All. A

COMUNE DI CASIER

ORGANIGRAMMA IN VIGORE DA LUGLIO 2023

GIUNTA COMUNALE

SINDACO

CONSIGLIO COMUNALE

SEGRETARIO GENERALE
- Programmazione e Controllo
- Anticorruzione e Trasparenza

Organismo di Valutazione

CORPO INTERCOMUNALE di POLIZIA LOCALE MOGLIANO VENETO – PREGANZIOL – CASIER
- Polizia Locale
- Sicurezza Pubblica

SETTORE I Affari Generali e Istituzionali	**SETTORE II Politiche del territorio e sviluppo economico**	**SETTORE III Lavori Pubblici valorizzazione del patrimonio**	**SETTORE IV Finanziario-Tributi-Risorse Umane-Sviluppo Tecnologico**	**SETTORE V Politiche Sociali e Istruzione**
- Segreteria Generale - Protocollo - Archivio - Contratti - Coordinamento del Contenzioso - Cultura - Associazioni - Sport - URP-Sportello del Cittadino - Servizi Demografici - Servizio Messi - **Turismo**	- Urbanistica - Sportello Unico Edilizia Privata - Servizi Informativi e Territoriali - **Ambiente** - **Sviluppo Economico**	- Servizio Lavori - Pubblici Impianti - Mobilità - Gestione Energia - Ufficio Espropriazioni - Valorizzazione Patrimonio - Servizi Manutentivi - Protezione civile	- Servizi Economico-Finanziari – Bilancio - Economato - Inventario - Servizi Tributari - Risorse Umane - Sviluppo Tecnologico - Privacy - **Comunicazione Informatica**	- Servizi Sociali - Servizio Istruzione - Pari Opportunità - Politiche Giovanili

Allegato B)

Variazione al Piano della Performance 2023-2025

OBIETTIVI PERFORMANCE DI ENTE

Introduzione obiettivo n. 2 "*Rispettare i tempi di pagamento delle fatture*" e n. 3 "*Definire i tempi e il monte ore di attività che possono essere svolte da remoto per ciascun settore"* nei termini e con le modalità indicate all'All. B.1.

Il peso dei tre obiettivi di ente deve essere così redistribuito:

- obiettivo n. 1 "*Migliorare l'informazione fornita su iniziative dell'Amministrazione comunale ed i servizi di informazione alla cittadinanza fornendo ai cittadini gli strumenti per verificare l'operato degli amministratori*": peso pari al 50 % (anziché 100%);
- obiettivo n. 2 "*Rispettare i tempi di pagamento delle fatture":* peso pari al 30 %;
- obiettivo n. 3 "*Definire i tempi e il monte ore di attività che possono essere svolte da remoto per ciascun settore"*: peso pari al 20 %;

SETTORE I – AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI

Obiettivo n. 1 "*Miglioramento della qualità dell'informazione su iniziative e servizi dell'Amministrazione Comunale alla Cittadinanza*":

- differimento della data individuata per "*Analisi dello stato di fatto e definizione delle priorità di intervento. Pianificazione e definizione delle modalità operative con conseguente assegnazione delle competenze alle risorse umane e ai servizi coinvolti*" dal 31/05/2023 al 31/08/2023 al fine di poter concludere l'attività *in fieri*.

SETTORE II – URBANISTICA E SUE

Obiettivo n. 6 "*Digitalizzazione pratiche edilizie ante 2000 tramite fondi PNRR",* stante lo spostamento della scadenza per la quantificazione dei fondi PNRR dal 30/06/2023 al 31/12/2023, si rende necessario:

- differimento della data individuata per "*Quantificazione dei fondi disponibili*" dal 30/06/2023 al 31/12/2023;
- differimento della data individuata per la "*Gara affido incarico*" dal 30/09/2023 al 30/09/2024;
- differimento della data individuata per la "*Digitalizzazione di quota parte delle pratiche ante 2000*" dal 31/12/2023 al 31/12/2024.

SETTORE III – LAVORI PUBBLICI

Obiettivo n. 2 "*Pista ciclabile via Santi – stralcio 1*", si rende necessario:

- aggiunta del parametro "*Svolgimento procedimento di espropriativo con Decreto di esproprio*" con termine 30/07/2023 (con peso 40%);
- aggiunta del parametro "*Continuazione e monitoraggio procedimento espropriativo*" con termine 31/10/2023 (con peso 40%);
- differimento della data individuata per "*Fase di proceduta negoziata e verifica documentazione da parte della S.U.A.. Assunzione della determinazione a contrarre sulla base dello schema predisposto dalla S.U.A. ed impegni di spesa. Comunicazioni esiti e controlli. Contratto di appalto. Consegna lavori*" dal 31/07/2023 al 31/12/2023 (con peso 20%);
- aggiunta del parametro "*verifica e relazione di congruenza tra cronoprogramma e stato di avanzamento lavori. Ultimazione lavori ed operazioni di collaudo*" con termine 31/12/2024 (con peso 100%).

Obiettivo n. 3 "*Pista di pattinaggio a rotelle*", si rende necessario:

- modifica del parametro "*Fase di proceduta negoziata e verifica documentazione da parte della S.U.A.. Assunzione della determinazione a contrarre sulla base dello schema predisposto dalla S.U.A. ed impegni di spesa. Comunicazioni esiti e controlli. Comunicazioni esiti procedura e controlli. Contratto di appalto. Consegna lavori*" in "*Fase di proceduta negoziata e verifica documentazione da parte della S.U.A.. Assunzione della determinazione a contrarre sulla base dello schema predisposto dalla S.U.A. ed impegni di spesa. Comunicazioni esiti e controlli. Comunicazioni esiti procedura e controlli. Contratto di appalto*" (con peso 50%);
- modifica del parametro "*Verifica e relazione di congruenza tra cronoprogramma e stato di avanzamento lavori"* in "*Consegna lavori. Eventuale variante in corso d'opera. Verifica e relazione di congruenza tra cronoprogramma e stato di avanzamento lavori"* (con peso 50%);
- differimento della data individuata per il parametro "*Ultimazione lavori ed operazioni di collaudo*" dal 31/12/2023 al 31/12/2024 (con peso 100%).

Obiettivo n. 4 "*riqualificazione passaggio pedonale via peschiere e riqualificazione del verde*" deve essere eliminato per i seguenti motivi.

L'opera pubblica risulta prevista nel Piano Triennale OO.PP. con intero finanziamento da mutui. In considerazione delle opere pubbliche previste nel 2023 (pista di pattinaggio, adeguamento sismico palestra 1° stralcio e pista ciclopedonale via Santi 1° stralcio), a seguito dell'aggiornamento del Prezziario Regionale possono verificarsi/si verificano richieste di aggiornamento dei compunti metrici in fase di contabilizzazione delle opere eseguite (pista di pattinaggio, adeguamento sismico palestra 1°) tali da necessitare il reperimento di risorse mediante il ricorso ad ulteriori finanziamenti da mutui. Tale circostanza, comporta la necessità di concentrare le risorse umane ed economiche sulle richieste di finanziamenti per le opere pubbliche già in corso d'opera o con inizio lavori entro il 2023.

Il peso dell'obiettivo deve essere redistribuito assegnando 5 punti all'obiettivo n. 3 "*Pista di pattinaggio a rotelle*" per un peso pari a 20 % (anziché 15%).

- obiettivo n. 1 "*Migliorare l'informazione fornita su iniziative dell'Amministrazione comunale ed i servizi di informazione alla cittadinanza fornendo ai cittadini gli strumenti per verificare l'operato degli amministratori*": peso pari al 50 % (anziché 100%);
- obiettivo n. 2 "*Rispettare i tempi di pagamento delle fatture":* peso pari al 30 %;
- obiettivo n. 3 "*Definire i tempi e il monte ore di attività che possono essere svolte da remoto per ciascun settore"*: peso pari al 20 %.

Obiettivo n. 5 "*Riqualificazione passaggio pedonale in via Peschiere e riqualificazione del verde pubblico*", si rende necessario:

- modifica del parametro "*Verifica e relazione di congruenza tra cronoprogramma e stato di avanzamento lavori*" in "*Affidamento e consegna lavori (relativo al passaggio pedonale). Verifica e relazione di congruenza tra cronoprogramma e stato di avanzamento lavori.*

Obiettivo n. 7 "*Casa delle Associazioni*", si rende necessario:

- modifica del parametro "*Approvazione progetto esecutivo. Fase di proceduta negoziata e verifica documentazione da parte della S.U.A.. Assunzione della determinazione a contrarre sulla base dello schema predisposto dalla S.U.A. ed impegni di spesa. Comunicazioni esiti e controlli. Contratto di appalto. Consegna lavori*" in "*Informativa di Giunta per valutazioni e parere su probelmatiche connesse a necessità di unico stralcio funzionale con conseguente finanziamento nel capitolo e necessità di adeguamento dimensionale del progetto alla disponibilità economica*" (con peso 50%);
- inserimento del parametro "*Affidamento adeguamento progetto di fattibilità-tecnico economica sulla base del nuovo codice 36/2023*" con termine 31/10/2023 (con peso 30%);
- modifica del parametro "*Verifica e relazione di congruenza tra cronoprogramma e stato di avanzamento lavori*" in "*Affidamento progetto definitivo-esecutivo. Approvazione. Determina d'impegno di spesa*" (con peso 20%);

- modifica del parametro "*Ultimazione lavori ed operazioni di collaudo*" in "*Fase di proceduta negoziata e verifica documentazione da parte della S.U.A.. Assunzione della determinazione a contrarre sulla base dello schema predisposto dalla S.U.A. ed impegni di spesa. Comunicazioni esiti e controlli. Contratto di appalto. Consegna lavori. Verifica e relazione di congruenza tra cronoprogramma e stato di avanzamento lavori. Ultimazione lavori ed operazioni di collaudo"* (peso 100%).

Obiettivo n. 10 "*Vademecum Di Protezione Civile Per Gestione Sala Operativa E Per Cittadinanza In Caso Di Emergenza*", si rende necessario:

- modifica del parametro "*Determina a contrarre per affidamento incarico di redazione dei due vademecum e successivi incontri finalizzati alla definizione del contenuto dei vademecum*" in "*Valutazione delle attività da svolgere per l'obiettivo, condivisione con organo politico e richiesta di stanziamento economico su capitolo*";
- modifica del parametro "*Pubblicazione vademecum e predisposizione di incontri tra l'Associazione di Protezione Civile ed i cittadini*" in "*Determina a contrarre per affidamento incarico di redazione dei due vademecum e successivi incontri finalizzati alla definizione del contenuto dei vademecum*";
- modifica del parametro "*Monitoraggio della divulgazione del vademecum per la popolazione. Verifica criticità e valutazione di eventuali modifiche-integrazioni*" in "*Condivisione del vademecum con organo politico";*
- aggiunta del parametro "*Pubblicazione, divulgazione del vademecum per la popolazione e monitoraggio. Verifica criticità e valutazione di eventuali modifiche-integrazioni*" con termine 31/12/2024.

SETTORE V – POLITICHE SOCIALI E ISTRUZIONE

Obiettivo codifica n. 1 "*Sostegno alla famiglia*":

- modifica del parametro "*Realizzazione attività"* in *"Realizzazione attività sotto il controllo del Comune"* e differimento della data individuata per detto parametro dal 31/12/2023 al 20/04/2024 in quanto le attività dello Spazio Zero Tre sono state avviate il 28 aprile e si protrarranno fino al 20/04/2024 in quanto l'affidamento della progettualità è stato effettuato per 12 mesi.

ALL. B. 1

OBIETTIVO COMUNE A TUTTI I SETTORI	**RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO**			
piano strategico:	**A) L'ISTITUZIONE AL SERVIZIO DI UN CITTADINO PARTECIPE**			
Obiettivo strategico:	Migliorare la programmazione di bilancio e la pianificazione delle attività dell'Ente: curare la tempestività e la qualità degli strumenti di programmazione di bilancio, il patrimonio dell'ente e la pianificazione delle attività dell'ente.			
Missione:	Miss. 1. Servizi istituzionali, generali e di gestione			
Indicatore di valore pubblico correlato	Migliorare la programmazione di bilancio e la pianificazione delle attività dell'Ente: curare la tempestività e la qualità degli strumenti di programmazione di bilancio, il patrimonio dell'ente e la pianificazione delle attività dell'ente.			
Obiettivo operativo:	Rispettare i tempi di pagamento delle fatture			
Programma:	Progr.: 01.03 – Risorse finanziarie			
Responsabile:	Tutti i Responsabili di Settore			
Settore:	Tutti i Settori			
Altri Settori/Servizi coinvolti:	tutti			
Centro di responsabilità/ di costo				
Amministratore di riferimento:	Sindaco Renzo Carraretto			
Esercizi di riferimento	2023	2024	2025	
Descrizione, finalità e risultati da raggiungere:	Rispettare i tempi di pagamento delle fatture secondo le modalità di calcolo previste dall'art.1 commi 859 lett. B) e 861 della Legge n.145/2018 e verificati attraverso la Piattaforma dei Crediti Commerciali (PCC)			
Peso%	30 %			
Fasi				**Scadenza**

Predisposizione atti di liquidazione almeno 5 giorni prima della scadenza, al fine di permettere all'ufficio ragioneria di procedere con l'emissione dei mandati di pagamento e la successiva trasmissione al Tesoriere		continuativa
Indicatori anno 2023	**Valore atteso entro il**	**Peso %**
Rispetto dei termini di pagamento I trimestre 2023	31.03.2023	25
Rispetto dei termini di pagamento II trimestre 2023	30.06.2023	25
Rispetto dei termini di pagamento III trimestre 2023	30.09.2023	25
Rispetto dei termini di pagamento IV trimestre 2023	31.12.2023	25
Indicatori anno 2024	**Valore atteso**	**Peso %**
Indicatori anno 2025	**Valore atteso**	**Peso %**
Risorse finanziarie specifiche dell'obiettivo		**Stanziamento**
Approvazione articolazione capitoli di spesa ed assegnazione risorse finanziarie		rinvio DCC n. 66 del 27/12/2022

OBIETTIVO COMUNE A TUTTI I SETTORI	*MAPPATURA LAVORO AGILE*			
piano strategico:	**A) L'ISTITUZIONE AL SERVIZIO DI UN CITTADINO PARTECIPE**			
Obiettivo strategico:	Integrare e migliorare la struttura delle risorse umane del Comune per rispondere efficacemente ai bisogni del cittadino: assicurare il funzionamento dell'Ente.			
Missione:	Miss. 1. Servizi istituzionali, generali e di gestione			
Indicatore di valore pubblico correlato	Integrare e migliorare la struttura delle risorse umane del Comune per rispondere efficacemente ai bisogni del cittadino: assicurare il funzionamento dell'Ente.			
Obiettivo operativo:	Definire i tempi e il monte ore di attività che possono essere svolte da remoto per ciascun settore			
Programma:	Progr.: 01.10 – Risorse umane			
Responsabile:	Tutti i Responsabili di Settore			
Settore:	Tutti i Settori			
Altri Settori/Servizi coinvolti:	tutti			
Centro di responsabilità/ di costo				
Amministratore di riferimento:	Sindaco Renzo Carraretto			
Esercizi di riferimento	2023	2024	2025	
Descrizione, finalità e risultati da raggiungere:	Rispettare le previsioni del PIAO, punto 3.2			
Peso%	20 %			

Fasi	**Scadenza**
Predisposizione prospetto con attività e monte ore di attività	31.12.2023

Indicatori anno 2023	**Valore atteso entro il**	**Peso %**

Mappatura lavoro agile per ogni Settore	31.12.2023	100
Indicatori anno 2024	**Valore atteso**	**Peso %**
Indicatori anno 2025	**Valore atteso**	**Peso %**
Risorse finanziarie specifiche dell'obiettivo		**Stanziamento**
Approvazione articolazione capitoli di spesa ed assegnazione risorse finanziarie		rinvio DCC n. 66 del 27/12/2022

Allegato C – PIANO OCCUPAZIONALE

Allegato C) alla deliberazione G.C. n. 117 in data 28/07/2023

PIANO DELLE ASSUNZIONI TRIENNIO 2023-2025

ANNO 2023

Previsione assunzione	Area	Profilo Professionale	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione (in alternativa)		
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Graduatoria altri enti
1	Funzionari ed EQ	Funzionario amministrativo-contabile	Pieno	1	1	1
1	Funzionari ed EQ	Funzionario tecnico	Pieno	1	1	1
1	Funzionari ed EQ	Funzionario amministrativo-contabile	Pieno	1	1	1

ANNO 2024

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione (in alternativa)		
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Graduatoria altri enti

ANNO 2025

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione (in alternativa)		
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Graduatoria altri enti

Qualora si rendessero vacanti dei posti a tempo indeterminato, si procederà con la copertura mediante scorrimento di proprie graduatorie, mobilità o scorrimento graduatorie di altri enti.
Sono fatte salve le procedure concorsuali attive.

Allegato D – DOTAZIONE ORGANICA

Allegato D) alla deliberazione G.C. n. 117 in data 28/07/2023

DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2023-2025

AREA	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	2023		2024		2025		T. Pieno	P. Time
					T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time		
Funzionario amministrativo-contabile	7(*)				2						9	
Funzionario tecnico	6		2		1						5	
Assistente Sociale	1	2									1	2
Funzionario di vigilanza	1										1	
Istruttore amministrativo-contabile	10		1								9	
Istruttore servizi tecnici	2										2	
Istruttore servizi culturali	1										1	
Agente di polizia locale	5										5	
Operatore esperto amministrativo-contabile	4	1									4	1
Operatore esperto servizi tecnico-manutentivi	2		1								1	
Funzionario Art.110 c.1	0										0	
TOTALI	39	3	4		3						38	3

(*) compresa assunzione nel 2023 dal Piano Fabbisogno 2022-2024

3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Riferimenti normativi: - articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione); - articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale); - articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO); - articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO); - articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei Comuni); - d.m. 17.03.2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei Comuni); - articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto); - linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08.05.2018 e integrate in data 02.08.2022; - articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	**DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31 DICEMBRE 2022**: TOTALE: n. 42 unità di personale (più segretario comunale) *di cui:* n. 42 unità a tempo indeterminato (più segretario comunale) nessuno a tempo determinato n. 32 unità a tempo pieno n. 9 unità a tempo parziale **SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE NUOVE AREE DI INQUADRAMENTO** n. 17 unità Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione *così articolate:* n. 7 Funzionari amministrativo-contabili (di cui 1 vacante) n. 1 Funzionario di vigilanza n. 3 Assistenti Sociali n. 6 Funzionari tecnici n. 18 unità Area degli Istruttori *così articolate:* n. 5 Agenti di polizia locale

		n. 10 Istruttori amministrativo-contabili n. 2 Istruttori tecnici n. 1 Istruttore servizi culturali n. 7 unità Area degli Operatori Esperti *così articolate:* n. 5 Operatori esperti amministrativo-contabili n. 2 Operatori esperti servizi tecnico-manutentivi
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	**a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:** **a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato** Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17.03.2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale: ▪ Il Comune di Casier evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 22,50%; ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'Ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27%; ▪ Il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 285.574,89 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 1.713.948,60 quale somma della spesa di personale derivante dall'ultimo rendiconto approvato (Euro 1.428.373,71) e dell'incremento di spesa teorico derivante dall'applicazione della suddetta percentuale; ▪ Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 1.382.880,17 un incremento, pari al 21%, per Euro 290.404,84. Tale incremento risulta superiore

all'incremento determinato al comma precedente, per cui l'incremento teorico massimo della spesa di personale per l'anno 2023 risulta confermato in Euro 285.574,89;

- Il Comune dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020 per Euro 8.394,84, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, possono essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 dello stesso decreto ministeriale;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato B) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del Comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 285.574,89 (senza sommare i resti assunzionali in quanto questo importo corrisponde alla % più bassa di tabella 1 e non è superabile), portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17.03.2020, in un importo insuperabile di Euro 1.713.948,60.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. 17.03.2020 Euro 1.713.948,60 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.713.948,60 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 1.701.157,41

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto allegato A;

- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17.03.2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo* come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013**:** Euro 1.284.982,82
Spesa di personale, ai sensi del comma 557 legge 296/2006 per l'anno 2023: Euro 1.064.270,45

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009**:** Euro 58.213,00
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 5.000,00

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da dichiarazioni agli atti trasmesse dai Responsabili dei servizi a seguito di richiesta del 30.03.2023, con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'Ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26.04.2014, n. 66 convertito nella legge 23.06.2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29.11.2008, n. 185, convertito in L. 28.01.2009, n. 2;
- l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18.08.2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Casier non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

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

ANNO 2023: n. 2 Funzionari tecnici, Settori II e III - n.1 Istruttore amministrativo-contabile, Settore I – n.1 Operatore esperto servizi tecnico-manutentivi, Settore III
ANNO 2024: nessuna cessazione
ANNO 2025: nessuna cessazione

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Il presente piano 2023-2025 prevede la conclusione delle procedure selettive avviate nel corso del 2022:

- n. 1 Funzionario amministrativo-contabile presso il Settore IV (procedura concorsuale anno 2022 conclusa con assunzione del vincitore dal 01.04.2023);

Il presente piano 2023-2025 prevede inoltre l'avvio di nuove procedure per l'acquisizione delle seguenti figure professionali al fine della copertura di posti resi vacanti per dipendenti che verranno collocati in quiescenza dei quali si ritiene di disporre la sostituzione a supporto del settore interessato:

ANNO 2023

- n. 1 Funzionario amministrativo-contabile presso il Settore I (mediante concorso pubblico oppure mobilità oppure scorrimento graduatorie altri enti);
- n. 1 Funzionario tecnico presso i Settori Tecnici (mediante concorso pubblico oppure mobilità oppure scorrimento graduatorie altri enti);
- n. 1 Funzionario amministrativo-contabile presso i Settori Tecnici (mediante concorso pubblico oppure mobilità oppure scorrimento graduatorie altri enti);

Si provvede inoltre alla soppressione di n.1 posto di Istruttore amministrativo-contabile presso il Settore I, attualmente vacante e alla soppressione di n.1 posto di Funzionario Tecnico presso il Settore III alla data di cessazione dal servizio per quiescenza

ANNI 2024-2025:

Non sono previste assunzioni

L'assetto organizzativo viene pertanto riportato nell'allegato D.

Il ricorso al lavoro flessibile è consentito, nel rispetto del tetto di spesa previsto tramite la possibilità di assunzioni a tempo determinato o al lavoro flessibile per il tempo strettamente necessario nell'ipotesi di assenza di dipendente con diritto alla conservazione del posto e mancato o ritardato turnover del personale dipendente

Ulteriori precisazioni su utilizzo di personale dipendente

Si precisa che attualmente:

- n.1 Agente di Polizia Locale è in comando totale presso altra Amministrazione dello Stato in attesa della mobilità definitiva ai sensi dell'art.30 del D.Lgs. n.165/2001;
- n.1 Operatore Esperto è in convenzione con altro Ente locale al 33,33% fino al 30.06.2023;
- l'Ente, nello spirito di collaborazione fra pubbliche amministrazioni, tenuto conto dell'interesse del dipendente all'ampliamento dell'orario lavorativo, intende aumentare temporaneamente l'orario di lavoro (dal 50% all'88,89%) per permettere di stipulare una convenzione dal 15.05.2023 al 15.09.2023, eventualmente prorogabile, dando atto che la maggiore spesa è interamente a carico dell'ente utilizzatore nel rispetto dell'art.1 comma 557 della Legge n.296/2006. Rimane inteso che il dipendente citato, al termine della convenzione, rientrerà con l'orario di lavoro

		originario (50%) in quanto si tratta di assunzione ai sensi della Legge di Bilancio 2021 (Ambito VEN09) che copre l'intero fabbisogno dell'Ente per le assunzioni di Assistenti Sociali **d) certificazioni del Revisore dei conti:** La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale 2023-2025 è stata sottoposta al Revisore Unico dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale del XX.07.2023, ns. prot. XXXXX del XX.07.2023.
	3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse/Strategia di copertura del fabbisogno	**a) modifica della distribuzione del personale fra settori:** Verranno effettuate secondo il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, all'occorrenza. **b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:** Le procedure di assunzione avverranno, previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34- bis del D. Lgs. 165/2001, principalmente mediante procedura selettiva pubblica (concorso o scorrimento di graduatoria concorsuale vigente, ricorso a elenco di idonei etc.), a copertura di posti individuati - nella sezione "c) stima dell'evoluzione dei bisogni". Il ricorso all'utilizzo di graduatorie concorsuali di altri Enti in corso di validità è subordinato all'osservanza di criteri per la scelta della tipologia di Enti con cui stipulare gli accordi conseguenti. I criteri di individuazione dell'Amministrazione prevedono prioritariamente il ricorso alle Province di Treviso e Venezia e relativi Comuni, preferibilmente Enti maggiormente limitrofi e/o con i quali siano in corso convenzioni di servizio e ove siano disponibili graduatorie recenti o i candidati siano collocati nelle prime posizioni; **c) assunzioni mediante mobilità volontaria:** Potrà essere attivata la mobilità volontaria tra Enti ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 a copertura dei posti tempo pieno e indeterminato in considerazione della particolare professionalità richiesta, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, e qualora la stessa non producesse alcun esito, alla procedura concorsuale pubblica ovvero alla possibilità di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità. **d) progressioni verticali di carriera:**

		Non sono attualmente previste procedure di progressione verticale di carriera, ex art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, a copertura di posti individuati nella sezione “c) stima dell’evoluzione dei bisogni”. **e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:** Le eventuali assunzioni mediante forme di lavoro flessibili dovranno essere opportunamente essere inserite (e motivate) e potranno attivarsi mediante assunzioni a tempo determinato, con contratti di somministrazione di lavoro, tirocini formativi o di altro genere, LPU/LSU, cantieri di lavoro etc., in conformità alla spesa prevista nella sezione “Programmazione strategica delle risorse umane” con riferimento al rispetto del limite ex art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, a copertura di posti/fabbisogni individuati nella sezione “c) stima dell’evoluzione dei bisogni”. **f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:** Non sono previste assunzioni mediante procedure di stabilizzazione per il triennio 2023-2025, né ricorrono i presupposti per l’attivazione all’interno dell’Ente. **g) altro**
	3.3.4 Formazione del personale	**a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:** La formazione, l’aggiornamento continuo del personale, l’investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l’arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla collettività. In quest’ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni, ovvero alla valorizzazione del personale e conseguentemente al miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell’Ente. Nell’ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l’attività formativa, al fine di garantire l’accrescimento e l’aggiornamento professionale e di disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi all’utenza. Il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a conseguire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata l’amministrazione. La programmazione e la gestione delle attività formative devono tenere conto delle norme di legge e disposizioni contrattuali, incluse quelle inerenti la formazione obbligatoria ovvero:

		- art. 1 comma 1 del D. Lgs. 165/2001 che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti"; - gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 16.11.2022 stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'azione delle amministrazioni; - la legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ed i successivi decreti attuativi (in particolare d. lgs. 33/2013 e d.lgs. 39/2013) che precedono l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati a operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo due livelli differenziati di formazione: a) un livello generali, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità; b) un livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione; - l'art. 15 comma 5 del D.P.R. 62/2003 in base a cui al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti; - il regolamento generale sulla protezione dei dati GDPR n. 2016/679 la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018 il quale prevede all'art. 32 un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli Enti: I responsabili del trattamento, i sub-responsabili del trattamento, gli incaricati del trattamento e il responsabile della protezione dati; - il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) di cui al d.lgs. 82/2005 e successive modifiche (d.lgs. 179/2016 e d.lgs. 217/2017) il quale prevede all'art. 113 la formazione informatica dei dipendenti pubblici. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, devono attuare politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive. Tali politiche formative sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale; - il d.lgs. 81/2008 coordinato con il d. lgs. 106/2009 "Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro" dispone all'art. 37 che il datore di lavoro assicuri che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento a

a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda
c) per i dirigenti e per i preposti è prevista un'adeguata formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.

L'attività di formazione si ispira ai seguenti principi:

1) valorizzazione del personale: il dipendente va considerato come un soggetto che richiede un riconoscimento e deve sviluppare le proprie competenze, al fine di erogare servizi in maniera più efficiente nei confronti dei cittadini;
2) uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
3) continuità: la formazione è erogata in via continuativa;
4) partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti con possibilità di inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
5) efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
6) efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

Attori dell'attività inerente la formazione sono:

- i responsabili dei settori che vengono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza;
- i dipendenti destinatari della formazione e coinvolti nel processo partecipativo;
- il C.U.G. Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere lavorativo e la soppressione delle discriminazioni. Lo stesso promuove corsi di formazione finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione;
- i formatori interni e/o esterni, in sede, presso altre sedi o attraverso webinar visionabili da remoto.

Ambiti e materie ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'ente, come individuati nella sezione Valore pubblico, risultano essere la formazione informatica e digitale del personale.

b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:

L'attività formativa potrà avvenire tramite formatori interni (qualora le professionalità interne lo consentono in considerazione del singolo evento formativo) ed esterni (attraverso il ricorso a soggetti specializzati).

A seguito dell'emergenza epidemiologica Covid-19, l'attività formativa nell'ultimo triennio è stata effettuata quasi interamente con la modalità a distanza (webinar, videoconferenza, e-learning). Tale modalità, che pur presenta limiti nel coinvolgimento attivo dei partecipanti, favorisce l'accesso all'offerta formativa di tutto il personale.

c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

Sono stati iscritti n. 3 dipendenti a corsi di alta formazione promossi dall'INPS nell'ambito di Valore PA attivati nel 2023 in materia di:

- Strategie, piani e azioni per l'anticorruzione e la trasparenza nella PA
- Attuare il PNRR. La gestione amministrativa e operativa dei progetti
- Progettare servizi e innovare la PA

d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:

- riqualificazione e potenziamento delle competenze
- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti

La formazione intesa come sviluppo professionale del personale è uno degli asset strategici di maggior importanza finalizzato a supportare il personale nell'operatività quotidiana e, nel quadro dei processi di riforma e di modernizzazione della pubblica amministrazione e dei costanti mutamenti normativi e tecnologici, permette il raggiungimento di elevati livelli di efficacia, permettendo di elevare i livelli di qualità ed efficienza dei processi amministrativi e dei servizi resi ai cittadini, promuovendo un clima di lavoro positivo e collaborativo e contribuendo alla cultura di genere.

A tal fine è indispensabile un investimento continuo sulla formazione che tenga conto dei seguenti bisogni formativi:

- formazione obbligatoria prevista da norme di legge come evidenziato nei paragrafi precedenti
- conoscenze e competenze da acquisire e sviluppare in relazione al ruolo svolto all'interno della struttura organizzativa
- formazione e aggiornamento a seguito di innovazioni normative e procedurali
- formazione inerente l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici
- individuazione delle aree tematiche comuni a più settori e di quelle specifiche di settore

Nel bilancio di previsione per il triennio 2023-2025 sono state stanziate per l'esercizio 2023 risorse per € 7.220 oltre alle risorse previste per la formazione obbligatoria per la Polizia Locale per € 1.500,00 e quelle in materia di sicurezza sul lavoro e in materia di anticorruzione e trasparenza rispettivamente per € 3.155,00 e € 300,00.

Oltre ad attività formative comportanti un costo a carico dell'Amministrazione sono poi possibili, previa autorizzazione e valutazione della pertinenza effettuata dal Responsabile di Settore di appartenenza del dipendente richiedente, attività formative gratuite.

Per quanto concerne la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza i bisogni formativi vengono individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, mentre per quanto riguarda la salute e la sicurezza sul lavoro dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione in raccordo con i Responsabili di Settori – datori di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008. Viene garantita periodicamente la formazione generale e specifica.

Nel dettaglio per l'anno 2022 il prospetto della formazione del personale dipendente è riassumibile nello schema sottostante, predisposto in base ai dati pervenuti al Servizio Risorse Umane:

Area Tematica	n. partecipanti	n. corsi
Finanza, Contabilità e Tributi	7	61
Anagrafe e Stato Civile	4	10
Segreteria e Cultura	5	21
Personale	1	15
Politiche Sociali ed Educative	3	6
Ambiente e Territorio	4	13
SUAP	1	1
Lavori Pubblici e Manutenzioni	4	10

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati costituisce una buona pratica che ogni Responsabile di Settore deve sollecitare.

La formazione è raccomandata nel caso di personale di nuova assunzione al fine di permettere l'utilizzo di applicativi e l'approfondimento delle materie di competenza in relazione alle mansioni da svolgere.

e) altro

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 - ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	1.284.982,82

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE — ANNO 2023

	AREA	EX CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI ATTUALI	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE CESSAZIONI	PREVISIONE ASSUNZIONI	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco	Funzionario tecnico	D3	100%	25.146,71	1	25.146,71	1			-	-
	Funzionario amministrativo-contabile	D1	100%	25.146,71	7	176.026,99		2	50.293,43	226.320,41	9
	Funzionario tecnico	D1	100%	25.146,71	5	125.733,56	1	1	25.146,71	125.733,56	5
	Assistente Sociale	D1	100,00%	25.146,71	1	25.146,71			-	25.146,71	1
	Assistente Sociale	D1	83,33%	20.954,76	1	17.461,60			-	17.461,60	1
	Assistente Sociale	D1	50%	12.573,36	1	6.286,68			-	6.286,68	1
	Funzionario di vigilanza	D1	100%	25.146,71	1	25.146,71			-	25.146,71	1
	Istruttore amministrativo-contabile	C1	100%	23.175,61	10	231.756,09	1		-	208.580,48	9
	Istruttore servizi tecnici	C1	100%	23.175,61	2	46.351,22	-		-	46.351,22	2
	Istruttore servizi culturali	C1	100%	23.175,61	1	23.175,61			-	23.175,61	1
	Agente di polizia locale	C1	100%	23.175,61	5	115.878,05			-	115.878,05	5
	Operatore esperto amministrativo-contabile	B1	100%	20.620,72	4	82.482,88			-	82.482,88	4
	Operatore esperto amministrativo-contabile	B1	55,55%	11.454,81	1	6.363,15			-	6.363,15	1
	Operatore esperto servizi tecnico-manutentivi	B1	100,00%	20.620,72	2	41.241,44	1			20.620,72	1
	Art.110 comma 1	D1	100,00%		-	-				-	-
								TOTALE COSTO ASSUNZIONI	75.440,14		41

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE

(i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)

Indennità di comparto e IVC		14.063,15
R.I.A., vigilanza, elemento perequativo		19.708,25
Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno		-
Personale in comando in entrata		-
Personale in convenzione in entrata		8.070,00
Assunzioni a tempo determinato		-
Incarichi ex art. 110 comma 1		-
Incarichi ex art. 110 comma 2		-
Incarichi ex art. 90		-
Segretario Comunale (compresi diritti di rogito)		57.418,29
Assunzioni con contratti di somministrazione		5.000,00
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile		-
Fondo accessorio ed elevate qualificazioni		178.314,00
Fondo per il lavoro straordinario		4.470,00
Buoni pasto		4.000,00
Straordinario elettorale		12.000,00
Formazione e missioni		9.565,00
Oneri previdenziali		315.596,05
Irap		91.172,82
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE TRIENNALE A REGIME SU BASE ANNUA		**1.648.925,33**

RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE

Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006	**510.084,68**
COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI	**126.802,29**
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013	**1.012.038,36**