

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa

La struttura organizzativa del Comune di Villorba, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 117 del 09.08.2021, prevede due macro aree denominate settori, con istituzione di posizioni dirigenziali, articolati in servizi. Completano la struttura il Segretario Generale e il Comando del Corpo intercomunale di Polizia Locale, che rimane esterno all'area dirigenziale e soggiace alla supervisione del Segretario Generale.

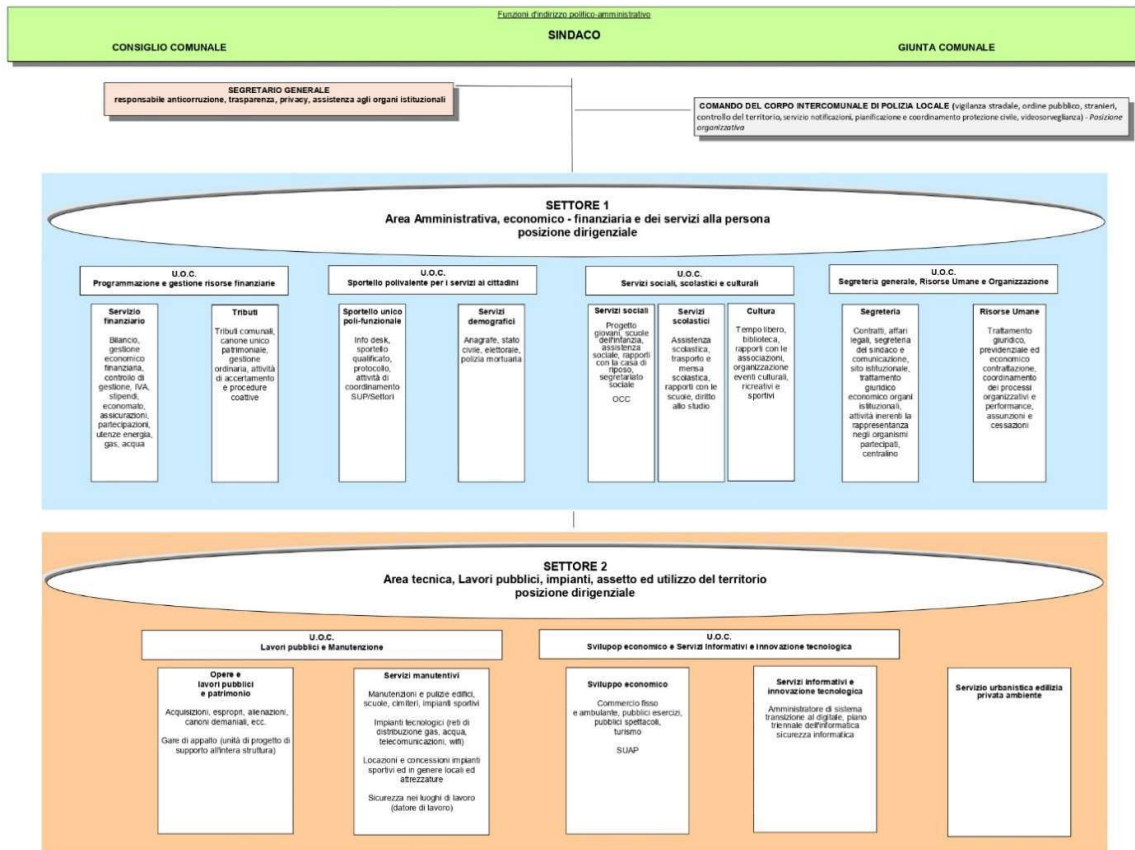
Con deliberazione della Giunta Comunale n. 89 del 15.06.2022 sono state individuate n. 5 unità organizzative complesse:

- Programmazione e gestione risorse finanziarie
- Sportello Polivalente per i servizi ai cittadini
- Servizi sociali, scolastici e culturali
- Segreteria Generale, Risorse Umane e Organizzazione
- Lavori Pubblici e Manutenzione

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 203 del 07.12.2022 è stata individuata un'ulteriore unità organizzativa complessa:

- Sviluppo Economico e Servizi Informativi e innovazione tecnologica

Per ogni unità organizzativa complessa (U.O.C.), è attribuito un incarico di posizione organizzativa.



Di seguito si riporta una tabella riepilogativa, aggiornata al 1.1.2023, che individua le figure dirigenziali, i titolari di posizione organizzativa e gli addetti per ciascun settore e per il Comando del Corpo Intercomunale di Polizia Locale.

SETTORE	DIRIGENTI	POSIZIONI ORGANIZZATIVE	ADDETTI	TOTALE	SERVIZI
Settore 1	1	4	36	41	9
Settore 2	1	2	28*	31	5

SERVIZIO	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	ADDETTI	TOTALE
Comando del Corpo Intercomunale di Polizia Locale	1	13	14

* sono ricompresi in questo dato un dipendente in aspettativa e un dipendente assunto tramite agenzia interinale che ha terminato servizio il 10.01.2023

Sottosezione 3.2 – Organizzazione del lavoro agile

Il **lavoro agile**, disciplinato dagli **artt. da 18 a 22 della L.81/2017 e s.m.i.**, viene definito come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

La suddetta disciplina si applica, in quanto compatibile e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificatamente previste, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, secondo le direttive emanate anche per la promozione della conciliazione dei tempi vita/lavoro, adottate in base a quanto previsto dall'art. 14 della L. 124/2015 (in attuazione del quale sono state emanate la Direttiva n. 3 del 2017 e la Circolare n. 1 del 2020).

Ai sensi dell'art. 11 bis del D.L. 52/2021, il lavoro agile si applica almeno al 15% dei dipendenti, ove lo richiedano.

Il Comune di Villorba, durante la fase emergenziale legata all'epidemia da Covid-19, ha adottato una disciplina straordinaria e semplificata, approvata con determinazione n. 162 del 05.03.2020, per consentire ai dipendenti lo svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 99 del 15.07.2020, l'Ente ha aderito al progetto "*Smart Working: OpportuniPA*" in partnership con UNIS&F per la partecipazione al bando della Regione Veneto di cui alla DGR 819/2020 "Smart Working per la Pubblica Amministrazione". Il progetto aveva l'obiettivo di accompagnare le Amministrazioni locali nella riorganizzazione dei processi lavorativi, rafforzando, attraverso percorsi di crescita e trasformazione della cultura digitale, le competenze dei lavoratori pubblici necessarie a lavorare in smart working, contribuendo a ridisegnare processi interni e spazi fisici, oltre ad incrementare la dotazione strumentale a supporto, delle risorse umane coinvolte.

Sono stati realizzati, nello specifico:

- Una serie di interventi a supporto dell'Ente nel processo di trasformazione digitale collegato allo smart working;
- Interventi formativi ad hoc per il personale;
- Implementazione della dotazione strumentale funzionale allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart work sia hardware che software.

Il lavoro agile è attualmente disciplinato dall'allegato denominato "**Disposizioni organizzative in merito allo smart working – rientro in presenza (D.P.C.M. 23.9.2021 e D.M. 8.10.2021)**", approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 17.01.2022.

Lo svolgimento della prestazione in modalità agile non deve pregiudicare la fruizione dei servizi resi dall'Amministrazione.

La richiesta di attivazione del lavoro agile deve essere inoltrata al Responsabile del Servizio competente, mediante la compilazione della proposta di accordo, previa verifica della disponibilità delle dotazioni tecnologiche.

L'accordo individuale di lavoro (il cui schema è stato approvato con la sopraccitata deliberazione) deve definire:

- La durata dell'accordo;
- Le giornate di lavoro in modalità agile, alternate al lavoro in presenza, considerato che il lavoro in presenza deve essere prevalente rispetto all'orario complessivo di lavoro svolto;
- Le fasce di contattabilità;
- Gli obiettivi e i tempi di esecuzione della prestazione resa in smart working;
- Le modalità e i criteri di misurazione della prestazione;
- Gli strumenti tecnologici utilizzati;
- I termini di recesso.

Le attività che NON possono essere rese in lavoro agile sono (a titolo esemplificativo):

- Attività di coordinamento dei dirigenti/responsabili di servizio;
- Attività dei servizi di protezione civile;
- Attività di polizia locale;
- Attività di vigilanza e direzione lavori sui cantieri, nonché attività di realizzazione e manutenzione del patrimonio;
- Attività per le quali è necessario l'utilizzo di strumenti e supporti non digitali;
- Attività di front office da rendersi in presenza.

Il Responsabile del Servizio, valutate le attività svolte dal lavoratore che presente richiesta di lavoro agile, se compatibili, provvede a redigere un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato.

Il Responsabile del Servizio, prima di procedere alla sottoscrizione dell'accordo di lavoro agile, deve, ove possibile, garantire un'adeguata rotazione del personale che può lavorare in smart working, privilegiando i lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. A titolo esemplificativo:

1. Genitori di bambini di età inferiore a 3 anni;
2. Dipendenti portatori di handicap in situazione di gravità;
3. Dipendenti che assistono portatori di handicap in situazione di gravità;
4. Distanza tra il luogo di lavoro e la dimora di almeno 40 km.

Le giornate di lavoro agile non possono essere frazionate, ad eccezione di svolgimento di attività di formazione ovvero di permessi orari previsti dalle norme di legge o contrattuali, ove ne ricorrano i presupposti, se rientrano all'interno della fascia di contattabilità.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, eccedenza di orario, lavoro svolto in condizioni di rischio, disagio o turno.

Nel **2022** hanno sottoscritto accordi individuale di lavoro agile n. 4 dipendenti, di cui:

- n. 2 Istruttori direttivi servizi sociali
- n. 1 Istruttore servizi tecnici
- n.1 Istruttore servizi amministrativo – contabili

Nel 2023 il Comune di Villorba, tenendo in considerazione le attuali disposizioni sopra descritte, intende adottare uno specifico Regolamento che disciplini il lavoro agile, anche alla luce di quanto stabilito dal Titolo IV del CCNL del Comparto Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto in data 16.11.2022.

A tal fine, si provvederà a completare l'analisi organizzativa finalizzata a individuare le attività gestibili in lavoro agile.

Sottosezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 viene redatto in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo contenute nel D.U.P., allo scopo di garantire la sostenibilità della spesa, l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31.12.2022

N. POSTI	PROFILO	Note
1	Segretario Generale	In convenzione

SETTORE 1 – AREA AMMINISTRATIVA, ECONOMICO – FINANZIARIA E DEI SERVIZI ALLA PERSONA

N. POSTI	PROFILO	Note
1	Dirigente	A tempo indeterminato

U.O.C. PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

N. POSTI	PROFILO	CATEGORIA	Note
1	Istruttore direttivo servizi contabili	D	
1	Istruttore direttivo servizi amministrativo – contabili	D	
7	Istruttore servizi amministrativo – contabili	C	Di cui uno part-time 18 ore
1	Collaboratore servizi amministrativo – contabili	B3	Part-time 30 ore
10	TOTALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO		

U.O.C. SPORTELLO POLIVALENTE PER I SERVIZI AI CITTADINI

N. POSTI	PROFILO	CATEGORIA	Note
1	Istruttore direttivo servizi amministrativo – contabili	D	
3	Istruttore servizi amministrativo – contabili	C	Di cui uno in congedo straordinario
2	Collaboratore servizi amministrativo – contabili	B3	Entrambi part-time 30 ore
4	Esecutori servizi amministrativi	B	
2	Esecutori servizi amministrativo-tecnici	B	
12	TOTALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO		

U.O.C. SERVIZI SOCIALI, SCOLASTICI E CULTURALI

N. POSTI	PROFILO	CATEGORIA	Note
1	Istruttore direttivo servizi amministrativi e socio-educativi	D	
3	Istruttore direttivo servizi sociali	D	
1	Istruttore direttivo servizi amministrativo - culturali	D	Part-time 28 ore
6	Istruttore servizi amministrativo – contabili	C	Di cui due part-time 30 ore
11	TOTALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO		

U.O.C. SEGRETERIA GENERALE, RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE			
N. POSTI	PROFILO	CATEGORIA	Note
2	Istruttore direttivo servizi amministrativo – contabili	D	Di cui uno Vicesegretario Generale
4	Istruttore servizi amministrativo – contabili	C	Di cui uno in comando
1	Esecutore servizi amministrativi	B	Part-time 30 ore
7	TOTALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO		

SETTORE 2 – AREA TECNICA, LAVORI PUBBLICI, IMPIANTI, ASSETTO ED UTILIZZO DEL TERRITORIO		
N. POSTI	PROFILO	Note
1	Dirigente	A tempo determinato

U.O.C. LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONE			
N. POSTI	PROFILO	CATEGORIA	Note
1	Funzionario servizi tecnici	D3	In aspettativa
1	Istruttore direttivo servizi tecnici	D	
6	Istruttore servizi tecnici	C	Di cui due part-time 30 ore e uno part-time 24 ore
1	Istruttore servizi amministrativo – contabili	C	
1	Collaboratore servizi tecnici	B3	
7	Esecutore servizi tecnici	B	
3	Operatore servizi generali	A	
20	TOTALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO		

U.O.C. SVILUPPO ECONOMICO E SERVIZI INFORMATIVI E INNOVAZIONE TECNOLOGICA			
N. POSTI	PROFILO	CATEGORIA	Note
1	Istruttore direttivo servizi amministrativo – contabili	D	part-time 30 ore
1	Istruttore direttivo servizi informatici	D	
1	Istruttore servizi amministrativo contabili	C	Part-time 18 ore
1	Collaboratore servizi amministrativo - contabili	B3	
4	TOTALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO		

SERVIZIO URBANISTICA, EDILIZIA PRIVATA E AMBIENTE			
N. POSTI	PROFILO	CATEGORIA	Note
1	Istruttore direttivo servizi tecnici	D	
4	Istruttore servizi tecnici	C	Di cui uno interinale a tempo determinato
1	Istruttore servizi amministrativo - contabili	C	
1	Collaboratore servizi amministrativo - contabili	B3	
6	TOTALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO		
1	TOTALE PERSONALE A TEMPO DETERMINATO		

COMANDO DEL CORPO INTERCOMUNALE DI POLIZIA LOCALE			
N. POSTI	PROFILO	CATEGORIA	Note
2	Istruttore direttivo servizi di vigilanza	D	
10	Agente Polizia Municipale	C	Di cui uno part-time 18 ore e uno part-time 30 ore
1	Istruttore servizi amministrativo - contabili	C	Part-time 27 ore
1	Esecutore servizi amministrativo - tecnici	B1	
14	TOTALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO		

Totale (escluso il Segretario Generale e il personale in aspettativa): n. 86 dipendenti al 31.12.2022

Di cui:

n. 84 dipendenti a tempo indeterminato

n. 1 dipendente a tempo determinato con contratto di somministrazione lavoro

n. 1 dipendente a tempo determinato con incarico dirigenziale ex art. 110 c.1 TUEL

n. 70 dipendenti a tempo pieno

n. 16 dipendenti a tempo parziale

Di seguito la suddivisione dell'organico in categorie (escluso il personale in aspettativa), tenuto conto del nuovo sistema di classificazione del personale in 4 aree cui corrispondono 4 differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, individuate dall'art. 12 del C.C.N.L. relativo al Comparto Funzioni Locali Triennio 2019-2021.

Area degli Operatori (ex cat. A)	Area degli Operatori Esperti (ex cat. B)	Area degli Istruttori (ex cat. C)	Area dei Funzionari (ex cat. D) e dell'Elevata Qualificazione (ex Posizione Organizzativa)	TOTALE
3	21	44	16	84
3,57%	25%	52,38%	19,05%	100%

Completano l'organico 2 Dirigenti e un Segretario Generale.

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

VERIFICA CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA

La programmazione strategica delle risorse umane contenuta nella presente sezione rispetta i limiti di legge in materia di spesa per il personale di cui all'art. 33 c.1 bis del D.L. 34/2019, convertito con L. n. 58/2019, così come attuato dal D.M. 17.03.2020, che individua i valori soglia da considerare ai fini della capacità assunzionale dei Comuni, differenziati per fascia demografica e di cui all'art. 1, comma 557 della L. n. 293/2006 sul contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2021-2013, come di seguito dimostrato:

D.M. 17/03/2020, CHE INDIVIDUA I VALORI SOGLIA DA CONSIDERARE AI FINI DELLA CAPACITÀ ASSUNZIONALE DEI COMUNI, DIFFERENZIATI PER FASCIA DEMOGRAFICA

Il D.M. 17 marzo 2020 individua i valori soglia da considerare a decorrere dal 20 aprile 2020 ai fini della capacità assunzionale dei comuni, differenziati per fascia demografica.

Fascia demografica per Comune di Villorba	Da 10.000 a 59.999 abitanti
Soglia massima di spesa art. 4, tab. 1 (spesa del personale a tempo indeterminato e determinato, somministrazione lavoro, co.co.co., art. 110/media entrate correnti ultimi tre rendiconti approvati – 2019, 2020, 2021 - al netto FCDE stanziato in bilancio)%	27%
Possibilità di incremento della spesa del personale e/o termini di rientro	Se rapporto media entrate correnti ultimo triennio/spesa del personale < 27%: possibilità di incremento progressivo rispetto spesa personale 2018 secondo percentuali massime annuali (2020+9%; 2021+16%; 2022 +19%; 2023+21%; 2024+22%), fermo restando il valore soglia del 27%.

Determinazione del valore soglia per il Comune di Villorba (art. 1 e 2 D.M. 17 marzo 2020)

Il valore soglia è determinato in base al rapporto fra gli impegni di competenza della spesa complessiva del personale a tempo indeterminato e determinato (compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione lavoro) dell'ultimo rendiconto approvato (2021) e la media delle entrate correnti risultanti dai rendiconti 2019- 2020 -2021, al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione assestato relativo all'ultima annualità considerata (2021). Dalle spese del personale e dalle entrate vengono detratte le somme rimborsate per il personale in comando e o in convenzione.

Fra le entrate correnti va contabilizzata anche la TARIC (al netto del corrispondente FCDE) nei valori comunicati dal Consorzio di Bacino Priula (paragrafo 1.2 della circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno).

VALORE SOGLIA	
	€
entrate correnti 2021 (inclusa TARIC)	13.625.357,94
entrate correnti 2020 (inclusa TARIC)	€ 12.593.042,52
entrate correnti 2019 (inclusa TARIC)	€ 11.366.770,55
somma delle entrate del triennio	€ 37.585.171,01
media	€ 12.528.390,34
FCDE definitivamente stanziato anno 2021	€ 615.649,05
media entrate al netto FCDE	€ 11.912.741,29
	€
spesa complessiva personale	2.852.460,57
PERCENTUALE RISULTANTE	23,94
SPESA COMPLESSIVA VALORE SOGLIA 27%	€ 3.216.440,15

Da quanto sopra emerge che il rapporto fra spesa del personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato (2021) e media entrate correnti riferite agli ultimi tre rendiconti approvati (2019 – 2020 – 2021), determinato ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, si colloca al di sotto del valore soglia per fascia demografica individuati dall'art. 4 (tabella 1).

Il citato D.M. prevede che se il rapporto media entrate correnti ultimo triennio/spesa del personale risulta inferiore al 27%: è possibile un incremento progressivo rispetto spesa personale 2018 secondo percentuali massime annuali, fermo restando il valore soglia del 27%.

La programmazione dei fabbisogni di personale è costruita in modo tale da garantire nel triennio successivo (2023 – 2025) il rispetto della percentuale indicata nella tabella sopra riportata (art. 6 comma 3 DM 17 marzo 2020) come si evince dall'analisi che segue:

SPESA COMPLESSIVA VALORE SOGLIA 27% €	
3.216.440,15	
Totale spesa personale al netto delle somme imputate a FPV e delle somme rimborsate per il personale in comando e o in convenzione	
Spesa personale anno 2023	€ 3.139.522,15
Spesa personale anno 2024	€ 3.160.792,15
Spesa personale anno 2025	€ 3.165.692,15

Si precisa che l'art. 3, comma 4-ter, del D.L. n. 36/2022 dispone che la spesa di personale riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione degli emolumenti conseguenti ai rinnovi del CCNL 2019/2021, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'art. 33 del DL n. 34/2019 (e dunque anche del DM 17/03/2020). Si è quindi provveduto, per l'annualità 2023, a detrarre dalle spese per il personale il costo stimato per l'erogazione degli arretrati 2019-2022.

VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA DI PERSONALE

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, inserita nel Bilancio di previsione 2023-2025, comprensiva della programmazione dei fabbisogni di personale di cui al presente Piano, 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:

VERIFICA RISPETTO DELL'ART. 1, COMMA 557 DELLA LEGGE N. 296/2006 SUL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE CON RIFERIMENTO AL VALORE MEDIO DEL TRIENNIO 2011-2013				
	Media 2011/2013	2023	2024	2025
Spese macroaggregato 101 (al netto FPV)	2.943.345,44	3.295.420,00	3.216.290,00	3.212.590,00
Spese macroaggregato 103	21.310,88	36.800,00	0,00	0,00
Spese macroaggregato 109		27.200,00	11.400,00	
Irap macroaggregato 102	182.328,75	206.350,00	200.600,00	200.600,00
Totale spese di personale	3.146.985,07	3.565.770,00	3.428.290,00	3.413.190,00

(-) Componenti escluse: oneri derivanti dai contratti intervenuti dopo il 2004	416.753,66	855.401,59	693.291,77	693.291,77
(-) Componenti escluse: personale comandato c/o altre amministrazioni o in convenzione	33.275,35	32.452,63	32.452,63	12.452,63
(-) Componenti escluse: personale appartenente alle categorie protette	121.575,48	122.793,50	122.793,50	122.793,50
(-) Componenti escluse: altre componenti escluse	13.096,73	0,00	0,00	0,00
(-) Componenti escluse: straordinario e personale per svolgimento elezioni a carico Ministero-Regione e censimenti	0,00	4.000,00	28.800,00	24.800,00
Componenti assoggettate al limite di spesa	2.562.283,85	2.551.122,28	2.550.952,10	2.559.852,10

VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA PER LAVORO FLESSIBILE

L'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni nella L. 122/2010 e successive modifiche, stabilisce che gli Enti Locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, possono effettuare assunzioni di personale a tempo determinato entro un importo complessivo non superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Dato atto che l'Ente rispetta i limiti imposti dall'art. 1 commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006, come sopra evidenziato, e pertanto può effettuare assunzioni con rapporto di lavoro flessibile entro il limite di spesa sostenuta nel 2009, l'attuale previsione di spesa è compatibile con il rispetto del limite come riportato nel seguente prospetto:

VERIFICA RISPETTO DELL'ART. 9, COMMA 28 DEL D.L. N. 78/2010 E DELL'ART. 14 DEL D.L. N. 66/2014 SPESA PER LAVORO FLESSIBILE (PERSONALE A TEMPO DETERMINATO E/O CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE LAVORO)				
	LIMITE SPESA	2023	2024	2025
Spesa complessiva per lavoro flessibile (oneri previdenziali ed irap inclusi)	257.630,59	141.000,00	127.000,00	127.000,00

VERIFICA DELL'ASSENZA DI ECCEDEnze DI PERSONALE

Ai fini delle verifiche previste dall'art. 33 del D.LGS. n. 165/2001, tenuto conto delle esigenze funzionali e la situazione finanziaria del Comune di Villorba **non si rilevano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale** tali da rendere necessarie procedure di mobilità o collocamento in disponibilità.

VERIFICA DEL RISPETTO DELLE ALTRE NORME RILEVANTI AI FINI DELLA POSSIBILITÀ DI ASSUMERE

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, infatti:

- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 54 del 22.12.2022, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 ed i relativi dati sono stati inviati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 21 del 29.4.2022 è stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2021 ed i relativi dati sono stati inviati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche;
- il bilancio consolidato del gruppo Comune di Villorba esercizio 2021 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 39 del 27.9.2022 ed i relativi dati sono stati inviati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche.

È stato rispettato il vincolo del pareggio di bilancio nell'anno precedente ai sensi del DM 1.8.2019 e, in sede di approvazione del bilancio di previsione 2023/2025, è stato redatto il prospetto dimostrativo del rispetto del vincolo di pareggio per l'esercizio in corso;

È stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27 del D.L. n. 66/2014, convertito con modificazioni nella legge n. 89/2014);

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.

In rispetto all'adempimento previsto dall'art. 48, comma 1, del D.Lgs n. 198/2006 nell'ambito del PIAO 2023-2025 viene approvato anche il Piano delle azioni positive per il medesimo triennio di riferimento.

DEFINIZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DELL'ENTE

Nel rispetto delle citate norme di contenimento della spesa di personale, nel quadro dei vincoli assunzionali, delle risorse economiche stanziare e degli obiettivi strategici dell'Ente, viene definito il seguente fabbisogno:

STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

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

CATEGORIA	PROFILO	CESSAZIONI 2023	CESSAZIONI 2024	CESSAZIONI 2025
A	Operatore servizi generali (profilo in esaurimento)	1		
B	Esecutore servizi tecnici	3		
B	Esecutore servizi amministrativi	1		
B	Collaboratore servizi amministrativo - contabili	1		
C	Istruttore servizi amministrativo contabili	2	2	
C	Istruttore servizi tecnici	2		
D	Istruttore direttivo servizi amministrativo contabili	1		
D	Istruttore direttivo servizi vigilanza - Comandante	1		
Totali		12	2	
<i>DIRIGENTE</i>	<i>Dirigente area tecnica a tempo determinato ex art. 110 c.1 TUEL</i>			1

DETERMINAZIONE FABBISOGNO PERSONALE 2023-2025

Assunzioni già previste nei precedenti piani

AREA (ex categoria)	PROFILO	Assunzioni autorizzate anno 2022	Assunzioni effettuate	Assunzioni effettuate/da effettuare nel 2023	Incidenza mesi 2023	Costo bilancio 2023	Note
Area degli operatori esperti (ex cat. B)	Collaboratore professionale area tecnica	1		1	9,5	23.700	G.C. 119/22
Area degli istruttori (ex cat. C)	Istruttore servizi amministrativo contabili	1		1	11	28.900	G.C. 224/22
Area degli istruttori (ex cat. C)	Istruttore servizi tecnici	2		2	14	37.200	G.C. 117/21

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D)	Istruttore direttivo servizi vigilanza - Comandante	1		1	7	35.800	G.C. 117/21
Totali		5		5			
Area degli istruttori (ex cat. C)	Istruttore area informatica con contratto di somministrazione lavoro	1		1	10,5	36.800	G.C. 119/22

Piano assunzioni 2023

AREA (ex categoria)	PROFILO	Assunzioni autorizzate anno 2023	Incidenza mesi 2023	Costo assunzioni bilancio
Area degli operatori esperti (ex cat. B)	Collaboratore tecnico manutentivo	1	8	18.900
Area degli operatori esperti (ex cat. B)	Collaboratore amministrativo	1	6	14.800
Area degli istruttori (ex cat. C)	Istruttore servizi amministrativo contabili	2	8	21.000
Area degli istruttori (ex cat. C)	Istruttore servizi tecnici	1	3	8.000
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D)	Istruttore direttivo servizi amministrativo contabili	1	4	11.400
Totali		6		
Area degli istruttori (ex cat. C)	Istruttore servizi tecnici e/o amministrativi con contratto a tempo determinato/somministrazione lavoro per sopperire a carenza di personale	1	6	16.000

Piano assunzioni 2024

AREA (ex categoria)	PROFILO	Assunzioni autorizzate anno 2024	Incidenza mesi 2024	Costo assunzioni bilancio 2024
Area degli istruttori (ex cat. C)	Istruttore servizi amministrativo contabili	3	24	63.000
Totali		3		
Area degli istruttori (ex cat. C)	Istruttore servizi amministrativo contabili a tempo determinato per esigenze connesse allo svolgimento delle elezioni amministrative	1	2	5.250

AREA (ex categoria)	PROFILO	Assunzioni autorizzate anno 2025	Incidenza mesi 2025	Costo assunzioni bilancio 2025
DIRIGENTE	Dirigente area tecnica	1	7	52.500
Area degli istruttori (ex cat. C)	Istruttore servizi amministrativo contabili a tempo determinato per esigenze connesse allo svolgimento delle elezioni amministrative	1	2	5.250

I succitati profili professionali dell'Ente sono definiti in relazione alle modifiche dell'ordinamento professionale di cui al C.C.N.L. per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16.11.2022.

Eventuali mobilità da un Settore all'altro o da un servizio all'altro possono essere effettuate con le modalità previste dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi comunali per garantire il raggiungimento degli obiettivi previsti nella programmazione operativa triennale di riferimento.

Eventuali altre assunzioni a tempo indeterminato potranno essere effettuate per la sostituzione di personale che cesserà dal servizio, fermo restando il rispetto dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 e del DM 17 marzo 2020.

MODALITA' DI ACQUISIZIONE DEL PERSONALE

E' demandata al Dirigente del Settore I "Area Amministrativa, economico - finanziaria e dei servizi alla persona", sentito il Segretario Generale, la valutazione della modalità di copertura dei posti vacanti anche in relazione allo spazio assunzionale disponibile, ivi compresa l'eventuale copertura a tempo parziale e l'esperimento della procedura di mobilità di cui all'art. 30 D.Lgs. 165/2001.

Allo scopo di garantire la programmazione contenuta nel presente documento e il relativo fabbisogno di personale, è **autorizzata la sostituzione di personale in servizio alla data di approvazione del presente atto, nel caso detto personale dovesse cessare a qualsiasi titolo, fatte salve disposizioni della Giunta, ferma restando la neutralità e invarianza di spesa programmata e il rispetto della capacità assunzionale.** Non consumeranno capacità assunzionale, le assunzioni relative a sostituzione di personale cessato a vario titolo, la cui spesa sia stata già considerata per la determinazione dello spazio assunzionale sulla base degli articoli 4 e 5 del DM su richiamato.

ASSUNZIONI MEDIANTE FORME DI LAVORO FLESSIBILE

È autorizzato l'utilizzo del cosiddetto "lavoro flessibile" – in particolare assunzioni a tempo determinato e contratti di somministrazione di lavoro temporaneo – per fronteggiare particolari esigenze che rivestano i caratteri di temporaneità, eccezionalità ed urgenza, nell'ambito di quanto stabilito all'art. 36 del D.Lgs n. 165/2001 e della disciplina di cui al D.Lgs n. 81/2005, le assunzioni a tempo determinato sono consentite entro i limiti di spesa stabiliti dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, ed entro le disponibilità finanziarie previste nel bilancio annuale, appresentati nella sezione "VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA PER LAVORO FLESSIBILE".

La sezione DEFINIZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DELL'ENTE comprende anche le assunzioni/cessazioni di personale a tempo determinato, come esposto nelle relative tabelle. La spesa per il personale a tempo determinato per esigenze connesse allo svolgimento delle elezioni amministrative è prevista con copertura a carico del Ministero dell'Interno.

Eventuali altre assunzioni a tempo determinato potranno essere previste dalla Giunta Comunale al verificarsi di ulteriori eccezionali e motivate esigenze dei servizi, fatto salvo il rispetto dei limiti di spesa, del valore soglia secondo quanto previsto dall'art. 6 del DM 17 marzo 2020 e degli equilibri complessivi finanziari.

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

Ai fini dell'applicazione della legge n. 68/99, tenuto conto del personale in servizio rapportato a quota FTE (Full Time Equivalent), con esclusione del personale con qualifica dirigenziale e appartenente al corpo di polizia locale da NON considerare nel calcolo della quota di riserva di legge disabili e categorie protette (artt. 3 e 18 della legge 68/99), la programmazione del personale deve garantire la presenza del seguente contingente di personale appartenente alle citate categorie (protette e disabili):

personale in servizio 31/12/2022	Cessazioni previste	Assunzioni programmate	Categorie escluse	Personale in servizio in quota riserva	Personale da considerare per computo rapportato a FTE	Quota riserva disabili Art. 3 L. 68/99	Quota riserva categorie protette Art. 18 L. 68/99	Nuove assunzioni posti da riservare art. 3 L. 68/99	Nuove assunzioni posti da riservare art. 18 L. 68/99
84	14	14	13	4	63	4 di cui in forza lavoro alla data di adozione del piano 4	1 di cui in forza lavoro alla data di adozione del piano 0	=	1

La situazione occupazionale al 31/12/2022, a seguito della dichiarazione presentata a Veneto Lavoro, evidenzia il rispetto dei limiti delle unità ex art. 18 L. 68/99.

Alla data di approvazione del presente provvedimento la situazione rileva, rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette, una scopertura di n. 1 unità appartenete alle categorie protette ex art. 18, alla cui copertura l'Ente intende provvedere mediante riserva di posti nei concorsi pubblici da bandire o selezioni da effettuare nel corso dell'anno 2023.

CONVENZIONI CON ALTRI ENTI

Sono in corso le seguenti convenzioni di gestione associata:

Funzioni associate	Polizia locale	Ufficio comune: Lavori pubblici e manutenzioni, Urbanistica, edilizia privata, ambiente e attività produttive	Ufficio comune: Funzioni di Segretario Generale
denominazione	Corpo intercomunale di polizia locale "Postumia romana"		
Comune Capofila	Villorba	Villorba	Paese
Altri enti associati	Comuni di Arcade, Breda di Piave, Carbonera	Povegliano	Villorba e Cison di Valmarino
Durata - scadenza	Anni 5, scadenti il 31 dicembre 2025	Anni 5, scadenti il 31 dicembre 2024	scadenza al mandato del Sindaco del comune capofila
Assegnazione di personale ad altro ente convenzionato	Ripartizione della retribuzione di posizione e risultato del comandante e dell'indennità di funzione del vice comandante in rapporto alla popolazione residente	La convezione si basa sul principio di reciproca collaborazione fra gli enti con compensazione degli oneri del personale, fatto salvo il riconoscimento di una quota di spesa del personale al comune capofila secondo quanto previsto in convezione e nel piano economico finanziario della gestione dell'ufficio comune	Comune di Paese: 50% (18 ore settimanali); - Comune di Villorba: 28% (10 ore settimanali); - Comune di Cison di Valmarino: 22% (8 ore settimanali)

COPERTURA FINANZIARIA

La programmazione del personale come sopra esposta trova copertura nel bilancio di previsione 2023 – 2025 come di seguito dimostrato:

CLASS. BILANCIO	MISSIONE	PROGRAMMA	2023		2024		2025	
			RETRIBUZIONI E ONERI C/ENTE al netto FPV	IMPOSTE	RETRIBUZIONI E ONERI C/ENTE al netto FPV	IMPOSTE	RETRIBUZIONI E ONERI C/ENTE al netto FPV	IMPOSTE
1.02	Servizi istituzionali, generali e di gestione	Segreteria generale (*)	232.605,00	15.500,00	228.600,00	14.800,00	228.500,00	14.800,00
1.03		Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	263.500,00	21.400,00	249.200,00	20.500,00	249.200,00	20.500,00
1.04		Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	116.400,00	8.700,00	109.500,00	8.300,00	109.500,00	8.300,00
1.05		Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	83.400,00	4.000,00	77.500,00	3.800,00	77.500,00	3.800,00
1.06		Ufficio tecnico	326.170,00	25.300,00	307.800,00	24.200,00	307.800,00	24.200,00
1.07		Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	126.865,00	7.600,00	141.600,00	8.500,00	141.600,00	8.500,00
1.08		Statistica e sistemi informativi (**)	68.600,00	4.400,00	66.200,00	4.300,00	62.200,00	4.300,00
1.10		Risorse umane	525.480,00	3.250,00	527.190,00	3.000,00	516.190,00	3.000,00
1.11		Altri servizi generali	217.000,00	16.000,00	203.700,00	15.000,00	203.700,00	15.000,00
3.01	Ordine pubblico e sicurezza	Polizia locale e amministrativa	445.500,00	31.500,00	417.300,00	33.000,00	417.300,00	33.000,00
4.06	Istruzione e diritto allo studio	Servizi ausiliari all'istruzione	71.100,00	5.700,00	66.000,00	5.400,00	66.000,00	5.400,00
5.02	Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	124.800,00	9.300,00	118.200,00	8.900,00	118.200,00	8.900,00
6.01	Politiche giovanili, sport e tempo libero	Sport e tempo libero	22.300,00	1.700,00	20.700,00	1.500,00	20.700,00	1.500,00
8.01	Assetto del territorio ed edilizia abitativa	Urbanistica e assetto del territorio (**)	236.500,00	18.000,00	222.300,00	17.000,00	222.300,00	17.000,00
10.05	Trasporti e diritto alla mobilità	Viabilità e infrastrutture stradali	230.600,00	16.500,00	218.500,00	15.700,00	218.500,00	15.700,00
12.04	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale	163.300,00	12.000,00	154.500,00	11.500,00	154.500,00	11.500,00
12.09		Servizio necroscopico e cimiteriale	29.300,00	-	27.200,00	-	27.200,00	-
14.02	Sviluppo economico e competitività	Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori	76.000,00	5.500,00	71.700,00	5.200,00	71.700,00	5.200,00
TOTALI			3.359.420,00	206.350,00	3.227.690,00	200.600,00	3.212.590,00	200.600,00
ATTIFICHE PER VERIFICA LIMITE DI SPESA AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 557 L. 296/2006			-1.014.647,72		-877.337,90		-853.337,90	
RETIFICATA PER VERIFICA RISPETTO LIMITE DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 557 L. 296/2006			2.551.122,28		2.550.952,10		2.559.852,10	
MEDIA DELLA SPESA DEL TRIENNIO 2011-2013					2.562.283,85			
(*) comprende la spesa per personale in convenzione classificato al macroaggregato 109								
(**) comprende la spesa per personale in somministrazione lavoro classificato al macroaggregato 103								

Va precisato che l'attribuzione dei dipendenti alle diverse missioni e programmi di spesa del bilancio di previsione finanziario avviene con il criterio della prevalenza delle attività assegnate. Ciò significa che, nel caso di dipendenti che prestano attività distribuite in diverse classificazioni di bilancio, l'imputazione della spesa per il personale ricade nell'ambito in cui la predetta attività è prevalente.