



CITTÀ DI ROMANO DI LOMBARDIA
(Provincia di Bergamo)

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 109 Del 10-12-2024

Oggetto: RIDEFINIZIONE DELLO SCHEMA ORGANIZZATIVO E DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE E CONSEGUENTE ADEGUAMENTO DELLA SEZIONE "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO", SOTTOSEZIONE "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE" DI CUI AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024/2026

L'anno duemilaventiquattro il giorno dieci del mese di dicembre alle ore 16:00, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno unito all'avviso di convocazione.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

Gafforelli Gianfranco	Sindaco	P
Nozza Andrea	Vice Sindaco	P
Bergamo Maria Cristina	Assessore	P
Sicoli Umberto	Assessore	P
Siepi Marinella	Assessore	P
Giudici Diego	Assessore	P

ne risultano presenti n. 6 e assenti n. 0.

Assume la presidenza il Signor Gafforelli Gianfranco in qualità di Sindaco assistito dal SEGRETARIO COMUNALE Paradiso Filippo

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Immediatamente eseguibile	S	Soggetta a ratifica	N
Comunicata ad altri Enti	N		

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n. 113 recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, all’articolo 6, comma 1, prevede che entro il 31 gennaio di ciascun anno le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, adottino il “Piano integrato di attività e organizzazione” (P.I.A.O.), di durata triennale, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- il P.I.A.O., ai sensi dell'articolo 6 del D.L. 80/2021 e successive modifiche e integrazioni definisce:
 - a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
 - b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
 - c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito, anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
 - d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
 - e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure, effettuata attraverso strumenti automatizzati;
 - f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità dell’Amministrazione, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
 - g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere;
 - h) le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli

strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198;

Visto quanto stabilito dal D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui articolo 1, comma 1, prevede, per i Comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):

- articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio);
- articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);
- articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);
- articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);
- articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive);

Visto il D.M. 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" e, in particolare, gli articoli 2, 3, 4 e 5 che definiscono i contenuti del PIAO prevedendo, oltre alla scheda anagrafica dell'Amministrazione, le Sezioni e Sottosezioni in cui il Documento deve essere suddiviso e nello specifico:

- a) Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione articolata nelle tre sottosezioni "Valore pubblico", "Performance", "Rischi corruttivi e trasparenza" (articolo 3);
- b) Sezione Organizzazione e Capitale umano articolata nelle sottosezioni "Struttura organizzativa", "Organizzazione del lavoro agile" e "Piano triennale dei fabbisogni di personale" (articolo 4);
- c) Sezione monitoraggio (articolo 5);

Richiamate:

- la propria deliberazione n. 06 del 31 gennaio 2024, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto "ESAME ED APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2024/2026";
- la propria deliberazione n. 49 del 03 giugno 2024, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto: "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024/2026 – APPROVAZIONE MODIFICA ALLA SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO – SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE";
- la propria deliberazione n. 74 dell'1 ottobre 2024, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto: "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026 - APPROVAZIONE MODIFICA ALLA SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE (2^ MODIFICA);

- la propria deliberazione n. 91 dell'8 novembre 2024, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto: "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026 - APPROVAZIONE MODIFICA ALLA SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE (3^MODIFICA);

Dato atto che:

- il "Piano triennale dei fabbisogni di personale" (articolo 4) di cui alla Sezione 3 "Sezione Organizzazione e Capitale umano", con la relativa programmazione annuale è, per l'Ente, un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale (articolo 91, comma 1 del D. Lgs 267/2000), oltre a rappresentare il documento preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento che l'Ente deve attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (articolo 35 comma 4 del D. Lgs 165/2001);
- la programmazione del fabbisogno di personale si sviluppa attraverso l'elaborazione di un programma che definisce il quadro generale delle esigenze organizzative nel triennio di riferimento, finalizzato a garantire un efficiente funzionamento delle strutture organizzative ed una ottimale realizzazione dei compiti istituzionali, in coerenza con gli obiettivi prioritari previsti dai programmi politico-amministrativi, rappresentando inoltre la linea guida degli interventi e delle iniziative finalizzate sia ad acquisire le risorse umane necessarie, mediante le diverse forme contrattuali consentite dall'ordinamento, che a valorizzare e riqualificare le risorse umane presenti in organico attraverso interventi di mobilità interna;
- il Piano triennale dei fabbisogni di personale come sopra approvato, ha validità per il triennio 2024/2026 e può essere aggiornato in corso d'anno in base alle eventuali mutate priorità programmatiche, tali da richiedere l'adeguamento degli interventi da adottare in ordine al fabbisogno di personale dei vari servizi;

Preso atto che il 27 aprile 2020 è stato pubblicato il decreto attuativo dell'articolo 33, comma 2 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 (cosiddetto "Decreto crescita") il quale ha modificato significativamente la disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate su *turn-over* e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa del personale; le modalità di applicazione del nuovo sistema di calcolo, in vigore a decorrere dal 20 aprile 2020, che prevedono l'individuazione di determinati valori soglia differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la spesa del personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, sono state ulteriormente dettagliate nella Circolare 13 maggio 2020 firmata dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, successivamente pubblicata in Gazzetta Ufficiale in data 11 settembre 2020 (Serie Generale - n. 226);

Considerato quindi che, al fine di individuare i valori soglia di riferimento per determinare la capacità assunzionale, si è reso necessario:

- determinare l'ammontare della spesa complessiva del personale data dalla somma delle voci elencate al punto 1.2 della circolare ministeriale citata al punto precedente;
- determinare l'ammontare delle entrate correnti, intese come media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, riferiti agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (FCDE) assestato nel Bilancio relativo all'ultima annualità considerata;
- calcolare il rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti al netto del FCDE;

- individuare il suddetto rapporto, sulla base della fascia demografica di appartenenza dell'Ente, raffrontandolo con il valore soglia di cui alla tabella 1 dell'articolo 4 del DPCM 17 marzo 2020;

Rilevato che:

- i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'anno 2018, per assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva, rapportata alle entrate correnti, non superiore a tale valore soglia, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di Bilancio asseverato dall'organo di revisione ed in coerenza con il proprio piano triennale del fabbisogno di personale;
- per il Comune di Romano di Lombardia, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2020/2021/2022, il valore del rapporto tra spese di personale e entrate correnti, al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità, è pari al 18,56%, (come dimostrato dettagliatamente nel prospetto "A" allegato al presente atto), ovvero è più basso rispetto al valore soglia definito dal D.P.C.M. citato per la fascia demografica di appartenenza (tra 10.000 e 59.000 abitanti il 27%);

Tenuto conto che:

- in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella Tabella 2 dell'art. 5 del Decreto 17 marzo 2020, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'articolo 4, comma 1 del predetto DPCM;
- la circolare applicativa, al fine di rendere graduale una eventuale dinamica di crescita della spesa del personale, ha chiarito che, la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima, ingloba la percentuale degli anni precedenti;
- per rendere effettiva la possibilità di utilizzare tale capacità di spesa aggiuntiva, la norma ha previsto che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dalla nuova disciplina non è rilevante ai fini della verifica del rispetto del limite di spesa complessivo per il personale dipendente previsto dalla normativa tutt'ora vigente, corrispondente al valore medio del triennio 2011/2013 (per il Comune di Romano di Lombardia Euro 2.213.507,00);
- dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026, così come approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 6/2024, era stata quantificata una capacità assunzionale residua per l'anno 2024 di Euro 461.194,03 (come riportato nel prospetto "B", depositato agli atti) derivante:
 - 1) dalla cessazione per pensionamento della seguente figura:
 - n. 1 unità di personale assunto a tempo pieno ed indeterminato, inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con il profilo di Funzionario Tecnico;
 - 2) dall'assunzione di:
 - n. 1 unità di personale da assumere a tempo pieno ed indeterminato, inquadrato nell'area degli Operatori Esperti con profilo di Collaboratore Amministrativo presso il Settore Affari Generali (perfezionata in data 27 febbraio 2024);
 - n. 1 unità di personale da assumere a tempo pieno ed indeterminato, inquadrato nell'area degli Operatori Esperti con profilo di Operatore Tecnico presso il Settore Lavori Pubblici (da perfezionarsi);

- n. 1 unità di personale da assumere a tempo pieno ed indeterminato, inquadrato nell'area degli Istruttori con profilo di Istruttore Tecnico presso il Settore Lavori Pubblici (da perfezionarsi);

Dato atto che in data 8 e 9 giugno 2024, con turno di ballottaggio nei giorni 23 e 24 giugno 2024, si sono tenute le elezioni del Consiglio Comunale e del Sindaco del Comune di Romano di Lombardia che ha provveduto, in data 4 luglio 2024, a nominare la nuova Giunta comunale, attribuendo altresì le rispettive deleghe agli Assessori Comunali;

Considerato che:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 46 del 12 settembre 2024, esecutiva ai sensi di legge, sono state approvate le linee programmatiche per il mandato amministrativo 2024/2029 che costituiscono la base di partenza per la pianificazione strategica e la programmazione dell'azione amministrativa da perseguire nel corso del presente mandato;
- a seguito dell'insediamento della nuova Amministrazione, delle deleghe attribuite agli Assessori e degli indirizzi espressi nella deliberazione sopra citata, è stata effettuata un'analisi dell'attuale struttura organizzativa del Comune al fine di attivare un percorso di riprogettazione della macro-organizzazione dell'Ente;

Considerato, tra l'altro, che:

- in data 31 dicembre 2024 giunge a scadenza la convenzione per la gestione associata del servizio economico-finanziario e tributi stipulata tra il Comune di Romano di Lombardia e il Comune di Bariano, per il periodo dal 01 gennaio 2021 al 31 dicembre 2024, in esecuzione della deliberazione del Consiglio Comunale n. 33 del 30 novembre 2020, esecutiva ai sensi di legge;
- in data 21 ottobre 2024 n. 1 unità di personale assunto a tempo pieno ed indeterminato, inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con il profilo di Funzionario Tecnico, in forza al settore Pianificazione e Gestione del Territorio, con incarico di Elevata Qualificazione, è stato collocato in quiescenza;
- in data 30 settembre 2024 n. 1 unità di personale assunta a tempo pieno ed indeterminato, inquadrata nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con il profilo di Funzionario Amministrativo con incarico di Elevata Qualificazione, in forza al settore Cultura e Servizi Scolastici, è cessata per mobilità esterna;
- in data 31 ottobre 2024 n. 1 unità di personale assunta a tempo pieno ed indeterminato, inquadrata nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con il profilo di Funzionario Amministrativo con incarico di Elevata Qualificazione, in forza al settore Servizi Sociali, è cessata per mobilità esterna;

Rilevato che dalle analisi di cui ai punti precedenti è emersa la necessità di apportare modifiche alla struttura organizzativa del Comune, al fine di renderla coerente con le linee di mandato, con le deleghe attribuite agli Assessori e con gli obiettivi assegnati ai Settori, tenendo conto delle continue evoluzioni normative e ambientali e dei principi di razionalizzazione della spesa pubblica che devono guidare ogni processo di cambiamento organizzativo;

Rilevata inoltre la necessità di assicurare la coerenza delle scelte organizzative con i programmi e i progetti che costituiranno, in relazione al loro periodo di attuazione, la base di riferimento per l'attività dell'Ente, consentendo in tal modo di perseguire nella maniera più efficace ed efficiente possibile gli obiettivi strategici dell'Amministrazione;

Considerato che le linee programmatiche del mandato 2024/2029, così come il quadro normativo degli ultimi anni, hanno posto particolare rilievo ai processi di semplificazione, di razionalizzazione e di trasparenza e al continuo miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa, al fine di avere una Pubblica Amministrazione sempre più efficiente e trasparente, al servizio dei cittadini;

Ritenendo pertanto opportuno rivedere l'attuale assetto della macrostruttura organizzativa dell'Ente, al fine di orientarlo maggiormente al perseguimento degli obiettivi programmatici e al conseguimento dei risultati attesi, secondo criteri di flessibilità e funzionalità, nel rispetto delle previsioni di cui allo Statuto Comunale (articolo 63, comma 3):

- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 53 del 28 novembre 2024, dichiarata immediatamente eseguibile, sono stati approvati i criteri generali per l'adozione del nuovo Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, alla luce della previsione dell'istituzione dell'Area dei Dirigenti e delle nuove disposizioni legislative nel frattempo emanate;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 105 del 3 dicembre 2024, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il nuovo Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, tenendo conto dell'istituzione della nuova Area dei Dirigenti, partendo dall'organizzazione delle aree che rappresentano le strutture gerarchicamente superiori nell'Ente;

Tenuto conto che nell'ambito dell'analisi organizzativa in atto si è posta particolare attenzione all'individuazione delle competenze necessarie per la gestione ottimale dei progetti, dei processi e delle attività assegnate alla struttura, in una logica di massima valorizzazione delle professionalità presenti nell'Ente e di individuazione delle competenze da ricercare e selezionare all'esterno, analisi che porterà alla predisposizione del Piano del Fabbisogno del personale 2025/2027 che costituirà parte integrante e sostanziale del corrispondente PIAO;

Dato atto che l'articolo 17 del nuovo Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi conferisce al Segretario Comunale, oltre alle funzioni affidategli dalle leggi vigenti, l'esercizio di ogni altra funzione attribuitagli dallo Statuto o dai regolamenti, o conferitagli dal Sindaco, ivi compresa la direzione di strutture o uffici dell'Ente, (ex articolo articolo 97, comma 4, lettera d) del D.Lgs 267/2000);

Rilevato, pertanto, che le linee di riorganizzazione emerse nell'analisi svolta, unitamente all'avvenuta cessazione dal servizio di n. 3 unità di personale che erano titolari rispettivamente di incarichi di Elevata Qualificazione e della prossima scadenza al 31 dicembre 2024 di un ulteriore incarico di Elevata Qualificazione, comportano importanti e non procrastinabili cambiamenti per cui risulta necessario individuare l'assetto organizzativo che si intende raggiungere, definendo un percorso di riorganizzazione che si può come di seguito illustrare:

Riorganizzazione della macrostruttura (allegato A facente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione) quale punto di partenza di un più ampio progetto di valorizzazione, razionalizzazione e funzionalità della macrostruttura organizzativa che, rispetto all'attuale, subirà le seguenti modifiche, mediante la creazione di n. 4 aree:

- area amministrativa alla quale è preposto il Segretario Comunale;
- area finanziaria, area servizi alla persona ed area gestione del territorio alle quali sono preposte n. 3 figure dirigenziali;

oltre al Corpo di Polizia Locale, cui è preposto un incarico di Elevata Qualificazione che dipende organicamente dal Sindaco.

Area Amministrativa: al vertice dell'Area Amministrativa, composta dal Settore Affari Generali e dal Settore Demografici, vi è il Segretario Comunale, a cui compete altresì il coordinamento generale dell'intera struttura organizzativa dell'Ente; sono previsti incarichi di Elevate Qualificazioni nel Settore Affari Generali e Demografici.

Area Finanziaria: al vertice dell'Area Finanziaria che assorbe il Settore Ragioneria e Gestione delle Risorse Tributarie, è preposto un Dirigente che sarà individuato mediante procedura concorsuale da bandire nell'anno 2028. Durante la vacanza di tale figura dirigenziale è previsto un incarico di Elevata Qualificazione che sarà conferito a conclusione positiva della procedura di mobilità esterna avviata, nella versione definitiva, a seguito della modifica n. 3 al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026, disposta con deliberazione della Giunta Comunale n. 91 dell'8 novembre 2024; al Segretario Generale competerà il coordinamento di tale Area fino alla nomina della nuova figura dirigenziale;

Area Servizi alla Persona: al vertice dell'Area Servizi alla Persona, composta dal Settore Servizi Sociali e dal Settore Scuola e Cultura, è preposto un Dirigente che sarà individuato con procedura ex articolo 110, comma 1 del D.Lgs 267/2000 (incarico a tempo determinato a tutto il 31 dicembre 2026) e che andrà a compensare parzialmente, a livello di spesa del personale, gli incarichi di Elevata Qualificazione cessati rispettivamente in data 30 settembre e 31 ottobre 2024 (data stimata assunzione: 31 dicembre 2024), previa soppressione nella dotazione organica delle due rispettive figure apicali appartenenti all'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione.

Area Gestione del Territorio: al vertice dell'Area Gestione del Territorio, composta dal Settore Pianificazione e Gestione del Territorio e dal Settore Lavori Pubblici, è preposto un Dirigente che sarà individuato con procedura ex articolo 110, comma 1 del D.Lgs 267/2000 (incarico a tempo determinato a tutto il 31 dicembre 2026) e che andrà a compensare parzialmente, a livello di spesa del personale, n. 1 incarico di Elevata Qualificazione cessato in data 21 ottobre 2024 e un ulteriore incarico di Elevata Qualificazione in scadenza al prossimo 31 dicembre 2024, conferito ad un Funzionario Tecnico interno all'Ente (data stimata assunzione: 31 dicembre 2024), previa soppressione nella dotazione organica della figura apicale appartenente all'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione con riferimento al Settore Pianificazione e Gestione del Territorio, cessato dal servizio.

All'interno della suddetta Area, composta da Settore Lavori Pubblici e da Settore Pianificazione e Gestione del Territorio si prevede lo spostamento dell'Ufficio Commercio, Espropri e Suap ed Ambiente dal Settore Pianificazione e Gestione del Territorio al Settore Lavori Pubblici;

Dato atto che la macrostruttura che si intende raggiungere al termine del processo di riorganizzazione appena illustrato persegue l'obiettivo di consolidare e rendere più efficace, stabile e maggiormente funzionale la struttura organizzativa comunale;

Rilevato con particolare riferimento alle assunzioni delle tre nuove figure dirigenziali, che la scelta di assumere un Dirigente di ruolo e due Dirigenti a tempo determinato, ex articolo 110 comma 1 del D.Lgs 267/2000 (rispettivamente all'Area Gestione del Territorio ed all'Area Servizi alla Persona), rispetta i parametri legislativi in quanto il comma 1 del più volte

richiamato articolo 110 del TUEL prevede la possibilità di conferire incarichi dirigenziali a tempo determinato nel limite massimo del 30% dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e che tale limite è stato innalzato al 50% dei posti di qualifica dirigenziale previsti nella dotazione organica dall'articolo 8, comma 1, del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni dalla legge di conversione 21 aprile 2023, n. 41, fino al 31 dicembre 2026, limitatamente per gli Enti Locali incaricati dell'attuazione di interventi finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR;

Rilevato che il Comune di Romano di Lombardia risulta incaricato dell'attuazione di diversi interventi finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR;

Accertato quindi che al fine della determinazione del contingente di cui al precedente periodo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19 del D.Lgs 165/2001 secondo cui il coefficiente è arrotondato all'unità inferiore, se il primo decimale è inferiore a cinque, o all'unità superiore, se esso è uguale o superiore a cinque: nel caso in specie essendo 3 i posti di qualifica dirigenziale istituiti nella dotazione organica, quelli che fino al 31 dicembre 2026 possono essere ricoperti con incarichi a tempo determinato, ex articolo 110, comma 1 del D.Lgs 267/2000, sono 2;

Dato altresì atto che il percorso di riorganizzazione come sopra delineato risulta coerente sia con la finalità di rendere, nel più breve tempo possibile, la macchina comunale funzionale al perseguimento degli obiettivi e programmi di mandato e conseguimento dei risultati attesi, sia con il rispetto dei limiti di legge previsti per la spesa di personale, come dimostrato nei prospetti allegati, ma, trattandosi di prima applicazione di un nuovo modello organizzativo, è suscettibile di eventuali aggiustamenti e revisioni che si dovessero rendere necessari, in seguito alla verifica in itinere degli effetti prodotti rispetto ai risultati attesi, anche per il sopraggiungere di situazioni non previste, né al momento prevedibili;

Rilevato che, in tema di lavoro a tempo determinato, il Comune di Romano di Lombardia incontra i limiti finanziari di spesa di cui all'articolo 9, comma 28 del D.L. 78/2010, convertito nella Legge 122/2010, (spesa sostenuta nell'anno 2009 che per il Comune di Romano di Lombardia ammonta a Euro 163.260,00);

Per quanto riguarda le figure dirigenziali ex articolo 110 del D.Lgs 267/2000 si precisa quanto segue:

- il comma 10 dell'articolo 50 del D.Lgs 267/2000, attribuisce al Sindaco la nomina dei responsabili degli uffici e dei servizi, l'attribuzione e la definizione degli incarichi dirigenziali e quelli di collaborazione esterna, secondo le modalità ed i criteri stabiliti dagli articoli 109 e 110 del medesimo T.U.;
- la procedura di cui all'articolo 34-bis del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. in tema di mobilità obbligatoria rispetto ai posti dirigenziali che si intende ricoprire, è esclusa, ai sensi della Legge 56/2019, trattandosi di assunzioni a tempo determinato;
- ai sensi dell'articolo 16, comma 1-quater del D.L. 24 giugno 2016 n. 113, convertito in Legge 7 agosto 2016, n. 160, le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1 del Testo Unico di cui al Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dall'articolo 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

Ritenuto che, per poter dare operatività immediata alla macrostruttura così come delineata, si rendono necessari, in questa prima fase, i seguenti aggiornamenti al Piano Triennale del

Fabbisogno del Personale 2024/2026 quale sotto-sezione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026, come da ultimo aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale n. 91 dell'8 novembre 2024, esecutiva ai sensi di legge;

ANNO 2024: reclutamento del seguente personale di qualificazione dirigenziale

- assunzione a tempo determinato fino al 31 dicembre 2026 di n. 1 Dirigente Tecnico ai sensi dell'articolo 110, comma 1 del D.Lgs 267/2000 per l'Area Gestione del Territorio, previo avviso pubblico di selezione per l'acquisizione delle candidature;
- assunzione a tempo determinato fino al 31 dicembre 2026 di n. 1 Dirigente Amministrativo ai sensi dell'articolo 110, comma 1 del D.Lgs 267/2000 per l'Area Servizi alla Persona, previo avviso pubblico di selezione per l'acquisizione delle candidature;

Dato atto che questo Ente:

- non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo rendiconto della gestione approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 31 gennaio 2024, ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2024/2026 nel quale sono confluiti il Piano delle Azioni Positive, il Piano degli Obiettivi e Performance e il Piano Triennale del Fabbisogno di personale (PTFP) in prima analisi;

Ritenuto necessario, per quanto sopra dettagliato, aggiornare la sezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026 relativa alla Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale, recependo le modifiche sopra indicate;

Evidenziato che la copertura finanziaria delle assunzioni proposte è prevista ai capitoli del bilancio di previsione 2024/2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 48 del 27 dicembre 2023, afferenti agli stipendi del personale dipendente ed ai relativi capitoli degli oneri riflessi e dell'Irap;

Considerato che l'attuale organigramma del personale, come allegato alla lettera "A", di questo Ente non presenta situazioni di esubero ed eccedenza di personale sulla base delle risultanze delle ricognizioni di cui all'articolo 6, commi 1, 3 e 4 del D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni;

Rilevato che il Comune di Romano di Lombardia ha conseguito l'obiettivo del pareggio di bilancio per l'esercizio 2023, ha provveduto all'approvazione del Bilancio di Previsione 2024/2026, del Rendiconto 2023, del Bilancio Consolidato 2023 nei termini ed ha provveduto nei termini di legge all'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (articolo 9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);

Valutato altresì di confermare le assunzioni a tempo indeterminato precedentemente previste nella iniziale formulazione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2024/2026 e nelle successive integrazioni e non ancora perfezionate;

Verificato inoltre che le previsioni del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2024/2026, così come aggiornato con la presente deliberazione:

- rispettano il limite massimo di spesa, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'articolo 1, comma 557 della legge 296/2006 e successive

modificazioni ed integrazioni, come da certificazione del Responsabile del Servizio Finanziario, depositata agli atti;

- sono compatibili con il vincolo di sostenibilità finanziaria ex articolo 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e con gli stanziamenti del bilancio di previsione 2024/2026, come certificato dal Responsabile del Servizio Finanziario con l'apposizione del parere contabile;
- rispettano i vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio" previsti dalla vigente normativa, come introdotti dalla Legge di bilancio 2017 e le ulteriori condizioni limitative in materia di assunzioni come descritto in premessa, come certificato dal Responsabile del Servizio Finanziario con l'apposizione del parere contabile;
- sono coerenti con gli indirizzi contenuti nel DUP 2024/2026 approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 39 del 30 novembre 2023, così come da ultimo modificato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 55 del 28 novembre 2024, dichiarata immediatamente eseguibile, e con la redigenda nota di aggiornamento al DUP 2025/2027 che sarà approvata nella prossima seduta consiliare;
- le previsioni di spesa per il personale flessibile per l'anno 2024 evidenziano il rispetto del limite previsto dall'articolo 9, comma 28 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78 (si veda anche Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 2/2015) relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa per la medesima voce registrata dell'anno 2009; sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dall'articolo 9, comma 28 del D.L. 78/2010 le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1 del TUEL;
- l'attuale dotazione organica rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;

Viste:

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 39 del 30 novembre 2023, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2024/2026, così come da ultimo modificato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 55 del 28 novembre 2024, dichiarata immediatamente eseguibile;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 48 del 27 dicembre 2023, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il Bilancio di previsione 2024/2026;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 24 gennaio 2024, esecutiva a norma di legge, con cui è stato approvato il Peg finanziario per il triennio 2024/2026;

Considerato quanto disposto da:

- il D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267, recante il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
- lo Statuto Comunale, come da ultimo approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 61 del 12 novembre 2010, esecutiva ai sensi di legge;
- il Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e Servizi, come da ultimo approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 34 del 09 marzo 2022, esecutiva ai sensi di legge;
- il nuovo Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e Servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 105 del 3 dicembre 2024, dichiarata immediatamente eseguibile;

Visto l'allegato parere favorevole rilasciato dall'Organo di revisione, per quanto di competenza (verbale n. 27 del 6 dicembre 2024);

Dato atto che le modifiche organizzative oggetto della presente delibera sono il risultato di un percorso partecipato che ha coinvolto innanzitutto il vertice politico e tecnico dell'Ente, sono

state presentate alle OO.SS. e R.S.U. in data 29 novembre 2024 in occasione dell'incontro della delegazione trattante, con riferimento sia al percorso di riorganizzazione proposto, sia ai necessari e conseguenti aggiornamenti del Piano del Fabbisogno del personale in premessa delineati;

Ritenuto, altresì, di dover dare mandato al Nucleo di Valutazione di procedere alla predisposizione della proposta di valutazione della posizione delle nuove figure dirigenziali ed alla ripesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione;

Visto l'articolo 6 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi di codesto Ente, ora articolo 5, a mente del quale *“lo schema organizzativo e la dotazione organica sono deliberati dalla Giunta Comunale, su proposta del Segretario Generale”*;

Acquisiti sulla proposta i pareri favorevoli del Segretario Comunale, in ordine alla regolarità tecnica, e del Responsabile Servizio Finanziario, in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell'articolo 49, comma 1 del D.Lgs 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni;

Rilevata la propria competenza ai sensi dell'articolo 48, comma 2, del “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali” approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni;

Con voti favorevoli unanimi, espressi in forma palese;

D E L I B E R A

1. di approvare la nuova macrostruttura organizzativa dell'Ente, così come meglio riportato nel prospetto allegato alla lettera “A”, riportante tra l'altro la nuova dotazione organica dell'Ente;
2. di approvare, per le motivazioni indicate in premessa, una ulteriore modifica della sezione 3 - ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO - sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni del personale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026, conseguenti alle modifiche della macrostruttura organizzativa sopra descritte e ad altre esigenze organizzative, prevedendo per l'annualità 2024:
 - l'assunzione a tempo determinato, fino al 31 dicembre 2026, di n. 1 Dirigente Tecnico ai sensi dell'articolo 110, comma 1 del D.Lgs 267/2000 per l'Area Gestione del Territorio, previo avviso pubblico di selezione per l'acquisizione delle candidature;
 - l'assunzione a tempo determinato, fino al 31 dicembre 2026, di n. 1 Dirigente Amministrativo ai sensi dell'articolo 110, comma 1 del D.Lgs 267/2000 per l'Area Servizi alla Persona, previo avviso pubblico di selezione per l'acquisizione delle candidature;a compensazione delle cessazioni delle figure apicali indicate nelle premesse (n. 3 cessazioni);
3. di dare mandato di revocare, in virtù dell'assunzione di cui al precedente punto (n. 1 Dirigente Amministrativo ai sensi dell'articolo 110, comma 1 del D.Lgs 267/2000 per l'Area Servizi alla Persona), la procedura di mobilità esterna per l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 Funzionario Amministrativo - Area dei Funzionari ed

Elevata Qualificazione presso il Settore Scuola e Cultura, avviata con determinazione del Responsabile del Servizio Scuola e Cultura n. 749 del 30 ottobre 2024;

4. di prendere atto che, compatibilmente con i vincoli di bilancio e delle capacità assunzionali e di spesa del personale, nel 2028 sarà preposto, al vertice dell'Area Finanziaria, un Dirigente di Area che sarà individuato mediante procedura concorsuale pubblica;
5. di dare atto che la spesa per il personale derivante dalla programmazione assunzionale per il triennio 2024/2026 rimane contenuta nella capacità assunzionale del Comune di Romano di Lombardia per il triennio 2024/2026, determinata sulla base di quanto disposto dall'articolo 33, comma 2 del D.L. 4/2019, del Decreto 17 marzo 2020 e della relativa circolare esplicativa, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio";
6. di dare atto che le rimanenti sezioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026, così come risultanti dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 31 gennaio 2024, esecutiva ai sensi di legge, rimangono invariate;
7. di dare atto che dei contenuti della presente delibera in data 9 dicembre 2024 (protocollo comunale n. 39.222) è stata fornita specifica informativa ai soggetti sindacali ai sensi di quanto previsto dall'articolo 4, comma 5 del CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022, già precedentemente informati durante lo svolgimento della delegazione trattante dello scorso 29 novembre 2024;
8. di dare mandato al Responsabile del Settore Affari Generali di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione, in aggiunta al già presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026 e successive modifiche, sul sito internet istituzionale, sezione "Amministrazione trasparente";
9. di dare mandato al Referente del Portale PIAO (Responsabile del Settore Affari Generali) di provvedere alla trasmissione della modifica al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026, come approvata dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell'articolo 6, comma 4, del citato Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021 n. 113;
10. di dare mandato ai competenti uffici di procedere con la massima celerità all'attivazione delle procedure di reclutamento per la copertura dei posti sopra descritti, come da aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2024/2026, che potranno perfezionarsi solo allorquando il nuovo Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi sarà entrato in vigore;
11. di dare mandato al Nucleo di Valutazione di procedere alla predisposizione della proposta di valutazione della posizione delle nuove figure dirigenziali ed alla ripescatura degli incarichi di Elevata Qualificazione;
12. di dare atto che il Sindaco provvederà, a far data dal 31/12/2024, ad adottare i nuovi decreti sindacali di conferimento degli incarichi dirigenziali e di sostituzione dei Dirigenti in caso di temporanea assenza o impedimento, per dare immediata esecutività alla

presente modifica della macrostruttura organizzativa dell'Ente di cui al precedente punto 1);

13. di dare mandato ai Dirigenti di Area, dopo che questi saranno formalmente incaricati dal Sindaco, ed al Segretario Comunale di predisporre gli atti organizzativi contenenti la definizione della micro-organizzazione, tenendo conto delle attività, degli obiettivi e delle risorse (umane e finanziarie) assegnate, improntando la riorganizzazione ai principi di flessibilità, efficacia, efficienza ed economicità;
14. di dare atto che il percorso di riorganizzazione, come sopra delineato, risulta coerente sia con la finalità di rendere, nel più breve tempo possibile, la macchina comunale funzionale al perseguimento degli obiettivi e programmi di mandato e conseguimento dei risultati attesi, nel rispetto dei limiti di legge previsti per la spesa di personale, ma, trattandosi di prima applicazione di un nuovo modello organizzativo, è suscettibile di eventuali aggiustamenti e revisioni che si dovessero rendere necessari, in seguito alla verifica in itinere degli effetti prodotti rispetto ai risultati attesi, anche per il sopraggiungere di situazioni non previste, né al momento prevedibili.

Con separata votazione favorevole, il presente atto è dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4 del D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
F.to Gafforelli Gianfranco

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Paradiso Filippo

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Della sujestesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art.124, comma 1 della Legge n.267/00 e contemporaneamente comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125, comma 1 della Legge n.267/00.
Li

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Paradiso Filippo

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile con le modalità previste dall'art.134, comma 4 della Legge n.267/00.
Li, 10-12-2024

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Paradiso Filippo

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto segretario comunale certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi dal _____ al _____, ai sensi dell'art.124, comma 1 della Legge n.267/00 senza reclami.
Li,

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Paradiso Filippo

È copia conforme all'originale.
Li,

IL SEGRETARIO COMUNALE
Paradiso Filippo

ESECUTIVITA'

DELIBERA DI GIUNTA n.109 del 10-12-2024 COMUNE DI ROMANO DI LOMBARDIA

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data _____ per il decorso termine di
10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art.134, della Legge n.267/00.
Lì,

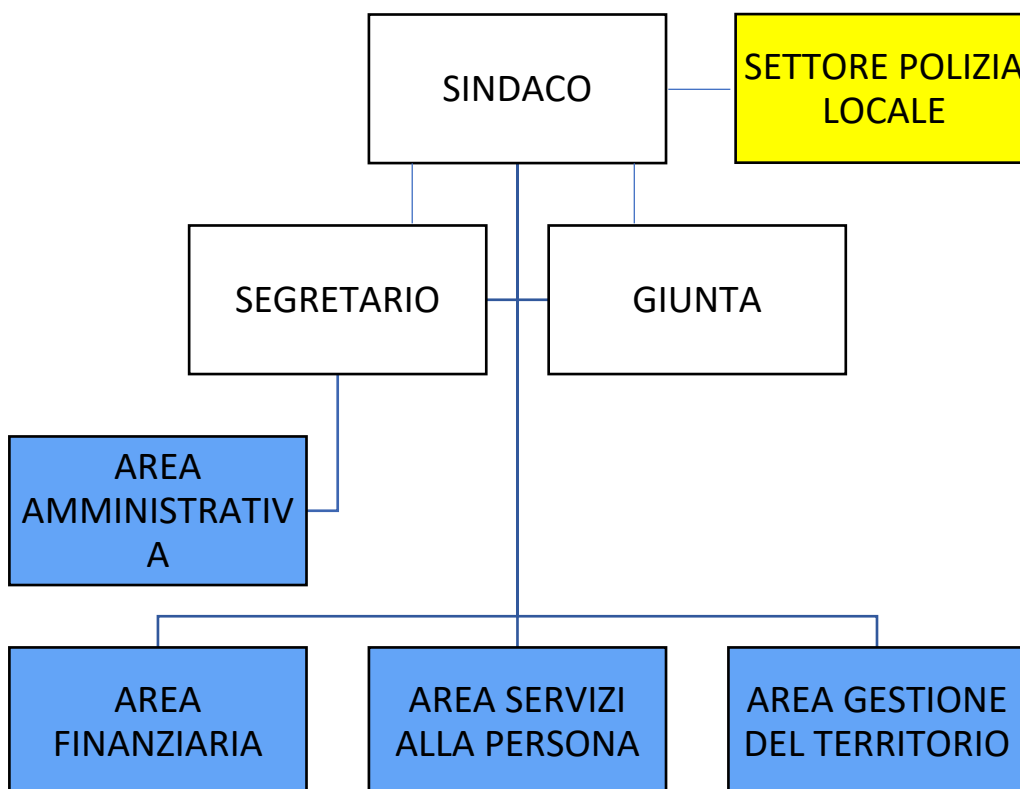
IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Paradiso Filippo



ORGANIGRAMMA

Il Comune di Romano di Lombardia presenta tre livelli di responsabilità organizzativa:

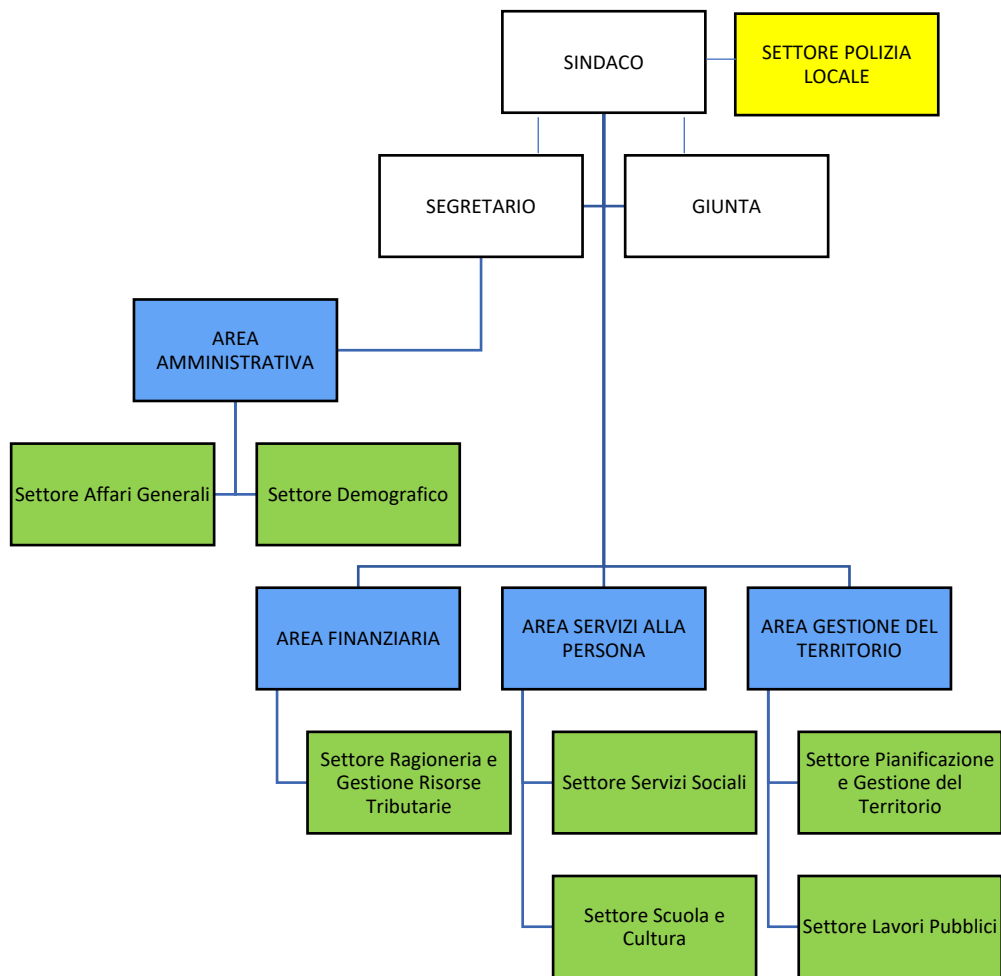
- le aree – insieme di settori cui è preposto un dirigente o il Segretario Comunale
- i settori- insieme di unità elementari omogenee cui è preposta un incarico di Elevata Qualificazione
- gli uffici (servizi) – unità elementari




ORGANIGRAMMA PER AREE



-  Settore che dipende organicamente dal Sindaco
-  Aree

ORGANIGRAMMA PER AREE E PER SETTORI



-  Settore che dipende organicamente dal Sindaco
-  Aree
-  Settori

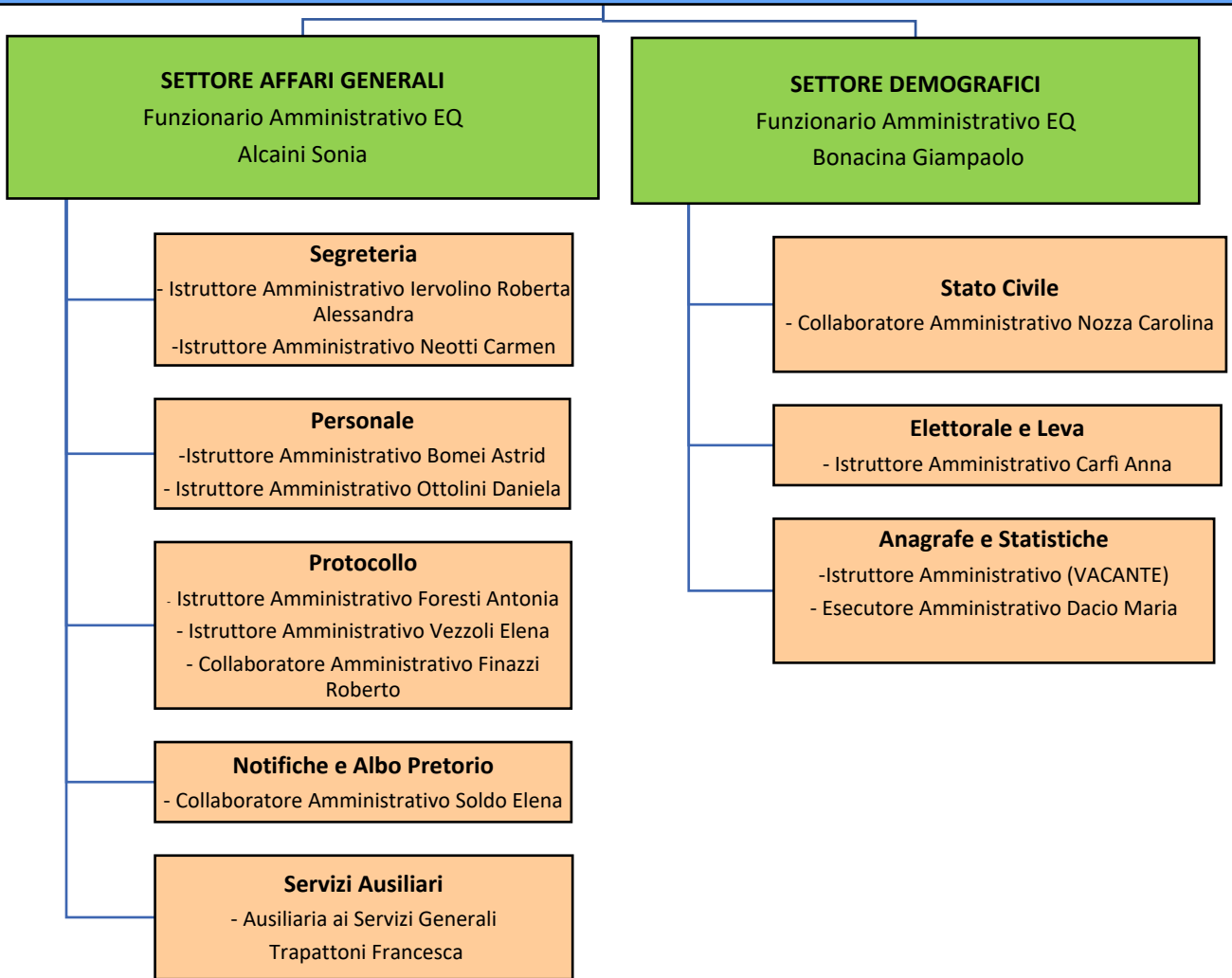
CITTA' DI ROMANO DI LOMBARDIA





ORGANIGRAMMA aggiornato al XX/12/2024 PER AREE, SETTORI ED UFFICI

SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Filippo Paradiso

1. AREA AMMINISTRATIVA



-  Settore che dipende organicamente dal Sindaco
-  Aree
-  Settori
-  Uffici

2. AREA FINANZIARIA

Dirigente (VACANTE) - Coordinamento del Segretario Comunale

SETTORE RAGIONERIA E GESTIONE TRIBUTARIE

Funzionario Contabile EQ ()

Ragioneria/Paghe

- Funzionario Contabile Nicoli Angelo (in aspettativa)
- Funzionario Contabile Onorato Nicola
 - Istruttore Contabile (VACANTE)
- Istruttore Contabile Facchetti Milena
- Istruttore Contabile Polloni Donatella
- Collaboratore Amministrativo Passoni Elisa

Tributi

- Istruttore Contabile Migliorati Elena
- Istruttore Contabile Tognoli Fabrizio

3. AREA GESTIONE DEL TERRITORIO
Dirigente articolo 110 D. Lgs 267/2000

SETTORE LAVORI PUBBLICI
Funzionario Tecnico Prezioso Stefano

SETTORE PIANIFICAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO
Funzionario Tecnico Prezioso Stefano

Patrimonio
- Istruttore Tecnico Forlani Luca

Urbanistica ed edilizia privata
- Funzionario Tecnico Casiraghi Roberto
- Istruttore Tecnico Cappelletti Dario

Protezione civile, lavori pubblici, Igiene Urbana
- Istruttore Tecnico ()
- Istruttore Tecnico Sappia Maurizio
- Istruttore Tecnico Tomasoni Francesca
- Operatore Tecnico ()
- Operatore Tecnico Gala Giuseppe

Commercio
- Collaboratore Amministrativo Tronconi Martha
(in aspettativa)

SUAP/Espropri
- Funzionario Amministrativo Puglisi Antonio

Ambiente
- Istruttore Tecnico Vaniezzo Loredana

4. AREA SERVIZI ALLA PERSONA
Dirigente articolo 110 D. Lgs 267/2000

SETTORE SERVIZI SOCIALI

SETTORE SCUOLA E CULTURA

Servizi Sociali

- Assistente Sociale Cavalli Elena
- Istruttore Amministrativo Zatta Sara

Progetti di assistenza minori

- Assistente Sociale Pietrolucci Anna Maria
- Istruttore Amministrativo Pizzuti Silvia

Scuola e Diritto allo Studio

- Istruttore Amministrativo Marchetti Ambra
- Istruttore Amministrativo Perolari Maria

Biblioteca e Cultura

- Istruttore Amministrativo Capitanio Laura
- Esecutore Amministrativo Forlani Fabrizio

5. SETTORE POLIZIA LOCALE

Responsabile - Di Nardo Arcangelo - Funzionario ai Servizi di Vigilanza EQ

- Funzionario ai Servizi di Vigilanza Cotugno Raffaele
- Funzionario ai Servizi di Vigilanza Totaro Pasquale
 - Agente di Polizia Locale ()
- Agente di Polizia Locale Affronti Simone
 - Agente di Polizia Locale Berti Fabio
 - Agente di Polizia Locale Cioni Valeria
 - Agente di Polizia Locale Comi Luca
- Agente di Polizia Locale Garofalo Lorenzo
- Agente di Polizia Locale Lamberto Paolo
 - Agente di Polizia Locale Taverna Sara
 - Agente di Polizia Locale Vitiello Raffaele
- Collaboratore Amministrativo Pasturi Lorian



Livelli di responsabilità

In riferimento al modello organizzativo prescelto dall'ente, come sopra rappresentato, vanno evidenziate l'articolazione e la graduazione delle posizioni di vertice/responsabilità

Le posizioni apicali nell'ente si distinguono in:

- Dirigenti: aree amministrativa, finanziaria, gestione del territorio e servizi alla persona;
- Incarichi di Elevata Qualificazione.

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative di massima dimensione e per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali e di incarichi di Elevata Qualificazione.

Al vertice delle aree vengono nominati dei dirigenti di area a cui compete "lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa" o ne viene assegnata al Segretario Comunale la direzione.

Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la direzione delle 4 aree sopra individuate è la seguente:

- al vertice dell'Area Amministrativa vi è il Segretario Comunale, a cui compete altresì il coordinamento generale dell'intera struttura organizzativa dell'Ente;
- al vertice dell'Area Gestione del Territorio e dell'Area Servizi alla Persona c'è un Dirigente;
- nel 2028 al vertice dell'Area Finanziaria vi sarà un Dirigente;

Al vertice dei settori, vi è un responsabile incaricato di Elevata Qualificazione (EQ).

- Per l'area AMMINISTRATIVA sono previste EQ nel settore Affari Generali e Demografici;
- Per l'area FINANZIARIA in vacanza della figura dirigenziale è prevista una EQ;
- Per l'area TECNICA non sono attualmente previste EQ;
- Per l'area SERVIZI ALLA PERSONA non sono previste EQ;
- Per il settore POLIZIA LOCALE vi è una EQ.

Al vertice dei servizi non sono previste posizioni apicali ma, eventualmente responsabili di procedimento e/o incaricati di specifiche responsabilità