

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio.

ORGANIGRAMMA

Segretario comunale

Servizio Amministrativo-Demografico-Commercio-Tributi: Bozzolo Veronica

Servizio Tecnico e Tecnico Manutentivo: Quasimodo Paola

LIVELLI DI RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA

Area	Profilo Professionale	Totale personale	Qualifica	Nominativo
SERVIZIO TECNICO	Tecnico manutentivo	1 Part-time 50%	Istruttore amministrativo (ex.Cat.C4)	Quasimodo Paola
SERVIZIO FINANZIARIO	Area contabile	Dipendente altra PA	Specialista in Attività Contabili (ex.Cat.D4)	Baracco Cristina

All'interno dell'Ente sono presenti 2 posizioni organizzative:

- Responsabile Area Tecnico Manutentiva
- Responsabile Area Finanziaria – Ufficio Ragioneria (in assenza di personale di altra P.A. subentra il Sindaco Pro-tempore)

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché 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 lavoro a distanza è una modalità di lavoro sperimentata durante il periodo di emergenza sanitaria Covid-19, nelle forme del telelavoro, che hanno consentito una maggiore consapevolezza nell'utilizzo degli strumenti tecnologici, a favore nuove forme di svolgimento dell'attività lavorativa in parte non più vincolata alla sede fisica.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 21 del 16.02.2023 è stato adottato il "Piano Organizzativo per il Lavoro Agile (POLA) 2023-2025".

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

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 2024:

Categoria	Posti coperti alla data del 31.12.2024		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	F.T.	P.T.	F.T.	P.T.
<i>Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex.Cat.D)</i>	-	-	-	-
<i>Istruttori (ex.Cat.C)</i>	-	2	-	-
<i>Operatori esperti (ex. Cat.B)</i>	-	-	-	-

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE DEL PERSONALE

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:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

La pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica sugli spazi che quantitativamente si liberano all'interno dell'organizzazione, ma anche sulle professioni che qualitativamente sono richieste per accompagnare l'evoluzione dell'ente, superando una logica di sostituzione delle cessazioni e adottando una prospettiva inter-funzionale nella definizione dei profili mancanti. In questo modo, la stessa organizzazione assume una struttura agile e innovativa, in grado di adattare le proprie professionalità e competenze ai mutevoli fabbisogni degli utenti, identificando i profili di ruolo di cui l'amministrazione ha bisogno.

Con deliberazione della Giunta Comunale n.28 del 26.04.2023 è stato adottato il "Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2023-2025 - Presa d'atto dell'assenza di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale."

Cessazioni di servizio previste nel triennio 2025/2027:

- Nessuna;

Assunzioni in servizio previste nel triennio 2025/2027: -

A) Assunzioni a tempo indeterminato

- Anno 2025: Assunzione con mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs 165/2001 ove obbligatoria ovvero mediante concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.Lgs 165/2001) di n. 1 unità Istruttore (ex.Cat.C), a tempo parziale presso il Servizio Finanziario;

- Anno 2026: (solo in caso di mancata assunzione nell'anno 2025)

Assunzione con mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs 165/2001 ove obbligatoria ovvero mediante concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.Lgs 165/2001) di n. 1 unità Istruttore (ex.Cat.C), a tempo parziale presso il Servizio Finanziario;

- Anno 2026: nessuna assunzione

B) Assunzioni a tempo determinato

- Anno 2023: Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie

- Anno 2024: Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie

- Anno 2025: Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie

anche avvalendosi della previsione normativa di cui all'art. 1, comma 557, della legge 311/2004 (la quale prevede che i Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti possano servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre Amministrazioni Locali, purchè autorizzati dall'Amministrazione di provenienza) nei limiti di cui all'art.9, comma 28 del DL 78/2010 convertito nella legge 122/2010;

CAPACITA' ASSUNZIONALE calcolata sull'ultimo anno consuntivato (anno 2023)

COMUNE di LISIO - CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE - proiezione calcolata su RENDICONTO !		
ANNO	2023	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia
POPOLAZIONE (abitanti) al 31/12/2022	193	
CLASSE	A	
VALORE SOGLIA	29,50%	
SPESA PERSONALE (RENDICONTO)	99.326,00 €	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	278.240,00 €	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	35,70%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	- €	
% MAX INCREMENTO ANNUALE	34,00%	In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:
IMPORTO MAX INCREMENTO ANNUALE	33.770,71 €	
Resti assunzionali	- €	2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	- €	
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	SI	I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento