispetto delle risorse finanziarie destinate alle risorse umane con gli atti di programmazione adottati dall'Ente;

Atteso che la sezione 3 del citato PIAO si intende integralmente confermata, tenuto conto degli aggiornamenti di cui sopra, meglio esplicitati nell'allegato A), che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Ritenuto, pertanto, di approvare l'aggiornamento della sezione 3 "Organizzazione e capitale umano", sotto sezioni 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" e 3.3.4 "Formazione del personale" del PIAO 2025-2027 di cui all'allegato A);

Dato atto che l'aggiornamento della sotto sezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" non comporta incrementi di spesa rispetto agli stanziamenti di bilancio negli esercizi triennio 2025-2027, posto che le variazioni a livello qualitativo e quantitativo delle professionalità necessarie sono effettuate per ragioni sostitutive di personale già cessato o cessando nel corso del medesimo periodo;

Rilevato, pertanto, che la spesa derivante dall'attuazione del presente provvedimento trova adeguata copertura nel bilancio di previsione triennio 2025-2027, al macro-aggregato "Redditi di lavoro dipendente" e "Imposte e tasse", sugli stanziamenti per missioni e programmi;

Visto quanto previsto dall'art. 6-ter, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001 in ordine all'obbligo di comunicazione dei contenuti dei piani e dei relativi aggiornamenti annuali al Dipartimento della Funzione Pubblica nel termine di 30 giorni dalla loro adozione;

Richiamato l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, in tema di assunzioni presso gli Enti Locali, come modificato dall'art. 17 del D.L. n. 162/2019;

Visto che il 26 maggio 2025 è stata data informazione del contenuto del presente decreto ai soggetti sindacali ai sensi dell'art. 4 CCNL del 16.11.2022, nonché in data 11 giugno 2025 è stato trasmesso il provvedimento al Collegio dei Revisori dei conti per il controllo della spesa di personale, in conformità alle disposizioni contenute nell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 e dell'art. 4, comma 3, D.M. 11.1.2022;

Acquisito in data 16 giugno 2025, al prot. n. 33133, il parere positivo da parte dell'organo di controllo del rispetto dei limiti normativi e finanziari relativamente alla spesa complessiva di personale;

Richiamato l'art. 108 del TUEL che disciplina le competenze attribuite al Direttore Generale in ordine alla proposta di atti con contenuto programmatico e di governance;

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





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

Richiamato per quanto compatibile il D.Lgs. n. 267/2000;

Visti i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi dal Direttore Generale e dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi degli articoli 49 e 147-bis del D.Lgs. n. 267/2000, come risultano dall'allegato che costituisce parte integrante del presente provvedimento;

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

DECRETA

- 1) di approvare l'aggiornamento della sezione 3 "Organizzazione e capitale umano", sotto sezioni 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" e 3.3.4 "Formazione del personale" del PIAO 2025-2027 di cui all'allegato A) che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, in coerenza alle esigenze organizzative e funzionali, meglio esplicitate nelle premesse;
- 2) di autorizzare, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, l'avvio delle procedure di reclutamento nell'osservanza delle disposizioni nello stesso contenute;
- 3) di dare atto che l'aggiornamento della sotto sezione 3.3 - "Piano triennale dei fabbisogni di personale" non comporta incrementi di spesa rispetto agli stanziamenti di bilancio negli esercizi triennio 2025-2027, posto che le modifiche proposte a livello qualitativo e quantitativo delle professionalità necessarie sono effettuate per ragioni sostitutive di personale già cessato o cessando nel corso del medesimo periodo;
- 4) di dare atto che la spesa derivante dall'attuazione del presente provvedimento trova adeguata copertura nel bilancio di previsione triennio 2025-2027, al macro-aggregato "Redditi di lavoro dipendente", sugli stanziamenti per missioni e programmi;
- 5) di trasmettere il presente provvedimento al Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi del comma 5, art. 6-ter, del D.Lgs. n. 165/2001.

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



SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Si richiama integralmente la sezione 3 del PIAO, approvato con decreto Presidenziale n. 17 del 31.1.2025.

Si apportano gli aggiornamenti alla sotto sezione 3.3 - Fabbisogno di personale del PIAO 2025-2027, in coerenza alle esigenze organizzative e funzionali attualmente rilevate e nel rispetto delle risorse finanziarie destinate alle risorse umane con gli atti di programmazione economico-finanziaria adottati dall'Ente.

Con il presente atto, alla luce delle indicazioni applicative della Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14.1.2025, si integra anche la sotto sezione 3.3.4 - Formazione del personale.

3.3: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027

3.3.2 - PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

b5) Il principio di sostenibilità finanziaria - spazi finanziari per assunzione di personale a tempo indeterminato

In attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, è stato emanato il Decreto Interministeriale dell'11.1.2022, pubblicato nella G.U. del 28.2.2022, n. 49, che disciplina le assunzioni di personale a tempo indeterminato nelle Province e nelle città metropolitane (in vigore dal 16.3.2022).

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

Sono stati individuati i criteri per stabilire quando e in che misura le Province possono assumere nuovo personale a tempo indeterminato a decorrere dal 1.1.2022, nel rispetto delle tre condizioni seguenti:

- a) adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 4, comma 3);
- b) rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, asseverato dall'organo di revisione (art. 4, comma 3);
- c) rispetto dei valori soglia di massima spesa del personale, individuati per fascia demografica e determinati dal rapporto tra spesa complessiva del personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi (e al netto dell'irap), **come rilevata nell'ultimo rendiconto approvato** e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.

Per l'anno 2025 non è più vigente il limite fissato nella misura massima del 25% previsto per l'annualità precedente, in ragione della spesa di personale sostenuta nell'anno 2019.

La tavola SOSTENIBILITA' FINANZIARIA rappresenta i valori economici, sulla base dei quali è verificato il rispetto del valore soglia, tenuto conto che l'ultimo rendiconto approvato è quello riferito all'annualità 2024, con delibera di Consiglio Provinciale n. 7 del 16.4.2025.

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	887000	e	
FASE 2	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	< 250.000	20,08%
	b	250.000-349.999	19,10%
	c	350.000-449.999	19,10%
	d	450.000-699.999	19,70%
	e	700.000>	13,90%
FASE 3	RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE AL NETTO DELL' F.C.D.E.		11,02%
RICALCOLO % IN BASE AI DATI IN POSSESSO PER PRENDERE IN CONSIDERAZIONE L'ANNO CORRENTE	SPESA PERSONALE RENDICONTO 2024		12.621.881,95
	ENTRATE RENDICONTO 2022	121.546.958,90	MEDIA
	ENTRATE RENDICONTO 2023	107.316.586,72	115.174.390,94
	ENTRATE RENDICONTO 2024	116.659.627,20	
	FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2025	688.595,25	
	MEDIA ENTRATE AL NETTO F.C.D.E.		114.485.795,69
	COSI' CALCOLATO	SPESA PERSONALE RENDICONTO 2024	12.621.881,95
	MEDIA ENTRATE 2022 2024	115.174.390,94	
	FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2025	688.595,25	
	MEDIA ENTRATE AL NETTO F.C.D.E.	114.485.795,69	
	PERCENTUALE ANNO 2024	11,02%	
OBIETTIVO	NON SUPERARE IL RAPPORTO TRA SPESE DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI AL NETTO DEL F.C.D.E.		13,90%
	Calcolo spazi finanziari assunzionali:		
	F.C.D.E - Media entrate (2022-2024) x 13,9%	15.913.525,60	
	Spesa di personale anno 2025, compresa la spesa per incentivi funzioni tecniche	13.983.965,00	
	SPAZI ASSUNZIONALI	1.929.560,60	

d) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni - funzioni fondamentali

Nel confermare tutto quanto già esposto nel citato PIAO, si evidenziano di seguito le integrazioni e gli aggiornamenti necessari e le motivazioni a supporto.

L'ente in attuazione delle disposizioni introdotte dal D.L. n. 25/2025, c.d. "Decreto PA" aggiorna il piano dei fabbisogni di personale per la realizzazione della transizione digitale e per assicurare la sicurezza informatica, in relazione all'OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO: digitalizzazione e innovazione:

- 1) **assunzione n. 1 Istruttore Informatico, area degli Istruttori**, presso l'Ufficio Sviluppo web e SITI, in sostituzione di personale dimissionario;
- 2) **assunzione n. 1 Specialista Informatico, area dei Funzionari e E.Q.**, presso l'Ufficio Sicurezza informatica, in sostituzione di personale dimissionario.

OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO: mobilità

- 3) **assunzione n. 1 Sorvegliante Stradale, area degli Istruttori**, presso l'Ufficio Manutenzione e qualità patrimonio stradale, in sostituzione di personale dimissionario;
- 4) **assunzione n. 1 Istruttore Tecnico, area degli Istruttori**, presso l'Ufficio Segnaletica e ordinanze stradali, in sostituzione di unità trasferita per mobilità interna a copertura di posto vacante per collocamento a riposo.

OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO: crescita economica

- 5) **assunzione n. 1 Istruttore Amministrativo, area degli Istruttori**, presso l'Ufficio Patrimonio, per potenziare l'organico considerato il carico di lavoro in essere;
- 6) non è ritenuta necessaria l'acquisizione di n. 1 Collaboratore servizi tecnico manutentivi, area degli operatori esperti, in considerazione di una riorganizzazione del relativo servizio.

OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO: sostenibilità

- 7) **assunzione n. 1 Istruttore Ambientale, area degli Istruttori**, presso l'Ufficio bonifiche e discariche, in sostituzione di personale dimissionario.

3.3.3. - OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE/STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

In relazione all'istituto della mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, il legislatore nel corso dei primi mesi del 2025 è intervenuto più volte a modificare il comma 2-bis per approdare alla vigente disciplina con la legge di conversione del D.L. n. 25 del 14.3.2025 (c.d. Decreto PA) n. 69 del 9.5.2025, come di seguito rappresentata.

In sintesi, a decorrere dall'anno 2026, è previsto l'obbligo per le amministrazioni pubbliche, ad eccezione degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 50, di destinare alle procedure di mobilità volontaria una percentuale non inferiore al 15% delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio finanziario, nel caso in cui il piano assunzionale preveda un numero di assunzioni pari o superiori a 10 unità di personale, provvedendo in via prioritaria l'ammissione in ruolo del personale in comando che ne faccia richiesta.

Ne consegue che per l'anno 2025 resta confermata la possibilità di acquisire nuove risorse umane ricorrendo a procedure concorsuali, quale strumento ordinario e prioritario per il reclutamento del personale, mentre il ricorso alla mobilità volontaria ex art. 30, DLgs n. 165 resta una facoltà dell'Ente, ai sensi della proroga delle disposizioni di cui alla legge n. 56/2019 fino al 31.12.2025, introdotta con la legge di conversione del D.L. n. 207/2024.

LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO: LA PROVINCIA DI TREVISO PER I GIOVANI

Vengono confermati gli indirizzi espressi nel PIAO triennio 2025-2027, di cui al Decreto del Presidente n. 17 del 31.1.2025 per il reclutamento di risorse giovani, secondo quanto auspicato dal Dipartimento della Funzione Pubblica e con le misure adottate con il c.d. "Decreto PA" che consentono alla Pubblica amministrazione di acquisire energie nuove, competenze aggiornate e persone motivate per creare un luogo di lavoro dove si possa sostenere e valorizzare il talento.

È prevista l'attivazione di un ulteriore contratto di formazione e lavoro, oltre a quelli già in essere di n. 13 unità, presso l'Ufficio Sviluppo web e SITI, valore pubblico digitalizzazione e innovazione, per il profilo professionale di Istruttore Informatico, area istruttore.

La nuova professionalità sarà destinata alla realizzazione del progetto del NUOVO GEOPORTAL, anche considerata la necessità di acquisire e consolidare le conoscenze e le abilità dal personale senior che, sulla base della programmazione, cesserà nel corso del triennio 2025-2027.

LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO: LIMITI FINANZIARI

L'art. 1, comma 562 della Legge n. 234/2021 (legge di bilancio 2022) ha abrogato il comma 847 della Legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018), che disponeva l'obbligo per le Province di ricorrere al personale a tempo determinato nel limite del 25% della spesa sostenuta a tale titolo nel 2009.

A decorrere dal 1° gennaio 2025 la Provincia di Treviso può assumere personale a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2019 (art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010) fissato in euro 1.802.037,31.

Nel rispetto delle prescrizioni contenute nell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, così come novellato dal citato Decreto PA che consente l'assunzione a tempo determinato per ragioni di carattere sostitutivo anche per il personale collocato in aspettativa, nel corso del 2025, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, si prevede la possibilità di ricorrere alla stipula di contratti di lavoro a termine, utilizzando le graduatorie per l'assunzione di personale a tempo indeterminato.

LA VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ INTERNE

La progressione tra le aree si configura quale uno dei principali strumenti di valorizzazione delle professionalità interne, riconoscendo l'esperienza e le competenze maturate dal personale.

Il vigente assetto normativo prevede 2 diverse procedure di progressione tra le aree:

- le procedure c.d. "comparative", di cui all'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs n. 165/2001, nel limite del 50% dei posti disponibili per ciascuna area, disciplinate dal regolamento provinciale approvato con decreto del Presidente n. 76 del 4.4.2024;
- le procedure c.d. "valutative", che rappresentano una procedura speciale e temporalmente limitata (attuabile entro il 31.12.2025), prevista dall'art. 13 del citato CCNL e regolamentata da uno specifico accordo di disciplina approvato con decreto del Presidente n. 76 del 4.4.2024; tale procedura è finanziata avvalendosi, oltre alle facoltà assunzionali, anche dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018, in deroga al principio della riserva del 50% dei posti per le assunzioni dall'esterno.

L'attuale organico è caratterizzato da una duplice peculiarità: un'età media piuttosto elevata in linea con la media nazionale di 50 anni ed un elevato turn over programmato nel triennio 2026-2028 di personale c.d. senior, in possesso di professionalità, esperienza e competenza elevata da trasferire alle nuove generazioni.

Nell'ottica di valorizzare sia il personale, c.d. senior, che dovrà affiancare le nuove risorse nel percorso di on boarding, sia queste ultime che nel tempo hanno dimostrato pregevoli livelli di autonomia e responsabilità nell'espletamento dei compiti assegnati, si prevede l'esperimento di

n. 7 ulteriori procedure di progressione tra le aree, rispetto a quelle già programmate: n. 6 da realizzarsi nell'anno 2025 e n. 1 nell'anno 2026.

La seguente tabella riassume le progressioni tra le aree programmate nel triennio di riferimento:

RIEPILOGO PROGRESSIONI TRA LE AREE TRIENNIO 2025-2027				
ANNO PROGRAMMAZIONE	N. UNITA'	AREA	PROFILO	SETTORE
2025	1	ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo	Stazione unica appaltante, contratti e trasporti
	2	ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo	Innovazione digitale e servizi di supporto
	2	FUNZIONARI-E.Q.	Specialista informatico	
	1	FUNZIONARI-E.Q.	Specialista tecnico	Edilizia e patrimonio
	3	FUNZIONARI-E.Q.	Specialista amministrativo	
	2	FUNZIONARI-E.Q.	Specialista ambientale	Ambiente e pianificazione territoriale
	2	FUNZIONARI-E.Q.	Specialista urbanista/paesaggista	
2	FUNZIONARI-E.Q.	Specialista tecnico	Viabilità	
Totale annuale	15			
2026	1	ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo	Organizzazione e risorse umane
	1	ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo	Stazione unica appaltante, contratti e trasporti
	1	FUNZIONARI-E.Q.	Specialista ambientale	Ambiente e pianificazione territoriale
	1	FUNZIONARI-E.Q.	Specialista informatico	Innovazione digitale e servizi di supporto
Totale annuale	4			
2027	1	FUNZIONARI-E.Q.	Specialista amministrativo	Organizzazione e risorse umane
	1	FUNZIONARI-E.Q.	Specialista amministrativo	Ambiente e pianificazione territoriale
	1	FUNZIONARI-E.Q.	Specialista ambientale	
Totale annuale	3			
Totale generale			22	

Il quadro normativo e contrattuale vigente volto a riconoscere il merito e la premialità al personale sconta un limite finanziario introdotto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs n. 75/2017 che ancora il salario accessorio complessivamente erogato, comprese le risorse destinate al personale dirigenziale e al Segretario Generale, al tetto del 2016, temperato dalla possibilità di incrementarlo nel rispetto del valore medio pro-capite correlato all'aumento del personale a tempo indeterminato in servizio con riferimento alla data del 31.12.2018, ai sensi dell'art. 33, D.L. n. 34/2019.

L'applicazione di detto limite finanziario ha comportato la sostanziale impossibilità, fatta eccezione per gli incrementi derivanti dai rinnovi triennali contrattuali nazionali, di adeguare le disponibilità del Fondo risorse decentrate ex art. 79 CCNL 16.11.2022, per attuare politiche retributive in applicazione agli istituti di merito previsti fin dal 2009 con il D.Lgs. n. 150/2009, c.d. "Decreto Brunetta":

Con l'art. 14, comma 1-bis del D.L. n. 25/2025 (c.d. Decreto PA) introdotto dalla legge di conversione n. 69 del 9.5.2025 si dispone che: *"A decorrere dall'anno 2025, al fine di*

armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente, le regioni, le città metropolitane, le province e i comuni, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione, possono incrementare, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il Fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio fino al conseguimento di un'incidenza non superiore al 48 per cento delle somme destinate alla componente stabile del predetto Fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali.

La provincia di Treviso, considerata l'elevata mobilità della forza lavoro e la scarsa attrattività del rapporto di lavoro pubblico, anche a causa del rilevante divario retributivo oggi esistente tra i dipendenti degli Enti Locali e quelli appartenenti a comparti diversi della PA, intende attuare una politica retributiva diretta a valorizzare e fidelizzare il proprio personale in servizio, individuando maggiori risorse da destinare al salario accessorio, nel rispetto dei limiti finanziari e procedurali sopra evidenziati, previo adeguamento degli stanziamenti di bilancio su base pluriennale.

La tavola CONSISTENZA DEL PERSONALE rappresenta l'organico stimato alla data del 31.12.2025 sulla base delle cessazioni programmate a qualsiasi titolo e dei fabbisogni di personale come rappresentati nel PIAO triennio 2025-2027 di cui al decreto n. 17 del 31.1.2025 e nel presente aggiornamento, i cui valori economici si riferiscono alle componenti di spesa previste dall'art. 2, comma 1, lett. a) del D.M. 11.1.2022 con riferimento al CCNL triennio 2019-2021, sottoscritto il 16.11.2022.

CONSISTENZA FINANZIARIA DEL PERSONALE DELLA PROVINCIA DI TREVISO AL 31.12.2025								
SETTORE	CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	TOTALE PRESENTI AL 31.12.2024	TOTALE PRESENTI AL 1.5.2025	CESSAZIONI 2025	ASSUNZIONI 2025	PRESENTI 31.12.2025	VALORE FINANZIARIO COMPLESSIVO
SEGRETERIA GENERALE	ISTR	Istruttore amministrativo	3	4	1		3	€ 91.951,88
	FUNZ-EQ	Specialista amministrativo	1	1		1	2	€ 66.522,75
		totale	4	5	1	1	5	€ 158.474,62
DIREZIONE GENERALE	ISTR	Istruttore amministrativo	3	3		1	4	€ 122.602,50
	ISTR	Istruttore processi comunicativi-informativi	1	1			1	€ 30.650,63
	ISTR	Istruttore tecnico	3	3			3	€ 91.951,88
	FUNZ-EQ	Specialista amministrativo	6	6	2	1	5	€ 166.306,86
	FUNZ-EQ	Specialista rapporti con i media - giornalista	1	1			1	€ 33.261,37
	FUNZ-EQ	Specialista della comunicazione	1	1			1	€ 33.261,37
	FUNZ-EQ	Avvocato	1	1			1	€ 33.261,37
		totale	16	16	2	2	16	€ 511.295,99
ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE	OPER. ESPERTI	Collaboratore amministrativo	2	2			2	€ 54.704,11
	ISTR	Istruttore amministrativo	9	9	1		8	€ 245.205,01
	ISTR	Istruttore informatico	1	1			1	€ 30.650,63
	FUNZ-EQ	Specialista amministrativo	4	4		1	5	€ 166.306,86
	FUNZ-EQ	Specialista economico	1	1			1	€ 33.261,37
	DIR	Dirigente amministrativo	1	1			1	€ 115.475,74
		totale	18	18	1	1	18	€ 645.603,72
FINANZA E CONTABILITA'	ISTR	Istruttore amministrativo	8	7		2	9	€ 275.855,63
	FUNZ-EQ	Specialista economico	5	5		2	7	€ 232.829,61
	FUNZ-EQ	Specialista procedure di gara	1	1			1	€ 33.261,37
	DIR	Dirigente contabile	1	1			1	€ 115.475,74
		totale	15	14	0	4	18	€ 657.422,36
INNOVAZIONE DIGITALE E SERVIZI DI SUPPORTO	OPER. ESPERTI	Collaboratore amministrativo	3	3			3	€ 82.056,16
	OPER. ESPERTI	Collaboratore servizi generali	9	9	2		7	€ 191.464,38
	OPER. ESPERTI	Collaboratore servizi tecnico-manutentivi	1	1			1	€ 27.352,05
	ISTR	Istruttore amministrativo	5	5	1	3	7	€ 214.554,38
	ISTR	Istruttore ambientale	1	1			1	€ 30.650,63
	ISTR	Agente di Polizia provinciale	1	1			1	€ 31.896,56
	ISTR	Istruttore informatico	5	6	3	1	4	€ 122.602,50
	FUNZ-EQ	Specialista amministrativo	1	1			1	€ 33.261,37
	FUNZ-EQ	Specialista tecnico-statistico	1	1			1	€ 33.261,37
	FUNZ-EQ	Specialista informatico	4	3		3	6	€ 199.568,24
	FUNZ-EQ	Archivista				1	1	€ 33.261,37
	DIR	Dirigente tecnico	1	1			1	€ 115.475,74
		totale	32	32	6	8	34	€ 1.115.404,76
STAZIONE UNICA APPALTANTE, CONTRATTI E TRASPORTI	OPER. ESPERTI	Collaboratore amministrativo	3	3	1		2	€ 54.704,11
	ISTR	Istruttore amministrativo	10	10		1	11	€ 337.156,89
	ISTR	Agente di Polizia provinciale	1	1			1	€ 31.896,56
	FUNZ-EQ	Specialista amministrativo	5	5	2	1	4	€ 133.045,49
	FUNZ-EQ	Specialista tecnico	0	0		1	1	€ 33.261,37
	FUNZ-EQ	Specialista procedure di gara	13	13			13	€ 432.397,85
	DIR	Dirigente amministrativo	1	1			1	€ 115.475,74
		totale	33	33	3	3	33	€ 1.137.938,00

VIABILITA'	OPER. ESPERTI	Collaboratore amministrativo	3	3			3	€	82.056,16
	OPER. ESPERTI	Collaboratore servizi tecnico-manutentivi	9	9			9	€	246.168,49
	ISTR	Istruttore amministrativo	10	11	1	2	12	€	367.807,51
	ISTR	Istruttore tecnico	15	15	2	3	16	€	490.410,02
	ISTR	Sorvegliante stradale	11	10		1	11	€	350.862,13
	FUNZ-EQ	Specialista amministrativo	2	2			2	€	66.522,75
	FUNZ-EQ	Specialista tecnico	10	11	1	2	12	€	399.136,48
	DIR	Dirigente tecnico	1	1			1	€	115.475,74
		totale	61	62	4	8	66	€	2.118.439,27
EDILIZIA E PATRIMONIO	OPER. ESPERTI	Collaboratore amministrativo	1	1			1	€	27.352,05
	OPER. ESPERTI	Collaboratore servizi tecnico-manutentivi	9	8			8	€	218.816,43
	ISTR	Istruttore amministrativo	8	7	3	2	6	€	183.903,76
	ISTR	Istruttore tecnico	7	6	1	2	7	€	214.554,38
	FUNZ-EQ	Specialista amministrativo	1	2		2	4	€	133.045,49
	FUNZ-EQ	Specialista procedure di gara	1	1			1	€	33.261,37
	FUNZ-EQ	Specialista tecnico	14	15	1	1	15	€	498.920,59
	FUNZ-EQ	Alta specializzazione				1	1	€	33.261,37
DIR	Dirigente tecnico	1	1			1	€	115.475,74	
		totale	42	41	5	8	44	€	1.458.591,20
AMBIENTE E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	OPER. ESPERTI	Collaboratore amministrativo	1	1			1	€	27.352,05
	OPER. ESPERTI	Collaboratore servizi tecnico-manutentivi	1	1			1	€	27.352,05
	ISTR	Istruttore ambientale	12	12	3	1	10	€	306.506,26
	ISTR	Istruttore amministrativo	9	9	1	1	9	€	275.855,63
	ISTR	Istruttore urbanista/paesaggista	7	8	2		6	€	183.903,76
	ISTR	Istruttore tecnico	1	1			1	€	30.650,63
	FUNZ-EQ	Specialista ambientale	16	16		4	20	€	665.227,46
	FUNZ-EQ	Specialista amministrativo	2	2		1	3	€	99.784,12
	FUNZ-EQ	Specialista urbanista/paesaggista	3	3		2	5	€	166.306,86
	DIR	Dirigente tecnico	1	1			1	€	115.475,74
		totale	53	54	6	9	57	€	1.898.414,57
SETTORE FUNZIONI REGIONALI DELEGATE	OPER. ESPERTI	Collaboratore servizi tecnico-manutentivi	1	1	1		0	€	-
	ISTR	Istruttore amministrativo	1	1			1	€	30.650,63
	ISTR	Agente di Polizia provinciale	3	6		2	8	€	258.532,36
	FUNZ-EQ	Specialista amministrativo	1	1			1	€	33.261,37
	FUNZ-EQ	Specialista tecnico	1	1			1	€	33.261,37
	FUNZ-EQ	Ufficiale di Polizia provinciale	4	4			4	€	139.709,17
		totale	11	14	1	2	15	€	495.414,90
TOTALE PERSONALE IN ORGANICO			285	289	29	46	306	€	10.196.999,39
ASPETTIVA NON RETRIBUITA DIRITTO CONSERVAZIONE DEL POSTO - INCARICHI DIRIGENZIALI	FUNZ-EQ	Specialista amministrativo	2	2			2	€	66.522,75
TOTALE GENERALE			287	291	29	46	308		

3.3.4: FORMAZIONE DEL PERSONALE

Successivamente all'approvazione del PIAO triennio 2025-2027 con decreto del presidente n. 17 del 31.1.2025, l'Amministrazione ha emanato una circolare volta a fornire le istruzioni operative per l'attuazione delle disposizioni di cui alla direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14.1.2025, in particolare modo con riferimento all'obiettivo strategico "**Qualità e quantità della formazione**" contenuto nella sottosezione 3.3.4 del citato PIAO, inerente il conseguimento di almeno 40 ore di formazione pro-capite annue.

Nel confermare tutto quanto già espresso nei sopra citati documenti, sulla base delle indicazioni operative emanate dal predetto Dipartimento, si stabilisce che il monte ore formativo delle 40 ore venga riparametrato:

- sulla base del servizio prestato dal personale (personale neo-assunto o cessato nel corso dell'anno), nonché in ragione della percentuale nei contratti di lavoro a tempo parziale;
- sulla base dell'effettiva presenza in servizio, tenendo conto delle assenze a vario titolo effettuate nel corso dell'anno, quali malattia, maternità, ecc., superiori a giorni 30 di calendario.



Parere di Regolarità Tecnica

Gestione Risorse Umane

Oggetto: AGGIORNAMENTO PIAO TRIENNIO 2025-2027, SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

Treviso li, 03/06/2025

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





Parere di Regolarità Contabile

Oggetto: AGGIORNAMENTO PIAO TRIENNIO 2025-2027, SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

Treviso li, 10/06/2025

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





Attestazione di Legittimità

Oggetto: AGGIORNAMENTO PIAO TRIENNIO 2025-2027, SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

Treviso li, 16/06/2025

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





Settore Segreteria Generale
Relazione di Pubblicazione

Decreto N. 101 del 17/06/2025

Oggetto: AGGIORNAMENTO PIAO TRIENNIO 2025-2027, SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.

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

Treviso, 17/06/2025

Sottoscritta
con firma digitale
(MENEGAZZI SARA)