

SEZIONE 3 CAPITALE UMANO

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Alla luce del quadro normativo vigente e tenuto conto dei vincoli finanziari, l'Amministrazione deve impostare una riflessione sulle modalità di erogazione dei servizi ai cittadini e sulle modalità di attuazione dei vari interventi di competenza sul territorio comunale.

E' necessario pensare ad un superamento di diverse posizioni di lavoro, per individuare alcuni nuovi profili con competenze di coordinamento e controllo, nonché nella diversificazioni di diversi posti a seguito di diversa gestione di alcuni servizi, accompagnata anche da una analisi degli effetti in termini di risorse umane legati alla digitalizzazione dei processi, sia in termini di razionalizzazione delle stesse che di modifica e individuazione di nuove competenze.

Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno la programmazione 2024-2026 tiene conto del mutato quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale.

In tale contesto complessivo è quindi necessario contemperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il rinnovo dell'apparato comunale in una dimensione di riorganizzazione e assunzioni di profili alti che garantiscano sia le funzioni di coordinamento e controllo, ma anche la dimensioni di pianificazione e programmazione di lungo periodo oltre che procedere a introdurre forze giovani per superare la criticità dell'invecchiamento del personale.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Si tratta di un investimento duraturo nel tempo e altrettanto costoso da effettuare con particolare attenzione, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento.

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione vanno fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

La struttura organizzativa deve tenere conto delle indicazioni dettate come valore pubblico e che la programmazione del fabbisogno va raccordata con il raggiungimento di queste finalità.

3.1.1 Modello Organizzativo

Organigramma

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione.

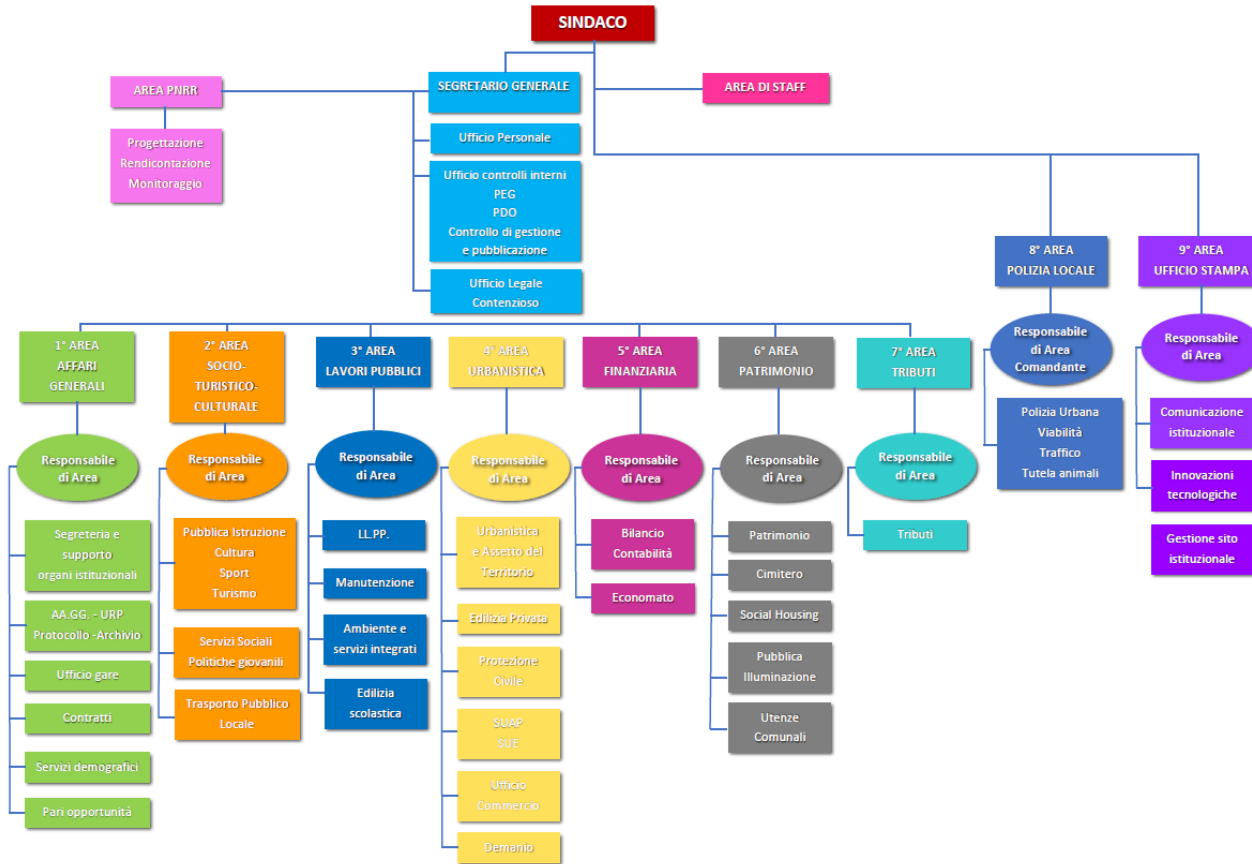
La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni apicali.

La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale, su proposta del Segretario Generale. Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni Organizzative, mentre l'istituzione delle Posizioni organizzative avviene con atto Sindacale.

La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione.

Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

A seguito della riorganizzazione delle Aree approvata col Deliberazione della Giunta Comunale n. 356 del 29/12/2022, l'organigramma dell'ente si modifica, con l'aggiunta di una nuova area dedicata alla gestione del PNRR, come segue:



3.1.2 Ampiezza media delle Unità Organizzative

Unità Organizzative – n. 135 dipendenti in servizio al 31/12/2023

Centro di Responsabilità	N. Responsabili	N° Dipendenti	N° Dipendenti a tempo determinato
Segretario Generale	1	5	0
Staff Sindaco	0	3	0
Area I Affari Generali	1	22	0
Area II Socio-Turistica-Culturale	1	9	0
Area III Lavori Pubblici	1 (tempo determinato art.110)	25	0
Area IV Urbanistica	1	7	0
Area V Finanziaria	1	9	0
Area VI Patrimonio	1	10	0
Area VII Tributi	1	12	0
Area VIII Polizia Locale	1	17	0
Area IX Ufficio Stampa	0	0	0
Area PNRR	1	0	6
	10	118	7

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In questa sottosezione sono indicati le strategie e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto.

L'Ente con determinazione n. 70 del 15/03/2021 ha approvato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e contestualmente ha adottato il Regolamento/Disciplinare per il Lavoro Agile e l'accordo individuale tra datore di lavoro e dipendente.

Tali documenti nel corso dell'anno saranno aggiornati in base a quanto previsto dalla nuova normativa vigente. Nella concessione del lavoro agile, sarà garantita una adeguata rotazione del personale e saranno assicurate la prevalenza della prestazione lavorativa in presenza e l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove necessario.

Si riporta sinteticamente quanto disciplinato nei documenti approvati nel corso del 2022, che qui si intendono interamente confermati e richiamati e ai quali si rinvia.

A seguito della mappatura delle attività agibili risultano non smartabili neppure a rotazione, quelle relative: alla Polizia Locale in quanto il personale è impegnato nei servizi da rendere necessariamente in presenza sul territorio;

servizi che richiedono la presenza del personale per il controllo – accessi;

servizi che richiedono la presenza del personale per l'effettuazione della propria prestazione come servizi di manutenzione e trasporto.

L'Ente, oltre al lavoro agile di cui sin ora descritto, ha stabilito di procedere alla regolamentazione del lavoro da remoto come disciplinato dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021.

Si precisa che tale sottosezione, sarà oggetto di confronto con i soggetti sindacali attraverso la Contrattazione collettiva integrativa.

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Il Comune di Cassano all'Jonio, collocandosi nella fascia demografica tra 10.000 a 59.999 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (**27%**), si configura infatti come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020:

- in base al secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia citato;
- in base dell'art. 5, l'Amministrazione può incrementare per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, prevedendo per l'anno 2024 un incremento della spesa del personale pari al 22%;

Nel seguente prospetto vengono riportati i dati contabili desunti dagli ultimi tre rendiconti di gestione approvati (relativi agli esercizi 2021-2022-2023) ai fini del calcolo del limite di spesa per assunzioni di personale da applicare nell'anno 2024:

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	2024
Popolazione al 31 dicembre	ANNO	2023	VALORE 17.130
			FASCIA f
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	ANNI	2023	VALORE 3.666.319,05 € (l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018	(a1)		4.832.823,74 €
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2021	20.757.049,21 €
		2022	22.043.343,72 €
		2023	21.736.101,75 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			21.512.164,89 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2023	5.790.000,00 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)		15.722.164,89 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		23,32%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		27,00%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		31,00%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)		578.665,47 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)		4.244.984,52 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2024	(h)	22,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)		1.063.221,22 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)		0,00 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)		1.063.221,22 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)		5.896.044,96 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)		4.244.984,52 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024	(o)	4.244.984,52 €

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione	2022	
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2023	
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2024	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2024	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(p)	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)	(q)	
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024	(p) * (q)

ENTE NON VIRTUOSO

Considerato che l'art. 5 comma 2 del D.M. del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019 prevede "2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione."

Si precisa che non sono stati considerati i resti assunzionali che, ove risultassero più favorevoli possono incrementare gli spazi assunzionali; tutto ciò al fine di adottare una politica prudenziale per garantire il mantenimento degli equilibri di bilancio.

Si da atto che il valore medio della spesa di personale nel triennio 2011/2013, calcolato ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 296/2006, è pari ad € 3.139.005,25.

Alla luce della normativa vigente, si è proceduto alla ricognizione delle cessazioni già intervenute che interessano n. 5 dipendenti, nonché delle ulteriori cessazioni previste per l'anno 2024 che al momento interessano n. 1 dipendente:

	Figura	Data cessazione
1	C2	23/01/2024
2	A1	20/02/2024
3	A1	30/04/2024
4	C5	31/05/2024
5	B1	30/06/2024
6	C5	30/11/2024

Alla luce della normativa vigente si prevedono le seguenti cessazioni per l'anno 2025:

	Figura	Data cessazione
1	B3	31/01/2025

Alla luce della normativa vigente si prevedono le seguenti cessazioni per l'anno 2026:

	Figura	Data cessazione
1	B5	30/04/2026
1	B5	31/10/2026

La programmazione del fabbisogno a tempo indeterminato Anno 2024

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO (al netto di IRAP)
15° Settem bre 2024	N. 1 – Dipendente appartenente all'area Funzionario e dell'Elevate Qualificazione <i>(Comunicazione)</i>	Assunzione con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti	Costo annuo (al 100%) 33.853,06 € (con utilizzo facoltà assunzionali da <i>D.M. 17/03/2020</i>)
1° Settem bre 2024	N. 2 – Dipendente appartenente all'area Funzionario e dell'Elevate Qualificazione <i>(Tecnico)</i>	Assunzione con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti	Costo annuo (al 100%) 67.706,12 € (con utilizzo facoltà assunzionali da <i>D.M. 17/03/2020</i>)
1° giugno 2024	N. 1 – Dipendenti appartenente all'area degli operatori esperti <i>(Autista)</i>	Assunzione con scorrimento di graduatoria vigente presso l'Ente	Costo annuo (al 100%) 29.191,43 € (con utilizzo facoltà assunzionali da <i>D.M. 17/03/2020</i>)
1° settemb re 2024	n. 4 Dipendenti appartenenti all'Area degli istruttori <i>(Agenti di polizia locale)</i>	Assunzione con utilizzo di graduatoria vigente presso altri enti	Costo annuo (al 100%) 65.659,50 € (con utilizzo facoltà assunzionali da <i>D.M. 17/03/2020</i>)
2024	n. 21 Progressioni verticali	Da svolgere secondo le norme regolamentari	

Con il presente provvedimento si dà atto che la programmazione del personale 2023/2025 già comprendeva n. 3 unità appartenenti all'Area dei funzionari e delle Elevate Qualificazioni di quelle sopra riportate, precisando che le procedure assunzionali per n. 2 unità (Comunicazione e Tecnico) sono ancora in corso con il conseguente spostamento della decorrenza di immissione in servizio, mentre per n. 1 unità (Sociale), pur essendosi già conclusa, l'assunzione è rinviata al prossimo biennio.

Si dà, altresì, atto che si è già provveduto all'assunzione di n. 1 unità di personale appartenente all'area degli operatori esperti (autista), prevista nella programmazione già approvata, mediante scorrimento di graduatoria vigente presso l'Ente.

Si precisa che l'assunzione di un'ulteriore unità di personale appartenente all'Area dei funzionari e delle E.Q. (Tecnico) e l'assunzione di n. 4 unità di personale a tempo parziale (18 ore settimanali) appartenenti all'Area degli istruttori (agenti di polizia locale) è realizzata con le medesime risorse previste nella programmazione del personale che si modifica con

il presente atto a seguito della partecipazione alla procedura concorsuale di soli due candidati aventi un rapporto di lavoro a tempo determinato con l'Ente, la cui spesa è già consolidata al bilancio comunale, nonché con il rinvio dell'assunzione di n.1 unità di personale (Sociale).

Inoltre, al fine di garantire una maggiore efficienza degli uffici e dei servizi dell'Ente, è obiettivo dell'amministrazione comunale, nell'ambito del processo di stabilizzazione dei dipendenti ex LSU/LPU, procedere con decorrenza dal 01/12/2024 alla trasformazione dei relativi contratti da tempo indeterminato part-time a tempo full-time.

Ad oggi non risultano previste altre nuove assunzioni per l'anno 2025 e 2026, oltre quella della predetta unità appartenente all'Area dei funzionari e delle Elevate Qualificazioni (sociale).

Il piano delle assunzioni a tempo determinato

Non sono previste nuove assunzioni di personale con contratto flessibile per il triennio 2024-2026.

A seguito dell'attuazione del piano dei fabbisogni la dotazione organica del Comune di Cassano all'Jonio è la seguente:

N. dipendenti	Area di appartenenza
n. 17	<i>Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</i>
n. 51	<i>Area degli Istruttori</i>
n. 25	<i>Area degli Operatori Esperti</i>
n. 37	<i>Area degli Operatori</i>
n. 130	Totale

Inoltre il Personale attualmente in servizio a tempo determinato è il seguente:

N. dipendenti	Area di appartenenza
n. 7	<i>Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</i>

L'incremento massimo ipotetico per assunzioni a tempo indeterminato per gli enti appartenenti alla fascia demografica da 10.000 a 59.999 abitanti è pari ad euro 1.063.221,22, mentre l'incremento della spesa del personale teorica per l'Ente per garantire la permanenza entro la prima soglia di cui al DM è pari a €. 578.665,47.

Pertanto la spesa di personale totale per l'anno 2024 e successivi, derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale 2011 – 2013 e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale.

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, o personale in sovrannumero, per l'anno 2024.

- **Piano di Formazione**

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle

organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

A tal proposito si rimanda alla Deliberazione della Giunta Comunale n. 299 del 07/11/2022 con oggetto "Approvazione Piano Formazione 2022/2024. Incontri Di Alta Formazione 2022". A breve sarà adottato un nuovo piano di formazione.

Si fa presente, inoltre, che con direttive nn. 16 e 18 del 2023 il Segretario Generale ha previsto la specifica formazione in materia di codice degli appalti con l'ausilio delle piattaforme "Syllabus" ed "Itaca".