

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> |

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 |
| 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 | 1 | 9 |
| 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 | 39 | 157 |

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 Inclusion (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.
- 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 | 137.800,00 | 137.800,00 | 137.800,00 |

| N. POSTI | PROFILO | SERVIZIO/ SETTORE | Previsione 2023 | Previsione 2024 | Previsione 2025 |
|----------------------------|-----------------------------|--|--|-----------------|-----------------|
| soggetto a limiti di spesa | | | | | |
| 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 | |

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.

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.

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, 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.

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).

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.

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.

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.