

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### SEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'ente, al 31 dicembre 2024, era così organizzato:

Segretario Comunale	dott. Brindisi Fulvio – a scavalco
Vice Segretario	dott. Moro Christian
Responsabile Transizione Digitale	dott. Moro Christian
Responsabile Settore I	rag. Dalla Costa Daniela
Responsabile Settore II	dott. Moro Christian
Responsabile Settore III	geom. Frison Marco - Sindaco

### SEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE

Con delibera della Giunta Comunale n. 99 del 24 ottobre 2024 è stata approvata la disciplina sul lavoro agile quale integrazione al PIAO del triennio 2024/2026.

### SEZIONE 3.3 PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

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

Al 31 dicembre 2024, anno precedente al triennio di programmazione, l'ente aveva in servizio n. 8 unità di personale a tempo indeterminato, di cui 5 a tempo pieno e 3 a tempo parziale così suddivise per area di inquadramento contrattuale, come definita dal CCNL del triennio 2019/2021, e profilo professionale:

Area	Profilo professionale	Numero	Tempo pieno	Tempo parziale	
				n.	orario
Funzionari ed EQ	Funzionario amministrativo	1	1		
Istruttori	Istruttore amministrativo	1	1		
	Istruttore tecnico	1	1		
	Istruttore Guardia Boschiva	1	1		
Operatori esperti	Operatore esperto tecnico manutentivo	2	1	1	18/36
	Esecutore amministrativo	1		1	34/36
Operatori	Operatore dei servizi di pulizia	1		1	18/36

Erano in servizio inoltre due unità a tempo determinato, così suddivise:

- una unità a tempo pieno assunta nel profilo professionale di Funzionario Contabile con contratto a tempo determinato ex art. 110 comma 1 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 a cui è affidata la responsabilità del Settore II.
- una unità a tempo parziale 4/36 assunta con il profilo di Funzionario amministrativo ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 30 dicembre 2004, n. 311.

#### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

La programmazione dei fabbisogni di personale deve tener conto di modello organizzativo volto a non concludere la descrizione del profilo all'assolvimento delle mansioni previste dalla posizione di lavoro che i dipendenti ricoprono al momento di ingresso nel pubblico impiego, bensì a riconoscerne e accompagnarne l'evoluzione, verso una caratterizzazione fondata sulla specificità dei saperi, sulla qualità della prestazione e sulla motivazione al servizio. I fabbisogni di personale dovranno rispondere più ad esigenze strategiche che contingenti, prefigurando le professionalità e i ruoli del futuro che, alle capacità tecniche, dovranno affiancare capacità organizzative, relazionali e attitudinali con anche competenze trasversali rispetto a diversi ambiti di lavoro. Le competenze non si esauriscono nelle conoscenze acquisite o maturate nel tempo, ma consistono anche nel "come" le conoscenze vengono utilizzate nello svolgimento del lavoro e, quindi, nelle capacità, nelle abilità, nelle attitudini, e sono influenzate dai valori e dalle motivazioni che i singoli debbono possedere per interpretare in maniera efficace, flessibile e, dunque, dinamica il proprio ruolo nell'organizzazione.

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti limiti di spesa

Premesso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33 comma 2 del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla Legge 7 luglio 2019, n. 56, e dal Decreto Ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, è stato effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:

La spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza) è risultata la seguente:

<b>Macroaggregato</b>	<b>Anno 2023</b>
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	355.329,28
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
Spesa partecipazione Unioni Comuni	0,00
Spesa Convenzione Segretario Comunale	0,00
<b>Totale spesa</b>	<b>355.329,28</b>

Le media delle entrate correnti (accertamenti di competenza) dell'ultimo triennio è la seguente:

<b>Titolo</b>	<b>Anno 2021</b>	<b>Anno 2022</b>	<b>Anno 2023</b>
Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	982.949,38	1.032.721,19	1.118.328,94
Trasferimenti correnti	183.324,53	234.857,36	240.295,08
Entrate extratributarie	1.407.708,75	835.935,46	918.854,50
Altre entrate	0,00	0,00	0,00
<b>Totale entrate</b>	<b>2.573.982,66</b>	<b>2.103.514,01</b>	<b>2.277.478,52</b>
<b>Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni</b>			<b>2.318.325,06</b>
<b>F.C.D.E. assestato anno 2023</b>			<b>108.810,50</b>
<b>Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.</b>			<b>2.209.514,56</b>

Pertanto, ai fini della verifica della capacità assunzionale:

- il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 16,08%;
- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,60% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 32,60%;
- il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di 276.591,88 euro, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del Decreto Ministeriale, di 631.921,16 euro.

Dato atto che per l'anno 2025 si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 EURO 355.329,28 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro 276.591,88 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 631.291,16 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 468.275,41
---

Rispetto della c.d. "spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno della legge" (ex art. 1, comma 557 Legge 27 dicembre 2006, n. 296)

La spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del vincolo esterno di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, come risulta dalla tabella sottostante:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: euro 571.744,68
---

Spesa di personale ai sensi del comma 557 per l'anno 2025: 457.369,02 euro
--

#### Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Il limite del lavoro flessibile è definito dall'art. 9 comma 28 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78: per il Comune di Enego, il limite è stato rideterminato con delibera della Giunta Comunale n. 155 del 27 ottobre 2023 nell'importo di 15.487,31 euro.

#### Assunzioni obbligatorie (art. 3 Legge 12 marzo 1999, n. 68)

Per il triennio 2025/2027, come già per gli anni precedenti l'ente non è soggetto al vincolo sulle assunzioni obbligatorie di personale di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme sul diritto al lavoro dei disabili".

#### Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- con delibera del Consiglio Comunale n. 12 del 22 maggio 2024 ha approvato il Rendiconto di Gestione Esercizio 2023, e in data 23 maggio 2024 ha tempestivamente trasmessi i dati alla BDAP;
- il Comune di Enego non è soggetto all'approvazione del bilancio consolidato;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 48 del 30 dicembre 2024 ha approvato il Bilancio di Previsione 2025/2027, rispettando i termini previsti per legge, e in data 30 dicembre 2024 ha tempestivamente trasmessi i dati alla BDAP;
- ha attivato la piattaforma telematica di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, conv. in L. 28/1/2009, n. 2;
- rispetta i vigenti vincoli finanziari e degli equilibri finanziari;
- non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D. Lgs. n. 267/2000;
- ai sensi dell'art. 9 comma 3-bis del D.L. n. 185/2008, non essendo state presentate istanze, non ricorre la fattispecie.

Il Comune di Enego non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

#### Stima del trend delle cessazioni

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

Anno	Area	Profilo	Settore	Orario
Anno 2025		Nessuna cessazione prevista		
Anno 2026		Nessuna cessazione prevista		
Anno 2027	Operatori esperti	Operatore esperto tecnico manutentivo	III	36/36

#### Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Per il perseguimento dei fini istituzionali dell'ente, per l'anno 2025 sono previste le seguenti assunzioni:

Profilo assunzione	Area accesso	Tempo lavoro	Settore
Istruttore Amministrativo Contabile	Istruttori	36/36	II

#### **3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno**

Per il perseguimento dei fini istituzionali dell'ente, per l'anno 2025 è istituito il posto di "Istruttore Amministrativo Contabile" al fine di potenziare i servizi amministrativi e finanziari.

#### Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree

Non sono previste modifiche all'attuale distribuzione del personale tra i settori organizzativi dell'ente.

#### Assunzioni mediante procedura di mobilità volontaria

Dall'anno 2025 le pubbliche amministrazioni, prima di bandire nuovi concorsi o procedere allo scorrimento di graduatorie, dovranno esperire obbligatoriamente la procedura di mobilità volontaria, ex art. 30 del d. lgs. 165/2001: tale obbligo era stato reso facoltativo con l'art. 3, comma 8, della legge 56/2019, la cui efficacia è cessata al 31 dicembre 2024. Pertanto, per la copertura del posto di cui sopra sarà esperita preventivamente tale procedura.

#### Assunzioni mediante procedura concorsuale/utilizzo graduatorie concorsuali vigenti

Nel caso in cui la procedura di mobilità volontaria non andasse a buon fine, la copertura del posto previsto per l'anno 2025 avverrà mediante utilizzo di graduatoria di altro ente e successivamente mediante esperimento di concorso pubblico.

#### Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile

Ai sensi dell'art. 36 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, l'Ente può avvalersi della facoltà di procedere al reclutamento con forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, a tempo determinato per esigenze temporanee o eccezionale, certificate dai Responsabili dei servizi interessati.

Per l'anno 2025 sarà attivato un contratto di lavoro a tempo determinato e parziale stipulato ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2024, per il profilo di Funzionario Direttivo amministrativo per n. 4 ore settimanali fino al 31 dicembre 2025 per supporto al servizio commercio.

La spesa di personale per l'anno 2025 prevista per i rapporti a tempo determinato è la seguente:

Limite spesa lavoro flessibile: 15.487,31 euro
Spesa di personale a tempo determinato per l'anno 2025: 4.600,00 euro

#### Altre disposizioni

Per le tre annualità del bilancio di previsione:

- non si prevedono procedure di stabilizzazione, ai sensi dell'articolo 20, comma 2, del d.lgs. 75/2017;
- al momento non vengono programmate progressioni tra le aree, come previste dagli articoli 13 e 15, del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022;
- si prevede che la copertura dei posti già presenti e coperti in dotazione organica e che si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento, non necessita di modifica del piano del fabbisogno nel rispetto dei vincoli di spesa fermo restando l'espletamento delle procedure per il medesimo posto da ricoprire ricorrendo in via prioritaria alla mobilità tra enti ed in subordine con lo scorrimento di graduatorie vigenti e l'effettuazione di concorso pubblico;
- di autorizzare il Responsabile del Servizio Personale a sostituire con convenzione per utilizzo congiunto di personale ex art. 23 del CCNL del triennio 2019/2021 o assunzioni di lavoro flessibile da effettuare nei limiti degli stanziamenti di bilancio e previa variazione dello stesso, i dipendenti che si assentino dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto;
- di autorizzare l'utilizzo congiunto del Responsabile del Settore II con il Consorzio Bacino Imbrifero BIM Brenta Bassano per n. 1 ora la settimana per il biennio 2025/2026;

### **3.3.4 Formazione del personale**

Sebbene per gli enti con meno di cinquanta dipendenti il piano della formazione non sia previsto all'interno del PIAO, l'Amministrazione ritiene che la formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane siano, 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 comunità.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione. La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane. Da ultimo, la direttiva emanata in data 14 gennaio 2025 dal Ministro per la Funzione pubblica prevede che la formazione sia uno specifico obiettivo di *performance*, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue.

Pertanto, le azioni programmate per il triennio sono le seguenti:

#### Formazione anticorruzione

È già stata programmata la formazione specifica sulla base delle indicazioni del RPCT, come segue:

<b>Gestore</b>	<b>Modalità</b>	<b>Ore previste per dipendente</b>
Maggioli s.p.a.	E-learning	10 suddivisa tra formazione generale e specifica

#### Formazione in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro

Nel triennio 2025/2027, in coordinamento con il RSSPP ing. Basso Modesto, si provvederà alla formazione obbligatoria e all'aggiornamento di quanto in essere in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e l'Accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 prescrivono infatti al datore di lavoro l'obbligo di effettuare specifica formazione con cadenza periodica. Saranno calendarizzati quindi sia i corsi di formazione generale quanto quelli di formazione specifica, a seconda della tipologia dell'attività lavorativa concretamente svolta.

#### Formazione per lo sviluppo di competenze digitali

Al fine di dare attuazione agli obiettivi in materia di formazione e sviluppo delle competenze di tutto il personale della pubblica amministrazione, ha preso avvio il programma di assessment e formazione digitale attraverso l'utilizzo della piattaforma Syllabus. Dovranno essere effettuate n. 10 ore di formazione annue per il personale amministrativo e tecnico.

#### Formazione per lo sviluppo di competenze specifiche

L'attività formativa sarà inoltre effettuata, senza oneri per il bilancio comunale, anche grazie ai corsi organizzati da ANUTEL, ANUSCA, ANCI Veneto nonché dalla Regione Veneto: i dipendenti amministrativi dovranno effettuare n. 20 ore di formazione annue sulle tematiche relativi al servizio di appartenenza.

Le risorse finanziarie destinate alla formazione sono stanziare nel bilancio di previsione ed ammontano a 5.850,00 euro per l'anno 2025 e sono superiori a quanto previsto dall'art. 55 comma 13 del CCNL del 16 novembre 2022 il quale prescrive "Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. (...)".

#### **3.3.5 Verifica sull'assenza di eccedenze di personale (art. 33 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165)**

In relazione alla ricognizione delle eccedenze di personale, prevista dall'art. 33, commi 1, 2 e 3 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è stata opportunamente operata una ricognizione del personale assegnato per gli anni 2025/2027, in occasione della rilevazione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, del decreto citato. A seguito di consultazione con gli incaricati di Elevata Qualificazione, è emerso che questo Ente non ha eccedenza di personale e/o personale in esubero.