

## Comune di Villa Verde

Provincia di Oristano

via Indipendenza, 3  
09090 **VILLA VERDE** (OR)



## Comunu de Bàini

Provincia de Aristanis

bia Indipendèntzia, 3  
09090 **BÀINI** (OR)

Telefono 0783 939000 – Telefax 0783 939023 – C.F. e P. IVA 00073870958  
Internet: <https://www.comune.villaverde.oristano.it> E-mail: [villaverde@comune.villaverde.oristano.it](mailto:villaverde@comune.villaverde.oristano.it)  
PEC.: [comune.villaverde@legalmail.it](mailto:comune.villaverde@legalmail.it)

Comune di Villa Verde  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE  
2023 – 2025**  
*(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)*

## Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ✓ ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- ✓ assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Come riportato nel verbale della commissione Arconet del 14 dicembre 2022, il Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvato dal DM 30 giugno 2022, n. 132, dedica un apposito articolo al rapporto tra il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e i documenti di programmazione finanziaria delle Pubbliche Amministrazioni, stabilendo che "il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto" (art. 8, comma 1).

L'art. 7 del medesimo decreto prevede che il PIAO è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la già menzionata data.

Il successivo art. 8 comma 2, precisa che "in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci".

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024, quest'ultimo è consultabile al link:

- ✓ <https://egov4.halleysardegna.com/villaverde/zf/index.php/atti-generalis>.

Nello spirito delle finalità del PIAO, pertanto, il presente documento costituisce un aggiornamento dinamico e operativo, in sinergia con gli strumenti di programmazione di appannaggio dell'ente locale.

## Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 19/10/2022 il Comune di Villa Verde o ha approvato il Piano Integrato di attività e organizzazione 2022-2024.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Villa Verde

Indirizzo: Viale Indipendenza, 3 09090 Villa Verde (Or)

Codice fiscale/Partita IVA: 00073870958/00073870958

Sindaco: Sandro Marchi

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 4

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 278

Telefono: 0783 939000

Sito internet: <http://www.comune.villaverde.oristano.it>

E-mail: [villaverde@comune.villaverde.oristano.it](mailto:villaverde@comune.villaverde.oristano.it)

PEC: [comune.villaverde@legalmail.it](mailto:comune.villaverde@legalmail.it)

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Valore pubblico – sezione compilata parzialmente- ente con meno di 50 dipendenti

#### Azioni concrete per favorire le pari opportunità, ex art. 48 D.Lgs. 198/2006

##### PREMESSA

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente. L'art. 48, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un Piano di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;

uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;

valorizzazione delle caratteristiche di genere.

L'articolo 1 del DPR n.81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022 individua tra i documenti assorbiti dal PIAO anche il Piano di Azioni Positive (PAP).

Il comune di Villa Verde ha adottato il PAP 2022/2024 unitamente al PIAO, quale allegato 2 al piano, approvato con deliberazione della G.C. n. 24 del 11.05.2022.

La struttura organizzativa non ha subito modifiche sostanziali e nell'anno 2023, il rapporto di parità di genere è rispettato, con una leggera prevalenza dei dipendenti di genere femminile.

##### OBIETTIVI

Le politiche del lavoro già adottate nel Comune di Villa Verde sono le seguenti:

flessibilità dell'orario di lavoro,

formazione interna.

Esse hanno contribuito a evitare che si determinassero all'interno dell'Ente ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, gli obiettivi che l'Amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio 2023- 2025 sono:

- Obiettivo 1: Formazione e aggiornamento.

Saranno attivate apposite giornate formative dedicate alla cultura della parità di genere.

In considerazione delle ridotte dimensioni della struttura organizzativa del comune di Villa Verde, per poter erogare una formazione efficace, anche attraverso il confronto con le altre realtà del territorio, gli eventi formativi saranno organizzati con la regia dell'Unione dei Comuni Alta Marmilla di Ales.

- Obiettivo 2: Orario di lavoro e politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare.

Il nuovo CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, consente attraverso l'adozione di apposita disciplina, di poter strutturare un'articolazione oraria che contempli un unico rientro settimanale.

Ciò, unitamente alla disciplina del lavoro agile, costituisce indubbiamente un valido sistema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

- Obiettivo 3: Informazione e benessere organizzativo

La cultura della parità di genere sarà perseguita attraverso un'adeguata campagna di informazione e sensibilizzazione.

##### L'ORGANICO DEL COMUNE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2022 presenta il seguente quadro di raffronto della situazione lavorativa suddivisa per genere:

	Segretario	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenza	Totale
DONNE					3		3
UOMINI	1 (reggenza)				1		2

TOTALE	1				4		5
--------	---	--	--	--	---	--	---

di cui Responsabili di Servizio:

	Segretario	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenza	Totale
DONNE					3		3
UOMINI					1		1
TOTALE					4		4

Si confermano le misure già adottate nel PAP 2022/2024.

## 2.2 Performance – sezione compilata pur non avendo nessun obbligo in quanto ente con meno di 50 dipendenti

*In merito agli obiettivi di performance di seguito vengono dettagliati gli obiettivi operativi generali e strategici che l'Amministrazione Comunale intende conseguire nel corso dell'esercizio finanziario 2023 e più in generale nel triennio 2023 - 2025, affidandone la responsabilità del raggiungimento alle diverse unità organizzative dell'Ente, validati con verbale dell'OIV n.1 del 04 maggio 2023, pervenuto al protocollo dell'Ente n. 2170 di pari data.*

### AREA AMMINISTRATIVA

#### Obiettivi di Performance organizzativa

- Garantire il controllo effettivo da parte della stazione appaltante sull'esecuzione delle prestazioni in attuazione dell'art. 31 c. 12 del D.Lgs 50/2016

#### Obiettivi di Performance individuale

- Attuazione tempestiva dei progetti finanziati PNRR
- Progettazione e gestione progetti Servizio Civile Universale

### AREA ECONOMICA FINANZIARIA

#### Obiettivi di Performance organizzativa

- Garantire il controllo effettivo da parte della stazione appaltante sull'esecuzione delle prestazioni in attuazione dell'art. 31 c. 12 del D.Lgs 50/2016

#### Obiettivi di Performance individuale

- Attuazione tempestiva dei progetti finanziati PNRR
- Tributi comunali 2023: servizio di assistenza al cittadino

### AREA SOCIO-ASSISTENZIALE

#### Obiettivi di Performance organizzativa

- Garantire il controllo effettivo da parte della stazione appaltante sull'esecuzione delle prestazioni in attuazione dell'art. 31 c. 12 del D.Lgs 50/2016

#### Obiettivi di Performance individuale

- Progettazione e gestione progetti Servizio Civile Universale
- Rilascio Pass Invalidi

### AREA TECNICA-MANUTENTIVA

#### Obiettivi di Performance organizzativa

- Garantire il controllo effettivo da parte della stazione appaltante sull'esecuzione delle prestazioni in attuazione dell'art. 31 c. 12 del D.Lgs 50/2016

#### **Obiettivi di Performance individuale**

- Attuazione tempestiva dei progetti finanziati PNRR
- Gestione attività venatoria

### **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

#### **Premessa**

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA), approvato dal Consiglio dell'Anac il 16 novembre 2022, ha ricevuto in data 13.01.2023, l'approvazione dal Comitato interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione.

Il PNA è finalizzato a rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, puntando nello stesso tempo a semplificare e velocizzare le procedure amministrative.

Per gli enti con meno di 50 dipendenti, come il Comune di Villa Verde, sono state introdotte alcune misure di semplificazione, in particolare, la conferma, dopo la prima adozione, per le successive due annualità, del PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO in vigore, salvo circostanze sopravvenute che impongano una revisione della programmazione, nonché, misure per rafforzare il monitoraggio, sia in termini di periodicità dello stesso che di campionamento degli obblighi di pubblicazione di cui monitorare la corretta attuazione.

Per quanto concerne la parte generale, alla luce dell'interesse dell'Autorità a potenziare le misure in materia, è stato svolto un approfondimento sul divieto di pantouflage, oltre a fornire indicazioni per la predisposizione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

In aderenza alle indicazioni contenute nel PNA per gli enti con meno di 50 dipendenti, la sezione anticorruzione del PIAO del Comune di Villa Verde, si pone in linea di continuità con i contenuti dei PTPCT già adottati.

Infatti, come si legge nel punto 3.1 del PNA *“va mantenuto il patrimonio di esperienze maturato nel tempo dalle amministrazioni”*.

Inoltre, nella redazione del PIAO del Comune di Villa Verde, si è considerato che, secondo le indicazioni contenute nel DM n. 132/2022, la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

#### **Analisi del contesto esterno**

Il Comune di villa Verde ha una popolazione di 273 abitanti.

L'ente di piccole dimensioni è strutturato in 4 aree: amministrativa, tecnico-manutenitiva, economico-finanziaria e socio-assistenziale.

La dotazione organica prevede n. 4 unità al 31.12.2022.

In continuità con i precedenti Piani per le azioni positive, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” e della direttiva n. 2/2019 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri-Il Ministro per la P.A. e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, si conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze.

Si intende, pertanto, proseguire nell'azione di agevolare i dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, senza particolare disagio, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale; si potranno rimuovere stereotipi indotti anche solo da consuetudini che però fanno incontrare alle donne, nei percorsi lavorativi, disagi e difficoltà.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dagli organismi di settore, affinché lo si possa rendere effettivamente efficace e dinamico.

Dello stato di attuazione del Piano o della mancata adozione deve essere edotto il Nucleo di Valutazione, in quanto rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale dei dipendenti.



Per vulnerabilità sociale e materiale si intende comunemente l'esposizione di alcune fasce di popolazione a situazioni di rischio, inteso come incertezza della propria condizione sociale ed economica.

Nonostante questi dati inducano ad una riflessione approfondita, gli stessi, tuttavia, non necessariamente si traducono in un'effettiva situazione di disagio materiale e sociale.

Infatti, nel complesso il Comune di Villa Verde ha una bassa incidenza di eventi criminosi in generale e corruttivi in particolare.

### **Analisi del contesto interno**

Il comune di Villa Verde ha attualmente 4 dipendenti.

Tutti e 4 sono responsabili di posizione organizzativa, che dirigono le 4 aree individuate: Amministrativa, Economico-Finanziaria, Socio-Assistenziale e Tecnico-Manutentiva.

La struttura conta un buon numero di risorse umane in possesso di istruzione universitaria (2) e di istruzione secondaria (2).

Il turn over degli ultimi anni ha inoltre, consentito un buon ricambio generazionale e invertito la tendenza nel rapporto tra dipendenti di sesso maschile e femminile, costituendo questi ultimi, allo stato attuale la maggioranza.

L'analisi del contesto interno evidenzia una struttura sana, non esposta a rischi corruttivi, rispettosa delle direttive in materia di anticorruzione e trasparenza.

Al fine di aggiornare la sezione anticorruzione, il comune di Villa Verde ha pubblicato sul proprio sito istituzionale dal 12 al 25 gennaio 2023, un avviso di pre informazione rivolto agli stakeolders, per recepire eventuali proposte ed osservazioni.

L'avviso e il modulo per le osservazioni sono reperibili al link:

<https://www.comune.villaverde.oristano.it/it/aree-tematiche/notizie-dal-comune/avvio-consultazione-pubblica-per-l-aggiornamento-del-piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao-2023-2025>.

Alla scadenza del termine non è pervenuta alcuna osservazione.

Dall'analisi effettuata con riferimento al contesto esterno ed interno e tenuto conto dell'assenza nell'anno 2022 di eventi corruttivi, si confermano per l'anno 2023 le misure già adottate nel piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022/2024, consultabile al seguente link:

<https://egov4.halleysardegna.com/villaverde/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/154>.

**MAPPATURA DEI PROCESSI:** si confermano per l'anno 2023 le misure già adottate nel piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022/2024, consultabile al seguente link:

<https://egov4.halleysardegna.com/villaverde/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/154>.

## **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **3.1 Struttura organizzativa Rischi corruttivi e trasparenza**

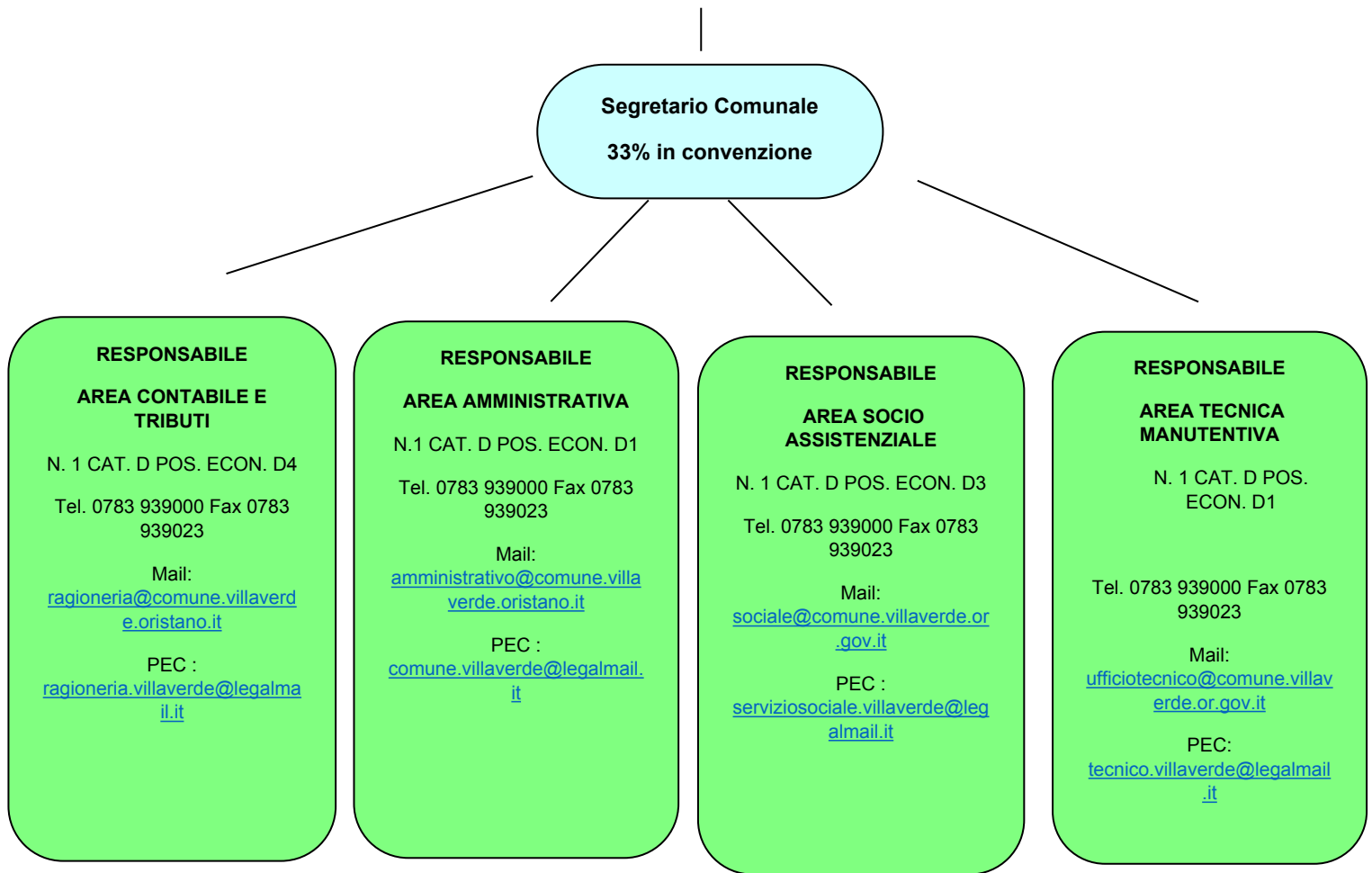
#### **Premessa**

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati

**ORGANIGRAMMA in servizio a tempo indeterminato al 31.12.2022**

Sindaco



**LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA**

4 Posizioni Organizzative

Allo stato attuale non sono stati ricoperti e pertanto sono vacanti i posti di:

- collaboratore ai servizi tecnici;

- istruttore di vigilanza.

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile**

Il comune di Villa Verde, al fine di valorizzare le competenze acquisite durante il periodo di lavoro agile svolto in periodo emergenziale, nelle more dell'emanazione della disciplina così come prevista dal nuovo CCNL Funzioni Locali, triennio 2019/2021, avvierà a breve il percorso di confronto con le OOSS al fine di dotarsi quanto prima della disciplina definitiva.

#### **MISURE ORGANIZZATIVE**

#### **PIATTAFORME TECNOLOGICHE**

#### **COMPETENZE PROFESSIONALI**

#### **OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE**

#### **CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE**

### **3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

#### **3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente**

##### **Premessa**

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

La programmazione del personale è parte integrante del DUPS 2023/2025, adottato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 21.032023.

#### **SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI**

##### **Analisi dei profili in servizio e vacanti**

Tabella di corrispondenza tra precedenti profili professionali in vigore nell'ente e i nuovi profili professionali decorrenti dal 1° aprile 2023 in applicazione del CCNL 16 novembre 2022 – titolo III

Nuovo inquadramento dal 1° aprile 2023			
Categoria e peo CCNL 3170371999 e s.m.i.	Profilo professionale	Area CCNL 16/11/2022	Profilo professionale
B-B3	Operaio specializzato (vacante) P.T. 18 ore Settimanali	AREA OPERATORI ESPERTI	Collaboratore ai servizi tecnici
C-C1	Vigile Urbano (vacante) P.T. 18 ore Settimanali	AREA ISTRUTTORI	Istruttore di vigilanza (Agente di polizia municipale)
D-D4	Istruttore Direttivo Contabile	AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario Contabile (Economico-Finanziario)
D-D3	Istruttore Direttivo Assistente Sociale		Funzionario Servizi Sociali
D-D1	Istruttore Direttivo Tecnico		Funzionario Tecnico
D-D1	Istruttore Direttivo Amministrativo		Funzionario Amministrativo

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

#### Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
  - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
  - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
  - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

CON deliberazione della G.C. n. 09/2022 è stato approvato il P.T.F.P. triennio 2022/2024.

#### **VISTI**

- l'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, il quale testualmente recita: *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- Il D.lgs n. 165/01 e ss.mm. ii. che detta norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni il quale, in tema di assunzioni, testualmente recita: *“1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze. 4. Omissis. 5. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo”;*
- l'art. 17, comma 1 bis D.L. 162/2019 che recita: *“Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”*
- l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

**RICHIAMATO** il decreto-legge n. 34 del 30/04/2019, convertito con legge n. 58 del 28/06/2019 (decreto crescita), art. 33, comma 2, in cui si prevede che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia.”*

**VISTO** il Decreto 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato dei comuni”, in attuazione dell’art. 33, co. 2, del decreto-legge n. 34/2019, convertito, con modificazione, nella legge n. 58/2019, in cui sono stati individuati i valori soglia che ciascun comune deve rispettare al fine di procedere alle nuove assunzioni a far data dal 20/04/2020;

**RILEVATO** che all’art. 2 del Decreto sopra richiamato vengono esplicitate le modalità e le tipologie di spese ed entrate rientranti nella determinazione della capacità di spesa dell’ente:

a) *spesa del personale: 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;*

b) *entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all’ultima annualità considerata.*

**DATO ATTO** quindi, che:

- il valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, calcolato secondo le definizioni del citato decreto, per i Comuni con meno di 1.000 abitanti è pari a 29,5% (tabella 1 del decreto);
- i comuni che si collocano al di sotto di tale soglia possono incrementare annualmente la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza coi P.T.F.P. e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, in misura percentuale, per i Comuni con meno di 1.000 abitanti, in misura non superiore al : 23,0% anno 2020, 29,0% anno 2021, 33,0% anno 2022, 34% anno 2023 e 35,0% anno 2024 ( tabella 2 del decreto) e nel rispetto del valore soglia di cui alla tabella 1.

**CONSIDERATO** che il Comune di VILLA VERDE sulla base dei valori del Decreto del 17/03/2020 ha un rapporto di spesa di personale e entrate correnti pari al 28,70% risultante inferiore al parametro del valore soglia per fascia demografica fino a 1000 abitanti pari a 29,5% così determinato:

- fascia demografica (art. 3 DPCM 17/03/2020) comune fino a 1000 abitanti;
- valore soglia (art. 4 DPCM 17/03/2020) fascia demografica fino a 1000 abitanti pari al 29,5%;
- spesa di personale: impegni di competenza al macroaggregato 101 relativo al personale assunto come da ultimo rendiconto anno 2021 al lordo dei contributi e al netto dell’IRAP (art. 2 Decreto 17/03/2020) ;
- entrate correnti: media accertamenti di competenza ultimi 3 rendiconti approvati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione dell’ultima annualità considerata

anni considerati nel calcolo	2019	2020	2021
entrate correnti	900.850,94	958.377,37	913.494,79
Media	924.241,30		
Fcde bilancio ultima annualità	6.896,50		
Entrate nette	917.344,53		

Spesa di personale ultimo rendiconto approvato (anno 2021) pari a € 263.244,93

Rapporto tra spesa di personale/entrate correnti al netto FCDE: € 263.244,93/€ 917.344,53 = 28,70%

**RILEVATO** che sulla base del sopra citato rapporto il comune di VILLA VERDE ha la facoltà di procedere all’aumento della spesa di personale registrata nell’anno 2018, pari a € 258.989,82 nelle seguenti percentuali:

anno	2022	2023	2024
percentuale	33%	34%	35%

incremento	85.466,64	88.056,54	90.646,44
------------	-----------	-----------	-----------

**DATO ATTO** che, nonostante le percentuali di aumento della spesa di personale, di cui all'articolo 5 del Decreto del 17/03/2020, il valore soglia massimo per la fascia demografica fino a 1000 abitanti risulta essere pari al 29,5% della media delle entrate correnti calcolate (€ 917.344,53 per 29,5%) che corrisponde ad **€.270.616,64**;

**VISTO** l'articolo 1, comma 562 della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti non soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che: "562. *Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558.*"

**VISTO** l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

Art. 9. *Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico*

28. *A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. OMISSIS*

**DATO ATTO** che:

- trovandosi il Comune di VILLA VERDE al di sotto del valore soglia di cui all'art. 4 del Decreto del 17 marzo 2020 si applica la disposizione di cui al comma 2 del medesimo articolo, che dispone: "a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1,fermo

*restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno del personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia”;*

- il vincolo di spesa potenziale massimo di cui all'art. 1, comma 562, della legge n. 296/2006 al netto delle componenti escluse è pari a € 264.274,04 e risulta rispettato per gli anni 2023/2024/2025;

**VISTA** la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023/2025 predisposta dopo attenta valutazione:

- del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti ed a quelli che si intendono svolgere;
- delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

**RILEVATO** che nella suddetta programmazione di fabbisogno sono indicati:

- il personale in servizio;
- le assunzioni a tempo indeterminato previste nel triennio;
- ogni forma di lavoro flessibile;
- il rispetto delle disposizioni in materia di nuove assunzioni a tempo indeterminato, di assunzioni obbligatorie ex legge 68/1999, n. 68, rispetto di contenimento delle spese di personale nonché di limitazioni di spesa per assunzioni flessibili previste dal D. L. 78/2010 (art. 9, comma 28);
- le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione e il rispetto dei limiti di spesa di personale.

**RILEVATO** pertanto che la copertura dei posti vacanti deve avvenire nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nei limiti di spesa di personale prevista nonché dei relativi stanziamenti di bilancio;

**CONSIDERATO** che nell'anno 2022 non sono state effettuate le assunzioni previste nel P.T.F.P. 2022-2023;

**DATO ATTO** che, nel rispetto dei limiti previsti di cui al Decreto 17 marzo 2020 attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34 del 2019, si prevede l'assunzione di un istruttore di vigilanza, CAT. C, posizione economica C1, a tempo indeterminato part-time (18h), ed un operaio specializzato cat. B3, a tempo indeterminato part-time (18h), con concorso pubblico, scorrimento graduatorie o in attesa di effettuare il concorso assunzione a T.D.

**EVIDENZIATO** che l'art. 7 del Decreto del 17/03/2020 esplicita che la maggiore spesa di personale derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 non rileva rispetto al limite di cui all'art. 1 comma 562 della L. 296/2006;

Rilevato che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/01/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, come stabilito con la deliberazione G.C. n. 18/2020, nonché la deliberazione della G.C. n. 22 del 06.05.2021 avente ad oggetto “Approvazione nuova struttura organizzativa dell'Ente”;

**RICHIAMATO** l'art. 19, co. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

**RILEVATO** anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., come da deliberazione della giunta comunale.



**ACCERTATO** che:

- Alla data odierna risultano in servizio n. 4 dipendenti comunali, cat. D Titolare di posizione organizzativa, **“AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE”**
  - Questo ente non versa in situazione strutturalmente deficitaria
  - Il bilancio di previsione esercizio finanziario 2022/2024 è in fase di redazione e il termine per l'approvazione è stato differito con Decreto al 31.03.2022 e poi al 30.04.2023
  - Il conto del bilancio es. 2021 è stato approvato con deliberazione della C.C. n. 20/2022 e il termine per l'approvazione del conto es. 2022 è il 30.04.2023
  - Non sussiste per questo Comune l'onere di assunzioni obbligatorie di cui alla L. n. 68/99 perché occupa meno di 15 dipendenti.
- Con deliberazione della G.C. n.24/2022 è stato approvato il piano di azioni positive triennio 2022/2024 ex art. 48 del D.lgs. n. 198/06.

Sono rispettati:

il pareggio di bilancio e i limiti di spesa di cui alle altre sopracitate norme;  
che le assunzioni di cui al presente piano risultano programmata nel rispetto dei limiti di spesa del personale;

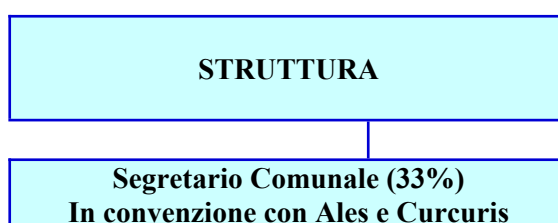
**DI PRENDERE ATTO** che:

- la capacità assunzionale del Comune di VILLA VERDE per il triennio 2023/2025, risulta essere pari a € **270.616,64**;
- è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dagli articoli 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001;
- non prevede stabilizzazioni ai sensi dell'art. 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;

**DI DARE ATTO** altresì che l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale 2023 è in linea con quanto previsto dall'art. 33 comma 1 D.L. 34/2019 e dall'articolo 1, comma 562 della legge n. 296/2006;

**DI DEMANDARE** ai Responsabili dell'Area Tecnica e Finanziaria, ciascuno per quanto di competenza, gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;

**DI PRENDERE ATTO** del nuovo seguente organigramma: (Vigile Urbano cat. C1 “Area degli Istruttori” da 12h. a 18h. settimanali)



<b>Area Sociale</b>	<b>Area Tecnico/manutentiva</b>	<b>Area Contabile/Tributi</b>
<i>Posizione giuridica Categoria D1</i>	<i>Posizione giuridica Categoria D1</i>	<i>Posizione giuridica Categoria D1 (D4 Ec.)</i>
Responsabile p.o. Area Sociale Istruttore direttivo operatore sociale Full time Area dei Funzionari ed elevata qualificazione	Responsabile p.o. Area Tecnico-Manutentiva e di Vigilanza Istruttore direttivo tecnico Full time Area dei Funzionari ed elevata qualificazione	Responsabile p.o. Area Contabile /Tributi e gestione paghe Istruttore direttivo contabile Full time Area dei Funzionari ed elevata qualificazione
<i>Posizione giuridica Categoria D1</i>	<i>Posizione giuridica Categoria B3</i>	
<b>Area Amministrativa</b>		

<b>Responsabile p.o.area Amministrativa Istruttore direttivo amministrativo Full time Area dei Funzionari ed elevata qualificazione</b>	<b>Collaboratore tecnico specializzato Part time h.18 Area degli Operatori Esperti</b>	
	<b>Posizione Giuridica Categoria C Agente Polizia Locale Part time h.18 Area degli Istruttori</b>	

**DI DARE ATTO**, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, che non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

**DI DEMANDARE** ai responsabili di p.o., ciascuno per la parte di competenza, l'attuazione della programmazione del fabbisogno del personale".

### **Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023/2025**

Il comune di Villa Verde con deliberazione della Giunta Comunale n.14 del 7 marzo 2022 ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, non registrando nessuna situazione di sovrannumero.

#### **SCHEMA DI DOTAZIONE ORGANICA E PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2023/2025**

### **Fabbisogno 2023**

#### **Area Amministrativa**

<b>Categoria</b>	<b>Profilo</b>	<b>Competenza settori</b>	<b>Posti previsti in dotazione organica</b>	<b>Posti ricoperti al 01/01/2023</b>	<b>Posti risultanti vacanti</b>	<b>Modalità di reclutamento</b>	<b>Tempi di attivazione procedura</b>
D1 Full time 36 ore settimanali AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Istruttore Direttivo amministrativo	Affari generali e amministrativi, Servizi demografico ed elettorale	1	1	0		
	<b>Totale</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>		

#### **Area socio- assistenziale**

<b>Categoria</b>	<b>Profilo</b>	<b>Competenza settori</b>	<b>Posti previsti in dotazione organica</b>	<b>Posti ricoperti al 01/01/2023</b>	<b>Posti risultanti vacanti</b>	<b>Modalità di reclutamento</b>	<b>Tempi di attivazione procedura</b>
D1 (D3 EC.) Full time 36 ore settimanali AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Istruttore direttivo specialista servizi socio-culturali	Servizi socio-educativi, area socio assistenziale.	1	1	0		
	<b>Totale</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>		

### Area finanziaria

Categoria	Profilo	Competenza settori	Posti previsti in dotazione organica	Posti ricoperti al 01/01/2023	Posti risultanti vacanti	Modalità di reclutamento	Tempi di attivazione procedura
D 1 (D4 EC.) Full time 36 ore settimanali AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Istruttore direttivo specialista servizi finanziari	Servizio finanziario, gestione economica del personale e tributi	1	1	0		
	<b>Totale</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>		

### Area tecnica

Categoria	Profilo	Competenza settori	Posti previsti in dotazione organica	Posti ricoperti al 01/01/2023	Posti risultanti vacanti	Modalità di reclutamento	Tempi di attivazione procedura
D 1 Full time 36 ore settimanali AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Istruttore Direttivo Specialista servizi tecnico-progettuali	Lavori pubblici, Urbanistica e ambiente, Servizio cimiteriale e manutenzioni	1	1	0	0	0
C1 Part time 18h settimanali AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore di Vigilanza	Vigilanza	1	0	0	Utilizzo graduatoria ceduta da altro ente o concorso pubblico o convenzione	ENTRO IL 31.12.2023
B3 Part time 18h settimanali AREA DEGLI OPERATORI	Esecutore operativo, collaboratore tecnico	Servizi cimiteriali e manutenzioni	1	0		Utilizzo graduatoria ceduta da altro ente o concorso pubblico, o convenzione.	ENTRO IL 31.12.2023
	<b>Totale</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>		

### COSTO Nuove assunzioni anno 2023

Profilo professionale	Cat.	Decorrenza Presunta	Calcolo della spesa			
			Trattamento economico	Oneri riflessi	Irap	Totale
n. 1- Istruttore di Vigilanza – Tempo indeterminato – part time 18h AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	07/2023	7.903,00	1881,00	671,20	10.455,20
n. 1- Esecutore operativo, collaboratore tecnico ex B3 AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	B	07/2023	5.465,77	1.380,57	465,10	7.311,44

## SPESA MASSIMA RISPETTO AL 2008

### ANNO 2008

INTERVENTO 01 (CONTO CONSUNTIVO 2008)	€ 262.807,36
IRAP PERSONALE	€ 14.263,54
BUONI PASTO (Rif. INTERVENTO 1010803)	
<b>TOTALE</b>	<b>€ 277.070,90</b>
SI DETRAGGONO:	
QUOTA INCENTIVI 109 E SERVIZIO SOCIALE	€ 8.736,23
DIRITTI DI ROGITO E ONERI	€ 2.366,31
QUOTA A CARICO RAS FONDO	€ 1.694,32
ARRETRATI CONTRATTUALI SEGR. COM.LE	
TOTALE DETRAZIONI	€ 12.796,86
<b>TOTALE SPESA 2008</b>	<b>€ 264.274,04</b>

### PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Relativamente alla spesa per lavoro flessibile, Art. 9, 28° comma, del D.L. 31/05/2010 n° 78, convertito con modificazioni dalla L. n° 122/2010 e ss.mm.ii. relativamente alla spesa per il personale a tempo determinato, ha stabilito la stessa non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009) (Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015). La spesa sostenuta da questo Ente in tale esercizio ammonta a € 14,847,63, come si desume dal seguente quadro:

Figura professionale	Oneri diretti	Oneri indiretti	Totali per fig. profes.
OPERAI PIANO OCCUPAZIONE	7.628,00	3.350,98	10.978,98
LAVORO STRAORDINARIO AMM.VO	2.924,15	944,50	3.868,65
<b>T o t a l i</b>	<b>10.552,15</b>	<b>4.295,48</b>	<b>14.847,63</b>

**A termini dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, questo ente si avvarrà di contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile “soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale”.**

**Potrà essere applicato in tali circostanze anche l'istituto dello ‘scavalco di eccedenza’ ex art 1, comma 557 della Legge n. 311/2004, nonché, Art. 92 comma 1 del D.lgs N. 267/2000 e s.m.i.**

COMUNE DI VILLA VERDE				
SPESA DI PERSONALE 2023				
MACRO	Livelli		Codice Voce	Importi
U	I	Spese correnti	U.1.00.00.00.000	
U	II	Redditi da lavoro dipendente	U.1.01.00.00.000	257.289,00 €
U	V	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001	
U	V	Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002	
U	V	Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003	
U	V	Tirocini formativi extracurricolari	U.1.03.02.12.004	
U	V	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.999	
		(+) Spesa convenzione Segreteria (ENTE CONVENZIONATO)		8.500,00 €
		(-) COMPONENTE ESCLUSE - per spesa convenzione Segreteria (ENTE CAPO CONVENZIONE)		
IN DECURTAZIONE				
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE 2023</b>				<b>269.673,33 €</b>

NELLE SPESE DI PERSONALE E' STATO IPOTIZZATO UN COSTO PER LE NUOVE ASSUNZIONI DA MARZO PER L'OPERAIO ex cat. B3, "Area OPERATORE ESPERTO", P.T. 18 ORE SETTIMANALI (in attesa di espletamento di concorso si potrà assumere a T.D.)  
E DA LUGLIO PER IL VIGILE CAT. C1, "Area ISTRUTTORE" P.T. 18 ORE SETTIMANALI, (in attesa di espletamento di concorso si potrà assumere a T.D.)  
E' STATO INOLTRE ACCANTONTONATO UN IMPORTO DI €. 15.000,00 PER EVENTUALI INCREMENTI DELLE P.O.  
TUTTE QUESTE VOCI SONO RICOMPRESSE ALL'INTERNO DEL MACROAGGREGATO 101 \*

**COMUNE DI VILLA VERDE PROV. DI ORISTANO**

	<u>2019</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>
<b>TOTALE ENTRATE</b>	900.850,94 €	958.377,37	913.494,79 €

FCDE PREVISIONE 2021	6.896,50 €
	<i>media triennio 19- 21</i>
TOTALE ENTRATE	924.241,03 €
fcde 2020	<b>-6.896,50 €</b>
ENTRATE VALIDE	917.344,53 €
LIMITE MAX %	29,50%

	<u>LIMITE FINANZIARIO (NUOVO METODO)</u>	<u>LIMITE FINANZIARIO (2008)</u>	
<b>LIMITE FINANZIARIO</b>	270.616,64 €	264.274,04	
SPESA 2021 <i>impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale.....</i>			I STEP: VALUTAZIONE DEL SUPERAMENT O DEL LIMITE DEL VALORE SOGLIA
MACROAGG. 1.01.00.00.000	263.244,93		
MACROAGGR. 1.03.02.12.001	-		
MACROAGGR. 1.03.02.12.002	-		
MACROAGGR. 1.03.02.12.003	-		
MACROAGGR. 1.03.02.12.999	-		
	263.244,93 €		
CAPACITA' ASSUNZIONALE	28,70%	7.371,71 €	OK

TOTALE SPESA MASSIMA ANNO 2023

**270.616,64 €**

SPESA PERSONALE (ANNO 2018)	258.989,82			II STEP: INCREMENTO ASSUNZIONE SPESE PERSONALE SU BASE 2018
	2020	23,00%	59.567,66 €	
	2021	29,00%	75.107,05 €	
	2022	33,00%	85.466,64 €	
	2023	34,00%	88.056,54 €	
	2024	35,00%	90.646,44 €	

<b>Stima del trend delle cessazioni</b>		Es. numero di pensionamenti programmati
<b>2023</b>	0	
<b>2024</b>	0	
<b>2024</b>	0	

<b>STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2023</b>
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:
b) a seguito di esternalizzazione di attività:
c) a seguito di internalizzazione di attività:
d) a seguito di dismissione di servizi:
e) a seguito di potenziamento di servizi:
f) a causa di altri fattori interni:
g) a causa di altri fattori esterni:

<b>STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024</b>
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:
b) a seguito di esternalizzazione di attività:
c) a seguito di internalizzazione di attività:
d) a seguito di dismissione di servizi:
e) a seguito di potenziamento di servizi:
f) a causa di altri fattori interni:
g) a causa di altri fattori esterni:

<b>STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025</b>
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:
b) a seguito di esternalizzazione di attività:
c) a seguito di internalizzazione di attività:
d) a seguito di dismissione di servizi:
e) a seguito di potenziamento di servizi:
f) a causa di altri fattori interni:
g) a causa di altri fattori esterni:

<b>3.3.3. Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse</b>	
<b>Premessa</b>	
Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;</li> <li>- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.</li> </ul>	
Al momento non è prevista nessuna modifica.	

		NOTE
<b>Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree</b>		
2023		
2024		
2025		
<b>Modifica del personale in termini di livello/inquadramento</b>		
2023		
2024		
2025		

<b>3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno</b>	
<b>Premessa</b>	
Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- soluzioni interne all'amministrazione;</li> <li>- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;</li> <li>- meccanismi di progressione di carriera interni;</li> <li>- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);</li> <li>- <i>job enlargement</i> attraverso la riscrittura dei profili professionali;</li> <li>- soluzioni esterne all'amministrazione;</li> <li>- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);</li> <li>- ricorso a forme flessibili di lavoro;</li> <li>- concorsi;</li> <li>- stabilizzazioni.</li> </ul>	

		NOTE
<b>Soluzioni interne all'amministrazione</b>		
2023		
2024		
2025		
<b>Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti</b>		
2023		
2024		
2025		
<b>Meccanismi di progressione di carriera interni</b>		
2023	Progressioni orizzontali	
2024		
2025		
<b>Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)</b>		
2023		
2024		



	<b>2025</b>		
<b>Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali</b>			
	<b>2023</b>		
	<b>2024</b>		
	<b>2025</b>		
<b>Soluzioni esterne all'amministrazione</b>			
	<b>2023</b>	Attivazione di contratto a tempo determinato ex art. 1 c. 557 L. 311/2004, Articolo 92 comma 1 del D.lgs. n. 267/2000 e s.m.i. e o per la figura di ex operaio specializzato ora "OPERATORE ESPERTO" e per "ISTRUTTORE DI VIGILANZA"	In attesa di espletamento del concorso previsto di ex operaio specializzato ex B3, ora "Operatore esperto" ed Istruttore di Vigilanza, 18 ore settimanali.
	<b>2024</b>		
	<b>2025</b>		
<b>Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PP.AA. (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)</b>			
	<b>2023</b>		
	<b>2024</b>		
	<b>2025</b>		
<b>Ricorso a forme flessibili di lavoro</b>			
	<b>2023</b>		
	<b>2024</b>		
	<b>2025</b>		
<b>Concorsi</b>			
	<b>2023</b>	1 collaboratore ai servizi tecnici, ex operaio specializzato, ora "Operatore Esperto" 18 ore settimanali 1 istruttore di vigilanza, 18 ore settimanali	Il concorso potrebbe svolgersi in convenzione con altro comune o singolarmente.
	<b>2024</b>		
	<b>2025</b>		
<b>Stabilizzazioni</b>			
	<b>2023</b>		
	<b>2024</b>		
	<b>2025</b>		

### 3.3.5 Formazione del personale

#### Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali)

- della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

**PRIORITA' STRATEGICHE:**

La formazione si differenzia principalmente in formazione obbligatoria e formazione specialistica.

La formazione obbligatoria attiene alle materie dell'anticorruzione, della trasparenza e della privacy, sarà svolta dall'Unione Comuni Alta Marmilla di Ales, pertanto si rimanda per le informazioni di dettaglio e la pianificazione al PIAO dell'Unione dei Comuni Alta Marmilla Ales.

Mentre la formazione specialistica, nelle materie di pertinenza dei vari uffici (appalti, urbanistica, lavori pubblici, servizi di stato civile, ecc) sarà svolta in maniera autonoma dai vari uffici.

**RISORSE INTERNE DISPONIBILI:****RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:****MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:****OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI:**

**A) QUALI:**

**B) IN CHE MISURA:**

**C) IN CHE TEMPI**

**SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

**4. Monitoraggio – sezione non compilata ente con meno di 50 dipendenti**