

Comune di Garzigliana

Provincia di Torino

Piano integrato di attività ed organizzazione

(PIAO)

ALLEGATO 2

Sottosezione 3

Organizzazione Capitale Umano

Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa risponde principalmente a criteri di funzionalità ed economicità e persegue l'obiettivo di assicurare un'evoluzione dei servizi in ottica di efficienza, efficacia e rapidità d'intervento. Di seguito la situazione dell'organico del Comune.

Area CCNL 16/12/22	PROFILO PROFESSIONALE	N. posti coperti	N. posti vacanti	Totali
Area Istruttori	Istruttore amministrativo	2	0	2
Area Istruttori	Agente Polizia Municipale	0	1	1
Area Istruttori	Istruttore tecnico	1	0	1
TOTALE Area Istruttori		2	2	4
TOTALE		2	2	4

Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Garzigliana disciplina l'istituto del lavoro agile come da allegato 1.1) alla presente.

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:				
	Area CCNL 16/12/22	PROFILO PROFESSIONALE	N. posti coperti	N. posti vacanti	Totali
	Area Istruttori	Istruttore amministrativo	2	0	2
	Area Istruttori	Agente Polizia Municipale	0	1	1
	Area Istruttori	Istruttore tecnico	1	0	1
	TOTALE Area Istruttori		2	2	4
	TOTALE		2	2	4
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:				
	a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato				
	Rilevato che il DM 17 marzo 2020 ha disposto che la capacità assunzionale dei Comuni, distinti per classi demografiche, venga determinata in relazione al rapporto tra la media dei primi tre titoli delle entrate risultanti dall'ultimo rendiconto approvato, dedotto il fondo crediti di dubbia esigibilità, e le spese di personale anch'esse rilevate dall'ultimo rendiconto approvato. Le soglie percentuali diversificate sono indicate nella Tabella 1 dell'art.4 del D.M. 17/3/2020. In ogni caso, i singoli Comuni, distinti per classe demografica, non potranno superare, nel periodo 2020 – 2024, le soglie percentuali di incremento della spesa di personale dell'anno 2018 così come previste dalla Tabella n.2 dell'art.5 del Decreto. Qualora più favorevole, i Comuni virtuosi, la cui soglia percentuale si attesti al di sotto della soglia percentuale indicata per la classe demografica di appartenenza, potranno valersi ancora delle capacità assunzionali eventualmente derivanti dai resti assunzionali non utilizzati degli ultimi cinque anni ai sensi dell'art.3 c.5 D.L. n.90/2014.				
	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 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale: In ragione di quanto ricordato, le capacità assunzionali del Comune Garzigliana possono determinarsi in base all'allegato 1.2.				
	Tenuto conto di quanto sopra evidenziato il quadro delle assunzioni previste è formulato in ragione del tetto massimo di spesa determinato per l'anno 2023, in conformità a quanto disposto dall'art.5 Tabella 2 del D.M. 17 marzo 2020, in euro 36.261,05. Il Piano assuntivo è individuato, quindi, non in una logica di mera sostituzione dei dipendenti cessati, ma di costante revisione e riqualificazione degli assetti organizzativi per il miglior perseguimento delle finalità istituzionale dell'Ente e per l'ottimale attuazione degli obiettivi indicati dai documenti di programmazione.				

In ragione di ciò, rilevato che i bisogni della comunità locale richiedono un sostanziale rafforzamento degli uffici preposti al rapporto con la cittadinanza e le cui attività non sono diversamente esercitabili se non in via diretta e, comunque, mediante l'organizzazione da parte dell'Amministrazione comunale, il Piano per il fabbisogno di personale è così formulato:

ANNO 2025

Area CCNL - Amministrazioni	PROFILO PROFESSIONALE - ISTRUTTORE	N. POSTI 1	PERCENTUALE E - 69%	DESTINAZIONE E - DEMOGRAFICI - SEGRETARIA	UTILIZZO FACOLTA' ASSUNZIONALI E SU BASE ANNUALE
Capacità assunzionale per € 29.590,62					

ANNO 2026 e ANNO 2027

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	%	DESTINAZIONE	UTILIZZO FACOLTA' ASSUNZIONALI E SU BASE ANNUALE
non determinabile					

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 2025 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;

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

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, 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

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 2025, 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,

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, con esito negativo.

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 Garzigliana non soggiace al divieto assoluto di procedere all’assunzione di personale. b) 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 2025: nessuna cessazione prevista ANNO 2026: nessuna cessazione prevista ANNO 2027: nessuna cessazione prevista c) stima dell’evoluzione dei fabbisogni: Non si prevedono modifiche organizzative o funzionali nell’area del personale.
3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Non si prevedono modifiche della distribuzione del personale tra servizi/aree b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: Non si prevedono assunzioni - nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici in caso di sopravvenute necessità, attivazione di forme di lavoro flessibili, quali (a titolo non esaustivo): 1. il ricorso all’istituto della utilizzazione di dipendenti di altro ente, al di fuori dell’orario di lavoro ai sensi dell’art 1 comma 557 della legge 311/04, ovvero in convenzione ai sensi dell’art. 14, c. 1 del CCNL 22.01.2004; 2. assunzioni a tempo determinato mediante utilizzo di graduatorie vigenti ex art. 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001; 3. somministrazione di lavoro a tempo determinato; 4. tirocini formativi e di inserimento lavorativo; 5. cantieri lavoro, PPU o similari; 6. attivazione di incarichi di collaborazione, ai sensi dell’art. 53 del D.lgs. 165/2001; d) progressioni verticali di carriera: Non sono previste progressioni verticali di carriera.

	e) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Nel corso del 2025 non sono previste assunzioni.
3.3.4 Formazione del personale	Il nuovo processo di riforma della Pubblica Amministrazione pone l'innovazione e la sostenibilità come asset strategici e lo sviluppo professionale dei dipendenti leva fondamentale per garantire il miglioramento dell'organizzazione della macchina comunale e del funzionamento dei servizi pubblici. Il legislatore, al fine di assicurare la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane ha, a più riprese, stabilito la necessità di formazione del personale. In merito alle competenze digitali di base, si ritiene necessario approfondire l'area relativa ai dati, alle informazioni e ai documenti informatici; la comunicazione e condivisione; la conoscenza del funzionamento dei servizi online. Emerge la necessità di conoscere e/o approfondire argomenti quali la sicurezza dei dispositivi, i servizi pubblici digitali, la gestione documentale, gli strumenti digitali per il lavoro collaborativo. I percorsi pianificati per i prossimi anni: 1. Percorsi di formazione digitale, con particolare attenzione alle Competenze digitali di Base, il cui possesso da parte dei dipendenti è un requisito minimo per operare nei Servizi ove risulta necessario l'uso prevalente di tecnologia. 2. Percorsi legati allo sviluppo del PNRR; 3. Percorsi formativi per i nuovi assunti; 4. Spazio d'informazione continua circa gli aggiornamenti normativi d'interesse comunale. 5. Formazione obbligatoria in materia di prevenzione e repressione della corruzione e illegalità 6. Formazione obbligatoria in merito al trattamento dei dati e privacy. 7. Formazione relativa alla sicurezza sui luoghi di lavoro.