

DGC n. 14 del 31/01/2023 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

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).
- Delibera Giunta comunale n. 201 del 15.11.2022 di approvazione del P.T.F.P. triennio 2023-2025

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31 DICEMBRE 2022: TOTALE: n. 63 unità di personale (più segretario comunale) <i>di cui:</i> n. 62 unità a tempo indeterminato (più segretario comunale) n. 1 unità a tempo determinato n. 54 unità a tempo pieno n. 9 unità a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 19 unità cat. D <i>così articolate:</i> n. 1 unità con profilo di Istruttore Direttivo Ambientale n. 9 unità con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo n. 1 unità con profilo di Istruttore Direttivo di Polizia Locale n. 2 unità con profilo di Istruttore Direttivo Servizi Sociali n. 5 unità con profilo di Istruttore Direttivo Tecnico n. 1 unità con profilo di Specialista Attività Amministrative-Contabili n. 33 unità cat. C <i>così articolate:</i> n. 5 unità con profilo di Agente di Polizia Locale
--	---	--

		<p>n. 22 unità con profilo di Istruttore Amministrativo-Contabile n. 1 unità con profilo di Istruttore Informatico n. 5 unità con profilo di Istruttore Tecnico</p> <p>n. 11 unità cat. B <i>così articolate:</i> n. 3 unità con profilo di Esecutore Amministrativo n. 6 unità con profilo di Collaboratore Amministrativo n. 2 unità con profilo di Collaboratore Tecnico</p> <p><i>In esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, ovvero dal 01.04.2023, nella declinazione della dotazione organica le categorie (A, B, C, D) verranno sostituite con le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e con i nuovi profili professionali che saranno individuati dall'Amministrazione.</i></p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>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 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Il Comune di Preganziol evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 22,71% ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'Ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27%; ▪ Il Comune si colloca 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 2023, di Euro 436.437,38, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 2.745.520,38 quale somma della spesa di personale derivante dall'ultimo rendiconto approvato (Euro 2.309.083,00) e dell'incremento di spesa teorico derivante dall'applicazione della suddetta percentuale; ▪ Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in <i>Tabella 2</i> del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro

2.481.989,14= un incremento, pari al 19%, per Euro 471.577,94. Tale incremento risulta superiore all'incremento determinato al comma precedente, per cui l'incremento teorico massimo della spesa di personale per l'anno 2023 risulta confermato in Euro 436.437,38;

- 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 dello stesso decreto ministeriale;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato 7 alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del Comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 436.437,38=, 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 2.745.520,38.

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 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. 17.03.2020

Euro 2.745.520,38 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 2.745.520,38 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 (*) Euro 2.278.047,37

(*) detratte le componenti escluse

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale 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, secondo il prospetto allegato 8 che consente di verificare il rispetto della "soglia" anche per le restanti annualità del triennio oggetto di programmazione.
- 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

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, 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 *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17.03.2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo* come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 2.319.084,28

Spesa di personale, ai sensi del comma 557 legge 296/2006 per l'anno 2023: Euro 2.278.047,37
--

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

Dato 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 12.400,00
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 8.200,00
--

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 dichiarazioni agli atti trasmesse dai Responsabili dei servizi a seguito di richiesta prot. 29935 del 11.11.2022, con esito negativo.

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

Atteso 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. 26.04.2014, n. 66 convertito nella legge 23.06.2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29.11.2008, n. 185, convertito in L. 28.01.2009, n. 2;
- l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18.08.2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Preganziol 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. 1 Istruttore direttivo tecnico - cat. D – Settore III Politiche del Territorio e Sviluppo Economico

ANNO 2024: : n. 1 Istruttore direttivo tecnico - cat. D – Settore VI Politiche Sociali e Istruzione

n. 1 Agente di Polizia Locale – cat. C – Servizio Intercomunale di Polizia Locale di Mogliano Veneto – Preganziol - Casier

ANNO 2025: n. 1 Collaboratore amministrativo –cat. B3- Settore IV Politiche Ambientali e Lavori Pubblici

In esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, ovvero dal 01.04.2023, nella declinazione della dotazione organica le categorie (A, B, C, D) verranno sostituite con le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e con i nuovi profili professionali che saranno individuati dall'Amministrazione.

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Il P.T.F.P. 2023-2025 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 201 del 15.11.2022 ha previsto la conclusione delle procedure selettive avviate nel corso del 2022 per l'acquisizione delle seguenti figure professionali:

- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D presso il Settore I Affari Generali, Istituzionali e Associazionismo – procedura concorsuale conclusa. Il candidato vincitore prenderà servizio dal 01.02.2023
- n. 1 Istruttore Direttivo di Polizia Locale cat. D presso il Corpo Intercomunale di Polizia Locale di Mogliano Veneto-Preganziol-Casier – procedura conclusa previa stipula di convenzione per utilizzo di graduatoria con il Comune di Mogliano Veneto. Il candidato individuato utilmente collocato in graduatoria ha preso regolarmente servizio dal 01.01.2023

- n. 1 Istruttore Amministrativo-Contabile cat. C presso il Settore V Servizi al Cittadino e Risorse Umane - procedura concorsuale in fase di espletamento
- n. 1 Istruttore Direttivo Servizi Sociali cat. D part time 50% presso il Settore VI Politiche Sociali e Istruzione – in fase di stipula di apposita convenzione con il Comune di Casier per l'utilizzo di graduatoria concorsuale
- n. 1 Esecutore Amministrativo presso il Settore I Affari Generali, Istituzionali e Associazionismo tramite avviamento iscritti liste legge 68/1999. La procedura viene rinviata al 2023 in quanto la posticipazione di assunzioni già previste nel secondo semestre 2022 ha comportato la mancanza di scoperture della quota destinata alle categorie protette nei tempi previsti.

Lo stesso documento ha previsto le seguenti assunzioni al fine della copertura di posti resi vacanti per dipendenti che verranno collocati in quiescenza dei quali si ritiene di disporre la sostituzione con unità di pari categoria e profilo, a supporto del settore interessato. Tali previsioni sono riassunte come di seguito riportato.

ANNO 2023:

- n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico - cat. D – Settore III Politiche del Territorio e Sviluppo Economico tramite procedura concorsuale/Utilizzo graduatorie concorsuali di altri Enti/Mobilità
- n. 1 Agente di Polizia Locale cat. C – Servizio Intercomunale di Polizia Locale di Mogliano Veneto –Preganziol - Casier tramite procedura concorsuale/Utilizzo graduatorie concorsuali di altri Enti

ANNI 2024-2025:

- n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico - cat. D – Settore VI Politiche Sociali e Istruzione tramite procedura concorsuale/Utilizzo graduatorie concorsuali di altri Enti/Mobilità
- n. 1 Agente di Polizia Locale cat. C – Servizio Intercomunale di Polizia Locale di Mogliano Veneto –Preganziol - Casier tramite procedura concorsuale/Utilizzo graduatorie concorsuali di altri Enti
- n. 1 Collaboratore amministrativo –cat. B3- Settore IV Politiche Ambientali e Lavori Pubblici tramite procedura concorsuale/Utilizzo graduatorie concorsuali di altri Enti

Tenuto conto degli obiettivi strategici definiti nella sezione 2.1. (Valore Pubblico) del presente Piano integrato di Attività e Organizzazione e alle carenze nella dotazione organica riscontrate principalmente nel Settore IV Politiche Ambientali e Lavori Pubblici, connesse alle opere pubbliche in fase di programmazione, progettazione, esecuzione, nonché ai molteplici cantieri che dovranno iniziare

prossimamente anche in relazione a opere legate a finanziamenti connessi al PNRR; si rende necessario procedere alla modifica della dotazione organica dell'Ente per l'esercizio 2023 come di seguito indicato:

- inserimento di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico - cat. D – da assegnare al Settore IV Politiche Ambientali e Lavori Pubblici da assumere nel 2023 tramite concorso pubblico/utilizzo di graduatorie di altri Enti
- eliminazione di n. 1 posto di Istruttore Amministrativo Contabile cat. C presso Il Settore I Affari Generali, Istituzionali e Associazionismo attualmente vacante.

Il maggior costo (Euro 1.971,10 oltre oneri riflessi) rispetta i vincoli in materia di spesa del personale e non viene previsto come variazione in aumento della spesa nel bilancio pluriennale 2023-2025, tenuto conto dei risparmi derivanti dai tempi effettivi per l'acquisizione delle nuove risorse.

Inoltre nell'esercizio 2023 si prevede la copertura rinvia dall'esercizio 2022 di

- n. 1 Esecutore Amministrativo presso il Settore I Affari Generali, Istituzionali e Associazionismo tramite avviamento iscritti liste legge 68/1999 al fine di garantire la quota d'obbligo riservata alle categorie protette.

L'assetto organizzativo alla data di entrata in vigore del PIAO viene riportato nell'allegato 9.

Il ricorso al lavoro flessibile è consentito, nel rispetto del tetto di spesa previsto tramite la possibilità di assunzioni a tempo determinato o al lavoro flessibile per il tempo strettamente necessario nell'ipotesi di assenza di dipendente con diritto alla conservazione del posto e mancato o ritardato turnover del personale dipendente

Nel rispetto dei limiti di spesa e nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto per almeno un anno o di posto vacante in dotazione organica, al personale individuato su proposta del Titolare di Posizione Organizzativa competente in relazione al dipendente da sostituire, definendo quali criteri di scelta per l'attribuzione:

- la valutazione della performance dell'ultimo triennio
- l'esperienza acquisite nelle materie di competenza del dipendente da sostituire
- il curriculum/formazione individuale

In esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, ovvero dal 01.04.2023, nella declinazione della dotazione organica le categorie (A, B, C, D) verranno sostituite con le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e con i nuovi profili professionali che saranno individuati dall'Amministrazione.

d) certificazioni del Revisore dei conti:

		<p>La Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale riprende i contenuti del P.T.F.P. 2023-2025 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 201 del 15.11.2022, che è stata sottoposta al Collegio dei 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 prot. 30220 del 15.11.2022.</p> <p>Le modifiche introdotte nella presente sezione sono state sottoposte al Collegio dei Revisori dei Conti che ha redatto apposito verbale in data 31.01.2023.</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse/Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra settori: Non sono attualmente previste procedure di mobilità interna</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: Le procedure di assunzione avverranno, previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34- bis del D. Lgs. 165/2001, principalmente mediante procedura selettiva pubblica (concorso o scorrimento di graduatoria concorsuale vigente, ricorso a elenco di idonei etc.), a copertura di posti individuati - nella sezione "c) stima dell'evoluzione dei bisogni".</p> <p>Il ricorso all'utilizzo di graduatorie concorsuali di altri Enti in corso di validità è subordinato all'osservanza di criteri per la scelta della tipologia di Enti con cui stipulare gli accordi conseguenti. I criteri di individuazione dell'Amministrazione prevedono prioritariamente il ricorso alle Province di Treviso e Venezia e relativi Comuni, preferibilmente Enti maggiormente limitrofi e/o con i quali siano in corso convenzioni di servizio e ove siano disponibili graduatorie recenti o i candidati siano collocati nelle prime posizioni;</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: Potrà essere attivata la mobilità volontaria tra Enti ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 a copertura dei posti tempo pieno e indeterminato in considerazione della particolare professionalità richiesta, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, e qualora la stessa non producesse alcun esito, alla procedura concorsuale pubblica ovvero alla possibilità di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità.</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: Non sono attualmente previste procedure di progressione verticale di carriera, ex art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, a copertura di posti individuati nella sezione "c) stima dell'evoluzione dei bisogni".</p>

		<p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>Le eventuali assunzioni mediante forme di lavoro flessibili dovranno essere opportunamente essere inserite (e motivate) e potranno attivarsi mediante assunzioni a tempo determinato, con contratti di somministrazione di lavoro, tirocini formativi o di altro genere, LPU/LSU, cantieri di lavoro etc., 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”.</p> <p>Risulta attualmente in servizio n. 1 unità a tempo determinato di Collaboratore amministrativo cat. B3 per il periodo dal 01.12.2022 al 31.03.2023 presso il Settore V Servizi al Cittadino e Risorse Umane – Servizi Demografici per copertura dell’assenza di un dipendente con diritto alla conservazione del posto.</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</p> <p>Non sono previste assunzioni mediante procedure di stabilizzazione per il triennio 2023-2025, né ricorrono i presupposti per l’attivazione all’interno dell’Ente.</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</p> <p>La formazione, l’aggiornamento continuo del personale, l’investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l’arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla collettività.</p> <p>In quest’ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni, ovvero alla valorizzazione del personale e conseguentemente al miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell’Ente.</p> <p>Nell’ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l’attività formativa, al fine di garantire l’accrescimento e l’aggiornamento professionale e di disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi all’utenza.</p> <p>Il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a conseguire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata l’amministrazione.</p> <p>La programmazione e la gestione delle attività formative devono tenere conto delle norme di legge e disposizioni contrattuali, incluse quelle inerenti la formazione obbligatoria ovvero:</p> <ul style="list-style-type: none"> - art. 1 comma 1 del D. Lgs. 165/2001 che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”; - gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 16.11.2022 stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e

		<p>tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'azione delle amministrazioni;</p> <ul style="list-style-type: none"> - la legge 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” ed i successivi decreti attuativi (in particolare d. lgs. 33/2013 e d.lgs. 39/2013) che precedono l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati a operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo due livelli differenziati di formazione: <ul style="list-style-type: none"> a) un livello generali, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità; b) un livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell’amministrazione; - l’art. 15 comma 5 del D.P.R. 62/2003 in base a cui al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti; - il regolamento generale sulla protezione dei dati GDR n. 2016/679 la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018 il quale prevede all’art. 32 un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli Enti: I responsabili del trattamento, i sub-responsabili del trattamento, gli incaricati del trattamento e il responsabile della protezione dati; - il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD) di cui al d.lgs. 82/2005 e successive modifiche (d.lgs. 179/2016 e d.lgs. 217/2017) il quale prevede all’art. 113 la formazione informatica dei dipendenti pubblici. Le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, devono attuare politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie assistive. Tali politiche formative sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale; - il d.lgs. 81/2008 coordinato con il d. lgs. 106/2009 “Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro” dispone all’art. 37 che il datore di lavoro assicuri che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento a <ul style="list-style-type: none"> a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda c) per i dirigenti e per i preposti è prevista un’adeguata formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. <p>L’attività di formazione si ispira ai seguenti principi:</p>
--	--	--

- 1) valorizzazione del personale: il dipendente va considerato come un soggetto che richiede un riconoscimento e deve sviluppare le proprie competenze, al fine di erogare servizi in maniera più efficiente nei confronti dei cittadini;
- 2) uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- 3) continuità: la formazione è erogata in via continuativa;
- 4) partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti con possibilità di inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- 5) efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- 6) efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

Attori dell'attività inerente la formazione sono:

- i responsabili dei settori che vengono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza;
- i dipendenti destinatari della formazione e coinvolti nel processo partecipativo;
- il C.U.G. Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere lavorativo e la soppressione delle discriminazioni. Lo stesso promuove corsi di formazione finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione
- i formatori interni e/o esterni, in sede, presso altre sedi o attraverso webinar visionabili da remoto

Ambiti e materie ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'ente, come individuati nella sezione Valore pubblico, risultano essere la formazione informatica e digitale del personale.

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

L'attività formativa potrà avvenire tramite formatori interni (qualora le professionalità interne lo consentono in considerazione del singolo evento formativo) ed esterni (attraverso il ricorso a soggetti specializzati).

A seguito dell'emergenza epidemiologica Covid-19, l'attività formativa nell'ultimo triennio è stata effettuata quasi interamente con la modalità a distanza (webinar, videoconferenza, e-learning). Tale modalità, che pur presenta limiti nel coinvolgimento attivo dei partecipanti, favorisce l'accesso all'offerta formativa di tutto il personale.

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

Per l'anno 2023 sono state concesse 150 ore di permessi studio a n. 2 dipendenti per la frequenza a corsi di studio universitari al fine di garantire il diritto allo studio ai sensi dell'art. 46 del CCNL 16.11.2022 Funzioni Locali.

Sono stati inoltre iscritti n. 4 dipendenti a corsi di alta formazione promossi dall'INPS nell'ambito di Valore PA che verranno attivati nel corso del 2023 in materia di

- semplificazione al fine di sviluppare modelli di servizio efficienti ed adeguati rispetto alle esigenze specifiche dell'utenza
- efficienza volti ad aumentare la produttività e la qualità dei servizi

In continuità con le scelte operate per il 2022, è stata confermata anche per l'esercizio 2023 l'adesione all'offerta formativa proposta in sede di adesione alla quota associativa del Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana che prevede la possibilità di frequenza di 30 corsi di formazione a scelta per l'anno 2023 per i dipendenti. L'offerta comprende la messa in disponibilità della registrazione dei corsi, oltre alla fornitura del materiale per i presenti in aula (fisica o virtuale).

d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:

- riqualificazione e potenziamento delle competenze
- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti

La formazione intesa come sviluppo professionale del personale è uno degli asset strategici di maggior importanza finalizzato a supportare il personale nell'operatività quotidiana e, nel quadro dei processi di riforma e di modernizzazione della pubblica amministrazione e dei costanti mutamenti normativi e tecnologici, permette il raggiungimento di elevati livelli di efficacia, permettendo di elevare i livelli di qualità ed efficienza dei processi amministrativi e dei servizi resi ai cittadini, promuovendo un clima di lavoro positivo e collaborativo e contribuendo alla cultura di genere.

A tal fine è indispensabile un investimento continuo sulla formazione che tenga conto dei seguenti bisogni formativi:

- formazione obbligatoria prevista da norme di legge come evidenziato nei paragrafi precedenti
- conoscenze e competenze da acquisire e sviluppare in relazione al ruolo svolto all'interno della struttura organizzativa
- formazione e aggiornamento a seguito di innovazioni normative e procedurali
- formazione inerente l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici
- individuazione delle aree tematiche comuni a più settori e di quelle specifiche di settore

Il programma formativo è definito da ciascun Responsabile di Settore in relazione alle specifiche esigenze del Settore di competenza ed è legato in modo particolare all'aggiornamento normativo.

Oltre ad attività formative comportanti un costo a carico dell'Amministrazione sono poi possibili, previa autorizzazione e valutazione della pertinenza effettuata dal Responsabile di Settore di appartenenza del dipendente richiedente, attività formative gratuite.

Per quanto concerne la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza i bisogni formativi vengono individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, mentre per quanto riguarda la salute e la sicurezza sul lavoro dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione in raccordo con i Responsabili di Settori – datori di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008. Viene garantita periodicamente la formazione generale e specifica.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati costituisce una buona pratica che ogni Responsabile di Settore deve sollecitare.

La formazione è raccomandata particolarmente nel caso di personale di nuova assunzione al fine di permettere l'utilizzo di applicativi e l'approfondimento delle materie di competenza in relazione alle mansioni da svolgere.

Nel bilancio di previsione per il triennio 2023-2025 sono state stanziare per l'esercizio 2023 risorse complessive per € 21.160 oltre alle risorse previste per la formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro e in materia di anticorruzione e trasparenza rispettivamente per € 1.500 e € 2.000.

Nel dettaglio, le risorse economiche destinate alla formazione non obbligatoria per l'esercizio 2023 sono state suddivise come di seguito indicato:

- Segretario e Unità di Staff	€ 1.300,00
- Settore I Affari Generali, Istituzionali ed associazionismo	€ 1.100,00
- Settore II Politiche Economico Finanziarie	€ 6.430,00
- Settore III Politiche del Territorio e Sviluppo Economico	€ 1.000,00
- Settore IV Politiche Ambientali e Lavori Pubblici	€ 2.000,00
- Settore V Servizi al Cittadino e Risorse Umane	€ 2.200,00
- Settore VI Politiche Sociali e Istruzione	€ 1.000,00
- Corpo Intercomunale di Polizia Locale	€ 6.130,00

Nell'esercizio 2022 per la formazione non obbligatoria sono stati impegnati complessivamente € 14.745,05 corrispondenti al 75% del budget di spesa a disposizione dei Responsabili.

Nel dettaglio per l'anno 2022 il prospetto della formazione del personale dipendente è riassumibile nello schema sottostante, predisposto in base ai dati pervenuti al Servizio Risorse Umane:

Area Tematica	n. partecipanti	n. corsi
Finanza, Contabilità e Tributi	8	26
Appalti e Contratti	10	4
Anagrafe e Stato Civile	7	12
Personale	3	18
Politiche Sociali ed Educative	3	7
Ambiente e Territorio	6	3
SUAP	2	7
Lavori Pubblici e Manutenzioni	8	25

SINTESI CAPACITA' ASSUNZIONALE
DETERMINATA AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.L. 34/2019

ANNO	2023
POPOLAZIONE 31.12.2021	16799
CLASSE	F
VALORE SOGLIA (a)	27%
SPESA PERSONALE 2021 (b)	2.309.083,00
MEDIA ENTRATE CORRENTI 2019-2020-2021 - FCDE (c)	10.168.594,00
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE /MEDIA ENTRATE CORRENTI (d) = (b/c)	22,71
CAPACITA' ASSUNZIONALE (e) = [(c*a)-b]	436.437,38
SPESA PERSONALE 2018 (f)	2.481.989,14
% MAX INCREMENTO ANNUALE PRIMI 5 ANNI (2020-2024) - Tabella 2 (g)	19%
MAX INCREMENTO ANNUALE PRIMI 5 ANNI (2020-2024) (h) = (f*g)	471.577,94
RESTI ASSUNZIONALI 2016-2019 (i)	-
INCREMENTO TEORICO MAX 2022 (j)	471.577,94
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE [min (e) ; (j)]	436.437,38
LIMITE TEORICO SPESA DEL PERSONALE 2023	2.745.520,38

COMUNE DI PREGANZIOL

ex art. 1, comma 557, L. 296/2006	MEDIA 2011/2013	BIL PREV 2023	BIL PREV 2024	BIL PREV 2025
SPESE MACROAGGREGATO 101	2.369.501,82	2.633.452,64	2.629.966,64	2.633.303,64
SPESE MACROAGGREGATO 103	31.224,71	35.054,00	31.424,00	31.424,00
IRAP MACROAGGREGATO 102	148.516,69	157.570,10	156.362,10	156.362,10
ALTRE SPESE - MACROAGGREGATO 109		20.330,00	6.250,00	6.250,00
TOTALE SPESE DI PERSONALE (A)	2.549.243,22	2.846.406,74	2.824.002,74	2.827.339,74
(-) COMPONENTI ESCLUSE (B)	230.158,94	-354.721,74	-320.971,74	-320.971,74
(-) ALTRE COMPONENTI ESCLUSE (<i>rinnovi contrattuali</i>)		-211.027,63	-211.027,63	-211.027,63
= Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	2.319.084,28	2.280.657,37	2.292.003,37	2.295.340,37

ASSETTO ORGANIZZATIVO CON DECORRENZA 01 febbraio 2023 (PIAO 2023-2025)
Schema assegnazione personale dipendente

Unità di Programmazione e Controllo amministrativo

1 ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO D

SETTORE I
Affari Generali - Istituzionali e Associazionismo

SEGRETERIA - AFFARI GENERALI - CONTRATTI
 2 ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO D
 3 ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE C
 ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE (*)
 4 ESECUTORE AMMINISTRATIVO B
 5 ESECUTORE AMMINISTRATIVO B

CULTURA
 6 ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE C
 7 ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE C
 8 ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE C

TURISMO-SPORT-MANIFESTAZIONI
 9 ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO D

SETTORE II
Politiche Economico Finanziarie

CONTABILITA' E BILANCIO
 10 SPECIALISTA ATTIVITA' AMM.VE CONTABILI D
 11 ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO D
 12 ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE C
 13 ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE C
 14 COLLABORATORE AMMINISTRATIVO B

SERVIZI TRIBUTARI
 15 ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO D
 16 ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE C
 17 ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE C

SETTORE III
Politiche del territorio e Sviluppo economico

URBANISTICA
 18 ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO (*) D
 19 ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO D

EDILIZIA PRIVATA
 20 ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO D
 21 ISTRUTTORE TECNICO C
 22 ISTRUTTORE TECNICO C
 23 ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE C

SVILUPPO ECONOMICO
 24 ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE C
 25 ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE C

SETTORE IV
Politiche Ambientali e Lavori Pubblici

LAVORI PUBBLICI E AMBIENTE
 26 ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO D
 27 ISTRUTTORE DIRETTIVO AMBIENTALE D
 28 ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE C
 29 ISTRUTTORE TECNICO C
 30 ISTRUTTORE TECNICO C

MANUTENZIONI
 31 ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO (*) D
 32 ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO (**) D
 33 ISTRUTTORE TECNICO C
 34 COLLABORATORE AMM.VO B
 35 COLLABORATORE TECNICO B
 36 COLLABORATORE TECNICO B
 37 ESECUTORE AMMINISTRATIVO B

SERVIZI SVILUPPO TECNOLOGICO
 38 ISTRUTTORE AMM.VO INFORMATICO C

SETTORE V
Servizi al Cittadino e Risorse Umane

URP-SPORTELLO CITTADINO
 39 ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE C
 40 ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE C
 41 ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE C

SERVIZI DEMOGRAFICI
 42 ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO D
 43 ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE C
 44 ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE C
 45 ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE C
 46 ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE (*) C
 47 COLLABORATORE AMMINISTRATIVO B
 48 ESECUTORE AMMINISTRATIVO B

RISORSE UMANE
 49 ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO D
 50 ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO D
 51 ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE (*) C

SETTORE VI
Politiche Sociali e Istruzione

SERVIZI SOCIALI
 52 ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIALE D
 53 ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIALE D
 54 ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIALE PT 50% (*) C
 55 ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE B
 56 COLLABORATORE AMMINISTRATIVO C

ISTRUZIONE
 57 ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO C
 58 ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE C
 59 ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE C

Corpo Intercomunale Mogliano-Preganziol-Casier

POLIZIA LOCALE
 60 ISTRUTTORE DIRETTIVO P.L. D
 61 ISTRUTTORE DIRETTIVO P.L. D
 62 AGENTE P.L. C
 63 AGENTE P.L. C
 64 AGENTE P.L. C
 65 AGENTE P.L. (*) C
 66 AGENTE P.L. C
 67 AGENTE P.L. (**) C
 68 ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO D
 69 COLLABORATORE AMMINISTRATIVO B

(*) posto eliminato dal 01.02.2022
 (**) comando part time 33,33% fino al 30.06.2023

(*) posto vacante dal 16.07.2023

(*) in aspettativa dal 16.01.2023
 (**) posto istituito dal 01.02.2023

(*) posto vacante dal 01.10.2022

(*) posto istituito dal 01.01.2023

(*) in comando fino al 01.05.2023
 (**) posto vacante dal 01.09.2022

2	B
4	C
2	D
8	

2	B
4	C
3	D
9	

0	B
5	C
3	D
8	

4	B
5	C
4	D
13	

2	B
8	C
3	D
13	

1	B
3	C
3	D
7	

1	B
6	C
3	D
10	

unità	
0	B
0	C
1	D
1	

12	B
35	C
22	D
69	TOTALE D.O.