

1.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

1.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2022

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Categoria	p.t. 50% F	p.t. 50% M	p.t. 67% F	p.t. 67% M	p.t. 69% F	p.t. 69%M	p.t. 83% F	p.t. 83% M	p.t. 92% F	p.t. 92% M	T. pieno F	T. pieno M	Totale
A / POS. ECON. A4												1	1
A / POS. ECON. A6												1	1
B1 / POS. ECON. B3												2	2
B1 / POS. ECON. B1												1	1
B1 / POS. ECON. B5					1							1	2
B1 / POS. ECON. B7											1	2	3
B3 / POS. ECON. B3							2				3	1	6
B3 / POS. ECON. B4											2	1	3
B3 / POS. ECON. B5			1									1	2
B3 / POS. ECON. B6												2	2
B3 / POS. ECON. B7											3	2	5
B3 / POS. ECON. B8			1								2	1	4
C / POS. ECON. C1							2				7	13	22
C / POS. ECON. C2											2	2	4
C / POS. ECON. C3							3				5	2	10
C / POS. ECON. C4			2				2				2	3	9
C / POS. ECON. C5			1				1				7	5	14
C / POS. ECON. C6	1						1	1			1	3	7
D1 / POS. ECON. D1							1		1		2	6	10
D1 / POS. ECON. D2												1	1
D1 / POS. ECON. D3											3	2	5
D1 / POS. ECON. D4							1				3	2	6
D1 / POS. ECON. D5											1	2	3
D3 / POS. ECON. D5									1			1	2
D3 / POS. ECON. D6											1	1	2
D3 / POS. ECON. D7												3	3
DIRIGENTE TEMPO INDETERMINATO												3	3
SEGRETARIO												1	1
Totale	1	0	5	0	1	0	13	1	2	0	45	66	134

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Categoria	P.T. 92% F	P.T. 92% M	tempo pieno F	tempo pieno M	Totale
C / POS. ECON. C1	1		1	1	3
D1 / POS. ECON. D1			3		3
DIRIGENTE T.D. Art.110 c.1				1	1
Totale	1	0	4	2	7

SUDDIVISIONE IN RELAZIONE AI PROFILI PROFESSIONALI PRESENTI (NUOVI PROFILI DELIBERA G.C. 91/2023)

Profilo	Femmine	Maschi	Totale
Agente Polizia Locale	2	11	13
Assistente sociale	9		9
Operatore esperto servizi tecnici		5	5
Operatore esperto servizi manutentivi		5	5
Operatore esperto servizi amministrativo-contabili	16	4	20
Dirigente Amministrativo - contabile		2	2
Dirigente Tecnico		2	2
Funzionario servizi amministrativo-contabili	5	5	10
Avvocato		1	1
Funzionario servizi informatici		2	2
Funzionario servizi tecnici	2	7	9
Istruttore servizi amministrativo-contabili	33	6	39
Istruttore servizi bibliotecario-museali	3		3
Funzionario servizi culturali e bibliotecario-museali		1	1
Funzionario di vigilanza		2	2
Funzionario servizi statistici	1		1
Istruttore servizi informatici		2	2
Istruttore servizi tecnici	1	11	12
Operatore servizi di supporto		2	2
Segretario Generale		1	1
Totale complessivo	72	69	141

3.3.3 Programmazione strategica delle risorse umane

a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:**a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato**

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 22,68%

- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,00 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,0%;
- Il comune è collocato, pertanto, entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per **capacità assunzionale aggiuntiva teorica** rispetto a quella ordinaria (ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020), da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità del rendiconto 2022, di Euro 1.158.452,22, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 7.247.930,02;
- Il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del D.M.;
- Con riferimento all'anno 2023, il prospetto di calcolo in atti, evidenzia la possibilità di incremento entro il limite di tabella 2 (21%), pari a Euro 1.093.213,49, portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del D.M. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 6.298.992,01.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 5.205.778,52 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 1.093.213,49 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 6.298.992,01 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE **2023** Euro **6.265.955,70**

Si dà atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- la spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle **annualità successive**, oggetto della presente programmazione strategica, ricostruiti nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 5.205.778,52 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 1.145.271,27 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 6.351.049,79 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE **2024** Euro **6.222.687,31**

SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 Euro 6.089.477,80 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro 1.158.452,22 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 7.247.930,02 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE **2025** Euro **6.222.687,31**

- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

È stato verificato, inoltre, che la spesa di personale per il triennio 2023-2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 come segue:

	Media 2011/2013	previsione 2023	previsione 2024	previsione 2025
Spese macroaggregato 101	5.823.128,61	6.904.186,17	6.435.514,85	6.435.514,85
Spese macroaggregato 103	170.758,41	12.850,00	12.850,00	12.850,00
Irap macroaggregato 102	338.181,58	434.432,97	401.842,95	401.842,95
Altre spese: incentivi progettazione	91.814,24	0	0	0
Altre spese: rimborsi comandi, ecc.		2.900,00	0	0
Altre spese: formazione, missioni		35.399,00	35.500,00	35.500,00
Totale spese di personale (A)	6.423.882,84	7.389.768,14	6.885.707,80	6.885.707,80
(-) Componenti escluse (B)	567.700,14	1.552.301,52	1.095.190,22	1.095.190,22
di cui rinnovi contrattuali		519.598,71	519.598,71	519.598,71
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	5.856.182,70	5.837.466,62	5.790.517,58	5.790.517,58

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Si dà atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 129.863,31
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 111.917,20 (si imputa al comune di Castelfranco Veneto la spesa di personale di n. 1 istruttore amministrativo e quota parte di 1 Assistente sociale a tempo determinato per il progetto PRINS (somma in parte in carico ai comuni dell'intero ambito VEN 08 Asolo)

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da Verbale della Conferenza dei Dirigenti dei servizi del 14/12/2022, con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Si dà atto che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;

- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

Si attesta che il Comune di Castelfranco Veneto non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) Stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023

N. POSTI	PROFILO	SERVIZIO/ SETTORE
1 Funzionari (ex cat. D)	Funzionario servizi amministrativo – contabili	Servizi alla Persona/ Servizi culturali
1 Funzionari (ex cat. D)	Funzionario servizi tecnici	Tecnico/ Opere Pubbliche
1 Funzionari (ex cat. D)	Funzionario servizi amministrativo – contabili	Servizi Demografici
5 Istruttori (ex cat. C)	Istruttore servizi amministrativo – contabili	Servizi alla Persona (2 serv. Demografici – Sociali – Servizi culturali - Biblioteca)
1 Operatori esperti (ex cat. B1)	Operatore esperto servizi manutentivi	Tecnico
Ulteriori cessazioni PIAO 2023-2025 – 1° Aggiornamento		
5 Istruttori (ex cat. C)	Istruttore servizi amministrativo – contabili	Polizia Locale, Sport, Provveditorato, Demografici, Contabilità
2 Operatori esperti (ex cat. B3)	Operatore esperto servizi amministrativo-contabili	Protocollo, Lavori Pubblici
2 Istruttori (ex cat. C)	Agente Polizia Locale	Polizia Locale
1 Operatori esperti (ex cat. B1)	Operatore esperto servizi manutentivi (da progressione verticale)	Sett. Tecnico
1 Operatori (ex cat. A)	Operatore tecnico (da progressione verticale)	Sett. Servizi alla Persona
1 Funzionari (ex cat. D)	Assistente sociale	Sett. Servizi alla Persona

ANNO 2024

N. POSTI	PROFILO	SERVIZIO/ SETTORE
1 Funzionari (ex cat. D)	Funzionario servizi informatici	Economico Finanziario
2 istruttori (ex cat. C)	Istruttore servizi amministrativo – contabili	Economico Finanziario/Servizio Tributi – Servizi alla Persona/Biblioteca

ANNO 2025

N. POSTI	PROFILO	SERVIZIO/ SETTORE
1 Istruttori (ex cat. C)	Istruttore servizi amministrativo – contabili	Economico Finanziario / Economato-Provveditorato
1 Operatori esperti (ex cat. B3)	Operatore esperto servizi manutentivi	Servizi alla Persona/Teatro

c) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Selezioni Piano 2022 – 2024 non ancora concluse al 31/12/2022. 1° Aggiornamento (18 maggio 2023)

N. POSTI	PROFILO	SERVIZIO/ SETTORE	MODALITA'	Fase da realizzare (aggiornamento 18/05/2023)
4 Istruttori (ex cat. C)	Agente Polizia Locale	Polizia Locale/Tecnico	Concorso in convenzione con Unione Marca Occidentale	3 Assunzioni realizzate, 1 cessata
2 Funzionari (ex cat. D)	Funzionario servizi amministrativo – contabili	Economico finanziario e Servizi di Staff	Concorso	In corso
5 Istruttori (ex cat. C)	Istruttore servizi Amministrativo – contabili	Servizi Demografici, Sport, Tributi, 2 Lavori Pubblici	Concorso	Assunzioni realizzate
1 Funzionari (ex cat. D)	Funzionario servizi amministrativo – contabili	Servizi alla Persona	Concorso	Selezione conclusa
1 Funzionari (ex cat. D)	Funzionario servizi amministrativo – contabili	Servizi di Staff	Mobilità ed eventuale successivo Concorso	Assunzione realizzata
1 Funzionari (ex cat. D)	Funzionario servizi tecnici	Lavori Pubblici	Concorso	Assunzione realizzata
1 Operatore esperti (ex cat. B3)	Operatore esperto servizi manutentivi	Tecnico	Concorso	Selezione conclusa
1 Istruttore (ex cat. C)	Istruttore servizi Tecnici	Tecnico	Concorso	Selezione conclusa
1 Istruttore (ex cat. C)	Istruttore servizi Tecnici	Tecnico	Progressione verticale	Assunzione realizzata
1 Operatore esperto (ex cat. B1)	Operatore esperto servizi manutentivi	Servizi alla persona	Progressione verticale	Assunzione realizzata

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

n. risorse	Profilo	Motivazione
3 Istruttori (ex cat. C)	Istruttore servizi amministrativo-contabili	<i>Per i Servizi Demografici è già programmata l'assunzione di un Funzionario servizi amministrativo-contabili (piano 2022-2024), pertanto, per le necessità del front office risulta opportuno rafforzare</i>

		<i>piuttosto il personale di categoria C, profilo Istruttore servizi amministrativo- contabili, con 1 assunzione in più, oltre a garantire il mantenimento delle 2 figure di cui è prevista la cessazione, in considerazione del livello di servizio che continua ad essere richiesto da parte dell'utenza (Carte d'identità elettroniche, pratiche di cittadinanza crescenti, ecc.)</i>
1 Dirigente	Dirigente	<i>I progetti legati alla Lotta alla Povertà, con il Comune di Castelfranco Veneto capofila dell'Ambito VEN 08 Asolo, richiedono di consolidare, come già previsto nella precedente pianificazione triennale, la Dirigenza del settore Servizi alla Persona, in considerazione della prossima conclusione dell'incarico ai sensi dell'art. 110 comma 1 del TUEL del Dirigente Servizi alla Persona.</i>
1 Funzionario (ex cat. D)	Istruttore Direttivo tecnico	<i>Nell'anno 2023, si prevede la cessazione per quiescenza di n. 1 Funzionario servizi tecnici cat. D presso il Settore Tecnico, Servizio Manutenzioni. Si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione con unità di pari categoria e profilo Funzionario servizi tecnici, a supporto dell'ufficio interessato.</i>
2 Istruttori (ex cat. C)	Istruttore servizi amministrativo-contabili	<i>Nell'anno 2022 sono stati stipulati due contratti di formazione lavoro: 1 per l'Ufficio Risorse umane, 1 per l'Ufficio di prossimità 2023. Si ritiene che, una volta completata la formazione e, in caso di esito positivo, vengano consolidate le due posizioni con un'assunzione a tempo indeterminato, in ragione della nuova apertura dell'Ufficio di Prossimità (avvenuta nell'autunno 2022) e della necessità di rafforzare l'Ufficio risorse umane sul fronte delle procedure concorsuali che, nell'ultimo tempo, hanno conosciuto un incremento esponenziale</i>
1 Funzionario (ex cat. D) 1 Istruttori (ex cat. C)	- Funzionario servizi culturali e bibliotecario-museali -Istruttore servizi bibliotecario - museali	<i>Nell'anno 2023, si prevede la cessazione per quiescenza di n. 1 Funzionario servizi amministrativo-contabili cat. D e n. 1 Istruttore servizi amministrativo-contabili cat. C presso il Settore Servizi alla Persona – Servizi Culturali. Si ritiene di disporre la loro immediata sostituzione con unità di pari categoria e profilo Funzionario servizi culturali e bibliotecario-museali e istruttore servizi bibliotecario-museali, a supporto dell'ufficio interessato.</i>
1 (Operatore esperto ex cat. B)	Operatore esperto servizi manutentivi	<i>Nell'anno 2023 si prevede la cessazione per quiescenza di n. 1 Operatore esperto servizi manutentivi presso il Settore Tecnico – Servizio Manutenzioni. Si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione. Nel bandire la selezione, si prenderà atto dei nuovi inquadramenti previsti dal CCNL 16/11/2022, che entreranno in vigore il 1° aprile 2023</i>
1 Istruttore (ex cat. C)	-Istruttore servizi bibliotecario - museali	<i>1° AGGIORNAMENTO - Nell'anno 2023, si prevede la cessazione per quiescenza di n. 1 Istruttore servizi amministrativo-contabili cat. C presso il Settore Servizi alla Persona – Biblioteca. Si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione con unità di pari categoria e profilo istruttore servizi bibliotecario-museali, a supporto dell'ufficio interessato.</i>
1 Istruttore (ex cat. C)	Istruttore servizi amministrativo-contabili	<i>1° AGGIORNAMENTO - Nell'anno 2023, si è verificata una cessazione di Istruttore servizi amministrativo-contabili polizia locale. Si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione con unità di pari categoria e profilo.</i>
3 Istruttore (ex cat. C)	Istruttore servizi	<i>1° AGGIORNAMENTO - Nell'anno 2023, si è verificata una cessazione di 2 Collaboratori Professionali terminalisti cat. B3 Servizi di Staff e Lavori Pubblici. E' necessario riqualificare entrambe le figure con profilo di</i>

	amministrativo-contabili	<i>Istruttore servizi amministrativo-contabili da assegnare ai Servizi di Staff per la copertura di una risorsa cessata ed integrare con una ulteriore assunzione per il rafforzamento del Front Office.</i>
1 Istruttore (ex cat. C)	Istruttore servizi amministrativo-contabili	<i>1° AGGIORNAMENTO - Nell'anno 2023, si verificherà una cessazione di 1 Istruttore servizi amministrativo-contabili cat. C Servizi alla Persona. Si ritiene di sostituirlo per le necessità amministrative del Settore.</i>
2 Istruttore (ex cat. C)	Istruttore servizi amministrativo-contabili	<i>1° AGGIORNAMENTO - Nell'anno 2023, è prevista la cessazione di 2 Istruttori servizi amministrativo-contabili cat. C Servizio Economico Finanziario. Si ritiene di sostituirli per le necessità amministrative del settore.</i>
1 Istruttore (ex cat. C)	Agente di Polizia Locale	<i>1° AGGIORNAMENTO - Nell'anno 2023, si è verificata la cessazione di 2 Agenti di Polizia Locale. Si ritiene di sostituirlo in quanto è necessario mantenere l'organico della Polizia Locale appena sufficiente per le necessità della Città. Essendo esaurita la graduatoria, la selezione verrà effettuata direttamente dal Comune.</i>
1 Funzionario (ex cat. D)	Assistente sociale	<i>1° AGGIORNAMENTO - Nell'anno 2023, è prevista la cessazione di 1 Assistente sociale. Si ritiene di sostituirla in quanto è necessario mantenere l'organico del Settore Servizi alla Persona, appena sufficiente per le necessità del Servizio, in considerazione dei progetti PNRR.</i>
1 Funzionario (ex cat. D)	Assistente sociale	<i>1° AGGIORNAMENTO Trasformazione a tempo pieno (da 24 a 36 ore settimanali) per le necessità del Servizio, anche in considerazione dei progetti PNRR.</i>
1 Istruttore (ex cat. C)	Ufficiale Amministrativo - Istruttore	<i>1° AGGIORNAMENTO Incremento part time da 18 ore a 30 ore settimanali. La maggiore spesa è compensata dalla corrispondente riduzione oraria di due contratti di lavoro.</i>
2 Funzionario (ex cat D)	Assistente sociale	<i>2° AGGIORNAMENTO: Il Comune, in qualità di capofila d'Ambito, incasserà un fondo pari ad € 99.680,00 di cui alla L. 178/2000 che ha come unica finalità quella dell'assunzione di assistenti sociali a tempo indeterminato dagli ambiti o dai comuni associati al fine di raggiungere un rapporto ottimale tra assistenti sociali e popolazione residente dell'ambito (eccedente il rapporto di 1 a 6.500 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000). Nell'ultimo Comitato dei Sindaci del 5 luglio 2023 l'assemblea ha deliberato che i fondi, già acquisiti per il 2022 e pari ad € 99.680,00, vengano destinati ad assumere n. 2 assistenti sociali a tempo indeterminate per l'Ambito.</i>

Anni 2024 e 2025

- *Nell'anno 2023, si prevede la cessazione per quiescenza di n. 1 Istruttore amministrativo contabile cat. C presso il Settore Servizi alla Persona – Assistenza sociale. Verrà attivato in contratto di formazione lavoro nel 2023 (si veda rapporti flessibili), pari categoria e profilo, Nel 2024 si verificherà l'assunzione a tempo indeterminato.*
- *Nell'anno 2024, si prevede la cessazione per quiescenza di*
 - a. *n. 1 Funzionario Informatico cat. D presso il Settore Economico Finanziario – Servizio Informatico. Si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione con unità di pari categoria e profilo Istruttore Direttivo Informatico, a supporto dell'ufficio interessato.*
 - b. *n. 1 Istruttore amministrativo contabile cat. C presso il Settore Servizi alla Persona – Biblioteca, Museo ed Archivio. Si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione con unità di pari categoria e profilo, a supporto dell'ufficio interessato.*

- c. *n. 1 Istruttore amministrativo contabile cat. C presso il Settore Economico Finanziario – Servizio Tributi. Si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione con unità di pari categoria e profilo, a supporto dell'ufficio interessato.*
- *Nell'anno 2025, si prevede la cessazione per quiescenza di*
 - a. *n. 1 Istruttore amministrativo contabile cat. C presso il Settore Economico Finanziario – Servizio Provveditorato. Si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione con unità di pari categoria e profilo professionale, a supporto dell'ufficio interessato.*
 - b. *n. 1 Operaio specializzato cat. B3 presso il Settore Servizi alla Persona – Servizi Culturali. Si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione con unità di pari categoria e profilo, a supporto dell'ufficio interessato.*

Schema riassuntivo delle assunzioni 2023-2025:

Anno	Categoria	Profilo	Settore/Ufficio
2023	1 Dirigente	Dirigente Amministrativo-Contabile	Servizi alla persona
2023	5 Istruttore (ex cat. C)	Istruttore servizi amministrativo-contabili	Servizi di Staff
2023	1 Istruttore (ex cat. C)	Istruttore servizi amministrativo-contabili	Polizia Locale
2023	1 Funzionario (ex cat. D)	Funzionario servizi culturali e bibliotecario-museali	Servizi alla Persona
2023	1 Funzionario (ex cat. D)	Assistente sociale	Servizi alla persona
2023	1 Funzionario (ex cat. D)	Funzionario servizi tecnici	Tecnico/ Opere Pubbliche
2023	4 Istruttore (ex cat. C)	Istruttore servizi amministrativo-contabili	Servizi alla Persona
2023	2 Istruttore (ex cat. C)	Istruttore servizi amministrativo-contabili	Settore Economico Finanziario
2023	2 Istruttore (ex cat. C)	Istruttore servizi bibliotecario-museali	Servizi alla Persona
2023	2 Istruttore (ex cat. C)	Agente Polizia Locale	Polizia Locale
2023	1 Operatore esperto (ex cat. B)	Operaio esperto servizi manutentivi	Tecnico
2023	2 Funzionario (ex cat. D)	Assistente sociale	Ambito Territoriale Sociale
2024	1 Funzionario (ex cat. D)	Funzionario servizi Informatici	Economico Finanziario/Servizio Informatico
2024	2 Istruttore (ex cat. C)	Istruttore servizi amministrativo-contabili	Economico Finanziario/Servizio Tributi
2025	1 Istruttore (ex cat. C)	Istruttore servizi amministrativo-contabili	Economico Finanziario / Economato-Provveditorato
2025	1 Operatore esperto (ex cat. B3)	Operaio esperto servizi manutentivi	Teatro

Dotazione prevista al 31/12/2023

Profilo	31/12/2022	cessati	assunti	31/12/2023
Agente Polizia Locale	13	2	6	17
Assistente sociale	9	1	3	11
Operatore esperto servizi tecnici	5	1		4
Operatore esperto servizi amministrativo-contabili	20	2		18
Dirigente Amministrativo – contabile	2	1	1	2

Dirigente Tecnico	2			2
Operatore esperto servizi manutentivi	5	1	3	7
Funzionario servizi amministrativo-contabili	10	3	4	11
Avvocato	1			1
Funzionario servizi informatici	2			2
Funzionario servizi tecnici	3	1		2
Istruttore servizi amministrativo-contabili	39	10	17	46
Istruttore servizi bibliotecario-museali	3		2	5
Funzionario servizi culturali e bibliotecario-museali	1		1	2
Funzionario di vigilanza	2			2
Funzionario servizi statistici	1			1
Funzionario servizi tecnici	6		2	8
Istruttore servizi informatici	2			2
Istruttore servizi tecnici	12		2	14
Operatore servizi di supporto	2	1		1
Segretario Generale	1			1
Totale complessivo	141	23	41	159

In caso di cessazioni di personale, non previste nel corso dell'anno, si potranno attivare coperture nell'ambito del medesimo profilo professionale, mantenendo la medesima dotazione economica e numerica.

Lavoro flessibile

- Nell'anno 2023, si prevede di proseguire con l'approvazione di tirocini formativi, sulla base di progetti presentati dagli uffici comunali, per un importo non superiore a € 13.921,00;
- Nel 2023 si concluderà l'incarico di Dirigente ai sensi dell'art. 110 TUEL per € 75.146,00. L'importo è escluso dal calcolo del limite per il lavoro flessibile;
- Il Comune di Castelfranco Veneto è capofila dell'Ambito VEN 08 per i progetti legati al Piano per il contrasto alla Povertà. Dal 2020 sono in servizio di n. 4 Assistenti sociali cat. D a tempo determinato. I contratti vengono rinnovati, ove la normativa nazionale e contrattuale lo prevedano, anche per il triennio 2023-2025 per € 137.800,00 annui. La somma è esclusa dal limite del lavoro flessibile per le previsioni dell'art. 1, comma 200, L. n. 205/2017.
- Nel 2023, grazie ad un finanziamento PON Inclusione (Progetti di intervento sociale PRINS), si prevede l'assunzione di n. 1 assistente sociale e n. 1 Istruttore Amministrativo contabile a tempo determinato. L'assunzione a carico del Comune di Castelfranco Veneto verrà prevista in quota parte, dovendo ripartire il consumo di quote di Lavoro flessibile tra gli enti appartenenti all'ambito Ven 08 Asolo. Nel caso di indisponibilità di personale a tempo determinato, si individueranno altre strade quali comandi da altri enti o incrementi temporanei orario di lavoro del personale tempo parziale.
- Dal 2022, con conclusione nel 2023, sono in corso n. 2 contratti di formazione lavoro per 2 Istruttori amministrativo-contabili cat. C per complessivi € 43.845,00;
- INTEGRAZIONE Nell'anno 2023 (a fine anno) verrà attivato un nuovo contratto di formazione lavoro, categoria C, per la sostituzione di personale servizi alla persona (già enunciato nel paragrafo precedente)
- Nell'anno 2023 e successivi si proseguirà con l'inserimento di LPU su richiesta del Tribunale di Treviso, relativamente a progetti di pubblica utilità o messa alla prova come pena applicata in sostituzione di quella determinata inizialmente dal giudice (pena detentiva e pecuniaria) si tratta di svolgimento di attività non retribuite in favore della collettività che, una volta completate, determinano l'estinzione del reato.
- Si proseguirà l'impiego di soggetti già percettori di reddito di cittadinanza per Progetti di Utilità sociale (PUC) in favore della collettività. Non risultano spese a carico del bilancio

comunale, essendo il compenso ed i contributi INAIL pagati direttamente dal Ministero di Lavoro.

Schema riassuntivo lavoro flessibile 2023-2025

N. POSTI	PROFILO	SERVIZIO/ SETTORE	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
1 cat. D	Tirocini formativi	Diversi servizi comunali	13.921,00	13.921,00	13.921,00
1 Dirigente	Dirigente ai sensi art. 110 c. 1 TUEL	Servizi alla persona (in corso - non soggetto a limiti di spesa)	75.146,00	0	0
4 cat. D	Assistenti sociali	Servizi alla Persona – Piano Povertà – non soggetto a limiti di spesa	137.800,00	137.800,00	137.800,00
2 cat. C	Contratti formazione lavoro	Servizi di Staff (in corso)	43.845,00	0	0
1 cat. C	Istruttore Amministrativo	Servizi alla persona – progetto PRINS (da ripartire con comuni Ambito Ven_08- Asolo)	35.000,00	0	0
1 cat. D	Assistente sociale	Servizi alla persona – progetto PRINS (da ripartire con comuni Ambito Ven_08- Asolo)	39.094,00 (quota a carico del lavoro flessibile del comune per € 18.151,20)		
1 cat. C	Istruttore Amministrativo	Servizi alla persona – Contratto formazione lavoro - 1° Aggiornamento	1.000,00	34.000,00	
1 cat. D	Assistente sociale	Servizi alla persona – progetto PRINS (da ripartire con comuni Ambito Ven_08- Asolo)	10.000,00	(quota non compresa nel limite, finanziata con quote residue progetto PRINS)	

d) certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale del 24/05/2023 (prot. 28807 del 15/06/2023).

3.3.4 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Non sono previste procedure di mobilità interna. Possono essere valutate domande di mobilità interna, in considerazione della disponibilità di posti per l'accesso dall'esterno.

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

Le procedure relative alla copertura dei posti a tempo indeterminato di cui alla sezione c) "stima dell'evoluzione di fabbisogni", avverranno attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica. Il Comune aderisce altresì alla convenzione per selezioni uniche promosse dalla Provincia di Treviso, da utilizzarsi solo in caso di assenza di proprie graduatorie valide.

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

Al momento non si prevede di utilizzare l'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs.165/2001 perché si è verificato che tale strumento non consente lo snellimento delle procedure di reclutamento. Nel caso il dirigente evidenzi una effettiva necessità, legata alla possibilità di copertura in maniera ottimale, si ricorrerà a previe procedure di mobilità.

d) progressioni verticali di carriera:

La previsione di progressioni verticali di carriera potrà essere effettuata solo successivamente alla definizione dei necessari criteri previsti dal recente CCNL 2019/2021

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Le assunzioni di lavoro flessibile avverranno mediante assunzioni a tempo determinato, comandi o assegnazioni temporanee, tirocini formativi, LPU, in conformità alla spesa prevista nella sezione "Programmazione strategica delle risorse umane" con riferimento al rispetto del limite ex art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, a copertura di posti/fabbisogni individuati nella sezione "c) stima dell'evoluzione dei bisogni" del box precedente. In particolare, le assunzioni a tempo determinato avverranno mediante utilizzo di proprie graduatorie per assunzioni a tempo indeterminato o con contratti di formazione e lavoro e, ove non possibile mediante ricerca di graduatorie presso altri enti. In caso di progetti che proseguono o che sono direttamente collegati, si opererà la proroga dei contratti vigenti, nei limiti di legge. Il Comune aderisce altresì alla convenzione per selezioni uniche promosse dalla Provincia di Treviso, da utilizzarsi solo in caso di assenza di proprie graduatorie valide.

Per quanto riguarda i tirocini formativi, si raccolgono manifestazioni di interesse pubblicate periodicamente sul sito web del Comune ed informando gli istituti scolastici del comune o le sedi universitarie regionali.

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Non è prevista la stabilizzazione di personale in servizio a tempo determinato, in quanto nell'ente non si evidenziano situazioni ricadenti in tale previsione normativa.

3.3.5 Formazione del personale

In questa vengono definite le strategie del piano formativo dell'ente, attraverso la programmazione delle attività di formazione che si intende introdurre nel corso dell'anno, secondo norme di legge e disposizioni contrattuali collettive applicabili, inclusa la formazione obbligatoria, tra le quali:

- Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001;
- Artt. 54 e segg. CCNL 2019/2021);
- Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità;
- Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.;

- Regolamento UE 679/2016, art. 32;
- D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37)
- Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione del 23.03.2023.

Nell'ottica di garantire una formazione ampia ed efficace al maggior numero possibile di dipendenti, anche nel 2023 si aderirà ad alcune associazioni tra Enti Locali (in particolare A.N.C.I. Veneto – Rubano (PD), Associazione Comuni della Marca Trevigiana – Preganziol (TV), Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana – Preganziol (TV), A.N.U.S.C.A. - Associazione Nazionale degli Uffici di Stato Civile e Anagrafe – Bologna, A.N.U.T.E.L. – Associazione Nazionale Uffici Tributi Enti locali – Gasperina – CZ) che forniscono ai Comuni diversi servizi, tra i quali in particolare formazione e aggiornamento del personale in materie attuali a prezzi agevolati.

a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

L'Amministrazione ha da tempo avviato un processo di cambiamento organizzativo e culturale investendo sempre maggiori risorse nello sviluppo del capitale umano, valorizzandolo quale elemento determinante il buon funzionamento dell'Ente, e fornendo al personale dipendente elementi utili per perfezionare la propria preparazione in un'ottica professionalizzante. Ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs 165/2001 è stata prestata un'attenzione crescente alla formazione e all'aggiornamento del personale, proponendo diversi percorsi formativi, anche secondo le esigenze manifestate dai singoli dipendenti.

È necessario, inoltre, pianificare la formazione e lo sviluppo delle competenze funzionali alle transizioni digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR, come previsto dalla Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione del 23.03.2023.

I corsi offerti mirano ad assicurare l'aggiornamento professionale relativo alle competenze tecniche e amministrative necessarie per garantire l'operatività dei servizi.

b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:

Nell'ottica di garantire una formazione ampia ed efficace al maggior numero possibile di dipendenti, anche nel 2023 si aderirà ad alcune associazioni tra Enti Locali (in particolare A.N.C.I. Veneto – Rubano (PD), Associazione Comuni della Marca Trevigiana – Preganziol (TV), Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana – Preganziol (TV), A.N.U.S.C.A. - Associazione Nazionale degli Uffici di Stato Civile e Anagrafe – Bologna, A.N.U.T.E.L. – Associazione Nazionale Uffici Tributi Enti locali – Gasperina – CZ) che forniscono ai Comuni diversi servizi, tra i quali in particolare formazione e aggiornamento del personale in materie attuali a prezzi agevolati.

Verrà valutata la possibilità di attivare percorsi di formazione con risorse interne, come previsto anche dal CCNL 16 novembre 2022, da definire nella fase contrattuale 2023-2025.

c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

Annualmente viene offerta la possibilità agli interessati di presentare domanda per diritto allo studio. Nell'anno 2023 si prevede di perfezionare la procedura con la pubblicizzazione dei criteri previsti dal CCNL in merito.

Verranno, inoltre, pubblicizzate le diverse possibilità offerte dalle università, in convenzione con le misure welfare di INPS o di altri istituti, per l'iscrizione a corsi universitari e master a quote agevolate.

La maggior parte dei dipendenti dell'ente (coloro che utilizzano le tecnologie), inoltre, verrà coinvolta nei processi formativi del Syllabus (Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione del 23.03.2023)

d) obiettivi e risultati attesi della formazione:

AMBITO DI FORMAZIONE	MIGLIORAMENTI RAGGIUNGIBILI/OBIETTIVI PREVISTO NELLA SEZIONE PERFORMANCE
POTENZIAMENTO DEL BENESSERE DEL PERSONALE	Miglioramento del benessere del personale, miglioramento della trasparenza e la sicurezza nei luoghi di lavoro (in coerenza con il Piano Azioni positive in materia di pari opportunità)
AGGIORNAMENTO DELLA POLIZIA LOCALE	Garantire un adeguato livello formativo del personale
COMPETENZE DIGITALI DELLA PA (prosegue dall'anno 2022)	Accrescimento delle competenze digitali del personale come Previsto dall'Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD-Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.
FORMAZIONE UTENTI PUBBLICATORI SUL SITO (prosegue dal 2022)	Implementazioni contenuti sito web: inserimento del maggior numero di contenuti utili per rendere il sito il contenitore base dell'informazione dell'Ente
CORSO BASE IN MATERIA DI GESTIONE FINANZIARIA E PRINCIPI CONTABILI (prosegue dal 2022 per i neo assunti)	Garantire un adeguato livello formativo del personale per una migliore competenza in ambito economico – finanziario.
TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	Riduzione del rischio di corruzione e di illegalità all'interno del Comune. Previsione coerente con la sezione del PIAO relativa alla prevenzione della corruzione.
ADESIONE PROGETTO VALORE PA	Garantire un adeguato livello formativo del personale mediante corsi di formazione approfonditi nelle tematiche della gestione di conflitti e progettazione di nuovi servizi.
PARITA' DI GENERE	Miglioramento del benessere del personale, miglioramento della trasparenza e la sicurezza nei luoghi di lavoro
FORMAZIONE IN MATERIA DI CENSIMENTO	Miglioramento delle capacità gestionali nell'ambito della Gestione del servizio Statistica convenzionato
FORMAZIONE PERSONALE DIRIGENTE	Miglioramento del benessere del personale, miglioramento della trasparenza e la sicurezza nei luoghi di lavoro
FORMAZIONE PRIMO SOCCORSO (prosegue dal 2022)	Miglioramento del benessere del personale, miglioramento della trasparenza e la sicurezza nei luoghi di lavoro
FORMAZIONE PREPOSTI	Garantire un adeguato livello formativo del personale nell'ambito della sicurezza nei luoghi di lavoro

OBIETTIVO FORMAZIONE COMPETENZE DIGITALI

In particolare l'obiettivo della formazione sulle competenze digitali è finalizzato al conseguimento, da parte di ciascun dipendente, di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di assessment iniziale per almeno 8 delle 11 competenze descritte nel citato Syllabus "Competenze digitali per la PA" (obiettivo Formativo) e ciascun dipendente deve conseguire il miglioramento della padronanza delle competenze oggetto della formazione per almeno un livello. L'obiettivo formativo previsto per i dipendenti dovrà essere conseguito entro sei mesi dall'avvio delle attività formative.

L'amministrazione si pone quindi i seguenti obiettivi, in linea con quanto prescritto dal Ministero:

- entro il 30.09.2023, è assicurato il completamento delle attività di assessment (test iniziale) e l'avvio della formazione da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti che utilizzano le tecnologie, individuato dai rispettivi Dirigenti responsabili;

- entro il 31 dicembre 2024 è assicurato il completamento delle attività di assessment e il conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 25%;
- entro il 31 dicembre 2025 è assicurato il completamento delle attività di assessment e il conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 20%.

Si rimanda alla Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione del 23.03.2023 per il dettaglio delle attività obbligatorie su piattaforma Syllabus, specificando che vengono garantite a ciascun dipendente, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita a obiettivi "specifici", almeno 24 ore di formazione/anno (non solo attraverso la piattaforma Syllabus).

Vengono individuati i seguenti sistemi di monitoraggio e valutazione e i relativi indicatori:

a) indicatori di output/di realizzazione:

Anno 2023 (Direttiva in corso di applicazione):

N. ore minime di formazione fruita da ciascun dipendente: 8 (in proporzione alle ore di servizio e al periodo di lavoro presso l'ente)

Anno 2024 - 2025:

N. ore minime di formazione fruita da ciascun dipendente: **24** (in proporzione alle ore di servizio e al periodo di lavoro presso l'ente) – il personale che non si avvale di tecnologie è destinatario di un numero di ore inferiore.