



Città di Porto Viro

PROVINCIA DI ROVIGO

Piazza della Repubblica, 23 – C.A.P. 45014 – Partita IVA 01014880296
Centralino 0426.325711 – Fax 0426.633342 - www.comune.portoviro.ro.it



**RICOGNIZIONE DOTAZIONE ORGANICA E PIANO TRIENNALE DEI
FABBISOGNI DI PERSONALE 2021 – 2023
AGGIORNAMENTO PIANO ANNUALE 2020
(ART. 33 DEL D.L. 30/04/2019, N. 34 E D.P.C.M. 17/03/2020)**

Premessa

Il presente piano, relativo al periodo 2021-2023, aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni di personale precedentemente adottata con deliberazione di Giunta Comunale n. 56 del 29.06.2020, aggiornando nel contempo il piano annuale 2020. Tale pianificazione, analogamente alla precedente tiene conto dei fabbisogni effettivi di personale, rilevati negli ultimi anni, del Piano Triennale della Performance 2020/2022 e del bilancio di esercizio 2020/2022, nonché del Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio approvati dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 2 del 07/04/2020. Inoltre, il presente piano si inserisce nell'attuale quadro legislativo, come modificatosi a seguito delle disposizioni normative intervenute con il D.lgs. n. 75/2017 (G.U. n. 130 del 7/06/2017), con la Legge n. 205/2017 (Legge di Bilancio 2018), con la Legge n. 145/2018 (Legge di Bilancio 2019) e con la Legge n. 160/2019 (Legge di Bilancio 2020) in materia di reclutamento di personale, tenendo infine conto delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 6-ter, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001 (pubblicate nella G.U. n. 173 del 27 giugno 2018).

Tra le principali misure, introdotte dal D.lgs. 25/05/2017, n. 75 troviamo il progressivo superamento della cosiddetta "dotazione organica" e l'introduzione di un nuovo *modello di reclutamento dinamico, basato sui fabbisogni* e non più sui posti vacanti in pianta organica. L'obiettivo da perseguire con il nuovo modello è dato dal reclutamento di professionalità utili al miglioramento dei servizi, l'integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità attraverso l'istituzione di una Consulta nazionale e di un responsabile aziendale nei processi di inserimento, la previsione di un regime transitorio per superare il precariato storico, la possibilità di svolgere i concorsi in forma centralizzata o aggregata, la definizione dei rapporti con le OO.SS. al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la parità di trattamento tra categorie omogenee e l'accelerazione delle procedure negoziali.

La definizione del Piano di fabbisogno costituisce l'allegato obbligatorio al DUP e deve tener conto, da un lato, dei contenuti delle Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 ter del D.lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 4, comma 3, del D.lgs. 75/2017 e, dall'altro lato, delle ricadute sugli assetti organizzativi dell'Ente della riforma. Si evidenzia come il 2018 sia stato l'ultimo anno in cui si è applicata la disciplina temporanea in materia di limiti al *turn over*, introdotta, per il triennio 2016-2018, dalla Legge di Bilancio 2016 (art. 1, comma 228, L. n. 208/2015). Di conseguenza, a partire dal 2019, ha riacquisito piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014: ciò ha determinato il superamento delle limitazioni al *turn over* e a decorrere dall'anno 2019, per tutti gli Enti Locali, è stato possibile avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente. Con la deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 10/02/2020, l'Amministrazione ha approvato il Piano Triennale per il Fabbisogno di Personale 2020/2022 in base all'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, nelle more dell'emanazione del decreto attuativo di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 ("Decreto crescita"), convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale da parte degli Enti Locali. Successivamente, con deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 30/03/2020, esecutiva ai sensi di legge, a seguito del previsto pensionamento di un Responsabile di Settore, è stata approvata la modifica alla dotazione organica e all'ordinamento degli uffici, in coerenza con il piano dei fabbisogni sopra citato. Una volta emanato il decreto attuativo in questione (DPCM 17 marzo 2020, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27/04/2020) e, coerentemente alla Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministero dell'Interno UGM_FP 0001374 A del 08/06/2020, l'Amministrazione, con deliberazione di Giunta Comunale n. 56 del 29.06.2020, ha riapprovato il piano triennale dei fabbisogni 2020-2022 nel rispetto del limite di spesa definito dal valore soglia (Tabella 1, DPCM 17/03/2020) e dall'incremento annuale (Tabella 2, DPCM 17/03/2020).

In vigenza di queste ultime disposizioni di legge in materia, viene ora predisposto il Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023.

I servizi gestiti

Il Comune di Porto Viro ha sviluppato una fitta rete di collaborazione con tutti i soggetti istituzionali allo scopo di meglio tutelare l'interesse pubblico, sotto i diversi profili, e promuovere lo sviluppo del paese, nel rispetto dei rispettivi ruoli. In tale quadro l'Ente ha assunto il metodo della programmazione come principio guida della propria azione amministrativa. Al Comune, ente che rappresenta la propria comunità locale, spetta la cura degli interessi della popolazione insediata sul territorio con particolare riferimento ai settori organici di intervento relativi alle imprese e al cittadino e all'assetto, utilizzo e manutenzione del territorio.

Le scelte organizzative

Le Linee Programmatiche di mandato per il periodo 2017 - 2022 sono state approvate con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 29/06/2017. Tali linee sono state, nel corso del mandato amministrativo, monitorate e ritirate al fine di garantirne la realizzazione. I vari ambiti di intervento dell'Ente, sono stati così denominati:

1. Una Porto Viro più attiva: priorità lavoro;
2. Una Porto Viro più bella: decoro, pulizia urbana e riqualificazione;
3. Una Porto Viro più sicura: maggiore sicurezza;
4. Una Porto Viro di riferimento: investimenti sullo sport, sulla cultura, sull'istruzione e l'educazione;
5. Una Porto Viro più turistica: valorizzazione delle realtà locali, investimenti sulle potenzialità del territorio e delle sue attrattive;
6. Una Porto Viro più attenta: sostegno alle iniziative ispirate ai principi delle Pari Opportunità e dell'Uguaglianza.

La programmazione degli interventi da realizzarsi nel triennio 2021 - 2023 risulta strettamente collegata a quanto già realizzato o in corso di realizzazione nel precedente triennio ed è fortemente condizionata dalle norme in materia di pareggio di Bilancio.

L'organizzazione dell'Ente

Nel rispetto del principio della distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo politico (proprie degli organi politici) e quelle gestionali di competenza della struttura amministrativa, il Comune di Porto Viro si avvale di un'organizzazione complessa costituita, in primo luogo, da persone con ruoli e funzioni diverse e poi da dotazioni strumentali e attrezzature, nonché da risorse finanziarie. L'organigramma funzionale e la dotazione organica, alla data di approvazione del presente piano, trovano dettaglio nelle tabelle che seguono.

DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE approvata con D.G.C. 56/2020

CATEGORIE GIURIDICHE di accesso art. 12 del CCNL 21 maggio 2018	PROFILO PROFESSIONALE	DOTAZIONE ORGANICA				NOMINATIVI DEL PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA ATTUALE
		Posti previsti	% copertura prevista dei singoli posti	Posti coperti	Posti vacanti	
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	9	100	9	0	Veronica B. - Lazzarin F. - Luni M. - Raddi A. - Siviero G. - Perazzolo C. - Pozzato S. - Maccario G. - Puppa G.
D	Istruttore Direttivo Area Vigilanza Comandante/Vice commissario	1	100	1	0	Mantovan M.
D	Istruttore Direttivo Tecnico	2	100	2	0	Siviero M. - Trombini S.
C	Istruttore di Vigilanza/Agente/Agente scelto/Assistente/Assistente scelto/Vice Istruttore/Istruttore/Istruttore capo	5	100	3	2	Tiengo M.A. - Arrighi M. - Spillare A.
C	Istruttore Tecnico Informatico/Amministrativo	2	100	2	0	Venturini P. - Rossi M.
C	Istruttore Amministrativo	15	100	13	2	Ferro M. - Zanetti S. - Guidi B. - Pregolato M. - Ferrucci L. - Astolfi R. - Patanè G. - Bonafè R. - Fanton F. - Panella D. - Bertipaglia D. - Monesi G. - Boscolo M.
C	Istruttore Tecnico	4	100	4	0	Negri M. - Perini R. - Aggio O. - Gibin G.
B3	Collaboratore Professionale Amministrativo	1	100	1	0	Vallese M.
B	Messo Notificatore/Operatore Esecutivo	2	100	2	0	Bergo M. - Zaghi A.
B	Operaio specializzato	1	100	1	0	Moretti N.
B	Centralinista	1	100	1	0	Cecchetto E.
B	Operatore Esecutivo Amministrativo	4	100	4	0	Pregolato M. - Pullara V. - Crepaldi E. - Ballarin E.
TOTALI		47		43	4	-

CONSISTENZA DEI POSTI IN ORGANICO PER SETTORI approvata con D.G.C. 56/2020

COMANDO DI POLIZIA LOCALE

Profilo professionale	Cat.	N. posti in organico	Posti coperti	Posti Vacanti
Ist. Dir. Area di Vigilanza Comandante/Vice commissario	D	1	1 (Mantovan M.)	0
Agente/Agente scelto/Assistente/Assistente scelto/Vice Istruttore/Istruttore/Istruttore capo	C	5	3 (Tiengo M.A. Arrighi M. Spillare A.)	2
Istruttore Amministrativo	C	1	1 (Boscolo M.)	0
Operatore esecutivo amministrativo	B	1	1 (Pullara V.)	0

TOTALE DEI POSTI ASSEGNATI AL COMANDO: 8 (di cui 6 coperti)

1° SETTORE: Affari Generali – Segreteria del Sindaco – Segreteria Protezione Civile - Depenalizzazione

Profilo professionale	Cat.	N. posti in organico	Posti coperti	Posti vacanti
Istruttore Direttivo Amministrativo	D	1	1 (Lazzarin F.)	0
Istruttore Amministrativo	C	2	2 (Ferro M. Zanetti S.)	0
Istruttore Amministrativo	C	1	1 (Bonafè R.)	0
Messo Notificatore/ Operatore esecutivo amministrativo	B	3	3 (Ballarin E., Bergo M., Zaghi A.)	0
Centralinista	B	1	1 (Cecchetto E.)	0

TOTALE DEI POSTI ASSEGNATI AL SETTORE: 8 (di cui 8 coperti)

2° SETTORE: Gestione economico/finanziaria - Personale - Gestione Giuridica Sistemi Informativi - Vicesegreteria

Profilo Professionale	Cat.	N. posti in organico	Posti coperti	Posti Vacanti
Istruttore Direttivo Amministrativo	D	1	1 (Luni M.)	0
Istruttore Direttivo Amministrativo	D	1	1 (Pozzato S.)	0
Istruttore Amministrativo	C	2	2 (Guidi B., Bertipaglia D.)	0
Istruttore Tecnico Informatico/Amministrativo	C	1	1 (Venturini P.)	0

TOTALE DEI POSTI ASSEGNATI AL SETTORE: 5 (di cui 5 coperti)

3° SETTORE: Servizi Demografici – Elettorale - Statistica

Profilo professionale	Cat.	N. posti in organico	Posti coperti	Posti Vacanti
Istruttore Direttivo Amministrativo	D	2	2 (Raddi A., Maccario G.)	0
Istruttore Amministrativo	C	2	1 (Astolfi R.)	1
Operatore Esecutivo Amministrativo	B	1	1 (Crepaldi E.)	0

TOTALE DEI POSTI ASSEGNATI AL SETTORE: 5 (di cui 4 coperti)

4° SETTORE: Tributi – Gestione Entrate

Profilo professionale	Cat.	N. posti in organico	Posti coperti	Posti Vacanti
Funzionario Amministrativo	D	1	1 (Bonafè V.)	0
Istruttore Amministrativo	C	2	2 (Pregolato M. Ferrucci L.)	0

TOTALE DEI POSTI ASSEGNATI AL SETTORE: 3 (di cui 3 coperti)

5° SETTORE: Programma Opere Pubbliche - Lavori Pubblici – Espropriazioni – Servizi Pubblici di rilevanza economica – Ecologia/Ambiente – Gestioni assicurazioni - Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione – Manutenzione Patrimonio Comunale – Concessioni demaniali – Valutazione di incidenza ambientale – Gare per forniture e servizi strumentali – Gestione automezzi – Hardware e Software – Gestione reti telefonia – Interventi di Protezione Civile – Urbanistica - Paesaggio

Profilo Professionale	Cat.	N. Posti in organico	Posti coperti	Posti Vacanti
Istruttore Direttivo Tecnico	D	1	1 (Siviero M.)	0
Istruttore Direttivo Amministrativo	D	1	1 (Puppa G.)	0
Istruttore Amministrativo	C	3	3 (Rossi M., Panella D., Monesi G.)	0
Istruttore Tecnico	C	2	2 (Negri M., Gibin G.)	0
Operaio Specializzato	B	1	1 (Moretti N.)	0

TOTALE DEI POSTI ASSEGNATI AL SETTORE: 8 (di cui 8 coperti)

6° SETTORE: Edilizia Privata – Abusi edilizi – SUAP Commercio

Profilo professionale	Cat.	N. posti in organico	Posti coperti	Posti Vacanti
Istruttore Direttivo Tecnico	D	1	1 (Trombini S.)	0
Istruttore Tecnico	C	2	2 (Aggio O., Perini R.)	0
Istruttore Amministrativo	C	2	1 (Fanton F.)	1

TOTALE DEI POSTI ASSEGNATI AL SETTORE: 5 (di cui 4 coperti)

7° SETTORE: Servizi Sociali – Asilo Nido – Mense scolastiche - Edilizia Residenziale Pubblica

Profilo Professionale	Cat.	N. posti in organico	Posti coperti	Posti vacanti
Istruttore Direttivo Amministrativo	D	1	1 (Siviero G.)	0
Collaboratore Professionale Amministrativo	B3	1	1 (Vallese M.)	0

TOTALE DEI POSTI ASSEGNATI AL SETTORE: 2 (di cui 2 coperti)

8° SETTORE: Servizi Culturali – Scuola - Tempo Libero - Sport

Profilo Professionale	Cat.	N. posti in organico	Posti coperti	Posti vacanti
Istruttore Direttivo Amministrativo	D	1	1 (Perazzolo C.)	0
Ufficio Cultura Scuola Tempo Libero Sport	C	1	1 (Patanè G.)	0
Operatore Esecutivo Amministrativo	B	1	1 (Pregolato M.)	0

TOTALE DEI POSTI ASSEGNATI AL SETTORE: 3 (di cui 3 coperti)

PROGRAMMAZIONE ANNUALE 2020 approvata con D.G.C. 56/2020

CATEGORIE GIURIDICHE di accesso art. 12 del CCNL 21/05/2018	Al 01/01/2020	Cessazioni (-)	Assunzioni (+)	Al 31 dicembre
D	14	2	-	12
C	21	3	5	23
B3	1	-	-	1
B	8	-	-	8
TOTALE	44	5	5	44

AGGIORNAMENTO AL PIANO ANNUALE 2020

La previsione del fabbisogno di personale 2020 è confermata come prevista dalla DGC 56/2020. A parziale modifica viene rivista la suddivisione di alcuni posti tra settori.

In partl posto di Istruttore Amministrativo, cat. C, previsto in organico presso il 6° settore, ancora da ricoprire, viene destinato presso il 7° settore.

Il posto di Collaboratore Professionale Amministrativo, cat. B3, previsto in organico presso il 7° settore, ricoperto da dipendente viene destinato presso il 6° settore.

Fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023 (Piano triennale delle assunzioni)

Come già indicato in premessa, il piano del fabbisogno per il triennio 2021-2023 aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni precedentemente adottata dall'Amministrazione. Tale piano viene ridefinito in base alle sopravvenute necessità organizzative, previa analisi delle esigenze sia dal punto di vista quantitativo che da quello qualitativo, come risultante dalle tabelle sotto riportate.

Le tabelle successive rappresentano i movimenti di consistenza del personale in servizio di ruolo indicando, per livello giuridico di inquadramento, la consistenza iniziale (al 1° gennaio), i movimenti in corso d'anno (cessazioni ed assunzioni) e la consistenza finale al 31 dicembre 2020 e per il triennio 2021 - 2023). La prima tabella fornisce una previsione (alla data attuale) delle cessazioni previste per il triennio 2021/2023. Tale previsione, ove non risultino informazioni puntuali concernenti l'anzianità contributiva e la volontà dei singoli dipendenti (in presenza di facoltà opzionali previste dalla legge per gli aventi diritto), si basa sulla lettura comparata dell'art. 1 del D.L. n. 90/2014 (convertito con modificazioni dalla legge 11/08/2014, n. 114), recante "Disposizioni per il ricambio generazionale nelle pubbliche amministrazioni" con le altre disposizioni vigenti materia di collocamento in quiescenza del personale dipendente. Pertanto, tali previsioni potrebbero subire fisiologiche variazioni in merito alla loro distribuzione temporale, anche a seguito di eventuali modifiche legislative agli attuali requisiti pensionistici, ad oggi non note.

PREVISIONE CESSAZIONI TRIENNIO 2021/2023

CATEGORIE GIURIDICHE di accesso art. 12 del CCNL 21/05/2018	Profilo professionale	Cessazioni anno 2021	Cessazioni anno 2022	Cessazioni anno 2023
D	Istruttore Direttivo Area di Vigilanza Comandante/Vice commissario	1	-	-
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	1	-
C	Istruttore Amministrativo	1	-	-
C	Istruttore di Vigilanza	1	-	-
TOTALE		4	1	-

PIANO TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI 2021/2023

Numero di unità programmate	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA LAVORO	TIPOLOGIA ASSUNZIONE	ANNUALITA'
2	C	Istruttore di Vigilanza	Tempo pieno	Graduatoria concorsuale	2021
1	C	Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Graduatoria concorsuale	2021
1	C	Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Graduatoria concorsuale	2021
1	D	Istruttore Direttivo Amministrativo	Tempo pieno	Graduatoria concorsuale	2021
1	C	Istruttore di Vigilanza	Tempo pieno	Graduatoria concorsuale	2022

Le tabelle successive riportano per gli anni 2021/2023 la dotazione organica determinata in base alle cessazioni previste e ai fabbisogni di personale programmati.

CATEGORIE GIURIDICHE di accesso art. 12 del CCNL 21 maggio 2018	PROFILO PROFESSIONALE	FABBISOGNO PERSONALE 2021					
		Numero dipendenti in servizio	Assunzioni da effettuare in programma nel 2020	Cessazioni previste nel 2020	Assunzioni in programma nel 2021	Cessazioni previste nel 2021	Organico previsto al 31/12/2021
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	9	-	-	1	1	9
D	Istruttore Direttivo Area Vigilanza Comandante/Vice commissario	1	-	-	-	1	-
D	Istruttore Direttivo Tecnico	2	-	-	-	-	2
C	Istruttore di Vigilanza/Agente/Agente scelto/Assistente/Assistente scelto/Vice Istruttore/Istruttore/Istruttore capo	3	-	-	2	1	4
C	Istruttore Tecnico Informatico/Amministrativo	2	-	-	-	-	2
C	Istruttore Amministrativo	13	2	-	1	1	15
C	Istruttore Tecnico	4	-	-	1	-	5
B3	Collaboratore Professionale Amministrativo	1	-	-	-	-	1
B	Messo Notificatore/Operatore Esecutivo	3	-	-	-	-	3
B	Operaio specializzato	1	-	-	-	-	1
B	Centralinista	1	-	-	-	-	1
B	Operatore Esecutivo Amministrativo	3	-	-	-	-	3
TOTALI		43	2	-	5	4	46

CATEGORIE GIURIDICHE di accesso art. 12 del CCNL 21 maggio 2018	PROFILO PROFESSIONALE	FABBISOGNO PERSONALE 2022			
		Numero dipendenti in servizio all'01/01/2022	Assunzioni in programma nel 2022	Cessazioni previste nel 2022	Organico previsto al 31/12/2022
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	9	-	1	8
D	Istruttore Direttivo Tecnico	2	-	-	2
C	Istruttore di Vigilanza/Agente/Agente scelto/Assistente/Assistente Istruttore/Istruttore/Istruttore capo	4	1	-	5
C	Istruttore Tecnico Informativo/Amministrativo	2	-	-	2
C	Istruttore Amministrativo	15	-	-	15
C	Istruttore Tecnico	5	-	-	5
B3	Collaboratore Professionale Amministrativo	1	-	-	1
B	Messo Notificatore/Operatore Esecutivo	3	-	-	3
B	Operaio specializzato	1	-	-	1
B	Centralinista	1	-	-	1
B	Operatore Esecutivo Amministrativo	3	-	-	3
TOTALI		46	1	1	46

CATEGORIE GIURIDICHE di accesso art. 12 del CCNL 21 maggio 2018	PROFILO PROFESSIONALE	FABBISOGNO PERSONALE 2023			
		Numero dipendenti in servizio all'01/01/2023	Assunzioni in programma nel 2023	Cessazioni previste nel 2022	Organico previsto al 31/12/2022
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	8	-	-	8
D	Istruttore Direttivo Tecnico	2	-	-	2
C	Istruttore di Vigilanza/Agente/Agente scelto/Assistente/Assistente Istruttore/Istruttore/Istruttore capo	5	-	-	5
C	Istruttore Tecnico Informativo/Amministrativo	2	-	-	2
C	Istruttore Amministrativo	15	-	-	15
C	Istruttore Tecnico	5	-	-	5
B3	Collaboratore Professionale Amministrativo	1	-	-	1
B	Messo Notificatore/Operatore Esecutivo	3	-	-	3
B	Operaio specializzato	1	-	-	1
B	Centralinista	1	-	-	1
B	Operatore Esecutivo Amministrativo	3	-	-	3
TOTALI		46	-	-	46

AGGIORNAMENTO CONSISTENZA DEI POSTI IN ORGANICO PER SETTORI

COMANDO DI POLIZIA LOCALE

Profilo professionale	Cat.	Numero dipendenti in servizio	Assunzioni da effettuare nel 2020	Cessazioni nel 2020	Assunzioni da effettuare nel 2021	Cessazioni nel 2021	Assunzioni da effettuare nel 2022	Cessazioni nel 2022	TOTALE
Ist. Dir. Area di Vigilanza Comandante/Vice commissario	D	1 (Mantovan M.)	-	-	-	1	-	-	-
Agente/Agente scelto/Assistente/Assistente scelto/Vice Istruttore/Istruttore/Istruttore capo	C	3 (Tiengo M.A. Arrighi M. Spillare A.)	-	-	2	1	1	-	5
Istruttore Amministrativo	C	1 (Boscolo M.)	-	-	-	-	-	-	1
Operatore esecutivo amministrativo	B	1 (Pullara V.)	-	-	-	-	-	-	1

1° SETTORE: Affari Generali – Segreteria del Sindaco – Segreteria Protezione Civile - Depenalizzazione

Profilo professionale	Cat.	Numero dipendenti in servizio	Assunzioni da effettuare nel 2020	Cessazioni nel 2020	Assunzioni da effettuare nel 2021	Cessazioni nel 2021	Assunzioni da effettuare nel 2022	Cessazioni nel 2022	TOTALE
Istruttore Direttivo Amministrativo	D	1 (Lazzarin F.)	-	-	-	-	-	-	1
Istruttore Amministrativo	C	2 (Ferro M. Zanetti S.)	-	-	-	-	-	-	2
Istruttore Amministrativo	C	1 (Bonafè R.)	-	-	-	-	-	-	1
Messo Notificatore/Operatore esecutivo amministrativo	B	3 (Bergo M., Zaghi A., Ballarin E.)	-	-	-	-	-	-	3
Centralinista	B	1 (Cecchetto E.)	-	-	-	-	-	-	1

5° SETTORE: Programma Opere Pubbliche - Lavori Pubblici – Espropriazioni – Servizi Pubblici di rilevanza economica – Ecologia/Ambiente – Gestioni assicurazioni - Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione – Manutenzione Patrimonio Comunale – Concessioni demaniali – Valutazione di incidenza ambientale – Gare per forniture e servizi strumentali – Gestione automezzi – Hardware e Software – Gestione reti telefonia – Interventi di Protezione Civile – Urbanistica - Paesaggio

Profilo Professionale	Cat.	Numero dipendenti in servizio	Assunzioni da effettuare nel 2020	Cessazioni nel 2020	Assunzioni da effettuare nel 2021	Cessazioni nel 2021	Assunzioni da effettuare nel 2022	Cessazioni nel 2022	TOTALE
Istruttore Direttivo Tecnico	D	1 (Siviero M.)	-	-	-	-	-	-	1
Istruttore Direttivo Amministrativo	D	1 (Puppa G.)	-	-	-	-	-	-	1
Istruttore Amministrativo	C	3 (Rossi M., Panella D., Monesi G.)	-	-	-	-	-	-	3
Istruttore Tecnico	C	2 (Negri M., Gibin G.)	-	-	-	-	-	-	2
Operaio Specializzato	B	1 (Moretti N.)	-	-	-	-	-	-	1

6° SETTORE: Edilizia Privata – Abusi edilizi – SUAP Commercio

Profilo professionale	Cat.	Numero dipendenti in servizio	Assunzioni da effettuare nel 2020	Cessazioni nel 2020	Assunzioni da effettuare nel 2021	Cessazioni nel 2021	Assunzioni da effettuare nel 2022	Cessazioni nel 2022	TOTALE
Istruttore Direttivo Tecnico	D	1 (Trombini S.)	-	-	-	-	-	-	1
Istruttore Tecnico	C	2 (Aggio O., Perini R.)	-	-	1	-	-	-	3
Istruttore Amministrativo	C	1 (Fanton F.)	-	-	-	-	-	-	1
Collaboratore Professionale Amministrativo	B3	1 (Vallese M.)	-	-	-	-	-	-	1

7° SETTORE: Servizi Sociali – Asilo Nido – Mense scolastiche - Edilizia Residenziale Pubblica

Profilo Professionale	Cat.	Numero dipendenti in servizio	Assunzioni da effettuare nel 2020	Cessazioni nel 2020	Assunzioni da effettuare nel 2021	Cessazioni nel 2021	Assunzioni da effettuare nel 2022	Cessazioni nel 2022	TOTALE
Istruttore Direttivo Amministrativo	D	1 (Siviero G.)	-	-	-	-	-	1	0
Istruttore Amministrativo	C	-	1	-	-	-	-	-	1

Il fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro

Categoria	Profilo Professionale	Posti da coprire	Spesa prevista nel 2021		Durata assunzioni	Modalità di reclutamento	Settore di destinazione	Tipologia rapporto
			Spesa affidamento ditta	IRAP				
C	Istruttore Amministrativo	1	19.675,92	1.672,45	01.01-30.06.2021	Affidamento servizio	5° Settore	Contratto di somministrazione lavoro
D	Istruttore Direttivo Tecnico	1	43.141,56	3.667,03	01.01-31.12.2021	Affidamento servizio	5° Settore	Contratto di somministrazione lavoro
TOTALE			62.817,48	5.339,48				
			68.156,96					
Limite di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 (spesa esercizio 2009 ridotta del 50%)			82.610,85					

Categoria	Profilo Professionale	Posti da coprire	Spesa prevista nel 2022		Durata assunzioni	Modalità di reclutamento	Settore di destinazione	Tipologia rapporto
			Spesa affidamento ditta	IRAP				
D	Istruttore Direttivo Tecnico	1	43.141,56	3.667,03	01.01-31.12.2021	Affidamento servizio	5° Settore	Contratto di somministrazione lavoro
TOTALE			43.141,56	3.667,03				
			46.808,59					
Limite di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 (spesa esercizio 2009 ridotta del 50%)			82.610,85					

Categoria	Profilo Professionale	Posti da coprire	Spesa prevista nel 2023		Durata assunzioni	Modalità di reclutamento	Settore di destinazione	Tipologia rapporto
			Spesa affidamento ditta	IRAP				
D	Istruttore Direttivo Tecnico	1	43.141,56	3.667,03	01.01-31.12.2021	Affidamento servizio	5° Settore	Contratto di somministrazione lavoro
TOTALE			43.141,56	3.667,03				
			46.808,59					
Limite di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 (spesa esercizio 2009 ridotta del 50%)			82.610,85					

La programmazione di fabbisogni del personale 2021/2023 e quella annuale 2020 risultano in linea con i nuovi limiti disposti dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e del DPCM 17/03/2020 e con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica, come dimostrato dalla seguente tabella.

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato del Comune di Porto Viro.						
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del DPCM 17 marzo 2020						
Abitanti al 31/12/2019	14094	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento massimo ipotetico spesa (rispetto all'esercizio 2018)		anni
		27,00%	31,00%	%	€	
				9,00%	175.463,45 €	2020
				16,00%	311.935,03 €	2021
				19,00%	370.422,85 €	2022
				21,00%	409.414,73 €	2023
				22,00%	428.910,67 €	2024
Entrate correnti		Rapporto Spesa /Entrate (media triennio)		Limite spesa - I FASCIA		anni
Ultimo Rendiconto (2019)	10.562.043,33 €	15,98%		%	€	
Penultimo rendiconto (2018)	12.401.259,85 €			9,00%	2.125.057,39 €	2020
Terzultimo rendiconto (2017)	13.648.689,00 €			16,00%	2.261.528,97 €	2021
Spesa del personale 2018		Collocazione ente		19,00%	2.359.008,67 €	2022
Rendiconto 2018	1.949.593,94 €	Prima fascia		21,00%	2.378.504,61 €	2023
Spesa del personale		Rapporto Spesa (bilancio di previsione)/Entrate (media triennio)		Limite spesa comprese le facoltà assunzionali 2015-2019		anni
bilancio di previsione 2020 assestato	2.233.299,87 €	18,30%		%	€	
bilancio di previsione 2021	2.074.508,74 €	17,00%		9,00%	2.253.328,46 €	2020
bilancio di previsione 2022	1.982.421,22 €	16,24%		16,00%	2.389.800,04 €	2021
bilancio di previsione 2023	1.990.409,26 €	16,31%		19,00%	2.487.279,74 €	2022
				21,00%	2.506.775,68 €	2023
Margini assunzionali (facoltà assunzionali residui ultimi 5 anni)						
128.271,07 €						

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;
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.

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Resti assunzionali

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione

Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

Comuni che si collocano nella seconda fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Comuni che si collocano nella terza fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.