



Comune di Dongo
Provincia di (CO)

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2023 - 2025**

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

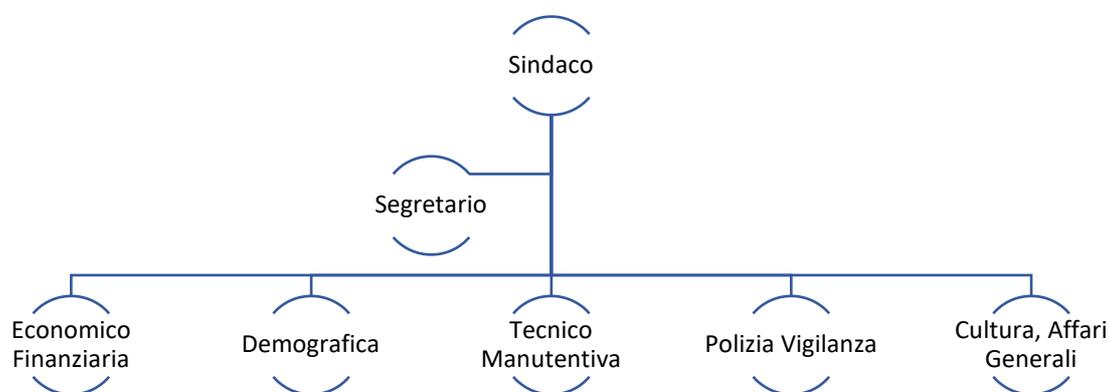
Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali
- e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- - altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

ORGANIGRAMMA

L'attuale organizzazione dell'Ente è definita con la deliberazione GC 20 del 15/02/2018 avente ad oggetto STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI Dongo.



3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022:

Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2022		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT
D	2	-	2 Funzionario EQ	-
C	7	1 (a TD)	1 Agente PL 1 Istruttore Amm.vo Contabile	-
B	2	1	-	-
A	-	1	-	-
TOTALE	11	3	3	-

Dei 14 posti coperti al 31.12.2022, n. 1 risulta a tempo determinato.

PREVISIONE COPERTURA POSTI ANNO 2023 - 2024:

- + n.1 posti Area dei Funzionari/EQ D, Funzionario Contabile, Area Economico Finanziaria FT;**
- + n.1 posti Area dei Funzionari/EQ D, Funzionario Amministrativa, Area Demografici**
- + n.1 posti Area degli Istruttori, Istruttore Amministrativo Contabile, Area Economico Finanziaria FT;**
- + n. 1 posti Area degli Istruttori, Agente di PL, Area Polizia Vigilanza FT**
- + stipula di convenzione con i Comuni vicini per la fruizione di personale Area Polizia Locale (Comandante e Agente) per un numero limitato di ore/settimana**

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane**Premessa**

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

– **capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:**

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **16,21%**.
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al **27,20%** e quella prevista in Tabella 3 è pari al **31,20%**;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di **Euro 151.181,77**, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di **Euro 622.484,31**;
- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo **allegato A.3) Capacità Assunzionale 2023/2024** alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a **Euro 151.181,77**, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di **Euro 622.484,31**.

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

SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 Euro 471.302,54 (da rendiconto) + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 151.181,77 (importo incrementale per non superare la %le del 27,20%) = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 622.484,31 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 450.317,83

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto **allegato A.3) Capacità Assunzionale 2023/2024** alla presente programmazione;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

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

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 (della legge 296/2006 *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo)* come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013:

Euro 575.555,71

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023:
--

Euro 450.317,83 (a bilancio, comprensivo peraltro di somme non soggette al limite 557 quali incrementi contrattuali ecc.)
--

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

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

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 23.183,02

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023:
--

Tempi determinati Euro 23.000,00

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

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da comunicazioni Responsabili dei servizi agli atti.

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

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Dongo (CO) non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

– stima del trend delle cessazioni:

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

ANNO 2023;

- n. 1 Area Istruttori - Istruttore contabile - Area Economico Finanziaria - a tempo determinato

ANNO 2024:

- n. 1 Area Funzionari EQ - Funzionario contabile - Area Economico Finanziaria - a tempo indeterminato – Responsabile di Area
- n. 1 Area Istruttori - Istruttore amministrativo - Area Cultura Affari Generali - a tempo indeterminato

ANNO 2025:

- nessuna cessazione prevista

–

– **stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

In relazione agli obiettivi strategici dell'Ente, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

Assunzione n.1 posti Funzionario Contabile, Area dei Funzionari/EQ, Area Economico Finanziaria FT, tramite concorso;

Assunzione n.1 posti Funzionario Amministrativo, Area dei Funzionari/EQ, Area Demografici, tramite progressione verticale;

Assunzione n.1 posti Istruttore Amministrativo Contabile, Area degli Istruttori, Area Economico Finanziaria FT, tramite scorrimento graduatoria vigente;

Assunzione n. 1 posti Agente di PL, Area degli Istruttori, Area Polizia Vigilanza FT, tramite concorso;

stipula di convenzione con i Comuni vicini per la fruizione di personale Area Polizia Locale (Comandante e Agente) per un numero limitato di ore/settimana

– **certificazioni del Revisore dei conti:**

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. _____ del _____;

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Saranno valutate in caso di esigenze organizzative condivise tra EQ e GC ovvero su richiesta interna da parte del personale.

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;

- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA
- (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Nel corso del 2023/2024/2025

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Verranno verificate nel corso dell'esercizio di riferimento.

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

Assunzione n.1 posti Funzionario Contabile, Area dei Funzionari/EQ, Area Economico Finanziaria FT, tramite concorso;

Assunzione n.1 posti Istruttore Amministrativo Contabile, Area degli Istruttori, Area Economico Finanziaria FT, tramite scorrimento graduatoria vigente;

Assunzione n. 1 posti Agente di PL, Area degli Istruttori, Area Polizia Vigilanza FT, tramite concorso;

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

- *nessuna*

d) progressioni verticali di carriera:

- *un posto dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari- Area demografici*

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

- qualora non andasse a buon fine l'assunzione n.1 posto Istruttore Amministrativo Contabile, Area degli Istruttori, Area Economico Finanziaria FT a tempo determinato;

f) soluzioni esterne all'amministrazione:

- stipula di convenzioni con i Comuni vicini per la fruizione di personale Area Polizia Locale (Comandante e Agente) per un numero limitato di ore/settimana

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022 E DOTAZIONE ORGANICA:

Cat	Profilo Professionale	DOTAZIONE VIGENTE	MODIFICHE ALLA DOTAZIONE ORGANICA	FABBISOGNO AL 31/12/2023	FABBISOGNO AL 31/12/2024	FABBISOGNO AL 31/12/2025
A	Operaio	0	0	0	0	0
	A Totale	0	0	0	0	0
B	Operaio professionale	3	0	3	3	3
	B Totale	3	0	3	3	3
C	Istruttore Amministrativo/Contabile	3	Nuova assunzioni +1	4	4	4
	Istruttore Tecnico	1	0	1	1	1
	Agente di Polizia Locale	1		1	1	
	C Totale	5	1	6	6	6
D	Assistente Sociale	0	0	0	0	0
	Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile	0	+ 1 nuova assunzioni;	1	1	1
	D Totale	0	1	1	1	1
	TOTALE COMPLESSIVO	8	10	10	10	10