

ALLEGATO 1 E

“SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale Umano - PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE”

La struttura organizzativa del Comune di Rapallo si sviluppa nei seguenti “Settori”:

- Segreteria Generale
- Settore 1 – Servizi Amministrativi
- Settore 2 – Servizi Finanziari
- Settore 3 - Servizi Tecnici
- Settore 4 – Servizi alla Personale
- Settore 5 – Corpo Polizia Municipale
- Settore 6 Gestione del Territorio

La direzione e il coordinamento di ciascun Settore è affidato a personale dirigenziale di ruolo coadiuvato dal personale in servizio a tempo indeterminato e determinato, suddiviso nelle varie aree professionali previste ai sensi del CCNL 16 novembre 2022.

E’ presente l’area delle Elevate Qualificazione nella quale sono individuate 11 posizioni complessive. Spetta al personale dell’area funzionari ed elevate qualificazioni il compito di gestire e valorizzare al meglio le risorse umane impegnate sui processi lavorativi, in un clima di proficua collaborazione e condivisione degli adempimenti e delle responsabilità.

La gestione delle risorse umane è orientato ad assicurare un ambiente lavorativo in cui, da un lato, siano resi servizi al pubblico caratterizzati da alti standard qualitativi e, dall’altro, sia mantenuta una sinergia funzionale, efficiente ed efficace tra i dipendenti.

I sopracitati obiettivi si pongono in linea con il dispositivo dell’art. 91 del D. Lgs. 267/2000, il quale prevede che gli enti locali adeguino i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

Organigramma

L’organigramma del Comune di Rapallo è in oggi quello definito con la deliberazione della Giunta Comunale n. 20/2020.

L’organigramma viene aggiornato alla luce di tutte le variazioni o modificazioni che possono essere operate da uno o più Dirigenti, nell’ambito della propria “microstruttura” di competenza, alla luce di movimenti interni voluti o richiesti dal personale stesso, ovvero in casi di pensionamento, mobilità o nuova assunzione di nuove unità di personale.

Si riporta di seguito la dotazione aggiornata alla data del mese di marzo 2025.

DOTAZIONE ORGANICA RIEPILOGO PROFILI				
PER PROFILO	Aggiornata 17/3/2025	TOTALE POSTI	COPERTI	VACANTI
	Segretario Generale	1	1	0
	Dirigenti	6	6	0
FUNZIONARI ED EQ	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	43	37	6
	FUNZIONARIO TECNICO	13,5	11	2,5
	COLLABORATORE FARMACISTA	4	4	0
	INFORMATICO	1	1	0
	DIRETTORE SOCIALE	1	1	0
	ASSISTENTE SOCIALE	10,61	10,61	0
	ISTRUTTORE DIR.VO SERVIZI EDUCATIVI	1	0	1
	ISTRUTTORE DIR.VO SERVIZI EDUCATIVI Nido INFANZIA	1	0	1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO SERVIZI SOCIO EDUCATIVI	1	1	0
	RESP SISTEMA INTEGRATO	1	1	0
	FUNZIONARIO VIGILANZA	5	5	0
	TOTALE AREA FUNZIONARI ED EQ	82,11	71,61	10,5
ISTRUTTORI	AMMINISTRATIVO	45	38	7
	EDUCATORE NIDO INFANZIA	1	1	0
	EDUCATORE PROFESSIONALE	1	1	0
	ASSISTENTE DI BIBLIOTECA	1	1	0
	INFORMATICO	5	5	0
	TECNICO	8	7	1
	AGENTE PM	30	26	4
	TOTALE AREA ISTRUTTORI	91	79	12
OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE PROFESSIONALE /AMMVO	13	12	1
	OPERATORE ESPERTO ADDETTO FARMACIA	1	1	0
	CAPO OPERAIO	1	0	1
	CENTRALINISTA	1	1	0
	MESSO	2	2	0
	COLLABORATORE TECNICO SERVIZI ALLA PERSONA E SERVIZI IGIENE AMBIENTALE	1	0	1
	OPERATORE ESPERTO SERVIZI TECNICO MANUTENTIVI	19	19	0
		38	35	3
OPERATORI				
	OPERAIO SERVIZI COMUNALI	4	4	0
	OPERATORE NIDO infanzia	0	0	0
		4	4	0
		TOTALE POSTI	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
	TOTALE	221,11	195,61	25,5
	Segretario Generale	1	1	
	TOTALE	222,11	196,61	25,5

La dotazione di personale di ruolo del Comune di Rapallo al 31/12/2024, risulta essere la seguente:

Tabella personale in ruolo								
	Tempo pieno		Part time inferiore al 50%		Part time superiore al 50%		Totale dipendenti al 31/12/2024	
Qualifica	U	D	U	D	U	D	U	D
Segretario	1	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente a tempo indeterminato	4	2	0	0	0	0	4	2
Funzionari ed E.Q.	11	44	1	1	1	4	13	49
Istruttori	30	47	1	2	0	5	31	54
Operatori Esperti	18	11	0	0	1	1	19	12
Operatori	4	0	0	0	0	0	4	0
Collaboratori a tempo determinato art. 90 TUEL	1	0	2	0	0	0	3	0
TOTALE	69	104	4	3	2	10	75	117

Rispetto al totale della dotazione, la distribuzione per fasce di anzianità di servizio, ulteriormente distinta per Area professionale di appartenenza e per uomini e donne è di seguito dettagliata:

Tabella dipendenti per anzianità di servizio																						
	0-5		6-10		11-15		16-20		21-25		26-30		31-35		36-40		41-43		44 e oltre		Totale Personale	
Qualifica	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Segretario	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente a tempo indeterminato	3	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2
Funzionari ed E.Q.	4	17	1	6	2	7	3	7	0	6	0	3	3	3	0	0	0	0	0	0	13	49
Istruttori	13	20	1	7	2	7	5	10	5	5	1	3	3	2	1	0	0	0	0	0	31	54
Operatori Esperti	11	5	3	4	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	2	0	0	1	0	0	19	12
Operatori	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	4	0
Collaboratori a tempo determinato art. 90 TUEL	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
TOTALE	35	43	5	18	6	15	10	17	6	11	2	7	6	5	5	0	0	1	0	0	75	117

Rispetto all’anzianità anagrafica di appartenenza, la situazione del personale di ruolo dell’Ente è la seguente:

Tabella dipendenti per età																								
	0-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		Totale Personale	
Qualifica	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Segretario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Dirigente a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	2	0	0	0	0	1	4	2
Funzionari ed E.Q.	0	0	0	0	2	1	0	5	0	2	2	5	0	12	1	7	4	7	3	10	1	0	13	49
Istruttori	0	0	0	0	0	0	4	4	3	5	1	4	4	3	5	14	10	17	4	6	0	1	31	54
Operatori Esperti	0	0	0	0	0	0	2	0	2	1	1	2	2	0	3	1	4	6	5	2	0	0	19	12
Operatori	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3	0	0	0	4	0
Collaboratori a tempo determinato art. 90 TUEL	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	0
TOTALE	0	0	1	0	2	1	6	9	5	8	4	11	8	15	12	23	20	30	16	18	1	2	75	117

Da quest’ultima rappresentazione si evidenzia che ben il 43,75% della dotazione di ruolo è costituita da personale di età compresa tra i 55 e i 64 anni di età, valore prevalentemente concentrato nelle Aree professionali dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni e degli Istruttori e che fa ritenere che nell’arco di poco più di un triennio l’Ente potrebbe trovarsi ad affrontare un importante *turn over* di personale, tale da investire quasi la metà della sua dotazione complessiva di ruolo. In questa prospettiva diventa fondamentale per l’Ente l’andamento futuro delle condizioni assunzionali, con particolare riguardo sia alla capacità di sostenibilità finanziaria della spesa, sia ai vincoli che potranno essere introdotti rispetto alla possibilità di reclutamento degli enti locali.

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Relativamente alla programmazione del personale si conferma in questa sede quanto previsto dalla Programmazione 2024-2026, in coerenza con le linee programmatiche e gli stanziamenti previsti dal DUP approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 80/2024 e nel rispetto dei parametri introdotti dal D.L. n. 34/2019 e dal D.M. 17/03/2020, sia degli ulteriori vincoli, rimasti impregiudicati, attraverso i quali il legislatore ha perseguito nel tempo il contenimento della spesa di personale, costituiti dai seguenti profili:

- contenimento della spesa complessiva di personale ex art. 1, commi da 557 a 562, della L. n. 296/2006;
- rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, così come asseverato dal Collegio dei Revisori dei conti;
- contenimento della spesa per lavoro flessibile nel rispetto dei limiti di cui all'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010.