

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

L'art. 4, comma 1, lettera a), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sezione deve essere illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, e come questo sia funzionale alla realizzazione degli obiettivi di valore pubblico di cui alla relativa sottosezione di programmazione.

Il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione comunale vede i seguenti 5 Settori funzionali con a capo i Responsabili di Posizione Organizzativa dell'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione e i Servizi di competenza:

Settore 1 – Affari generali (Responsabile Durante Valentina)

Servizio segreteria generale

Servizio protocollo ed archivio

Servizi sociali

Servizio anagrafe, stato civile, elettorale

Servizio cultura, pubblica istruzione, biblioteca

Servizio sport, turismo, associazionismo

Settore 2 – Economico -Finanziario (Responsabile Grossele Paolo)

Servizio finanziario

Servizio tributi ed economato

Servizio personale

Settore 3 – Urbanistica e gestione del territorio (Responsabile Boscardin Michele)

Servizio urbanistica e gestione del territorio

Servizio edilizia pubblica e privata

Servizio Ecologia

Servizio CED

Servizio commercio, attività produttive e SUAP

Settore 4 – Lavori pubblici e manutenzioni (Responsabile Bernardi Giampietro)

Servizio LLPP

Servizio Manutenzioni

Settore 5 – Polizia locale (Responsabile Colò Rocco)

Servizio polizia locale

Con riferimento alla figura del Segretario Generale è in corso, fino al 14.05.2024, una reggenza a scavalco del Segretario cessato il 17.04.2023, attualmente titolare della segreteria convenzionata fra i Comuni di Dueville, Breganze e Colceresa.

La consistenza del personale di ruolo al **31 dicembre 2023**, suddiviso per inquadramento professionale, è la seguente:

Settore	Profilo professionale	Contratto	Area inquadramento
1	Segretario generale	Scavalco di segreteria	Segretario – Fascia B
1	Specialista in attività amministrativo e contabili (P.O.)	Ruolo	Funzionari ed Elevata

Settore	Profilo professionale	Contratto	Area inquadramento
			Qualificazione
1	Assistente sociale	Ruolo	«»»»
1	Assistente sociale	Ruolo	«»»»
1	Assistente sociale	Ruolo	«»»»
1	Specialista in attività amministrative	Ruolo	«»»»
1	Specialista in attività amministrative (tempo determinato)	Ruolo	«»»»
1	Istruttore amministrativo-contabile	Ruolo	Istruttori
1	Istruttore amministrativo	Ruolo	«»»»
1	Istruttore attività socio-culturali (28/30)	Ruolo	«»»»
1	Istruttore attività socio-culturali (28/30)	Ruolo	«»»»
1	Istruttore amministrativo	Ruolo	«»»»
1	Istruttore amministrativo	Ruolo	«»»»
1	Collaboratore amministrativo (26/36)	Ruolo	Operatori esperti
1	Collaboratore amministrativo	Ruolo	«»»»
1	Collaboratore amministrativo	Ruolo	«»»»
1	Collaboratore amministrativo (35/36)	Ruolo	«»»»
			Funzionari ed Elevata Qualificazione
2	Specialista in attività amministrativo e contabili (P.O.)	Ruolo	«»»»
2	Specialista in attività amministrativo e contabili (30/36)	Ruolo	«»»»
2	Specialista in attività amministrativo e contabili	Ruolo	«»»»
2	Specialista in attività amministrativo e contabili	Ruolo	«»»»
2	Istruttore amministrativo-contabile	Ruolo	Istruttori
2	Collaboratore amministrativo (32/36)	Ruolo	Operatori esperti
			Funzionari ed Elevata Qualificazione
3	Specialista in attività tecniche	Ruolo	«»»»
3	Specialista in attività tecniche	Ruolo	«»»»
3	Specialista informatico	Ruolo	«»»»
3	Specialista in attività tecniche (P.O.)	Ruolo	«»»»
3	Specialista in attività tecniche	Ruolo	«»»»
3	Istruttore tecnico	Ruolo	Istruttori
3	Istruttore tecnico	Ruolo	«»»»
3	Istruttore tecnico (18/36)	Ruolo	«»»»
3	Istruttore tecnico	Ruolo	«»»»
3	Collaboratore amministrativo	Ruolo	Operatori esperti
			Funzionari ed Elevata Qualificazione
4	Specialista in materie tecniche (18/36) – (P.O.)	Ruolo	«»»»
4	Istruttore amministrativo-contabile	Ruolo	Istruttori
4	Istruttore tecnico	Ruolo	«»»»
4	Istruttore tecnico	Ruolo	«»»»
4	Collaboratore amministrativo (part-time)	Ruolo	Operatori esperti
4	Collaboratore tecnico manutentivo	Ruolo	«»»»
4	Collaboratore tecnico manutentivo	Ruolo	«»»»
			Funzionari ed Elevata qualificazione
5	Specialista nell'area di vigilanza (P.O.)	Ruolo	«»»»
5	Specialista nell'area di vigilanza	Ruolo	«»»»
5	Agente di polizia locale	Ruolo	Istruttori
5	Agente di polizia locale	Ruolo	«»»»
5	Agente di polizia locale	Ruolo	«»»»

Settore	Profilo professionale	Contratto	Area inquadramento
5	Agente di polizia locale	Ruolo	“”””
5	Collaboratore amministrativo - messo	Ruolo	Operatori esperti
	Totale	Ruolo	47

Livelli di responsabilità organizzativa

In base alla vigente metodologia la graduazione delle posizioni organizzative è condotta sulla scorta ed in applicazione di elementi di valutazione, riconducibili ai seguenti profili generali caratterizzanti le posizioni dirigenziali:

1.a Livello strategico

1.b Complessità dell'articolazione funzione ed organizzativa

1.c Attività intersettoriali

1.d Gestione multipla

1.e Impiego della funzione dirigenziale al di fuori dell'ambito territoriale ottimale

La graduazione delle posizioni organizzative competono alla Giunta, la quale vi provvede, con proprio atto deliberativo su proposta del Sindaco, elaborata con il supporto dell'Organismo di valutazione.

La sommatoria dei punteggi, attribuibili a ciascun ruolo dirigenziale, produce il coefficiente economico del ruolo medesimo. Tale coefficiente consente di determinare, in concreto, il livello retributivo di posizione e risultato assegnabile alla posizione organizzativa.

Il fondo destinato alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato viene ripartito tra le posizioni organizzative in proporzione al coefficiente economico totalizzato da ciascuno.

La pesatura delle posizioni organizzative è stata effettuata con delibera G.C. n. 117 del 30.05.2019, ai sensi dell'art. 13 del CCNL 21.05.2018.

3.2 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile

L'art. 4, comma 1, lettera b), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sezione devono essere indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, la relativa disciplina e il relativo sistema di monitoraggio.

Il lavoro agile e il lavoro da remoto sono stati disciplinati dal recente CCNL del comparto “Funzioni locali” del 16.11.2022, così come indicato nelle premesse delle “Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche”, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, comma 2, del D. Lgs. 28 agosto 1997, n. 281.

A tal fine si rimanda al Regolamento sul lavoro agile – smart working, approvato con delibera di Giunta comunale n. 198 del 02/12/2021, **allegato al presente Piano.**

3.3 Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

L'art. 4, comma 1, lettera c), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sottosezione di programmazione, ciascuna amministrazione indica:

- la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;
- la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

- d) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- e) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- f) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Le scelte strategiche in materia di personale del Comune sono da sempre fortemente condizionate dai vincoli normativi in materia di personale.

Tali vincoli impongono costanti aggiustamenti organizzativi nella gestione dell'ente e la ricerca di nuove modalità di erogazione dei servizi, per non incorrere in disfunzioni, inefficienze e, in casi estremi, interruzione di pubblici servizi.

Per questa sottosezione, si rimanda alla delibera di C.C. n. 47 del 18.12.2023 di approvazione del D.U.P 2024/2026 che include il Fabbisogno di Assunzioni 2024-2026 (DM 25 luglio 2023, articolo 1, lettera g), di modifica del paragrafo 8.2 del principio contabile relativo alla programmazione di cui all'allegato 4/1 del D.Lgs. n. 118/2011 e s.m.i.).

In questa sede si procede all'aggiornamento del Piano del fabbisogno 2024/2026.

Si riportano di seguito i dati contabili salienti sui limiti delle spese del personale e sul Piano del fabbisogno del personale 2024/2026.

Limiti della spesa del personale

La spesa di personale media del Comune di Romano d'Ezzelino nel triennio 2011-2013 ammonta ad €2.039.499,37.

L'attuale normativa in materia di assunzioni del personale nei Comuni è dettata dal D.L. 34/2019, art. 33 e dal D.M. 17/03/2020.

Il Comune di Romano d'Ezzelino appartiene alla fascia demografica f) - Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti (dato rilevato al 31 dicembre del penultimo anno precedente), per i quali il "valore soglia" espresso come rapporto tra la spesa complessiva del personale e le entrate correnti è pari al **27%**.

Il DM 17/03/2020 all'art. 2, comma 1, lett. a, definisce nel seguente modo la spesa del personale da considerare come numeratore per il calcolo della capacità assunzionale: "impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato".

Pertanto la spesa di personale 2022 del macroaggregato 101 "Redditi da lavoro dipendente" di €. 2.047.399,16 deve essere incrementata di €. 29.266,56 per la spesa sostenuta con codice U1.03.02.12.002 (lavoratori socialmente utili) da considerare e deve essere ridotta dell'importo di €. 77.313,84 per componenti da escludere (ad es. arretrati contrattuali 2019-2021 - vengono considerati gli arretrati 2022; indennità di risultato segretario comunale anni da 2019 – 2020; personale a tempo determinato per bonus 110).

Il valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale registrata nel rendiconto 2022 e la media delle entrate correnti relative ai rendiconti 2020, 2021 e 2022 (considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione 2024) del Comune di Romano d'Ezzelino è pari al **26,87%** e viene così calcolata:

Spesa di personale - Rendiconto 2022	1.999.351,88		
Entrate correnti – Rendiconto 2020	7.946.426,10	media	Valore di

Entrate correnti – Rendiconto 2021	7.275.159,69	7.756.012,49	riferimento
Entrate correnti – Rendiconto 2022	8.046.451,69		7.439.515,49
FCDE previsione assestata – anno 2024 a detrarre	316.497,00		
Rapporto spesa personale/entrate correnti		26,87%	

Con riferimento all'ultimo rendiconto approvato (esercizio 2022) con deliberazione di C.C. n. 15 del 28.04.2023, dichiarata immediatamente eseguibile, ed applicando le specificazioni di conteggio indicate nella Circolare interministeriale relativa al DM 17.3.2020 (par. 1.2), il valore soglia calcolato risulta pari al 26,87%, collocando l'Ente nella fattispecie dei Comuni con "bassa incidenza della spesa di personale", con la conseguente possibilità di incrementare la spesa di personale ai sensi dell'art. 4, comma 2 e art. 5 del citato Decreto, ovviamente entro i limiti della sostenibilità finanziaria. La capacità assunzionale del Comune di Romano d'Ezzelino, ente virtuoso, viene quantificata per l'anno 2024 in € 9.317,30 (aumento massimo consentito della spesa per nuove assunzioni) e viene così calcolato:

Spesa di personale 2022	1.999.351,88
Limite tabella 1: incremento massimo consentito della spesa di personale (27% del valore di riferimento)	2.008.669,18
Resti assunzionali 2015-2019	-
Capacità assunzionale 2024	9.317,30

Il Valore soglia, come definito dal DL 34/2019 e DM 17.3.2020, è dinamico e andrà verificato in conseguenza degli aggiornamenti dei dati finanziari, ai fini della sostenibilità del piano assunzionale.

Nella logica della nuova normativa che ancora le facoltà assunzionali alla sostenibilità finanziaria è possibile la sostituzione del personale che cessa a qualsiasi titolo nel corso dello stesso anno in cui matura la cessazione, come chiarito anche dalla corte dei conti, sez. Lombardia, del. N. 167/2021.

Le cessazioni di personale riguardano n. 2 funzionari (data di cessazione il 16.02.2024 ed il 01.04.2024) e n. 2 operatori esperti (data cessazione il 30.12.2023 e il 31.12.2023) per un risparmio di spesa di personale pari ad **€.120.382,64**.

Piano triennale fabbisogno personale 2024/2026

ANNO 2024

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO – ANNO 2024			
Area di inquadramento	Profilo professionale e tipologia rapporto lavoro	Tipologia reclutamento e decorrenza	Costo annuale
Funzionari EQ	n. 1 "Funzionario" - a tempo pieno ed indeterminato da assegnare al Settore 1 Affari generali, Servizi demografici	Modalità di assunzione: – mobilità volontaria; – utilizzo graduatoria concorsuale; – selezione pubblica. Entro il 30/06/2024 in sostituzione di personale dimissionario.	€ 33.500,37 oltre Irap

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO – ANNO 2024

Area di inquadramento	Profilo professionale e tipologia rapporto lavoro	Tipologia reclutamento e decorrenza	Costo annuale
Funzionari EQ	n. 1 “Assistente sociale” - a tempo parziale 24 ore settimanali già assegnata al Settore 1 Affari generali. Nuova assunzione.	Aumento orario (6 ore settimanali) personale in servizio	€ 5.583,39 oltre Irap
Area degli Operatori esperti	n. 1 "Collaboratore amministrativo" a tempo pieno e indeterminato - Settore III "Urbanistica - Governo del territorio"	Selezione pubblica in corso. In sostituzione di dipendente ex Cat. B7 cessata l'1.01.2024. Entro il 28.02.2024	€ 27.420,17, oltre Irap
Area degli Operatori esperti	n. 1 "Collaboratore amministrativo" a tempo parziale (30/36 ore sett.) - Settore I "Affari generali" con riserva alla categorie protette (quota d'obbligo ex Legge 68/1999)	Selezione pubblica in corso per copertura della quota d'obbligo categorie protette. Entro il 28.02.2024 con utilizzo risparmi di spesa del personale.	€ 22.850,14, oltre Irap
Operatori esperti	n. 1 “Collaboratore tecnico manutentivo” a tempo pieno e indeterminato	Modalità di assunzione: – mobilità volontaria; – utilizzo graduatoria concorsuale; – selezione pubblica. Entro il 30/06/2024 in sostituzione di personale dimissionario cessato il 30.12.2023.	€ 27.420,17 oltre Irap
Area dei Funzionari e delle E.Q. (ex Cat. D)	n. 1 “Specialista in materie amministrativo contabili” – Settore 4 Lavori pubblici - Manutenzioni	Progressione tra aree c.d. "in deroga" ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL Funzioni locali del 16.11.2022, in applicazione dell'art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo del D. Lgs. 165/2001, con risorse di cui al comma 8 del medesimo articolo. Dal 01.07.2024 - Nuovo posto - progressione tra aree - con soppressione di n. 1 posto dell'Area Istruttori (ex Cat. C).	€1.978,42 (€1.562,11 senza oneri) pari a 0,14% del Monte salari 2018
Area dei	n. 1 “Specialista in materie	Progressione tra aree c.d.	€1.978,42 (€1.562,11

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO – ANNO 2024			
Area di inquadramento	Profilo professionale e tipologia rapporto lavoro	Tipologia reclutamento e decorrenza	Costo annuale
Funzionari e delle E.Q. (ex Cat. D)	tecniche”– Settore 4 Lavori pubblici - Manutenzioni	"in deroga" ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL Funzioni locali del 16.11.2022, in applicazione dell'art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo del D. Lgs. 165/2001, con risorse di cui al comma 8 del medesimo articolo. Dal 01.07.2024 - Nuovo posto - progressione tra aree - con soppressione di n. 1 posto dell'Area Istruttori (ex Cat. C)	senza oneri) pari a 0,14% del Monte salari 2018
L'incremento spesa di personale di €. 120.731,08 viene coperto dai risparmi di spesa per personale cessato e per €. 348,44 dalle capacità assunzionali disponibili.			

L'assunzione a tempo determinato di seguito riportata è prevista nel rispetto del vincolo del limite in materia di assunzioni flessibili di cui al comma 28, art. 9, del D.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii., così come modificati dall'art. 16, comma 1 quater della Legge n. 16 del 07.08.2016 di conversione del D.L. n. 113 del 24.06.2016, dell'importo di €. 152.402,70:

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO – ANNO 2024			
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	n. 1 Funzionario a tempo parziale (4/36 ore sett.) e determinato Settore I "Affari generali" – Servizi demografici.	Assunzione ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004 (finanziaria 2005) e del D.L. n. 44 del 22.04.2023. Entro il 28.02.2024	€ 4.076,45 oltre Irap Spesa coperta dalle capacità assunzionali disponibili.

ANNO 2025

Le cessazioni di personale nell'anno 2025 riguardano n. 1 funzionario ed n. 1 istruttore a tempo pieno con un conseguente risparmio di spesa di personale pari ad **€.64.343,14**.

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO – ANNO 2025			
Area di inquadramento	Profilo professionale e tipologia rapporto lavoro	Tipologia reclutamento e decorrenza	Costo annuale
5	n. 1 “Agente di polizia locale” a tempo pieno e indeterminato.	Modalità di assunzione: – mobilità volontaria; – utilizzo graduatoria concorsuale; – selezione pubblica.	€ 30.842,77 oltre Irap

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO – ANNO 2025

Area di inquadramento	Profilo professionale e tipologia rapporto lavoro	Tipologia reclutamento e decorrenza	Costo annuale
		Entro il 30/06/2025.	
5	n. 1 "Istruttore amministrativo" a tempo parziale (18 ore) e indeterminato per il servizio ced	Modalità di assunzione: – mobilità volontaria; – utilizzo graduatoria concorsuale; – selezione pubblica. Entro il 30/06/2025 in sostituzione di personale dimissionario	€ 15.421,39 oltre Irap
Area degli Istruttori (ex Cat. C)	n. 1 "Istruttore amministrativo" - Settore 4 "Lavori pubblici e manutenzioni"	Progressione tra aree c.d. "in deroga" ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL Funzioni locali del 16.11.2022, in applicazione dell'art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo del D. Lgs. 165/2001, con risorse di cui al comma 8 del medesimo articolo. Dal 01.02.2025 - Nuovo posto - progressione tra aree - con soppressione di n. 1 posto dell'Area Operatori esperti (ex Cat. B3)	€2.562,21 (€. 2.023,30 senza oneri)
Area degli Istruttori (ex Cat. C)	n. 1 "Istruttore amministrativo" - Settore 1 "Affari generali"	Progressione tra aree c.d. "in deroga" ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL Funzioni locali del 16.11.2022, in applicazione dell'art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo del D. Lgs. 165/2001, con risorse di cui al comma 8 del medesimo articolo. Dal 01.02.2025 - Nuovo posto - progressione tra aree - con soppressione di n. 1 posto dell'Area Operatori esperti (ex Cat. B3)	€2.562,21 (€. 2.023,30 senza oneri)
Area degli Istruttori (ex Cat. C)	n. 1 "Istruttore amministrativo" - Settore 2 "Economico Finanziario"	Progressione tra aree c.d. "in deroga" ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL Funzioni locali	€2.562,21 (€. 2.023,30 senza oneri)

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO – ANNO 2025

Area di inquadramento	Profilo professionale e tipologia rapporto lavoro	Tipologia reclutamento e decorrenza	Costo annuale
		<p>del 16.11.2022, in applicazione dell'art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo del D. Lgs. 165/2001, con risorse di cui al comma 8 del medesimo articolo.</p> <p>Dal 01.02.2025 - Nuovo posto - progressione tra aree - con soppressione di n. 1 posto dell'Area Operatori esperti (ex Cat. B3)</p>	
<p>L'incremento spesa di personale presunto teorico 2025 di €. 53.950,79 verrà coperto dai risparmi di spesa per cessazioni di personale.</p>			

ANNO 2026

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO – ANNO 2026

<p>Secondo le esigenze e nel rispetto dei vincoli di Legge.</p>	
---	--
