

Comune di Costigliole Saluzzo

Provincia di Cuneo



Piano integrato di attività ed organizzazione

PIAO 2024/2026

ALLEGATO 2

Sottosezione 3

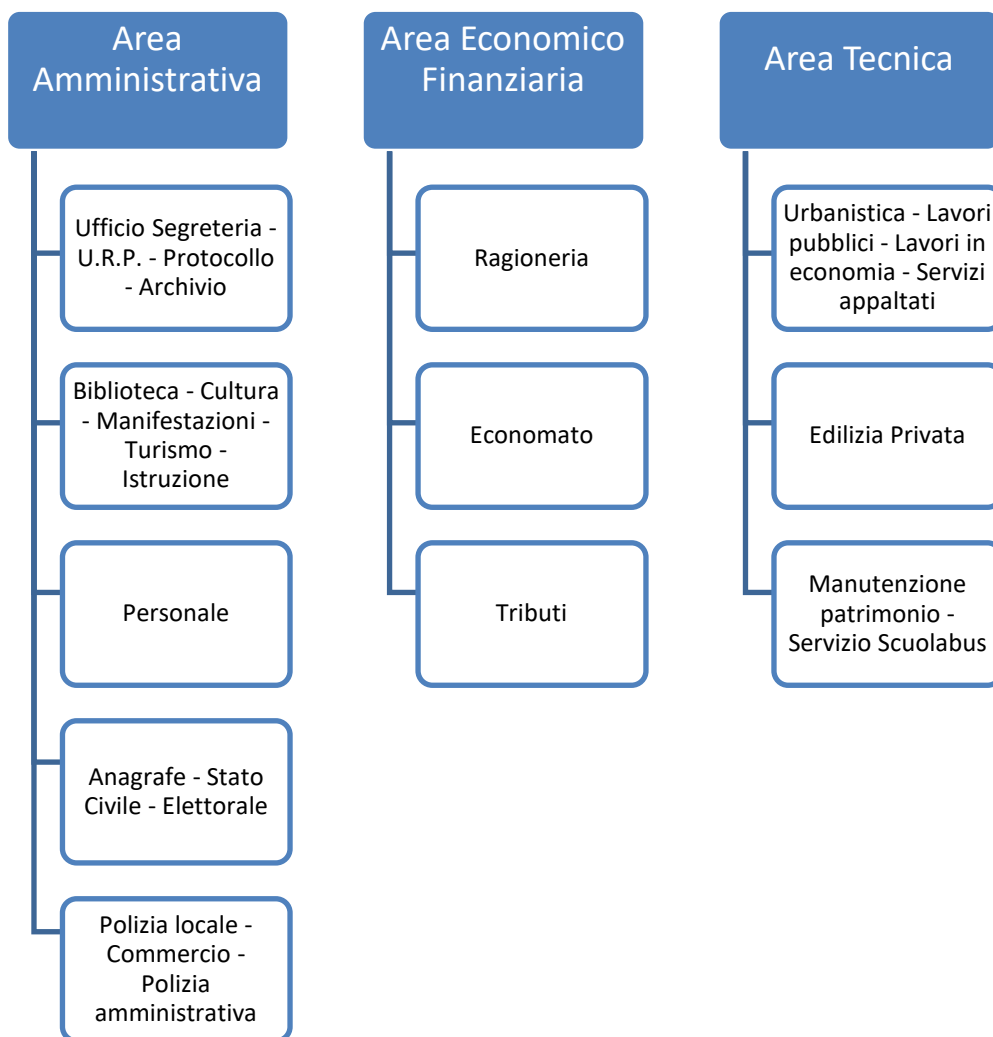
Organizzazione Capitale Umano

Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'Ente è articolata in tre Aree come segue



La struttura organizzativa risponde principalmente a criteri di funzionalità ed economicità e persegue l'obiettivo di assicurare un'evoluzione dei servizi in ottica di efficienza, efficacia e rapidità d'intervento. Sono previste due posizioni organizzative responsabili dell'Area tecnica e dell'Area economico-finanziaria. La responsabilità dell'Area amministrativa è in capo al Segretario Comunale che coordina tutte le aree. Di seguito l'organigramma attuale del Comune.



Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il Comune di Costigliole Saluzzo disciplina l'istituto del lavoro agile come da allegato 1.1) alla presente.

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

Riferimenti normativi:

- 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);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* 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).

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:</p> <p>TOTALE: n. 13 unità di personale oltre al Segretario Comunale</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. 12 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 7 a tempo pieno n. 5 a tempo parziale n. 1 dipendente in convenzione (utilizzo condiviso) con il Comune di Busca per 16/36</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 3 cat. D <i>così articolate:</i></p> <p>n. 1 con profilo di Funzionario economico-finanziario ed E.Q. n. 1 con profilo di Funzionario amministrativo n. 1 con profilo di Funzionario tecnico ed E.Q. (convenzione con altro Ente per 16/36)</p> <p>n. 8 cat. C <i>così articolate:</i></p> <p>n. 4 con profilo di Istruttore amministrativo</p>
--	---

n. 1 con profilo di Istruttore tecnico
n. 2 con profilo di Istruttore contabile
n. 1 con profilo di Agente di Polizia locale

n. 2 cat. B
così articolate:
n. 2 con profilo di Operatore tecnico esperto

3.3.2
Programmazione strategica delle risorse umane

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:
a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Rilevato che il DM 17 marzo 2020 ha disposto che la capacità assunzionale dei Comuni, distinti per classi demografiche, venga determinata in relazione al rapporto tra la media dei primi tre titoli delle entrate risultanti dall'ultimo rendiconto approvato, dedotto il fondo crediti di dubbia esigibilità, e le spese di personale anch'esse rilevate dall'ultimo rendiconto approvato. Le soglie percentuali diversificate sono indicate nella Tabella 1 dell'art.4 del D.M. 17/3/2020. In ogni caso, i singoli Comuni, distinti per classe demografica, non potranno superare, nel periodo 2020 – 2024, le soglie percentuali di incremento della spesa di personale dell'anno 2018 così come previste dalla Tabella n.2 dell'art.5 del Decreto. Qualora più favorevole, i Comuni virtuosi, la cui soglia percentuale si attesti al di sotto della soglia percentuale indicata per la classe demografica di appartenenza, potranno valersi ancora delle capacità assunzionali eventualmente derivanti dai resti assunzionali non utilizzati degli ultimi cinque anni ai sensi dell'art.3 c.5 D.L. n.90/2014.

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, 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:

In ragione di quanto ricordato, le capacità assunzionali del Comune di Costigliole Saluzzo possono così determinarsi:

Art.3 c.5 D.L. n.90/2014	Risparmio
Cessazioni quinquennio precedente (2015-2019)	0,00

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato				
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020				
Abitanti	3313	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento massimo ipotetico spesa
Anno Corrente	2024	27,20%	31,20%	
				%
				€
				28,00
				151.797,0
				%
				2 €
Entrate correnti		FCDE	31.148,50 €	

Ultimo Rendiconto 2023	2.280.539,09 €	Media - FCDE	2.205.510,79 €		
Penultimo rendiconto 2022	2.335.564,62 €	Rapporto Spesa/Entrate		Incremento spesa - I FASCIA	
Terzultimo rendiconto 2021	2.093.874,15 €	23,74%		%	€
				14,59 %	76.371,51 €
Spesa del personale		Collocazione ente			
Ultimo rendiconto	523.527,42 €	Prima fascia			
Anno 2018	542.132,23 €				
Margini assunzionali		FCDE			
0,00 €					
Utilizzo massimo margini assunzionali		Incremento spesa			
0,00 €		76.371,51 €			

Tenuto conto di quanto sopra evidenziato il quadro delle assunzioni previste è formulato in ragione del tetto massimo di spesa determinato per l'anno 2024, in conformità a quanto disposto dall'art.5 Tabella 2 del D.M. 17 marzo 2020, in euro 66.740,85.

Il Piano assuntivo è individuato, quindi, non in una logica di mera sostituzione dei dipendenti cessati, ma di costante revisione e riqualificazione degli assetti organizzativi per il miglior perseguimento delle finalità istituzionale dell'Ente e per l'ottimale attuazione degli obiettivi indicati dai documenti di programmazione.

Deve, altresì, darsi atto che il sistema di calcolo degli spazi assunzionali introdotto con l'art.33 del D.L.n.34/2019 consente la determinazioni di questi ultimi per il solo anno di riferimento e cioè quello immediatamente successivo all'ultimo rendiconto approvato. In ragione di ciò, il Piano di Fabbisogno del Personale qui formulato, evidenzia le acquisizioni possibili nell'anno di riferimento mentre, per gli anni successivi, queste ultime verranno individuate con il concorrere dei necessari elementi di calcolo.

Pertanto, in riferimento alle indifferibili esigenze di servizio, alle cessazioni di personale già intervenute ed a quelle previste nel corso del corrente anno, occorre programmare le assunzioni di personale nonché le trasformazioni di orario ritenute indispensabili per il regolare espletamento delle ordinarie attività lavorative, rinviando nel contempo la programmazione del fabbisogno riferito alle successive annualità 2025/202 una volta acquisita maggior certezza sulle cessazioni che si verificheranno.

Rilevato che piano assunzionale risulta il seguente:

**FABBISOGNO DI PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO
INDETERMINATO 2024/2026**

ANNO 2024

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	%	DESTINAZIONE	UTILIZZO FACOLTA' ASSUNZIONALE SU BASE ANNUALE
non sono previste assunzioni e/o cessazioni					

ANNO 2025

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	%	DESTINAZIONE	UTILIZZO FACOLTA' ASSUNZIONALE SU BASE ANNUALE
Tecnica	Istruttore tecnico	1	100	Ufficio tecnico	Trattasi del passaggio da part time (83,34%) a tempo pieno

ANNO 2026

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	%	DESTINAZIONE	UTILIZZO FACOLTA' ASSUNZIONALE SU BASE ANNUALE
non determinabile					

**FABBISOGNO DI PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO
DETERMINATO 2024/2026**

ANNO 2024

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	%	DESTINAZIONE	MODALITA'
Amministrativa	Istruttore amministrativo	1	100	Ufficio segreteria	Art. 110 c.1 Tuel 267/2000

Rilevato che si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti;

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, 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:

	spesa media rendiconti 2011/2013	Bilancio 2024
spesa macroaggregato 101	476.815,67	609.770,00
spese esigibili nell'anno ma di competenza dell'anno precedente (FPV)		-30.325,00
spese macroaggregato 103	42.329,56	55.734,00
irap - macroaggregato 102	32.545,91	46.100,00
reimputazioni all'esercizio successivo	0,00	0,00
altre spese incluse	22.992,00	0,00
Totale spese di personale	574.683,14	681.279,00
spese escluse	46.361,86	153.106,17
Spese soggette al limite (c. 557 o 562)	528.321,28	528.172,83

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 2024, 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:

Spesa per le assunzioni flessibili - Anno 2024	
Limite di cui all'art. 9 c.28 L.n.122/2010	100% spesa anno 2009
Limite di spesa	Euro 46.279,04
Risorse già utilizzate per rapporti in essere	Euro 14.110,62
Limite di spesa per assunzioni flessibili	Euro 32.168,42

Dato atto che la spesa relativa all'assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, c. 1, Tuel n. 267/2000, non è soggetta alle limitazioni di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010 come convertito in Legge n. 122/2010, così come modificato dall'art. 4-ter, comma 12 della Legge n. 44/2012;

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 delibera G.C. n. 138 del 28/11/2024, 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 Costigliole Saluzzo non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, non si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2024: nessuna cessazione certa prevista

ANNO 2025: nessuna cessazione certa prevista

ANNO 2026: nessuna cessazione certa prevista

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Non si prevedono modifiche organizzative o funzionali nell'area del personale.

Il piano assunzionale riferito all'annualità 2024 è incentrato sul turn over del personale che eventualmente cesserà dal servizio la cui sostituzione è ritenuta di estrema necessità per garantire il regolare espletamento delle ordinarie attività dell'ente. Ci si riserva la facoltà di integrare il piano summenzionato alla luce di nuove cessazioni/esigenze ad oggi non ipotizzabili. Si prevede:

- l'assunzione di un dipendente a tempo determinato Area Istruttori – Istruttore amministrativo - presso l'ufficio segreteria ai sensi dell'art. 110 c. 1 Tuel 267/2000.
- la sostituzione di dipendenti assenti per maternità e/o congedi straordinari tramite assunzioni a tempo determinato, tramite contratti di formazione lavoro o tramite altre forme di lavoro flessibile.

Si rimanda a successivi provvedimenti la definizione dei fabbisogni assunzionali riferiti alle annualità 2025/2026 non avendo, ad oggi, un quadro certo sulle cessazioni di personale che interverranno in tale lasso temporale, in ragione della rivisitazione in materia di pensionamenti nonché alla luce di intervenute nuove esigenze organizzative.

	<p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo.</p>
<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione e dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Non si prevedono modifiche della distribuzione del personale tra servizi/aree</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: Copertura di n. 1 posto a tempo pieno e determinato, di Istruttore amministrativo – Area Istruttori - da assegnare all'ufficio segreteria ai sensi dell'art. 110, c.1 Tuel 267/2000 tramite procedura comparativa.</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: Non sono previste assunzioni a tempo indeterminato</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: Non sono previste progressioni verticali di carriera</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: Nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici in caso di sopravvenute necessità, attivazione di forme di lavoro flessibili, quali (a titolo non esaustivo):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. il ricorso all'istituto della utilizzazione di dipendenti di altro ente, al di fuori dell'orario di lavoro ai sensi dell'art 1 comma 557 della legge 311/04, ovvero in convenzione ai sensi dell'art. 14, c. 1 del CCNL 22.01.2004. 2. assunzioni a tempo determinato mediante utilizzo di graduatorie vigenti ex art. 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001; 3. assunzioni a tempo determinato mediante contratti di formazione lavoro; 4. somministrazione di lavoro a tempo determinato; 5. tirocini formativi e di inserimento lavorativo; 6. cantieri lavoro, LPU, PPU o similari; 7. attivazione di incarichi di collaborazione, ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001; 8. contratti di formazione lavoro. <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Non si prevedono assunzioni mediante stabilizzazione di personale.</p>
<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>Il nuovo processo di riforma della Pubblica Amministrazione pone l'innovazione e la sostenibilità come asset strategici e lo sviluppo professionale dei dipendenti leva fondamentale per garantire il miglioramento dell'organizzazione della macchina comunale e del funzionamento dei servizi pubblici.</p> <p>Il legislatore, al fine di assicurare la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane ha, a più riprese, stabilito la necessità di formazione del personale. L'ente consente una regolare formazione del personale negli ambiti di volta in volta individuati dai responsabili tramite un budget riservato a tale finalità che risulta sufficientemente capiente.</p> <p>In merito alle competenze digitali di base, si ritiene necessario approfondire l'area relativa ai dati, alle informazioni e ai documenti informatici; la comunicazione e condivisione; la conoscenza del funzionamento dei servizi online. Emerge la necessità di conoscere e/o approfondire argomenti quali la sicurezza dei dispositivi, i servizi pubblici digitali, la</p>

gestione documentale, gli strumenti digitali per il lavoro collaborativo. I percorsi pianificati per i prossimi anni:

1. Percorsi di formazione digitale, con particolare attenzione alle Competenze digitali di Base, il cui possesso da parte dei dipendenti è un requisito minimo per operare nei Servizi ove risulta necessario l'uso prevalente di tecnologia. Per questo motivo il Comune intende aderire all'iniziativa del Dipartimento della Funzione Pubblica "Competenze digitali per la PA" (Syllabus), con il coinvolgimento di una quota consistente di personale.
2. Percorsi legati allo sviluppo del PNRR;
3. Percorsi formativi per i nuovi assunti;
4. Spazio d'informazione continua circa gli aggiornamenti normativi d'interesse comunale.
5. Formazione obbligatoria in materia di prevenzione e repressione della corruzione e illegalità
6. Formazione obbligatoria in merito al trattamento dei dati e privacy.
7. Formazione relativa alla sicurezza sui luoghi di lavoro.