

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).

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 2023: TOTALE: n. 64 unità di personale <i>di cui:</i> n. 64 unità a tempo indeterminato nessuna unità a tempo determinato n. 56 unità a tempo pieno n. 8 unità a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO PREVISTE DAL CCNL 16.11.2022 n. 23 unità appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'EQ (ex cat. D) <i>così articolate:</i> n. 1 unità con profilo di Funzionario Servizi Ambientali n. 12 unità con profilo di Funzionario Servizi Amministrativo-Contabili n. 2 unità con profilo di Funzionario di Vigilanza n. 3 unità con profilo di Assistente Sociale n. 5 unità con profilo di Funzionario Servizi Tecnici di cui n. 1 in aspettativa non retribuita
--	---	--

		<p>5 Funzionari risultano essere stati incaricati di Elevata Qualificazione per il periodo 01.01.2024-30.04.2024 con decreto sindacale n. 50 del 21.12.2023.</p> <p>n. 33 unità appartenenti all'Area degli Istruttori (cat. C) <i>così articolate:</i> n. 5 unità con profilo di Agente di Polizia Locale n. 22 unità con profilo di Istruttore Servizi Amministrativo-Contabili n. 1 unità con profilo di Istruttore Servizi Informatici n. 5 unità con profilo di Istruttore Servizi Tecnici</p> <p>n. 8 unità appartenenti all'Area degli Operatori Esperti (ex cat. B) <i>così articolate:</i> n. 6 unità con profilo di Operatore Esperto Servizi Amministrativo-Contabili n. 2 unità con profilo di Operatore Esperto Servizi Tecnico Manutentivi</p> <p><i>In esito alla riclassificazione del personale entrata 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) sono state sostituite con le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e con i nuovi profili professionali individuati dall'Amministrazione con delibera di Giunta comunale n. 60 del 30.03.2023 per il personale non dirigente.</i> <i>Con determinazione del Responsabile del Settore V Servizi al Cittadino e Risorse Umane n. 182 del 31.03.2023 si è proceduto a prendere atto dell'inquadramento automatico del personale non dirigente in servizio nel nuovo sistema di classificazione previsto dal CCNL 16.11.2022.</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 ss.mm.ii., 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Il Comune di Preganziol evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 24,36%; ▪ 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 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di Euro 270.986,43, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 2.766.673,35 quale somma della spesa di personale derivante dall'ultimo rendiconto approvato (Euro 2.495.686,92) 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 *Tabella 2* 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 22%, per Euro 546.037,61. Tale incremento risulta superiore all'incremento determinato al comma precedente, per cui l'incremento teorico massimo della spesa di personale per l'anno 2024 risulta confermato in Euro 270.986,43;
- 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 2024, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 270.986,43=, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata *Tabella 2* di cui all'art. 5 del d.m. 17.03.2020, in un importo insuperabile di Euro 2.766.673,35.

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 2024 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 2.766.673,35 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 2.766.673,35 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 (*) Euro 2.242.409,26
--

(*) 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 2024, 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 2024: Euro 2.242.409,26

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 2024, 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 2024: Euro 0,00 (*)
(*) non è previsto il ricorso a forme di lavoro flessibile per l'esercizio 2024

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 del Servizio Risorse Umane trasmesse dai Responsabili dei servizi a seguito di richiesta prot. 34951 del 28.12.2023, 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, nonché delle dimissioni tuttora pervenute, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2024:

- n. 1 Funzionario Servizi Amministrativo-Contabili presso il Settore VI Politiche Sociali e Istruzione con decorrenza dal 01.05.2024
- n. 1 Agente di Polizia Locale presso il Servizio Intercomunale di Polizia Locale di Mogliano Veneto, Preganziol e Casier con decorrenza dal 05.06.2024
- n. 1 Istruttore Servizi Amministrativo-Contabili presso il Settore V Servizi al Cittadino e Risorse Umane nel secondo semestre 2024

ANNO 2025:

- n. 1 Operatore Esperto Servizi Amministrativo-Contabili presso il Settore I Affari Generali, Istituzionali ed Associazionismo nel secondo semestre 2025

ANNO 2026:

nessuna cessazione prevista

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, recepito nel P.I.A.O. 2023-2025 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 14 del 31.01.2023 e successive modifiche alla sezione 3.3. "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP)" adottate con deliberazioni di Giunta comunale n. 120 del 29.06.2023 e n. 165 del 03.10.2023, ha previsto le seguenti procedure selettive avviate nel corso del 2023 per l'acquisizione delle seguenti figure professionali che non risultano ancora ultimate:

- n. 1 Esecutore Amministrativo (ora Operatore Esperto Servizi Amministrativo-Contabili a seguito della nuova classificazione professionale di cui al CCNL 16.11.2022) presso il Settore I Affari Generali, Istituzionali e Associazionismo tramite avviamento iscritti liste legge 68/1999 come da determinazione del Responsabile del Settore V Servizi al Cittadino e Risorse Umane n. 115 del 24.02.2023

Con deliberazione di Giunta comunale n. 92 del 19.05.2023 è stato approvato lo schema di convenzione con Veneto Lavoro per la copertura di n. 2 posti riservati alle categorie protette ai sensi dell'art. 11 comma 1 della legge 68/1999.

La prima risorsa risulta essere stata acquisita computando alla quota di riserva un dipendente comunale entro la prima scadenza indicata nella convenzione (17.11.2023), mentre la seconda risorsa è tuttora in fase di acquisizione tramite avviamento iscritti nelle liste legge 68/1999 e, come da convenzione, la relativa procedura dovrà essere ultimata entro il 17.05.2024.

- n. 2 Funzionari Servizi Tecnici presso il Settore III Politiche del Territorio e Sviluppo Economico e il Settore IV Politiche Ambientali e Lavori Pubblici indetto con determinazione del Responsabile del Settore V Servizi al Cittadino e Risorse Umane n. 283 del 05.06.2023

Il primo candidato utilmente collocato in graduatoria ha preso servizio dal 01.12.2023 presso il Settore III Politiche del Territorio e Sviluppo Economico, mentre il secondo candidato utilmente collocato in graduatoria prenderà servizio con decorrenza dal 01.02.2024 presso il Settore IV Politiche Ambientali e Lavori Pubblici

Risulta tuttora in fase di svolgimento la procedura di mobilità esterna indetta con Determinazione del Responsabile del Settore V Servizi al Cittadino e Risorse Umane n. 699 del 15.12.2023 al fine di individuare una risorsa con profilo di Istruttore Servizi Amministrativo-Contabili da inserire presso il Settore II Politiche Economiche e Finanziarie a seguito della vacanza del posto dal 01.11.2023 per dimissioni di un dipendente di ruolo con qualifica di Istruttore Servizi Amministrativo-Contabili.

Con il presente documento programmatico, tenuto conto oltre che degli obiettivi strategici definiti nella sezione 2.1 (Valore Pubblico), ma anche dei progetti connessi alla realizzazione degli obiettivi collegati al PNRR e alla necessaria ridefinizione delle competenze specialistiche peculiari ai diversi settori, **vengono definiti il Piano dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2024-2026 ed il relativo piano occupazionale come di seguito indicato:**

ANNO 2024:

- assunzione di n. 1 Esecutore Amministrativo (ora Operatore Esperto Servizi Amministrativo-Contabili) presso il Settore I Affari Generali, Istituzionali e Associazionismo tramite avviamento iscritti liste legge 68/1999 previo completamento della procedura di cui alla determinazione del Responsabile del Settore V Servizi al Cittadino e Risorse Umane n. 115 del 24.02.2023 e nel rispetto delle tempistiche di cui alla convenzione stipulata con Veneto Lavoro di cui alla deliberazione di Giunta comunale n. 92 del 19.05.2023
- assunzione di n. 1 Istruttore Servizi Amministrativo-Contabili presso il Settore II Politiche Economiche e Finanziarie – Servizio Tributi tramite procedura di mobilità esterna ex art. 30 del D.Lgs.165/2001 Qualora la procedura già avviata si concludesse con esito negativo, la copertura del posto potrà avvenire tramite procedura concorsuale/utilizzo graduatorie concorsuali di altri Enti
- assunzione di n. 1 Funzionario Servizi Amministrativo-Contabili presso il Settore VI Servizi Sociali e Istruzione tramite procedura concorsuale/utilizzo di graduatoria di altri Enti/mobilità esterna
- assunzione di n. 1 Agente di Polizia Locale presso Servizio Intercomunale di Polizia Locale di Mogliano Veneto –Preganziol - Casier tramite procedura concorsuale/utilizzo graduatoria concorsuali di altri Enti
- assunzione di n. 1 posto di Istruttore Servizi Amministrativo-Contabili presso il Settore V Servizi al Cittadino e Risorse Umane – Servizi Demografici tramite mobilità esterna/procedura concorsuale/utilizzo di graduatoria di altro Ente

ANNO 2025:

- assunzione di n. 1 Operatore Esperto Servizi Amministrativo-Contabili presso il Settore I Affari Generali, Istituzionali ed Associazionismo tramite procedura concorsuale/Utilizzo graduatorie concorsuali di altri Enti/mobilità esterna

ANNO 2026:

nessuna assunzione prevista

L'assetto organizzativo al 01 gennaio 2024 viene riportato nell'allegato 9.

		<p>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. Non si prevede al momento il ricorso al lavoro flessibile per l'esercizio 2024.</p> <p>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 Funzionario titolare di incarico di Elevata Qualificazione competente in relazione al dipendente da sostituire, definendo quali criteri di scelta per l'attribuzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la valutazione della performance dell'ultimo triennio - l'esperienza acquisite nelle materie di competenza del dipendente da sostituire - il curriculum/formazione individuale <p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>La Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale del P.T.F.P. 2024-2026 è stata sottoposta al Collegio dei Revisori 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. 1 del 24.01.2024.</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:</p> <p>Con determinazione del Segretario Generale n. 15 del 18.01.2024 si è proceduto al trasferimento per mobilità interna di n. 1 Operatore Esperto Servizi Amministrativo-Contabili dal Settore IV Politiche Ambientali e Lavori Pubblici al Settore I Affari Generali, Istituzionali ed associazionismo al fine di garantire l'attività di notifica atti e pubblicazioni di competenza del Messo comunale a seguito della mancanza di tale figura professionale nell'organico comunale dal 16.05.2023.</p> <p>Non sono previste attualmente altre mobilità interne.</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".

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;

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.

d) progressioni verticali di carriera:

Non sono attualmente previste procedure di progressione verticale di carriera ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, a copertura di posti individuati nella sezione "c) stima dell'evoluzione dei bisogni".

Ai sensi delle disposizioni introdotte dall'art. 13 comma 6 del CCNL 16.11.2022, al fine di tenere conto della professionalità e dell'esperienza maturate dal personale dipendente ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione di appartenenza, nel biennio 2024-2025 l'Ente intende avvalersi della facoltà di attivare l'istituto delle progressioni verticali "speciali". Tale istituto prevede una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno in un regime transitorio che terminerà il 31.12.2025. L'importo da destinare all'istituto delle progressioni verticali speciali previsto all'art. 13 comma 8, ovvero in misura non superiore allo 0,55% del Monte Salari 2018 relativamente al personale destinatario del CCNL 16.11.2022, viene quantificato in € 10.500,99.

Anno 2024:

- n. 1 progressione verticale da Area Istruttori a Area Funzionari EQ

		<p>- n. 1 progressione verticale da Area Operatori Esperti a Area Istruttori per l'importo complessivo di € 4.540,63 (oltre oneri riflessi)</p> <p>Per l'anno 2025 il numero delle progressioni verticali da attivare verrà definito nel P.T.F.P. relativo al triennio 2025-2027, previa verifica delle risorse che risulteranno effettivamente disponibili.</p> <p>L'attivazione delle procedure viene subordinata all'adozione di apposito regolamento comunale per le progressioni verticali ex art. 13 comma 6 del CCNL 16.11.2022, i cui criteri di effettuazione costituiranno preliminarmente oggetto di confronto con le OO.SS.-R.S.U. come previsto dall'art. 5 dello stesso CCNL.</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: Le eventuali assunzioni mediante forme di lavoro flessibili dovranno essere opportunamente 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>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Non sono previste assunzioni mediante procedure di stabilizzazione per il triennio 2024-2026, né ricorrono i presupposti per l'attivazione all'interno dell'Ente.</p>
	3.3.4 Formazione del personale	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: 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. 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 rivolti 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 che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'azione delle amministrazioni;- 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 generale, 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 che 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
--	--	---

		<p>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 assistite. 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;</p> <ul style="list-style-type: none">- 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'aziendac) 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> <ol style="list-style-type: none">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. <p>Attori dell'attività inerente la formazione sono:</p> <ul style="list-style-type: none">- 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
--	--	--

		<p>dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione;</p> <p>- i formatori interni e/o esterni, in sede, presso altre sedi o attraverso webinar visionabili da remoto.</p> <p>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.</p> <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>Il CCI 2023-2025 sottoscritto in data 27.09.2023, nell'intento di valorizzare le competenze formative interne, ha stabilito all'art. 18 un incentivo economico su base oraria da corrispondere ai dipendenti utilizzati in attività di docenza all'interno dell'Ente.</p> <p>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</p> <p>Per l'anno 2024 sono state concesse 150 ore di permessi studio a n. 3 dipendenti per la frequenza a corsi di studio di scuola superiore e universitari al fine di garantire il diritto allo studio ai sensi dell'art. 46 del CCNL 16.11.2022 Funzioni Locali.</p> <p>Anche per il 2024 sarà possibile iscrivere dei dipendenti a corsi di alta formazione promossi dall'INPS nell'ambito di Valore PA. Nel corso del 2023 erano stati iscritti 4 dipendenti ma i corsi non sono stati attivati in sedi della regione. Qualora i corsi venissero attivati nel corso del 2024 potrà essere data prevalenza alle materie già indicate nel 2023 in termini di preferenza in relazione a</p> <ul style="list-style-type: none">- 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 <p>In continuità con le scelte operate per il 2023, è stata confermata anche per l'esercizio 2024 l'adesione all'offerta formativa proposta in sede di adesione alla quota associativa del Centro Studi Amministrativi</p>
--	--	--

della Marca Trevigiana che prevede la possibilità di frequenza di 30 corsi di formazione a scelta per l'anno 2024 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).

Dal 2023 l'Ente ha aderito alla quota associativa ANUSCA (Associazione Nazionale Ufficiali di Stato Civile e Anagrafe) E "All inclusive" che permette al personale dei Servizi Demografici di partecipare gratuitamente a tutte le iniziative di formazione attivate dall'associazione, messe a disposizione di un numero illimitato di operatori.

Come per il biennio precedente, anche per il 2024, l'Ente intende avvalersi della formazione per i dipendenti attivabile dal portale Syllabus, piattaforma del Dipartimento della Funzione Pubblica di formazione dedicata al capitale umano della PA con l'obiettivo di sviluppare le competenze e rafforzare le Amministrazioni. L'offerta formativa 2024 comprende tre distinti percorsi di studio in materia di transizione ecologica (Conoscere il ruolo degli Enti territoriali per la trasformazione sostenibile), in materia di transizione amministrativa (conoscere i principi e la disciplina in materia di contratti pubblici di cui al D. Lgs. 36/2023) e in materia di transizione digitale (Competenze digitali per la PA e Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA).

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 31.03.2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n.78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici" e la necessità di ottenere la qualificazione prevista dall'art. 63 per procedere direttamente ed autonomamente all'acquisizione di forniture e servizi di importo fino a euro 750.000 e all'affidamento di lavori di importo fino a euro 1.000.000, con deliberazione di Giunta comunale n. 133 del 20.07.2023 è stato inserito stabilmente all'interno dell'articolazione organizzativa dell'Ente un ulteriore servizio di competenza del Settore IV "Politiche Ambientali e Lavori Pubblici" denominato "Struttura Organizzativa Stabile" (SOS). Alla SOS è stato assegnato personale dipendente dedicato in possesso dei requisiti formativi previsti dall'art. 63 del D.Lgs. 36/2023 e alla stessa competono funzioni attinenti agli ambiti (progettazione tecnico-amministrativa e affidamento procedure/esecuzione dei contratti) e settori (lavori/servizi e forniture) di qualificazione.

In particolare, il Comune di Preganziol ha inserito all'interno della suddetta Stazione Organizzativa Stabile (SOS) n. 2 dipendenti dotati di competenze di formazione pregresse (Laurea specialistica di I e II livello), e in possesso di esperienza maturata nel corso del triennio precedente nell'ambito degli affidamenti e procedure di gara di lavori, servizi e forniture. Nel corso del 2023 i dipendenti in parola sono stati impegnati in un ciclo di formazione specialistica attestata a seguito di esame finale successivo a un percorso completo della durata di 30 ore.

Tale percorso formativo è risultato valido quale requisito di formazione specialistica richiesto per la procedura di qualificazione dell'Ente.

Poiché il punteggio necessario al mantenimento della qualificazione prevede la formazione continua dei dipendenti inseriti nella SOS, nel prossimo biennio sarà necessario implementare le ore di formazione specialistica per il raggiungimento di quanto previsto dalla normativa vigente

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 2024-2026 sono state stanziati per l'esercizio 2024 risorse complessive per € 15.030,00 oltre alle risorse previste per la formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro e in materia di anticorruzione e trasparenza rispettivamente per € 1.500,00 e € 2.000,00.

Nel dettaglio, le risorse economiche destinate alla formazione non obbligatoria per l'esercizio 2024 sono state suddivise come di seguito indicato:

- Segretario e Unità di Staff	€ 1.300,00
- Settore I Affari Generali, Istituzionali ed associazionismo	€ 1.600,00
- Settore II Politiche Economico Finanziarie	€ 3.430,00
- 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	€ 2.500,00

Nell'esercizio 2023 per la formazione non obbligatoria sono stati impegnati complessivamente € 20.520,00 corrispondenti al 96,05% del budget di spesa a disposizione dei Responsabili di Settore.

Nel dettaglio per l'anno 2023 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	21
Appalti e Contratti	20	10
Anagrafe e Stato Civile	7	8
Personale	3	21

		Politiche Sociali ed Educative	3	8
		Ambiente e Territorio	6	7
		SUAP	2	4
		Lavori Pubblici e Manutenzioni	6	18

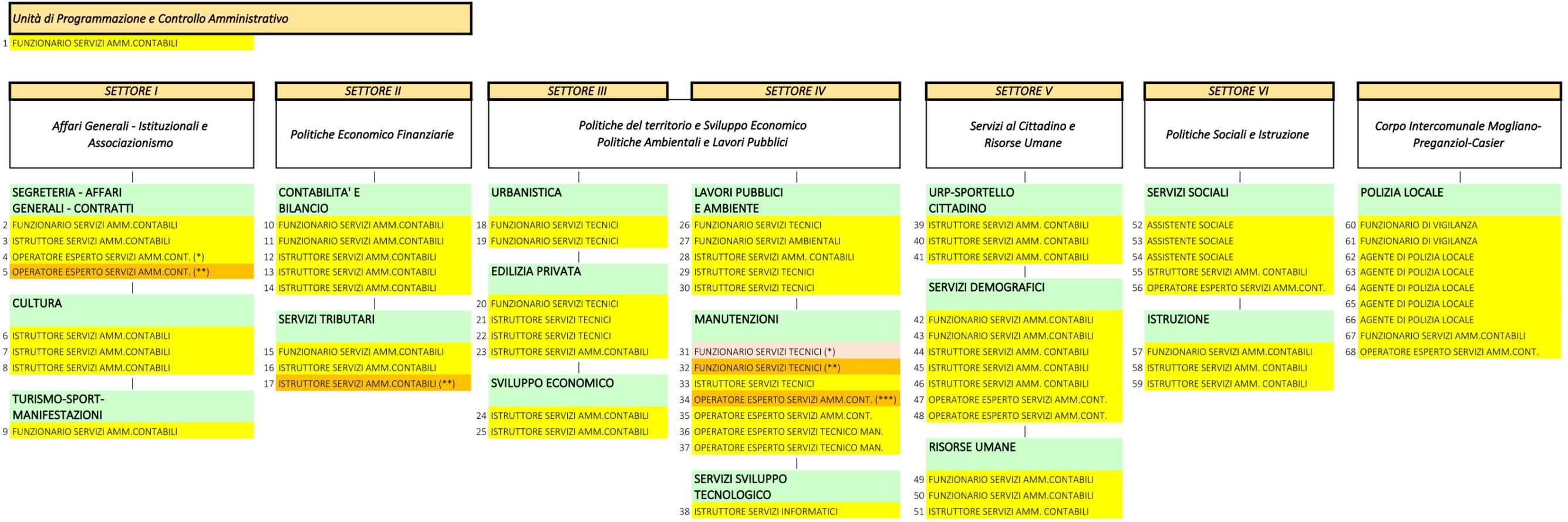
SINTESI CAPACITA' ASSUNZIONALE
DETERMINATA AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.L. 34/2019

ANNO	2024
POPOLAZIONE 31.12.2022	16789
CLASSE	F
VALORE SOGLIA (a)	27%
SPESE PERSONALE 2022 (b)	2.495.686,92
MEDIA ENTRATE CORRENTI 2020-2021-2022 - FCDE (c)	10.246.938,33
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE /MEDIA ENTRATE CORRENTI (d) = (b/c)	24,36%
CAPACITA' ASSUNZIONALE (e) = [(c*a)-b]	270.986,43
SPESE PERSONALE 2018 (f)	2.481.989,14
% MAX INCREMENTO ANNUALE PRIMI 5 ANNI (2020-2024) - Tabella 2 (g)	22%
MAX INCREMENTO ANNUALE PRIMI 5 ANNI (2020-2024) (h) = (f*g)	546.037,61
RESTI ASSUNZIONALI 2016-2019 (i)	-
INCREMENTO TEORICO MAX 2024 (j)	546.037,61
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE [min (e) ; (j)]	270.986,43
LIMITE TEORICO SPESA DEL PERSONALE 2024	2.766.673,35

COMUNE DI PREGANZIOL
PROSPETTO VERIFICA LIMITE SPESA DI PERSONALE

ex art. 1, comma 557, L. 296/2006	MEDIA 2011/2013	BIL PREV 2024	BIL PREV 2025	BIL PREV 2026
SPESE MACROAGGREGATO 101	2.369.501,82	2.556.438,83	2.563.321,83	2.564.036,83
SPESE MACROAGGREGATO 103	31.224,71	28.924,00	28.824,00	28.824,00
IRAP MACROAGGREGATO 102	148.516,69	156.046,13	157.124,13	157.374,13
ALTRE SPESE - MACROAGGREGATO 109		47.250,00	47.250,00	47.250,00
TOTALE SPESE DI PERSONALE (A)	2.549.243,22	2.788.658,96	2.796.519,96	2.797.484,96
(-) COMPONENTI ESCLUSE (B)	230.158,94	-302.016,47	-260.371,20	-260.371,20
(-) ALTRE COMPONENTI ESCLUSE (<i>rinnovi contrattuali</i>)		-244.233,23	-244.233,23	-244.233,23
= Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	2.319.084,28	2.242.409,26	2.291.915,53	2.292.880,53

ASSETTO ORGANIZZATIVO AL 01 GENNAIO 2024 (PIAO 2024-2026) Schema assegnazione personale dipendente



(*) posto coperto con mobilità interna dall 01.01.2024
 (***) posto vacante - riservato a categoria protetta

(*) posto vacante dal 01.11.2023

(*) in aspettativa dal 16.01.2023
 (***) posto vacante dal 01.01.2024

2	0	0	4	2	1	1
4	5	5	5	7	4	5
2	3	3	4	4	3	3
8	8	8	13	13	8	9
unità						
0		10				
0		35				
1		23				
1		68	TOTALE D.O.			