



**COMUNE DI ARCOLA**

PROVINCIA DELLA SPEZIA  
Piazza Muccini n. 1 - 19021 Arcola

**UFFICIO PERSONALE**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**

*Anno 2023-2025*

*II^ MODIFICA*

**ALLEGATI:**

**1. Organigramma;**

**2. Capacità assunzionale.**

### **3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

#### **3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

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

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- 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**

Si allega organigramma dell'Ente (**allegato 1**).

#### **LIVELLI DI RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA**

L'Organizzazione interna dell'Ente prevede nr. 5 posizioni organizzative. Al fine della gradazione delle stesse trovano applicazione i "Criteri relativi alla graduazione delle posizioni organizzative ai sensi del nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali 21/05/2018", approvati con D.G.C. nr. 59/2022.

#### **AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITÀ ORGANIZZATIVE**

L'Organizzazione interna dell'Ente è articolata in nr. 5 aree così strutturate:

- Area Segretario comunale (segretario comunale e nr. 2 unità, di cui nr. 1 unità con incarico a tempo determinato (art. 1 comma 557 legge 311/2004 e ss.mm.ii.)
- Area Tecnica (nr. 11 unità, compresa nr. 1 unità titolare di p.o.)
- Area Socio Amministrativa (nr. 10 unità, compresa nr. 1 unità titolare di p.o.)
- Area Sviluppo e Servizi (nr. 9 unità, compresa nr. 1 unità titolare di p.o.)
- Area Polizia Locale (nr. 11 compresa nr. 1 unità titolare di p.o.)
- Area Project Developer (nr. 1 compresa nr. 1 unità titolare di p.o.)

L'Ampiezza media delle unità organizzative è 9 unità (nr. 45/5).

**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**

Non si riscontrano ulteriori specificità nel modello organizzativo, né interventi e azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico.

### **3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

*In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).*

*In particolare la sezione deve contenere:*

*le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);*

*gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;*

*i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione).*

Il Comune di Arcola nell'anno 2022 ha approvato il **Piano Organizzativo del Lavoro Agile con D.G.C. nr. 203 del 28/12/2022 ad oggetto: "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021. Modifica", alla quale viene fatto espresso richiamo, così come già allegato alla sopraccitata D.G.C. nr. 203/22** che si integra nel ciclo di programmazione dell'Ente attraverso il Piano della Performance, come previsto dall'art.10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150. Il Piano è redatto secondo quanto previsto dall'art. 263, comma 4-bis, del D.L. n.34/2020, di modifica dell'art.14, della Legge 7 agosto 2015, n.124, modificato dell'art.1 del D.L. n. 56/2021 e secondo le Linee Guida in materia di lavoro agile nelle PP.AA., ai sensi dell'art. 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante le modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni ed è articolato nei punti che seguono:

- finalità;
- presupposti: azioni necessarie e ambito oggettivo;
- modalità attuative;
- gli attori coinvolti nel processo;
- dotazioni informatiche (già in uso);
- misure organizzative di altro tipo;

- attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile e modalità di accesso;
- accordo individuale;
- domicilio;
- prestazione lavorativa;
- dotazione tecnologica;
- diritto alla disconnessione;
- rapporto di lavoro;
- recesso e revoca dall'accordo;
- prescrizioni disciplinari;
- obblighi di custodia e riservatezza delle dotazioni informatiche;
- privacy;
- formazione;
- valutazione performance e monitoraggio;
- garanzie per i dipendenti;
- regime sperimentale e norme di rinvio.

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

*Gli elementi della sottosezione sono:*

**Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente:** alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;

**Programmazione strategica delle risorse umane:** 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 ed 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 a 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.*

*In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:*

***Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:** un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:*

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;*
- modifica del personale in termini di livello / inquadramento.*

***Strategia di copertura del fabbisogno.** 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:*

- a) soluzioni interne all'amministrazione;*
- b) mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;*
- c) meccanismi di progressione di carriera interni;*
- d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);*
- e) job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;*
- f) soluzioni esterne all'amministrazione;*
- g) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);*
- h) ricorso a forme flessibili di lavoro;*
- i) concorsi;*
- l) stabilizzazioni.*

#### **Formazione del personale**

- a) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;*
- b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;*
- c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);*
- d) gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.*

## **RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE**

Si riporta di seguito l'analisi della consistenza in termini quantitativi:

### **DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022**

TOTALE n. 44 unità di personale.

Di cui:

- n. 37 a tempo indeterminato e pieno;

- n. 7 a tempo indeterminato e parziale.

#### ***SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO***

- n. 1 segretario comunale FASCIA B;
- n. 7 unità area dei funzionari ed elevata qualificazione;
- n. 27 unità area degli istruttori
- n. 9 unità area degli operatori esperti.

#### **PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE**

##### *CAPACITÀ ASSUNZIONALE*

Al fine procedere alla programmazione strategica delle risorse umane, è stata analizzata la capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, così riportati e con l'esito riportato nell'allegato 2:

- verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato/turn over
- verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale
- verifica del rispetto del tetto della spesa per lavoro flessibile
- verifica dell'assenza di eccedenze di personale
- verifica del rispetto di altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

##### *STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI*

E' stata quindi effettuata la stima del trend delle cessazioni e la stima dell'evoluzione dei bisogni che di seguito si riporta in sintesi:

- *ANNO 2022*

Nel corso del 2022, si sono verificate le seguenti cessazioni di personale dipendente:

- n. 2 Istruttori Tecnico categoria C assegnato all' Area Tecnica;
- n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico categoria D assegnato all' Area Tecnica;
- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile categoria D assegnato all' Area Socio Amministrativa;
- n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile categoria C assegnato all' Area Socio Amministrativa;
- n. 1 Istruttore Amministrativo categoria C assegnato all' Area Sviluppo e Servizi;
- n. 1 Istruttore Amministrativo Cat. C assegnato all' Area Segretario Comunale;
- n. 1 Collaboratore tecnico categoria B assegnato all' Area Tecnica.

Allo stato attuale sono utilizzati convenzione con altri enti le seguenti unità di personale:

- n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C assegnato all'Area Segretario Comunale.

- ANNO 2023

Allo stato attuale si sono verificate le seguenti cessazioni:

- n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile categoria C assegnato all'Area Socio Amministrativa;
- n. 1 Istruttore Amministrativo categoria C assegnato all'Area Sviluppo e Servizi;
- n. 1 Istruttore Tecnico (Area Istruttori) assegnato all'Area Tecnica;
- n. 1 Operatore esperto (Area Operatori esperti) assegnato all'Area Tecnica.

- ANNO 2024

Nel corso dell'anno 2024 non sono attualmente previste cessazioni.

- ANNO 2025

n. 1 cessazione (nr. 1 unità area degli operatori esperti) per pensionamento.

#### *STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI*

Il processo di riorganizzazione della struttura organizzativa funzionale dell'Ente, già avviato nell'anno 2022, ha determinato l'avvio e completamento di nuove procedure di assunzione.

Con D.G.C. nr. 63 del 05.04.2023 si è proceduto all'approvazione del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE - Anno 2023-2025. Con D.G.C. nr. 111 del 23/06/2023 si è proceduto all'approvazione della prima modifica del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE - Anno 2023-2025.

In attuazione del PIAO, così come modificato, sono state concluse le procedure di utilizzo di graduatorie di altri enti per la copertura di posti vacanti per l'assunzione di nr. 2 unità area Istruttori (ex cat. C) a tempo pieno e indeterminato assegnate all'Area socio amministrativa, nr. 1 unità area Istruttori (ex cat. C) a tempo pieno e indeterminato assegnata all'Area sviluppo e servizi e nr. 1 unità area Funzionari ed E.Q. (ex cat. D) a tempo parziale e indeterminato assegnata all'area Socio Amministrativa.

Tuttavia nell'anno 2023, come sopra meglio evidenziato, si è verificata nr. 1 ulteriore cessazione dopo l'ultima approvazione in modifica del PIAO [n. 1 Operatore esperto (Area Operatori esperti) assegnato all'Area Tecnica].

Ad oggi sono in corso di definizione ulteriori procedure per la copertura di posti vacanti nell'Area Tecnica attraverso l'utilizzo di graduatorie di altri enti e con l'avvio di nuove procedure concorsuali.

Sono in corso inoltre le procedure per l'assunzione a tempo pieno e determinato di nr. 1 unità (Agente PL) nell'Area di Polizia Locale.

Tale situazione determina la necessità di modificare il piano assunzionale vigente approvato con D.G.C. nr. 63/2023 e così come già modificato con D.G.C. 11/2023 prevedendo le seguenti assunzioni per il triennio 2023/2025:

**ANNO 2023**  
**Assunzioni Tempo Indeterminato**

PREVISIONE ASSUNZIONE	AREA	PROFILO PROFESSIONALE / SETTORE	TEMPO LAVORO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE					
				GRADUATORIA CONCORSO	MOBILITÀ	CENTRO PER L'IMPIEGO	PROGR. VERTICALE	TRASFORMAZIONE DA PART-TIME A TEMPO PIENO	ALTRO
Settembre 2023	Istruttori	n. 2 Istruttori Tecnici (Area Tecnica)	Tempo parziale 18 h	X					
Ottobre 2023	Funzionari ed elevata qualificazione	n. 1 Specialista tecnico (Area Tecnica)	Tempo pieno	X					
Ottobre 2023	Funzionari ed elevata qualificazione	n. 1 Specialista tecnico (Area Tecnica)	Tempo pieno				X		
Ottobre 2023	Istruttori	n. 2 Istruttori Tecnici (Area Tecnica)	Tempo parziale 18 h	X	X				
Ottobre 2023	Funzionari ed elevata qualificazione	n. 1 Specialista amministrativo (Area Sviluppo e Servizi)	Tempo pieno				X		
Novembre 2023	Istruttori	n. 1 Istruttore Amm.vo (Area Sviluppo e Servizi)	Tempo pieno	X					
Dicembre	Operatori esperti	n. 1 Operatore esperto (Area Tecnica)	Tempo pieno	X					

**ANNO 2023**  
**Tempo determinato**

Nr. unità	DURATA ASSUNZIONE	AREA	PROFILO PROFESSIONALE/SETTORE	TEMPO LAVORO	Tipologia assunzione
			E		



1	Ottobre 2023 – Dicembre 2023 (prosecuzione fino a mese marzo 2024)	Istruttori	Agente di polizia locale	Tempo pieno	Graduatoria/Concorso/Altre modalità previste dalla vigente normativa
1	Luglio 2023 – Novembre 2023 (fatta salva proroga nei limiti della normativa vigente)	Istruttori	Istruttore amministrativo	Tempo parziale 6 ore	Graduatoria/Concorso/Altre modalità previste dalla vigente normativa
1	Settembre 2023 – Dicembre 2023 (fatta salva proroga nei limiti della normativa vigente)	Funzionari ed elevata qualificazione	Specialista Tecnico	Tempo parziale 12 ore	Graduatoria/Concorso/Altre modalità previste dalla vigente normativa

ANNO 2023  
Convenzioni

PREVISIONE ASSUNZIONE	AREA	PROFILO PROFESSIONALE/SETTORE	TEMPO LAVORO	Tipologia assunzione

***OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE***

Nell'anno in corso non sono state adottati provvedimenti di mobilità interna fra le varie aree.

La struttura organizzativa dell'ente come sopra riportata non consente allo stato ulteriori modifiche della distribuzione del personale fra servizi, settori, aree e/o la modifica del personale in termini di livello, inquadramento.

***STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO***

Le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso agli strumenti sono meglio già definite nello schema di programmazione strategica, come di seguito riportato:

ANNO 2023  
Assunzioni Tempo Indeterminato

PREVISIONE ASSUNZIONE	AREA	PROFILO PROFESSIONALE / SETTORE	TEMPO LAVORO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE					
				GRADUATORIA CONCORSO	MOBILITÀ	CENTRO PER L'IMPIEGO	PROGR. VERTICALE	TRASFORMAZIONE DA PART-TIME A TEMPO PIENO	ALTRO
Settembre 2023	Istruttori	n. 2 Istruttori Tecnici (Area Tecnica)	Tempo parziale 18 h	X					
Ottobre 2023	Funzionari ed elevata qualificazione	n. 1 Specialista tecnico (Area Tecnica)	Tempo pieno	X					
Ottobre 2023	Funzionari ed elevata qualificazione	n. 1 Specialista tecnico (Area Tecnica)	Tempo pieno				X		
Ottobre 2023	Istruttori	n. 2 Istruttori Tecnici (Area Tecnica)	Tempo parziale 18 h	X	X				
Ottobre 2023	Funzionari ed elevata qualificazione	n. 1 Specialista amministrativo (Area Sviluppo e Servizi)	Tempo pieno				X		
Novembre 2023	Istruttori	n. 1 Istruttore Amm.vo (Area Sviluppo e Servizi)	Tempo pieno	X					
Dicembre	Operatori esperti	n. 1 Operatore esperto (Area Tecnica)	Tempo pieno	X					

**ANNO 2023**  
**Tempo determinato**

Nr. unità	DURATA ASSUNZIONE	AREA	PROFILO PROFESSIONALE/SETTORE	TEMPO LAVORO	Tipologia assunzione
1	Ottobre 2023 - Dicembre 2023 (prosecuzione fino a mese marzo 2024)	Istruttori	Agente di polizia locale	Tempo pieno	Graduatoria/Concorso/Altre modalità previste dalla vigente normativa




**ANNO 2025**

PREVISIONE ASSUNZIONE	AREA	PROFILO PROFESSIONALE / SETTORE	TEMPO LAVORO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE					
				GRADUATORIA CONCORSO	MOBILITÀ	CENTRO PER L'IMPIEGO	PROGR. VERTICALE	TRASFORMAZIONE DA PART-TIME A TEMPO PIENO	ALTRO

In relazione alle assunzioni a tempo determinato si da atto del rispetto del limite complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, previsto dall' art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 che per lo scrivente Ente è pari a € 23.000.

Allo stato attuale, considerate le previsioni di nuove assunzioni, si da atto del rispetto del valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 pari a € 1.531.673,00, previsto dall'art.1 comma 557-quater, della l. 296/2006.