

**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL  
PERSONALE 2026 – 2028**

## PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

### 1. CONTENUTI E FINALITA'

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.

## 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, 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 del precitato art. 6 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.

Inoltre, a seguito della modifica all'art. 6, comma 2, lett. C-bis, D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021, apportata dal D.L. n. 25/2025, convertito con modificazioni dalla Legge n. 69/2025, è stato disposto che il PIAO dovrà altresì definire “in relazione alle caratteristiche e finalità di ciascuna amministrazione, il **fabbisogno di personale per la realizzazione della transizione digitale e per l'innovazione tecnologica**, con particolare riguardo all'**intelligenza artificiale**, alla **sicurezza informatica** e alla **gestione dei big data**.”

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. 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 per il medesimo titolo nel 2009, come prevede dall'**art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010**; il medesimo articolo 9 comma 28 specifica però che sono in ogni caso escluse dal predetto limite 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;

- 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**;
- la **Legge n. 207/2024 (Legge di Bilancio 2025)** 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 decorrere dall'anno 2026**, di destinare alle procedure di mobilità di cui al medesimo art. 30, 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 superiore a 10 unità di personale, 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 da parte del personale comandato, detto personale cessa dal comando alla naturale scadenza e non può essere ulteriormente comandato anche presso un'amministrazione diversa nei successivi diciotto mesi; gli inquadramenti di cui al comma 2-bis dell'art. 30 avvengono, nei limiti dei posti vacanti, nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza e possono essere disposti anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento, assicurando la necessaria neutralità finanziaria, previa rimodulazione della dotazione organica da inserire nella sezione del Piano integrato di attività e organizzazione relativa alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale;
- l'**art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001**, come da ultimo modificato con D.L. n. 44/2023 convertito con modificazioni dalla Legge n. 74/2023, dispone tra l'altro che, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, sono ammesse le progressioni fra le aree tramite le procedure definite dal

medesimo comma e dai contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021.

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

- **ai sensi dell'art. 1, comma 844, della 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.

#### **4. RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 01.01.2026**

In tabella viene rappresentata la consistenza in termini quantitativi del personale della Provincia di Padova in servizio alla data del 01.01.2026, 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 01.01.2026
dirigente	DIR	6
dirigente ex art. 110 c. 1	DIR	1
funzionario amministrativo	F	37
funzionario amministrativo AS	F	1
funzionario amministrativo TD	F	1
funzionario informatico	F	6
funzionario informatico AS	F	1
funzionario tecnico	F	39
funzionario di vigilanza	F	2
istruttore amministrativo	I	57
istruttore informatico	I	11
istruttore tecnico	I	22
agente vigilanza provinciale	I	10
operatore esperto amministrativo	OE	16
operatore esperto amm.vo a TD	OE	1
operatore esperto tecnico	OE	21
operatore servizi generali	O	3
TOTALE		235

## 5. FABBISOGNI DEL PERSONALE TRIENNIO 2026-2028

La programmazione dei fabbisogni del personale 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 ai mutamenti 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 sua attuazione, 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 riguardo alla Provincia di Padova, occorre precisare anzitutto che in data **02.09.2024**, con **Decreto Presidenziale n. 102**, è stata approvata l'attuale **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.

Con **Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 25 di reg. del 03/11/2025**, la Provincia ha approvato il **Documento Unico di Programmazione 2026/2028**, il quale tra l'altro contiene l'aggiornamento del piano di riassetto organizzativo della Provincia, la quantificazione delle risorse finanziarie destinate alla spesa del personale e la definizione delle **Linee di indirizzo per la predisposizione del Piano del Fabbisogno di Personale**.

Dato atto che i dirigenti dell'Ente hanno evidenziato i rispettivi fabbisogni di risorse umane dichiarando l'assenza di eccedenze, è intenzione di questa Amministrazione sfruttare anche per il triennio 2026/2028 gli spazi assunzionali finanziariamente sostenibili secondo quanto previsto dal D.M. 11/01/2022, conformemente alle predette linee guida ossia:

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, 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 imprevedute per esigenze di carattere straordinario, contratti di formazione lavoro;
4. stante l'opportunità di reclutare risorse in possesso di percorsi di studio e formativi più rispondenti alle nuove esigenze di modernizzazione e innovazione degli uffici/servizi dell'Ente, l'Amministrazione non si avvale dell'istituto del trattenimento in servizio del personale dipendente e dirigente, che ha raggiunto il limite ordinamentale per il collocamento d'ufficio in quiescenza, previsto dall'art. 1, comma 165, L. n. 207/2024;
5. attivazione delle procedure di progressione di carriera ex art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001.

Si rileva poi che si concluderà nei primi mesi del 2026 il reclutamento del personale competente per la realizzazione della transizione digitale e per l'innovazione tecnologica, con particolare riguardo all'intelligenza artificiale, alla sicurezza informatica e alla gestione dei big data (come richiesto

dall'art. 6 comma 2 lett. c-bis D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021).

Tali linee guida devono, comunque, essere osservate nel rispetto del quadro normativo e dei vincoli di spesa sopra illustrati.

Necessita inoltre di considerazione, benché non rilevi ai fini della verifica della sostenibilità finanziaria, la spesa per il personale 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 e ha stipulato con le Province venete e la Città metropolitana di Venezia apposite convenzioni per regolamentare l'esercizio delle funzioni di vigilanza, nelle more dell'attivazione del Servizio regionale di vigilanza previsto dalla L.R. n. 30/2016 (v. D.G.R. n. 1080 del 30.07.2019, D.G.R. n. 1886 del 29.12.2021, D.G.R. n. 269 del 15.03.2023 e D.G.R. n. 1578 del 30.12.2024).

In particolare, con D.G.R. n. 269 del 15 marzo 2023, avente 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”*, la Regione Veneto ha approvato lo schema dell'Accordo integrativo alle Convenzioni 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.

Con D.G.R. n. 1578 del 30.12.2024, inoltre, è stato prorogato al 31.12.2025 il termine di validità delle convenzioni di cui alla D.G.R. n. 1886/2021 e con successiva D.G.R. n. 638/2025 è stato approvato il nuovo schema di convenzione per la regolamentazione e il coordinamento delle attività di controllo e vigilanza in materia di caccia e pesca sul territorio della Regione del Veneto per il prossimo biennio 2026-2027.

Pertanto, attualmente la funzione di vigilanza resta in capo alle Province e il relativo personale continua ad insistere nell'organico provinciale, sotto la condizione che la copertura integrale delle relative spese risulti garantita dalla Regione. In particolare, ad oggi il Servizio Polizia Provinciale della Provincia di Padova è composto da n. 2 Funzionari di vigilanza (di cui un Comandante titolare di incarico di Elevata Qualificazione), n. 10 Agenti di Vigilanza – Area Istruttori, n. 1 Operatore esperto amministrativo e n. 1 Operatore amministrativo. La relativa spesa, essendo a carico della Regione Veneto, non rileva ai fini della verifica della sostenibilità finanziaria. Tuttavia, le assunzioni programmate sono inserite nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale ai fini della verifica di disponibilità di bilancio.

## 6. CAPACITA' ASSUNZIONALE DELLA PROVINCIA DI PADOVA

Nella tabella di seguito si riporta il prospetto dimostrativo dell'osservanza, nelle previsioni per l'anno 2026, 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 2026	
Spesa di personale, intervento 01	17.963.844,22	Macroaggregato 101, Redditi da lavoro dipendente	12.611.854,12
Spese intervento 03	519.792,14	Macroaggregato 103, Redditi da lavoro interinale, tirocini	161.000,00
Irap intervento 07	1.035.991,50	Macroaggregato 110, Fondo rinnovi contrattuali	267.000,00
		Macroaggregato 102, IRAP	686.120,00
<b>totale spese di personale</b>	<b>19.519.627,86</b>	<b>totale spese di personale</b>	<b>13.725.974,12</b>
componenti escluse	572.114,27	componenti escluse	1.514.442,01
<b>Limite di spesa (art.1, comma 557, L. 296/2006)</b>	<b>18.947.513,59</b>	<b>Componenti assoggettate al limite di spesa (art.1, comma 557, L. 296/2006)</b>	<b>12.211.532,11</b>

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, sono venuti meno i vincoli di spesa costituiti 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".

Si dà atto che l'ultimo rendiconto approvato è quello riferito all'annualità 2024 e che pertanto il rispetto del valore soglia andrà nuovamente verificato alla luce dell'approvazione del rendiconto relativo all'anno 2025.

Ciò detto, risulta verificata la compatibilità del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028, 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 2026-2028, 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 2026-2028 inferiore alla spesa massima consentita. Si riporta di seguito la tabella riepilogativa di detta verifica:

VERIFICA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA TRIENNIO 2026-2028 SPESA PERSONALE STIMATA			
VOCI	Anno 2026	Anno 2027	Anno 2028
Spesa macroaggregato 01	12.611.854,12	11.885.580,00	11.885.580,00
<b>Deduzioni:</b>			
Incentivi tecnici	468.700,00	468.700,00	468.700,00
Compensi professionali	30.000,00	30.000,00	30.000,00
Spesa personale comandato			
Partite di giro			
Arretrati per incrementi contrattuali triennio 2022-2024 (fondo) (*)	-	-	-
L.R. Veneto n. 31 del 23.12.2022 e art. 57, comma 3 septies, D.L. n. 104/2020 spesa nuove assunzioni polizia ittico venatoria	303.000,00	298.000,00	298.000,00
<b>TOTALE SPESA</b>	<b>11.810.154,12</b>	<b>11.088.880,00</b>	<b>11.088.880,00</b>

(nel 2026 risultano reiscritte somme per € 726.274,12)

\* L'ammontare degli arretrati sarà calcolato dopo la sottoscrizione del CCNL 2022-2024 per il personale del comparto Funzioni Locali.

## 7. CESSAZIONI PROGRAMMATE PER IL TRIENNIO 2026/2028

Nell'elaborare il piano di reclutamento sono state considerate le cessazioni programmate per il triennio 2026-2028, 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 computabili nonché le eventuali dimissioni volontarie che interverranno nel corso del triennio.

CESSAZIONI 2026					
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	N. UNITA'	IMP. ANNUO	DECORRENZA CESSAZIONE	RISPARMI
F	Funzionario Informatico	1	33.566,60	01/01/2026	33.566,60
I	Istruttore Amministrativo	1	30.932,05	01/02/2026	28.314,72

I	Istruttore Amministrativo	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 Amministrativo	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 Esperto Amministrativo	1	27.602,35	01/08/2026	11.465,59
I	Istruttore Amministrativo	1	30.932,05	01/09/2026	10.231,37
O	Operatore Amministrativo	1	26.509,38	01/09/2026	8.768,49
I	Istruttore Amministrativo	1	30.932,05	01/09/2026	10.231,37
I	Istruttore Amministrativo	1	30.932,05	01/11/2026	5.234,65
F	Funzionario Tecnico	1	33.566,60	01/12/2026	2.840,25
<b>TOTALE</b>		<b>13</b>	<b>404.902,49</b>		<b>216.077,18</b>

<b>CESSAZIONI 2027</b>					
<b>AREA</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>N. UNITA'</b>	<b>IMP. ANNUO</b>	<b>DECORRENZA CESSAZIONE</b>	<b>RISPARMI</b>
F	Funzionario Amministrativo	1	33.566,60	01/04/2027	25.045,85
OE	Operatore Esperto Amministrativo	1	27.602,35	01/04/2027	20.595,60
F	Funzionario tecnico	1	33.566,60	01/05/2027	22.463,80
I	Istruttore Amministrativo	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 Esperto Tecnico	1	27.602,35	01/05/2027	18.472,34
I	Istruttore Amministrativo	1	30.932,05	01/06/2027	19.623,55
OE	Operatore Esperto Amministrativo	1	27.602,35	01/12/2027	2.335,58
<b>TOTALE</b>		<b>8</b>	<b>242.736,40</b>		<b>149.938,09</b>

<b>CESSAZIONI 2028</b>					
<b>AREA</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>N. UNITA'</b>	<b>IMP. ANNUO</b>	<b>DECORRENZA CESSAZIONE</b>	<b>RISPARMI</b>
OE	Operatore Amministrativo	1	26.509,38	01/01/2028	26.509,38
OE	Operatore Esperto Tecnico	1	27.602,35	01/01/2028	27.602,35
F	Funzionario Amministrativo	1	33.566,60	01/06/2028	19.623,55
I	Istruttore Tecnico	1	30.932,05	01/07/2028	15.466,03
F	Funzionario Amministrativo	1	33.566,60	01/08/2028	13.943,05
I	Istruttore Amministrativo	1	30.932,05	01/10/2028	7.614,04
<b>TOTALE</b>		<b>6</b>	<b>183.109,03</b>		<b>110.758,40</b>

## 8. STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO 2026/2028

La Provincia di Padova può procedere, come indicato nella sezione 6, ad assumere personale nei limiti del valore soglia del 13,9 %, calcolato sulla base dei criteri specificati dal D.M. 11/01/2022 e nel rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006. La ricerca del personale potrà utilizzare molteplici canali, nel rispetto dei vincoli stabiliti dalla Legge come sopra illustrati:

- 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 riportano le assunzioni programmate per le annualità 2026, 2027, 2028 sulla base dei fabbisogni di personale rilevati dai Dirigenti dell'Ente, temperati con i limiti di spesa imposti dalla normativa vigente e in coerenza con le capacità di bilancio.

Il personale cessato in corso d'anno per dimissioni volontarie o ad altro titolo diverso dal 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.

PIANO ASSUNZIONALE 2026					
	SERVIZIO/UFFICIO	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	IMPORTO	MODALITA' COPERTURA
AREA TECNICA					
1	VIABILITA' E CICLABILITA'	F	Funzionario tecnico	33.566,60	Mobilità / concorso
1	VIABILITA' E CICLABILITA'	I	Istruttore tecnico	30.932,05	Concorso
1	VIABILITA' E CICLABILITA'	OE	Operatore esperto tecnico	27.602,35	Concorso
1	EDILIZIA E IMPIANTI	F	Funzionario Tecnico	33.566,60	Mobilità / concorso
1	EDILIZIA E IMPIANTI	F	Funzionario Tecnico	33.566,60	Mobilità / concorso
1	EDILIZIA E IMPIANTI	I	Istruttore amministrativo	30.932,05	Scorrimento graduatoria/



					mobilità/ concorso / utilizzo graduat. altro ente
1	PIANIFIC. TERR.-URBANISTICA – POLITICHE ENERG.	F	Funzionario tecnico	<b>33.566,60</b>	Mobilità / concorso
1	PIANIFIC. TERR.-URBANISTICA – POLITICHE ENERG.	I	Istruttore tecnico	<b>30.932,05</b>	Scorrimento graduatoria / mobilità/ concorso/utilizzo graduatoria enti terzi
1	PIANIFIC. TERR.-URBANISTICA – POLITICHE ENERG.	I	Istruttore amministrativo	<b>30.932,05</b>	Scorrimento graduatoria/ mobilità/ concorso / utilizzo graduat. altro ente
1	AMBIENTE E SALVAGUARDIA TERRIT.-SICUREZZA	F	Funzionario tecnico	<b>33.566,60</b>	Concorso
1	AMBIENTE E SALVAGUARDIA TERRIT.-SICUREZZA	F	Funzionario tecnico	<b>33.566,60</b>	Scorrimento graduatoria / mobilità/ concorso/ utilizzo graduatoria enti terzi
1	AMBIENTE E SALVAGUARDIA TERRIT. -SICUREZZA	I	Istruttore amministrativo	<b>30.932,05</b>	Scorrimento graduatoria / mobilità/ concorso
2	AREA TECNICA	F	Funzionario amm.vo	<b>3.956,84</b>	Progressione
1	AREA TECNICA	F	Funzionario Tecnico	<b>1.978,42</b>	Progressione
1	AREA TECNICA	I	Istruttore amministrativo	<b>2.562,21</b>	Progressione
<b>AREA GESTIONE DELLE RISORSE</b>					
1	PATRIMONIO / MUSEI	I	Istruttore tecnico	<b>30.932,05</b>	Concorso
1	RISORSE UMANE	I	Istruttore amministrativo	<b>30.932,05</b>	Scorrimento graduatoria/ mobilità/ concorso/ utilizzo graduatoria enti terzi
2	AREA GESTIONE DELLE RISORSE	I	Istruttore amministrativo	<b>5.124,42</b>	Progressione
4	AREA GESTIONE DELLE RISORSE	F	Funzionario amm.vo	<b>7.913,68</b>	Progressione
<b>AREA SEGRETERIA GENERALE</b>					
1	UFFICIO DI GABINETTO	I	Istruttore amministrativo	<b>30.932,05</b>	Scorrimento graduatoria/ mobilità/ concorso/ utilizzo graduatoria enti terzi
1	UFFICIO LEGALE	F	Funzionario amm. (avvocato)	<b>33.566,60</b>	Mobilità / concorso
1	SISTEMI INFORMATIVI	F	Funzionario informatico	<b>33.566,60</b>	Concorso
1	AREA SEGRETERIA GENERALE	F	Funzionario amministrativo	<b>1.978,42</b>	Progressione
<b>28</b>	<b>567.106</b>				

<b>PIANO ASSUNZIONALE POLIZIA PROVINCIALE 2026</b>					
	<b>SERVIZIO/UFFICIO</b>	<b>AREA</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>IMPORTO</b>	<b>MODALITA' COPERTURA</b>
1	POLIZIA PROVINCIALE	F	Funzionario tecnico	<b>33.566,60</b>	Mobilità

Da quanto esposto nel sopra riportato piano assunzionale 2026, risulta rispettato l'obbligo di destinare in via prioritaria a mobilità almeno il 15% delle facoltà assunzionali impegnate per il medesimo esercizio, qualora sia programmate almeno 10 assunzioni nell'anno in parola, come previsto dal novellato art. 30, comma 2-bis, D.Lgs. 165/2001 (€ 167.833 destinata a mobilità; il

15% è pari ad € 85.065,90) e risulta altresì rispettato l'obbligo di destinare ad accesso dall'esterno almeno il 50% delle posizioni disponibili, come previsto dall'art. 52 comma 1-bis D.Lgs. 165/2001 (n. 17 posti su 28 programmati).

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 / centro impiego
1	VIABILITA' E CICLABILITA'	OE	Operatore esp. tecnico	27.602,35	Mobilità / concorso / centro impiego
1	EDILIZIA E IMPIANTI	I	Istruttore amministrativo	30.932,05	Mobilità / concorso
1	AMBIENTE - SALV. TERRIT.-SICUREZZA	OE	Operatore esp. amm.vo	27.602,35	Mobilità / concorso / centro impiego
1	AMBIENTE E SALV. TERRIT.-SICUREZZA	I	Istruttore tecnico	30.932,05	Mobilità / concorso
AREA GESTIONE DELLE RISORSE					
1	PROG. FIN. E BILANCIO	F	Funzionario amministrativo	33.566,60	Mobilità / concorso
1	RISORSE UMANE	OE	Operatore esp. Amm.vo	27.602,35	Mobilità / concorso / centro impiego
AREA SEGRETERIA GENERALE					
1	AFFARI GENERALI	I	Istruttore amministrativo	30.932,05	Mobilità / concorso
8					236.772

PIANO ASSUNZIONALE 2028					
	SERVIZIO/UFFICIO	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	IMPORTO	MODALITA' COPERTURA
AREA TECNICA					
1	VIABILITA' E CICLABILITA'	OE	Operatore esp. tecnico	27.602,35	Mobilità / concorso / centro impiego
1	VIABILITA' E CICLABILITA'	I	Istruttore tecnico	30.932,05	Mobilità / concorso
1	TRASPORTI E MOBILITA'	OE	Operatore esp. amministrativo	27.602,35	Mobilità / concorso / centro impiego
AREA GESTIONE DELLE RISORSE					
1	PROG. FIN. E BILANCIO	F	Funzionario amministrativo	33.566,60	Mobilità / concorso
AREA SEGRETERIA GENERALE					
1	ARCHIVIO E PROTOCOLLO	I	Istruttore amministrativo	30.932,05	Mobilità / concorso
1	UFFICIO LEGALE	F	Funzionario amm.vo	33.566,60	Mobilità / concorso
6					184.202

## 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, intende per il triennio 2026/2028 attivare le progressioni tra aree, nel rispetto della riserva del 50% dei posti per l'accesso dall'esterno.

## CATEGORIE PROTETTE

Con riferimento agli obblighi imposti ai datori di lavoro dalla L. n. 68/1999, la Provincia di Padova assolverà nel corso del 2026 all'obbligo di copertura della quota relativa ai lavoratori disabili per n. 2 unità, mediante applicazione della riserva nelle procedure concorsuali che verranno bandite entro fine anno, mentre risulta già assolta la quota relativa ai lavoratori appartenenti alle categorie protette di cui all'art. 18, comma 2, della medesima legge.

## LAVORO FLESSIBILE

L'Amministrazione ritiene di ricorrere anche per il 2026 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 la prosecuzione di n. 2 contratti di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'art. 90 D.Lgs. 267/2000, con un operatore esperto amministrativo e un funzionario amministrativo di supporto all'organo politico.

Vengono analizzate nella tabella che segue le previsioni di spesa per il personale flessibile per il triennio 2026-2028, 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 2026	Previsione 2027	Previsione 2028
Tempi determinati	202.426,60			
Art. 110, comma 2, TUEL				
Art. 90 TUEL	272.120,90	80.500	80.500	80.500
Somministrazione	267.180,00	136.900	136.900	136.900
Borse di studio	46.161,06	5.000	5.000	5.000
CFL				
cococo	285.069,28			
TOTALE	1.072.957,84	222.400	222.400	222.400

Con riferimento ai profili di dirigente e di esperti 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.

## 9. RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31.12.2026

In tabella viene rappresentata la consistenza in termini quantitativi e qualitativi della dotazione organica provinciale al termine dell'anno 2026, a valle delle cessazioni e delle assunzioni prevedibili e previste per l'anno 2026 con il presente atto.

DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2026															
PROFILO PROFESS.	AREA	POSTI COPERTI AL 01.01.2026	Cessazioni 2026	Cessazioni da PV	Assunzioni a tempo indeterm. 2026	Assunzioni da PV	Assunzioni a tempo determ.2026	DOT. ORG. PROV.E 2026	Posti conservati non coperti	Posti Pol. Prov.le coperti al 01.01.202 6	Cessazioni 2026	Assunzioni a tempo indeterm. 2026	DOTAZ. POL. PROV. 2026	COST O PER CATEG.	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
dirigente	dir	7						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	37			1	7		45	2					€ 33.566,60	€ 1.510.497,00
funzion. Informat.	F	6			1			7	1					€ 33.566,60	€ 234.966,20
funzion. Informat. AS	F A.S.	1						1						€ 61.867,40	€ 61.867,40
funzion. tecnico	F	36	-3		7	1		41	3					€ 33.566,60	€ 1.376.230,60
funzionario tecnico Polizia	F									0		1	1		
funzion. di vigilanza	F									2			2		
istruttore amm.vo	I	57	-6	-7	8	3		55						€ 30.932,05	€ 1.701.262,75
istruttore informat.	I	11						11						€ 30.932,05	€ 340.252,55
istruttore tecnico	I	22	-1	-1	6			26						€ 30.932,05	€ 804.233,30
agente vigilanza prov.le	I									10			10		
Oper. Esp. Amm.	OE	17	-1	-3				13		1			1	€ 27.602,35	€ 358.830,55
Oper. Esp. Tecn.	OE	21			4			25						€ 27.602,35	€ 690.058,75
Operatore	O	3	-1					2					0	€ 26.509,38	€ 53.018,76
TOTALE		219	-12	-11	27	11	0	234	6	13	0	1	14		€ 7.625.686,97

## 10. PARERI DI LEGGE – DISPOSIZIONI FINALI

Si dà atto che relativamente alla presente variazione del Piano Triennale di Fabbisogni del Personale 2026-2028 si è preventivamente acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori 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 2026/2028.

Si dà atto che la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2026-2028 e il piano annuale 2026 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.