



Città di Asti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
- P.I.A.O. 2023/2025 -

Sezione 3. Organizzazione e capitale umano

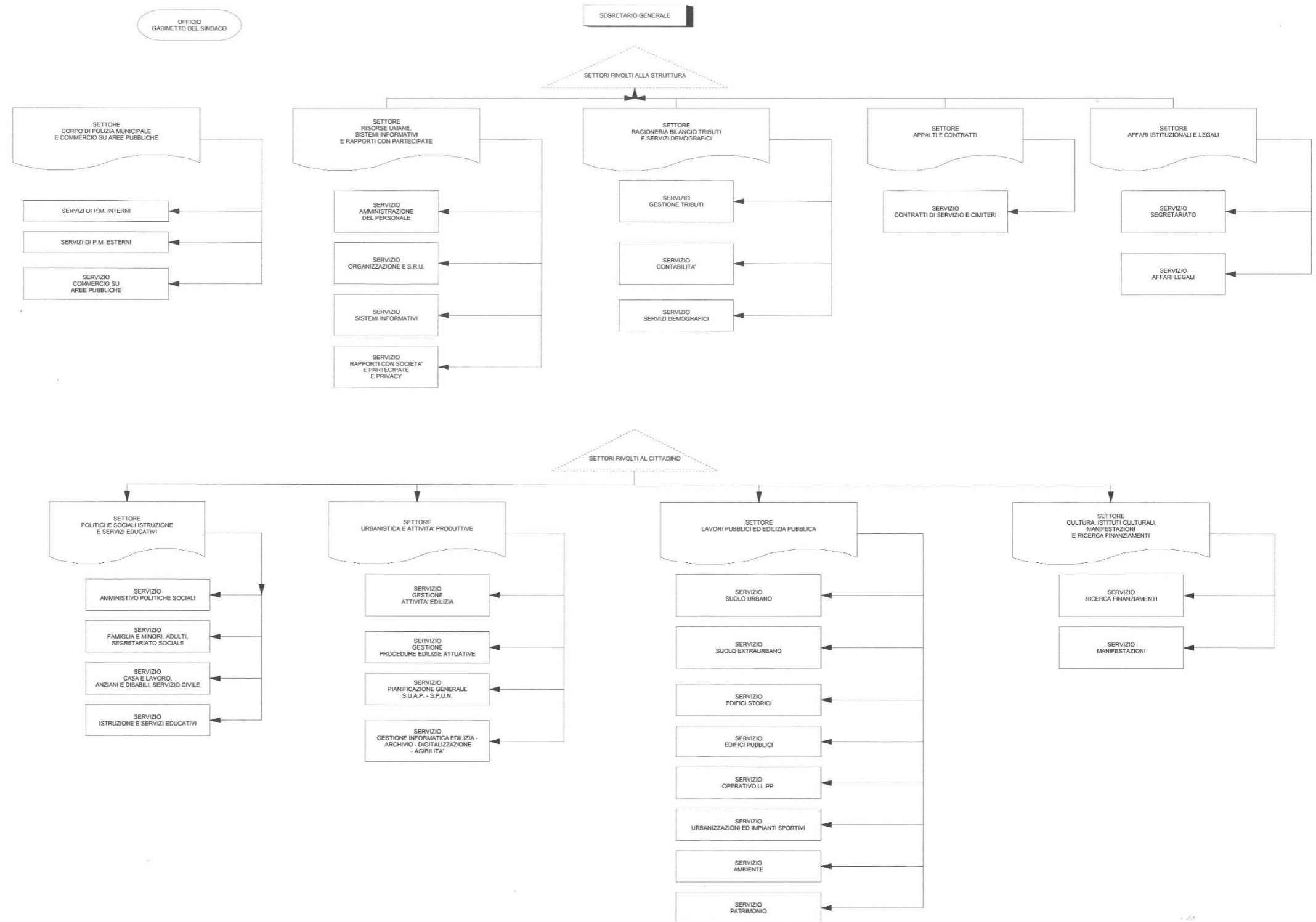
Sottosezione 3.1: Struttura organizzativa

Riferimenti normativi:

- Vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi
- D. Lgs. N. 165/2001

3.1 Struttura organizzativa

3.1.1 Organigramma



3.1.2 Livelli di responsabilità

La metodologia di pesatura delle Posizioni dirigenziali vigente nell'Ente è stata adottata con D.G.C. n. 535 del 21 dicembre 2010 e s.m.e.i.

organizzativa, n. 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

Le retribuzioni di posizione delle quattro classi di criticità omogenea sono quantificate nella seguente misura:

Classe	Retribuzione di posizione
1	€ 50.539,31
2	€ 40.346,96
3	€ 34.265,34
4	€ 23.712,59

Ad oggi sono in servizio sette dirigenti (cinque a tempo indeterminato e due a tempo determinato); sei sono collocati in seconda fascia, uno in quarta fascia per due anni dalla nomina.

La metodologia di pesatura delle Posizioni Organizzative vigente nell'Ente è stata adottata con D.G.C. n. 122 del 12/03/2019 e prevede quattro classi così definite:

Livello responsabilità	Numero classi	Ampiezza classi	Classi
Posizioni ricoperte da P.O.	quattro	Variabile	1200 – 1500 1501 – 1700 1701 – 2000 2001 – 2400

A ciascuna classe è attribuito un valore economico della posizione:

- fino a punti 1500: € 5.200,00
- da punti 1501 a punti 1700: € 7.000,00
- da punti 1701 a punti 2000: € 8.100,00
- oltre punti 2001: € 9.200,00

Le Posizioni Organizzative dell'Ente sono 31, di cui quattro non coperte. Ad oggi sono in servizio 27 Posizioni Organizzative così collocate:

- n. 2 in fascia da euro 9.200
- n. 11 in fascia da euro 8.100
- n. 7 in fascia da euro 7.000
- n. 7 in fascia da euro 5.200

Ai sensi del CCNL 16/11/2022 il personale in servizio al 1/4/2023 è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico. L'attuale modello di rappresentazione dei profili professionali e di ruolo sarà oggetto di una revisione anche alla luce delle "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche", Decreto del Ministro Brunetta di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze pubblicato in GU N. 215 del 14/9/2022.

3.1.3 Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio

SETTORE	2017	2018	2019	2020	2021	2022
UFFICIO GABINETTO DEL SINDACO	2	1	1	1	1	1
SETTORE PATRIMONIO AMBIENTE E RETI	25	24	25	23	21	21
SETTORE RAGIONERIA, BILANCIO E TRIBUTI	26	27	59	62	63	59
SETTORE SERVIZI DEMOGRAFICI E URP	33	35				
SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI LEGALI CONTRATTI E PARTECIPATE	34	23	17	17	18	16
SETTORE CULTURA, ISTITUTI CULTURALI, MANIFESTAZIONI E SPORT	47	28	31	29	28	27

		SETTORE POLITICHE SOCIALI, ISTRUZIONE E SERVIZI EDUCATIVI	126	118	116	123	123	123
		SETTORE RISORSE UMANE E SISTEMI INFORMATIVI	25	33	46	47	42	35
		SETTORE CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE E COMMERCIO SU AREE PUBBLICHE	79	81	85	84	89	83
		SETTORE URBANISTICA E ATTIVITA' PRODUTTIVE	43	40	34	36	36	39
		SETTORE LAVORI PUBBLICI ED EDILIZIA PUBBLICA	77	85	72	69	72	81
		TOTALE	517	495	486	491	493	485
	3.1.4 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	Il modello organizzativo è costantemente monitorato.						

Sottosezione 3.2: Organizzazione del lavoro agile

Riferimenti normativi:

- legge 124/2015, art. 14, comma 2, in materia di attivazione di modalità di lavoro agile presso le pubbliche amministrazioni;
- legge 81/2017, in particolare capo II, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, che con gli articoli da 18 a 23 ha introdotto il lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni;
- direttiva n. 3 del 1° giugno 2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri, di approvazione degli indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2, dell’articolo 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 e le linee guida contenenti regole relative all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- D.G.C. n. 388 del 29/10/2021;
- circolari del Settore Risorse umane s.i e r.p. del 29 ottobre 2021 e del 10 gennaio 2022

3.2 Organizzazione del lavoro agile	3.2.1 Condizionalità e fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali)	<p>1. Condizionalità e fattori abilitanti del lavoro agile nel Comune di Asti, fanno direttamente riferimento all’art. 1 c.3 del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021 e si riassumono come segue:</p> <p>a) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi resi all’amministrazione a favore degli utenti</p> <p>b) i soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti debbano svolgere prevalentemente in presenza la propria prestazione lavorativa</p> <p>c) occorre la stipula dell’accordo individuale di cui all’articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, che definisca:</p> <ul style="list-style-type: none"> . gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile; . le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione; . le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in lavoro agile. <p>2. Sotto l’aspetto organizzativo i singoli dirigenti accertano che lo svolgimento delle prestazioni in modalità agile, autorizzabili per ciascuna settore, non comporti pregiudizio e/o non riduca in alcun modo la fruizione e la qualità dei servizi nei confronti degli utenti. Con riguardo a questa ultima finalità, si evidenzia che le condizioni di svolgimento del lavoro agile devono essere altresì finalizzate migliorare la qualità dei servizi erogati.</p>
--	--	---

		<p>3. Nel consentire la prestazione in lavoro agile il dirigente si attiene ai seguenti criteri:</p> <p>a. L'adesione al lavoro agile – con stipula di accordo individuale – ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato.</p> <p>b. Non possono essere effettuate in lavoro agile:</p> <ul style="list-style-type: none"> . le attività di sportello e di ricevimento degli utenti (front office) nonché le attività di back office ad esse collegate; . le attività di rilievo e sopralluogo sul territorio; . i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili. <p>c. Sono autorizzabili in lavoro agile non più di due giorni a settimana per un massimo di 15 ore. Il requisito della prevalenza del lavoro in presenza può essere raggiunto anche nella media della programmazione plurisettimanale/plurimensile. Con tale flessibilità sono intese le due giornate settimanali autorizzabili (così come il vincolo delle 15 ore) con gli accordi individuali. Questi ultimi possono essere strutturati in modo da assicurare la prevalenza del lavoro in presenza come obiettivo realizzabile in un determinato arco temporale.</p> <p>4. In merito alle condizioni tecnologiche, il collegamento da remoto avviene mediante una funzionalità di VPN. L'utilizzo di questa funzionalità comporta l'installazione di un <i>agent</i> sui notebook. Per motivi di sicurezza lo svolgimento del lavoro agile è vincolato all'utilizzo di supporti aziendali.</p>
	<p>3.2.2 Obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance</p>	<p>Gli specifici obiettivi per la prestazione resa in modalità agile, indicati dal dirigente nell'accordo, sono declinati nella scheda di valutazione della performance individuale e valutati al termine del periodo di riferimento. Il sistema di valutazione della performance dell'Ente prevede la valutazione L'attività svolta in remoto è oggetto di valutazione da parte del dirigente nell'ambito dell'area dei comportamenti.</p>
	<p>3.2.3 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)</p>	<p>Svolgimento di una rilevazione della soddisfazione dell'utenza, ai fini del Controllo della Qualità, per monitorare sia la qualità percepita sia qualità effettiva, intesa come rispetto degli standard definiti dalle Carte dei Servizi e in sede di programmazione degli interventi. L'oggetto della rilevazione è un campione di servizi dell'Ente individuati dalla Giunta Comunale tra quelli rivolti all'utenza esterna e quelli destinati all'utenza interna. In entrambi i gruppi è garantita la presenza di servizi in cui operano dipendenti che prestano la propria attività lavorativa anche in modalità agile. Il questionario di rilevazione utilizzando contiene anche domande volte a valutare la qualità del lavoro. Gli esiti della rilevazione sono pubblicati nel sito web istituzionale dell'Ente.</p>

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

<p>Riferimenti normativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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); - articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni); - d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri <i>soglia</i> 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 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:</p> <p>TOTALE: n. 502 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. 485 a tempo indeterminato n. 17 a tempo determinato n. 54 a tempo parziale</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 6 Dirigenti n. 95 cat. D</p> <p><i>così articolate:</i></p> <p>n. 36 con profilo di Funzionario amministrativo contabile n. 33 con profilo di Funzionario tecnico n. 3 con profilo di Funzionario informatico n. 6 con profilo di Specialista di vigilanza della Polizia municipale n. 15 con profilo di Assistente sociale n. 2 con profilo di Funzionario socio educativo</p> <p>n. 282 cat. C <i>così articolate:</i></p> <p>n. 5 con profilo di Istruttore contabile n. 127 con profilo di Istruttore amministrativo n. 62 con profilo di Agente Polizia municipale n. 15 con profilo di Istruttore tecnico n. 7 con profilo di Geometra n. 1 con profilo di Dietista n. 3 con profilo di Istruttore informatico programmatore n. 1 con profilo di Istruttore culturale n. 53 con profilo di Educatore Asilo nido n. 8 con profilo di Educatore Professionale</p> <p>n. 80 cat. B <i>così articolate:</i></p> <p>n. 36 con profilo di Operatore Servizi Generali n. 6 con profilo di Conduttore automezzi n. 31 con profilo di Operatore tecnico n. 7 con profilo di Operatore Socio Sanitario</p> <p>n. 22 cat. A con profilo di Esecutore</p>
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	<p>▪ Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>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, è stato effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 28,37% ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,60% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,60%; ▪ Il comune si colloca pertanto nella fascia intermedia;

- Ai sensi dell'art. 6 comma 3 dello stesso D.M. 17 marzo 2020, tali Comuni – ai fini delle assunzioni – non possono incrementare il valore del rapporto della spesa del personale sulle entrate correnti al netto del FCDE relativo all'anno in corso, rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- Per il Comune di Asti tale rapporto percentuale, che costituisce il limite da considerare per l'anno 2023 è pari a 27,81%
- Con deliberazione numero 83 in data 07/03/2023 la Giunta comunale:
 - ha preso positivamente atto della Relazione nota Pronet n. 37887 in data 1° marzo 2023 del Dirigente del Settore Risorse Umane Sistemi Informativi e Rapporti con le partecipate e del Dirigente del Settore Ragioneria Bilancio Tributi e Servizi demografici, inviata al Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Asti;
 - ha dato mandato al Dirigente del Settore Risorse Umane Sistemi Informativi e Rapporti con le partecipate di procedere a dare corso alle assunzioni a tempo indeterminato previste nel PTFP 2023-2025 nel rispetto di tale parametro di sostenibilità finanziaria

a.2) 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 della legge 296/2006 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 19.579.592,41
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 15.312.943,71

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 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 legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 1.372.467,28
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 500.548,85

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, come da nota Pronet n. 4043 del 10/01/2023, 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 Asti non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

- **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 2023: cat. D: n. 5 Funzionari amministrativo contabile, n. 3 Funzionari tecnici, n. 1 Funzionario informatico, n. 1 Funzionario socio educativo, n. 1 Specialista di vigilanza; cat. C: n. 3 Agente di Polizia municipale, n. 3 Educatore asili nido, n. 10 Istruttori amministrativi; cat. B: n. 4 Operatore tecnico, n. 2 Operatore Servizi generali; cat. A: n. 1 Esecutore

ANNO 2024: cat. D: n. 1 Funzionario amministrativo contabile, n. 1 Funzionario tecnico, n. 1 Funzionario informatico; cat. C: n. 8 Istruttori amministrativi, n. 2 Istruttore tecnico; cat. B: n. 2 Operatore Socio Sanitario, n. 1 Operatore Servizi generali, n. 1 Operatore tecnico; cat. A: n. 1 Esecutore

ANNO 2025: cat. C: n. 1 Istruttore tecnico, n. 2 Istruttore amministrativi, n. 1 Agente di Polizia Municipale; cat. B: n. 2 Operatore tecnico, n. 1 Operatore Socio Sanitario; cat. A: n. 1 Esecutore

- **stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Si prende per riferimento il PTFP approvato con D.C.C. n. 33 del 19/09/2022, acquisita nel Bilancio con D.C.C. n. 62 del 13/12/2022, variata in occasione delle principali variazioni di Bilancio.

Il suddetto piano è aggiornato con alcuni fabbisogni subentrati nel periodo novembre-dicembre 2022 anche per effetto delle assunzioni non realizzate relative al PTFP 2022 che inevitabilmente traslano nel 2023.

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- *La sicurezza è principio cardine degli obiettivi dell'Amministrazione. Si ritiene conseguentemente necessario sostituire tutto il personale del Corpo cessato nel corso dell'anno 2022 (e non sostituito a causa dell'esaurimento della graduatoria) e che eventualmente cesserà nel triennio 2023-2025. A tal proposito verrà bandito apposito concorso pubblico.*
- *Priorità viene altresì data alla Transizione al Digitale, che necessita di implementazione di personale a supporto del Responsabile per la Transizione al Digitale. Si ritiene conseguentemente opportuno sostituire i tre Funzionari informatici che cessano dal servizio nel corso del triennio.*
- *Nel triennio 2023-2025 si prevedono le cessazioni indicate nel precedente capitolo, oltre al personale cessato nel corso del 2022 e non sostituito. Si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione con unità di pari categoria e profilo, al fine di consentire all'Ente l'erogazione dei servizi.*

DIRIGENTI

Ai sensi dei Piani Triennali di Fabbisogno del personale precedenti restano da coprire a tempo indeterminato due figure di Dirigente.

Al momento una unità è coperta con contratto a tempo determinato ex art. 110 TUEL fino a febbraio 2025.

Si ribadisce la necessità di reintegrare nel 2023 e nel 2025 il suddetto personale anche a tempo determinato.

CATEGORIA D

FUNZIONARI

Si rileva che nel corso del triennio 2023/2025 maturano i requisiti pensionistici e possono essere collocate a riposo e/o sono collocate a riposo d'ufficio e/o cessano a qualsiasi titolo 6 unità di personale di categoria D, Funzionario Amministrativo contabile e 4 unità di personale di categoria D, Funzionario tecnico.

Si ritiene opportuno indicare nel fabbisogno: per l'anno 2023 quattro unità di Funzionario Amministrativo contabile (di cui una con funzioni di archivista) e una unità di Funzionario tecnico da reperire; per l'anno 2024 tre unità di Funzionario amministrativo contabile da reperire; per l'anno 2025 una unità di Funzionario tecnico da reperire.

FUNZIONARIO INFORMATICO

Si rileva che nel 2022 è stata collocata a riposo una unità per la sostituzione della quale è stata espletata selezione per mobilità, terminata con due idoneità.

Si rileva che nel corso del triennio 2023/2025 maturano i requisiti pensionistici e possono essere collocate a riposo ulteriori due unità.

Si ritiene opportuno indicare nel fabbisogno: per l'anno 2023 due unità; per l'anno 2024 una unità.

FUNZIONARIO SOCIO EDUCATIVO

Si rileva che nel corso del triennio 2023/2025 matura i requisiti pensionistici e può essere collocata a riposo una unità con ruolo Coordinatrice Asili nido.

Si ritiene indispensabile il reintegro della suddetta unità.

SPECIALISTA DI VIGILANZA

Si rileva che nel corso del triennio 2023/2025 matura i requisiti pensionistici e può essere collocata a riposo una unità.

Si ritiene indispensabile il reintegro della suddetta unità.

ASSISTENTE SOCIALE

Ai sensi delle disposizioni per il potenziamento del sistema dei servizi sociali comunali di cui all'art. 1 c. 797 e seguenti della Legge 30 dicembre 2020 n. 178 (Legge di Bilancio 2021), si ritiene opportuno indicare nel fabbisogno cinque unità nel 2023. Le suddette unità saranno finanziate da risorse esterne.

CATEGORIA C

AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE

Nel corso dell'anno 2022 sono cessate cinque unità non sostituite per effetto della graduatoria esaurita in corso d'anno.

Si rileva che nel corso del 2023 maturano i requisiti pensionistici e possono essere collocate a riposo e/o sono collocate a riposo d'ufficio e/o cessano a qualsiasi titolo 3 unità. Nel 2025 è collocata a riposo d'ufficio una unità.

Si ritiene indispensabile il completo reintegro delle unità cessate.

Al fine di garantire un congruo rapporto numerico operatori di PL / popolazione, occorre prevedere sempre la completa sostituzione del personale collocato a riposo / inidoneo / cessato / trasferito a qualsiasi titolo con unità full time o con più unità part-time da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale o in subordine con trasformazioni del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno.

PERSONALE ASILI NIDO

Si rileva che nel corso del 2023 maturano i requisiti pensionistici e possono essere collocate a riposo e/o sono collocate a riposo d'ufficio e/o cessano a qualsiasi titolo 2 unità.

Al fine di garantire il rapporto numerico educatore / bambini previsto dalle norme, occorre prevedere sempre la completa sostituzione del personale collocato a riposo / inidoneo / cessato / trasferito a qualsiasi titolo con unità full time o con più unità part-time da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale o in subordine con trasformazioni del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno.

Si rileva infine che una educatrice nell'anno 2023 effettua la mobilità per interscambio.

ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO / CONTABILE

Si rileva che nel corso del triennio 2023/2025 maturano i requisiti pensionistici e possono essere collocate a riposo e/o sono collocate a riposo d'ufficio 20 unità.

Rilevato che nella graduatoria in vigore è collocata in posizione utile una dipendente di cat. B ruolo amministrativo la cui assunzione, di fatto, non genera unità in più in pianta organica.

Ritenuto inoltre essenziale potenziare alcuni uffici attraverso l'inserimento di unità in considerazione di esigenze sopravvenute o per sostituzione di personale amministrativo appartenente ad altre Aree.

Si ritiene opportuno indicare nel fabbisogno: per l'anno 2023 diciannove unità di Istruttore amministrativo da reperire; per l'anno 2024 cinque unità di Istruttore amministrativo da reperire; per l'anno 2025 tre unità di Istruttore amministrativo da reperire.

ISTRUTTORE TECNICO / GEOMETRA

Si rileva che nel corso del 2023 maturano i requisiti pensionistici e possono essere collocate a riposo e/o sono collocate a riposo d'ufficio e/o cessano a qualsiasi titolo 3 unità di personale tecnico appartenente alle varie Aree.

Si ritiene opportuno sostituire il suddetto personale con tre figure di Istruttore tecnico / Geometra dalla graduatoria in vigore.

CATEGORIA B

SETTORI OPERATIVI

Si rileva che nel corso del triennio 2023/2025 maturano i requisiti pensionistici e possono essere collocate a riposo e/o sono collocate a riposo d'ufficio e/o cessano a qualsiasi titolo sei unità di personale di categoria B.

Si ritiene opportuno prevedere la completa sostituzione del personale cessato facente parte delle squadre utilizzate per gli interventi di manutenzione ordinaria (si ipotizzano due unità nel 2023 e due unità nel 2024).

OPERATORI SERVIZI GENERALI

Si rileva che nel corso del triennio 2023/2025 maturano i requisiti pensionistici e possono essere collocate a riposo e/o sono collocate a riposo d'ufficio nove unità di personale di categoria A e B con funzioni di usciere o di operatore amministrativo.

Si ritiene opportuno indicare nel fabbisogno: una unità nel 2023 e due unità nel 2024.

Si rileva inoltre che nel 2022 sono stati selezionati due Operatori Servizi Generali con ruolo usciere la cui presa di servizio è stata differita nel 2023.

CATEGORIE PROTETTE

Si ritiene opportuno prevedere la copertura della quota d'obbligo e la completa sostituzione del personale assunto ai sensi della Legge 68/99 collocato a riposo o cessato a qualsiasi titolo.

Si ritiene inoltre opportuna la trasformazione da part-time 24 ore a tempo pieno di numero 1 unità assunte ai sensi della L. 68/99 con criteri da stabilire.

Ritenuto pertanto, alla luce di quanto sopra e delle esigenze sopra evidenziate, di ridefinire la programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2023/2025 come di seguito riportato, dando atto delle modalità di copertura indicata al fianco di ciascuna posizione:

2023

N° POSIZ.	CAT.	PROFILO PROF.LE	MODALITA' DI COPERTURA
1		Dirigente	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato oppure a tempo determinato art. 110 TUEL
4	D	Funzionario Amministrativo contabile	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
1	D	Funzionario Tecnico	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
2	D	Funzionario Informatico	reperiti attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato – Presa di servizio
1	D	Funzionario Socio Educativo	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
1	D	Specialista di vigilanza	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
5	D	Assistente Sociale	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
2	D	Educatore	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
8	C	Agente Polizia Municipale	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
19	C	Istruttore amministrativo	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
3	C	Geometra	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
2	B	Operatore Tecnico	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato

3	B	Operatore Generali	Servizi	reperiti attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato (di cui 2 unità Presa di servizio)
2	B	Operatore Generali	Servizi	da reperire attraverso le procedure di collocamento mirato (L. 68/99) (INTELLETTIVO)
2	B	Operatore Generali	Servizi	da reperire attraverso le procedure di collocamento mirato (L. 68/99)
2	B	Operatore tecnico		da reperire attraverso le procedure di collocamento mirato L. 68/99

In relazione a specifiche necessità organizzative le esigenze di personale relative alle categorie C e D – anche aggiuntive rispetto a quanto sopra – potranno essere altresì soddisfatte con il ricorso all’istituto della progressione verticale, nel rispetto delle disposizioni in materia (cfr. paragrafo D) ed in coerenza con il concretizzarsi di effettive assunzioni dall’esterno.

2024

N° POSIZ.	CAT.	PROFILO PROF.LE	MODALITA' DI COPERTURA
3	D	Funzionario Amministrativo contabile	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
1	D	Funzionario Informatico	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
Eventuali cessazioni	C	Agente Municipale Polizia	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
Eventuali cessazioni	C	Educatore	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
5	C	Istruttore amministrativo	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
2	B	Operatore Tecnico	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
2	B	Operatore generali	Servizi da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato

2025

N° POSIZ.	CAT.	PROFILO PROF.LE	MODALITA' DI COPERTURA
1		Dirigente	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato oppure a tempo determinato art. 110 TUEL
1	D	Funzionario Tecnico	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
1	C	Agente Municipale Polizia	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
Eventuali cessazioni	C	Educatore	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
3	C	Istruttore amministrativo	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato

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:

Con D.G.C. numero 295 del 25/07/2023:

con decorrenza 1° settembre 2023 sono state apportate le seguenti modifiche alla struttura organizzativa dell’Ente:

- soppressione del “Settore Patrimonio Ambiente e Reti”;
- soppressione del “Servizio Appalti”;
- istituzione del “Settore Appalti e Contratti” a cui sono conferite le funzioni già espletate dal “Servizio Appalti” e presso cui è trasferito il “Servizio Contratti di servizio e cimiteri”, già collocato presso il Settore Patrimonio Ambiente e Reti;
- trasferimento presso il “Settore LL.PP. ed Edilizia Pubblica” del “Servizio Patrimonio” e del “Servizio Ambiente” già collocati presso il “Settore Patrimonio Ambiente e Reti”;

con decorrenza immediata, sono state apportate alcune modifiche ed integrazioni sia all’organigramma che alle declaratorie di alcuni settori, anche per meglio definire alcuni contenuti delle stesse in relazione alle mutate esigenze dell’organizzazione e, in particolare:

- soppressione del “Servizio Progetti innovativi, transizione al digitale e trasparenza”;
- ridenominazione del “Servizio Gestione reti, software e assistenza hardware” in “Servizio Sistemi informativi”;
- revisione delle declaratorie relative al Settore Risorse Umane Sistemi Informativi e Rapporti con le partecipate;
- revisione delle declaratorie del Settore Politiche Sociali Istruzione e Servizi Educativi;
- revisione delle declaratorie del Settore Urbanistica ed Attività Produttive;

A queste operazioni è seguito il trasferimento del personale.

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

Le modalità di copertura del fabbisogno, la cui consistenza è stata definita nel riquadro c) del box precedente, sarà oggetto di valutazione durante l’anno.

Potrebbe essere effettuata tramite concorso pubblico oppure tramite la possibilità sancita dall’art. 1 comma 147 della legge 160/2019 di utilizzo della facoltà di scorrimento di graduatorie anche di enti terzi quale strumento per la copertura di posti vacanti a tempo indeterminato.

La copertura dei posti già in dotazione organica anche per effetto del presente Piano, ricoperti e che si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento, non necessita di modifica del presente fabbisogno nel rispetto dei vincoli di spesa e ordinamenti vigenti in materia, fermo restando l’espletamento delle procedure per il medesimo posto da ricoprire.

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

Le modalità di copertura del fabbisogno, la cui consistenza è stata definita nel riquadro c) del box precedente, sarà oggetto di valutazione durante l’anno.

Potrebbe essere effettuata tramite mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs.165/2001. È comunque valutata la facoltà data dall’art. 3, comma 8, legge n. 56/2019 (Legge Concretezza) che prevede che fino al 31 dicembre 2024 le procedure concorsuali bandite e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo esperimento della mobilità volontaria di cui all’art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001

d) progressioni verticali di carriera:

Richiamato il disposto dell’art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall’art. 3 D.L. 80/2021 che recita:

“omissis

Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonche' sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

omissis

		<p><i>All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”</i></p> <p>Richiamato l’art. 13 CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali 2019-2021 siglato il 16/11/2022 che ai commi 6, 7 e 8 recita:</p> <p><i>6. In applicazione dell’art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell’esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall’amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.</i></p> <p><i>7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all’art. 5 (Confronto), i criteri per l’effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:</i></p> <p><i>a) esperienza maturata nell’area di provenienza, anche a tempo determinato;</i></p> <p><i>b) titolo di studio;</i></p> <p><i>c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.</i></p> <p><i>8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all’art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l’utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell’art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell’anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.</i></p> <p>Si valuterà l’utilizzo delle procedure di cui sopra per progressione verticale anche sulla scorta delle risultanze dell’acquisizione di personale dall’esterno.</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>Rilevato che per il triennio 2023-2025 è preventivata la somma di € 500.548,85 finalizzata alla copertura di contratti ai sensi dell’art. 90 del D.Lgs. 267/00, contratti ai sensi dell’art. 110 del D.Lgs. 267/00, supplenze di personale educativo e cantieri di lavoro, mentre la quota residuale sarà destinata ad eventuali ulteriori esigenze di personale a tempo determinato</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</p> <p>Al momento non sono previste assunzioni mediante procedure di stabilizzazione, ad esempio ex art. 20 del d.lgs. 75/2017, a copertura di posti individuati - anche in questo caso - nella sezione “c) stima dell’evoluzione dei bisogni” del box precedente.</p> <p>g) Saranno possibili assunzioni tramite il Centro per l’Impiego</p>
	3.3.4 Formazione del personale	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</p> <p>Le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare l’attività formativa al fine di garantire lo sviluppo delle competenze dei dipendenti, necessari per migliorare la qualità e trasparenza dei servizi erogati dall’Ente e i Dirigenti sono incaricati di individuare i fabbisogni formativi specifici e i dipendenti da formare/aggiornare.</p> <p>Nell’ambito della semplificazione e trasparenza, l’art.6, lett.b) del decreto-legge 9/6/2021, n.80, convertito nella legge 6 agosto 2021 n.113, prevede che vengano definiti gli obiettivi formativi annuali e pluriennali.</p> <p>Il Piano della Formazione è un documento formale programmatico che individua gli obiettivi e definisce le iniziative per realizzarlo e deve essere considerato come uno strumento piuttosto flessibile per consentire interventi formativi che potrebbero rendersi necessari a seguito di emanazione di nuove normative (es. in materia di appalti le frequenti modifiche normative determinano la necessità di aggiornamento continuo).</p>

		<p>Gli interventi formativi da attuare nel 2023 (in modalità da remoto e/o in presenza) riguardano principalmente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. corsi obbligatori su sicurezza del lavoro, privacy, anticorruzione e materie collegate all'anticorruzione e trasparenza (es appalti formazione e aggiornamento, Codice di comportamento etc) 2. corsi obbligatori rivolti ad alcune categorie di dipendenti che necessitano formazione specialistica (es Polizia Municipale/Servizi Educativi etc) 3. Corsi prioritari che necessitano di interventi formativi a seguito emanazione di nuove normative 4. Corsi dedicati ai neoassunti dell'Ente (es. Ufficiali di stato civile e anagrafe) 5. Corsi informatici come indicati nell'art.6 in relazione allo sviluppo competenze digitali dei dipendenti della PA e corsi su programmi informatici <p>Risorse disponibili sul capitolo della formazione: il capitolo della Formazione è unico e deve garantire la formazione obbligatoria/specialistica/ordinaria sia dei dipendenti che dei dirigenti.</p> <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:</p> <p>Il ricorso a formatori interni (se le professionalità interne lo consentono) o esterni (attraverso il ricorso a soggetti specializzati) sarà valutato di volta in volta.</p> <p>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</p> <p>L'ente favorisce percorsi di studio e specializzazione del personale attraverso la concessione dei permessi studio.</p> <p>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze ▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti <p>L'obiettivo del Piano formativo è quello di migliorare la qualità dei servizi attraverso l'accrescimento delle competenze del personale dell'Ente.</p>
--	--	---