



COMUNE DI ROBASSOMERO

Città Metropolitana di Torino

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E DI ORGANIZZAZIONE 2023-2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. 09.06.2021, n. 80 convertito con modificazioni in L. 06.08.2021, n. 113)

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 57 del 13.07.2023

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Modello organizzativo adottato dall'Amministrazione

L'organizzazione del Comune si articola in Settori e Uffici.

Il Settore è la struttura organizzativa di primo livello, aggregante servizi secondo criteri di omogeneità ed è coordinata e diretta da un Responsabile di Posizione Organizzativa (dal 01.04.2023 incarichi di Elevata Qualificazione).

Organigramma

Il Comune di Robassomero è dotato di un proprio organigramma nel quale sono rappresentati i Settori in capo ai rispettivi Responsabili.

Il suddetto organigramma declina altresì gli uffici appartenenti a ciascun Settore.

Gli Uffici, in quanto unità organizzative semplici, possono essere costituiti, variati e unificati con Deliberazione della Giunta comunale, su proposta del Segretario comunale o del Responsabile del Settore di cui fanno parte.

Sono fatte salve le norme previste dalla legge statale e regolamentare per il funzionamento della Polizia Locale. In ogni caso il Comandante del Corpo di Polizia Locale opera alle dirette dipendenze funzionali del Sindaco, in relazione alle funzioni tipiche della Polizia Locale, indipendentemente dalla sua collocazione all'interno dell'organigramma del Comune.

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:

TOTALE: n. 14 unità di personale

di cui tra quelli al momento presenti:

n. 14 tempo indeterminato:

- n. 12 a tempo pieno

- n. 2 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 1 ex cat. D3/ AREA FUNZIONARI ED E.Q.

n. 1 ex cat. D5/ AREA FUNZIONARI ED E.Q.

n. 7 ex cat. C / AREA ISTRUTTORI

n. 2 ex cat. B3 / AREA OPERATORI ESPERTI

n. 3 ex cat. B1 / AREA OPERATORI ESPERTI

così articolate:

n. 1 ex cat. D3: Funzionario Direttivo Amministrativo

n. 1 ex cat. D5: Funzionario Direttivo Tecnico

n. 7 cat. C: n. 1 Agente di polizia municipale, n. 1 Istruttore amministrativo, n. 3 Istruttore amministrativo contabile, n. 2 Istruttore amministrativo tecnico

n. 2 cat. B3: n. 2 con profilo di Collaboratore Amministrativo

n. 3 cat. B1: n. 2 con profilo Operatore esperto servizio tecnico, n. 1 Operatore esperto ausiliario

In esito alla riclassificazione del personale, entrata in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021 ovvero il 1.4.2023, sono state sostituite - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione)

L'articolazione organizzativa del Comune di Robassomero persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero dei Settori, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente.

In relazione agli obiettivi e strategici individuati nel DUP ed al fine di meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e di qualità dei servizi ai cittadini, l'attuale organizzazione dell'Ente potrà essere pertanto revisionata/modificata per adeguarsi a nuove sopraggiunte necessità.

Sottosezione 3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il Comune di Robassomero ha deliberato con G.C. n. 81 del 10.11.2022 i criteri direttivi per l'intera organizzazione comunale - Piano Organizzativo Lavoro Agile 2022/2024.

Sottosezione 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2024-2025

3.3.1 – CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31.12.2022

La consistenza del personale al 31.12.2022 è di n. 14 unità di personale, di cui:

TOTALE: n. 14 unità di personale a tempo indeterminato
di cui:

- n. 12 a tempo pieno
- n. 2 a tempo parziale

suddivisi nei sottoelencati profili professionali:

- n. 1 ex cat. D3/ AREA FUNZIONARI ED E.Q.
- n. 1 ex cat. D5/ AREA FUNZIONARI ED E.Q.
- n. 7 ex cat. C / AREA ISTRUTTORI
- n. 2 ex cat. B3 / AREA OPERATORI ESPERTI
- n. 3 ex cat. B1 / AREA OPERATORI ESPERTI

così articolate:

- n. 1 ex cat. D3: Funzionario Direttivo Amministrativo
- n. 1 ex cat. D5: Funzionario Direttivo Tecnico
- n. 7 cat. C: n. 1 Agente di polizia municipale, n. 1 Istruttore amministrativo, n. 3 Istruttore amministrativo contabile, n. 2 Istruttore amministrativo tecnico
- n. 2 cat. B3: n. 2 con profilo di Collaboratore Amministrativo
- n. 3 cat. B1: n. 2 con profilo Operatore esperto servizio tecnico, n. 1 Operatore esperto ausiliario

3.3.2 – PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

- Il calcolo per l'applicazione del DPCM del 17.3.2020, sulla base dell'ultimo rendiconto approvato (C.C. n. 8 del 28.04.2023) è il seguente::

CALCOLI PER L'APPLICAZIONE DEL NUOVO DPCM del 17.3.2020 pubblicato in GU in data 27.4.2020					
<small>Istruzioni: inserire i valori o seguire le istruzioni delle righe evidenziate in ROSA riportate qui sotto</small>					
INSERIRE UNA "X" NELLA TABELLA RIPORTATA DA RIGA 91 IN BASE ALLE DIMENSIONI DEMOGRAFICHE DELL'ENTE					
INSERIRE Spesa di personale al netto IRAP - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. nota di dettaglio)	558.120,34 €				
INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative all'ultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)	2.075.224,03 €				
INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al penultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)	1.862.598,24 €				
INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al terzultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)	1.692.694,70 €				
MEDIA ARITMETICA DEGLI ACCERTAMENTI DI COMPETENZA DELLE ENTRATE CORRENTI DELL'ULTIMO TRIENNIO	1.876.838,99 €				
INSERIRE fondo crediti dubbia esigibilità' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità' considerata (v. nota di dettaglio)	102.554,90 €				
MEDIA ARITMETICA DELLE ENTRATE CORRENTI DEL TRIENNIO AL NETTO DEL FCDE	1.774.284,09 €				
RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	31,46%				
VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO	27,20%				
INCREMENTO TEORICO DELLA SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO	482.605,27 €				
COMUNE AL DI SOTTO DELLA SOGLIA TABELLA 1 DM	NO	<small>IN CASO LA RISPOSTA SIA NO NON È POSSIBILE APPLICARE LE % RIPORTATE QUI SOTTO NELLA RIGA 83 POICHÉ RISULTA SOPRA LA SOGLIA DELLA TABELLA 1 E DEVE QUINDI APPLICARE QUANTO PREVISTO DAL DM IN BASE A SE STA SOTTO O SOPRA LA %</small>			31,20% SOGLIA TABELLA 3 DM
INSERIRE Spesa di personale al netto IRAP - rilevata nel Rendiconto ANNO 2018 (v. nota di dettaglio)	518.176,74 €				
% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM	2020	2021	2022	2023	2024
	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA MEDIA DI SPESA 2011-2013)	98.453,58 €	124.362,42 €	134.725,95 €	139.907,72 €	145.089,49 €
IL DATO INDICA LA SPESA DI PERSONALE "dell'ultimo rendiconto approvato" A CUI È SOMMATA IL VALORE DI INCREMENTO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI DEFINITA DAL DM. ATTENZIONE LE MAGGIORI ASSUNZIONI SONO CONSENTITE NEL RISPETTO DEL VALORE MASSIMO DELLA SOGLIA DELLA TABELLA 1 DM. NEI CALCOLI QUI A FIANCO LA SIMULAZIONE VIENE FATTA SUI VALORI DELLA SPESA DI PERSONALE DELL'ULTIMO CONSUNTIVO E DELLA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI DEGLI ULTIMI 3 RENDICONTI APPROVATI AL MOMENTO, MENTRE NEL DECRETO SARANNO DA CALCOLARE "A SCORRIMENTO".	656.573,92 €	682.482,76 €	692.946,29 €	698.028,06 €	703.209,83 €
E' POSSIBILE UTILIZZARE TUTTA LA SPESA INDICATA IN RIGA 85 SENZA SFORARE LA SOGLIA DI TABELLA 1 ?	NO	NO	NO	NO	NO

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari a:

RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE	31,46%
VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO	27,20%

Il Comune di Robassomero rientra nella fascia D) per la popolazione che risulta essere al 31.12.2022 pari a 3070 abitanti e pertanto i valori soglia sono dal minimo del 27,20% al massimo del 31,20%;

Considerato che, come si evince dal prospetto di cui sopra il comune di Robassomero per il 2023 è al di sopra della soglia più alta per il valore di 31,46%;

Considerato che l'obiettivo per il rispetto della soglia è da raggiungere entro il 2025 tramite:

- Riduzione del turn over
- Diminuzione della spesa di personale
- Aumentare le entrate correnti
- Diminuire il FCDE

Dato atto che nel corso del 2025 è previsto n. 1 pensionamento per il raggiungimento dell'età anagrafica che non verrà sostituito e che pertanto consentirà di raggiungere l'obiettivo valore soglia al di sotto del valore massimo

a.1) 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-quater della legge 296/2006 come segue:

Descrizione	Media 2011/2013	Bilancio 2023
Spese macroaggregato 101	€ 543.101,92	€ 535.252,49
Spese macroaggregato 103		
Irap macroaggregato 102		€ 39.071,63
Totale spese personale	€ 543.101,92	€ 574.324,12
Categorie protette		31.709,82
Componenti assoggettate al limite di spesa	€ 543.101,92	€ 542.614,30

a.2) 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 L. 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: € 0,00
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: € 0,00

a.3) 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.4) 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. 26/04/2014, n. 66 convertito nella L. 23/06/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/01/2009, 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;

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:

ANNI 2023 - 2024:

Al momento non si prevedono cessazioni di personale

ANNO 2025:

n. 1 cessazione collaboratore amministrativo/area operatori

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

ANNO 2023:

Si prevede n.1 progressione verticale in deroga di cui all'art. 13 CCNL 21.5.2022 da "Istruttore Amministrativo" a "Funzionario"

ANNO 2024:

n. 1 progressione verticale dalla categoria "Operatori Esperti" (ex catt. B) alla categoria "Istruttore Amministrativo" (ex cat. C)

n. 1 assunzione "Istruttore Amministrativo" (ex cat. C) tramite utilizzo graduatoria di altro Ente (sostituzione dipendente cessato nel 2022) o concorso pubblico o mobilità

ANNO 2025

n. 0 assunzioni a fronte di una cessazione

d) certificazione del Revisore dei conti:

La programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 è stata approvata con deliberazione G.C. n. 98 del 17.11.2022. Il revisore dei conti ha attestato la programmazione con verbale n.15 del 16.11.2022 (prot. n. 9304/2022).

Il PIAO è stato approvato con deliberazione G.C. n. 43 del 11.5.2023 e modificata con deliberazione G.C. n. 57 del 13.07.2023 per la parte riguardante il personale. Il revisore ha attestato la modifica come risulta dal verbale n. 9 del 12.07.2023 (prot. n. 6288/2023)

3.3.2 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

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

Non si prevede al momento una diversa distribuzione del personale fra i settori.

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

L'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 istruttore amministrativo ex categoria C prevista al punto c) della sezione 3.3.1 è da effettuarsi secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento:

- mediante utilizzo graduatoria di altro ente, in virtù dell'art. 9 della L. 3/2003 e s.m.i. e dall'art. 6, comma 61, della L. 350/2003 e s.m.i. al fine di semplificare i procedimenti di selezione, del rispetto del principio nell'economicità degli atti e per ridurre i tempi e i costi occorrenti per la copertura dei posti vacanti;
- concorso pubblico;
- previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001; avvalendosi così della facoltà prevista dall'art. 1° art. 3 comma 8: ".....al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2022 le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazionipossono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001" della Legge 19 giugno 2019 n. 56.

c) progressioni verticali di carriera:

Le progressioni verticali di carriera sono disciplinate ai sensi dell'art. 13 c. 6 e 7 del CCNL del 16.11.2022 dal contratto decentrato integrativo del comune di Robassomero.

Si prevede n.1 progressione verticale in deroga di cui all'art. 13 CCNL 21.5.2022 da "Istruttore Amministrativo" a "Funzionario" .

d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Attualmente non sono previste eventuali assunzioni mediante forme di lavoro flessibile.

e) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs.75/2017, rubricato "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni", sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, D. Lgs. 75/2017.

f) assunzioni obbligatorie:

La dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12.03.1999 n. 68.