



Comune di Occhiobello
Provincia di Rovigo

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O) 2023-2025

MODIFICA

Sezione 3 - Organizzazione e Capitale Umano
Sottosezione 3.3. Piano Triennale dei
Fabbisogni di personale

Deliberazione di G.C. n. 186 del 27/10/2023

SEZIONE 3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Premessa

Il presente documento definisce la programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2023-2025 sulla base dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 come integrato a seguito del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, applicando le indicazioni delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022, e tenuto conto dei contenuti del DUP 2023-2025.

RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022					
Tempo indeterminato			Tempo determinato		
Categoria Profilo	Posti coperti		Categoria Profilo	Posti coperti	
	T. Pieno	P.time		T. Pieno	P.time
D	12		D	1	
C	32	1	C		1
B	13	2	B		1
A	1				
TOTALE	58	3	TOTALE	1	2

Del personale nella tabella su indicata si specifica:

delle 61 unità a Tempo indeterminato:

- n. 1 cat. C in aspettativa senza assegni per richiamo alle armi ex art. 990, del D.Lgs. 66/2010;
- n. 1 cat. B in aspettativa ex articolo 42, comma 5, del D.Lgs. 151/2001;
- n. 1 cat. C a tempo parziale > 50%;
- n. 2 cat. B a tempo parziale < 50%;

dei 3 rapporti di lavoro a tempo determinato:

- n. 1 cat. C - art. 90 D. Lgs. 267/2000 fino a fine mandato elettorale a tempo parziale > 50%;
- n. 2 contratti di somministrazione lavoro ex art. 31, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 di cui: n. 1 cat. D assistente sociale e n. 1 cat. B cuoco a tempo parziale > 50%.

Delle 61 unità di personale in servizio al 31/12/2022 a tempo indeterminato il 29,5% sono uomini e il 70,5% donne; nel quadro si riporta il raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Lavoratori	Cat. D con incarico P.O	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	%
Uomini	1	3	9	5	0	18	29,5
Donne	2	6	24	10	1	43	70,5
Totale	3	9	33	15	1	61	100

L'assetto organizzativo, sempre al 31/12/2022, illustra la seguente articolazione del personale nelle diverse unità organizzative:

Area 1 - Affari Generali	Segretario comunale nominato ad interim Responsabile dell'Area 1	
Servizio Segreteria Generale	categoria C	2
Ufficio protocollo	categoria B	1
Servizio Personale	categoria C	2
Servizio commercio *	categoria C	0,50
	categoria D	0,50
Servizio notificazioni	categoria B	1
	categoria C	1
Staff del Sindaco	categoria B	1
	categoria C	1
Area 2 - Ragioneria, Contabilità, Controllo di Gestione e Tributi	Posizione organizzativa cat D	1
Ufficio ragioneria	categoria C	3
Ufficio riscossione entrate	categoria C	1
	categoria D	1
Area 3 - Servizi alla Persona e Comunicazione	Posizione organizzativa cat D	1
Servizi sociali	categoria C	2
	categoria D	1
Servizi Scuola Materna, Asilo Nido Comunale e Sport	categoria A	1
	categoria B	1
	categoria B3	1
	categoria C	1
Servizi di Comunicazione e Cultura	categoria D	1
Ufficio Relazioni con il pubblico	categoria B	1
	categoria B3	1
	categoria C	1
Ufficio pubblica istruzione	categoria C	1
Ufficio formazione ed informatica	categoria C	1
Biblioteca	categoria B	1
	categoria C	2
Servizi demografici	categoria B	2
	categoria C	2
	categoria D	1

Area 4 – Gestione del Territorio	Posizione organizzativa cat D	1
Segreteria/servizi cimiteriali	categoria C	1
Servizio gestione beni patrimoniali	categoria C categoria D	2 1
Squadra manutenzioni esterne	categoria B categoria B3	1 4
Ufficio ambiente	categoria D	1
Ufficio economato/provveditorato	categoria D	1
Area 5 - Urbanistica Edilizia Privata	Posizione organizzativa cat D	** Dipendente altro Ente in Convenzione
Sportello Unico per l'Edilizia – (SUAP)	categoria C	1
Area 6 – Polizia locale	Posizione organizzativa cat D	** Dipendente altro Ente in Convenzione
Servizio vigilanza	categoria C categoria D	8 1
Polizia amministrativa *	categoria C categoria D	0,50 0,50
		61

* L'attività lavorativa dell'ufficio commercio e della polizia amministrativa è svolta dallo stesso personale con impiego di tempo lavoro al 50% presso i due uffici.

** Fra i Comuni di Occhiobello e Stienta è attiva la Convenzione per la gestione associata delle funzioni amministrative e servizi locali, la quale prevede che le unità operative individuate per il servizio in forma associata e assegnatarie dell'incarico di responsabilità di Area prestano servizio indicativamente per 27 ore settimanali presso e/o in favore del Comune di Occhiobello e per le restanti 9 ore presso e/o in favore del Comune di Stienta.

Profilo/categoria	Unità	Età media
Posizioni Organizzativa	3	57
Personale categoria A	1	52
Personale categoria B	9	59
Personale categoria B3	6	54
Personale categoria C	33	48
Personale categoria D	9	51
Totale unità	61	
Media anni generale		54

Poiché il nuovo sistema di classificazione del personale dipendente del Comparto Funzioni Locali, introdotto dal CCNL 16 novembre 2022 (artt. 12 e 13), prevede dal 01 aprile 2023 un nuovo inquadramento per tutti i dipendenti, con la determinazione n. 159/2023 si è provveduto al re-inquadramento automatico del personale in servizio sulla base della tabella B di Trasposizione allegata al CCNL 16 novembre 2023.

Dalle "Categorie" si passa con effetto automatico alle "Aree professionali", pertanto, in sostituzione delle categorie (A, B, C, D), ci sono le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali individuati al loro interno sono:

AREA	PRECEDENTE PROFILO	NUOVO PROFILO - SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE CCNL 16.11.2022
AREA FUNZIONARI	Resp. Gestione Beni Patrimoniali	Funzionario tecnico
	Resp. Servizio	Funzionario giuridico amministrativo
	Istruttore Direttivo	Funzionario giuridico amministrativo
	Istruttore direttivo tributi	Funzionario giuridico amministrativo
	Resp. Ragioneria	Funzionario economico finanziario
	Tecnico Comunale	Funzionario tecnico
	Specialista Attività Culturali	Funzionario giuridico amministrativo
	Tecnico Ambientale	Funzionario tecnico
	Istruttore direttivo vigilanza	Specialista di Polizia Locale
	Assistente sociale	Assistente sociale
AREA ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo	Istruttore economico finanziario
	Istruttore Amministrativo	Istruttore amministrativo
	Agente PM	Agente di PL
	Tecnico disegnatore	Istruttore tecnico
	Istruttore tecnico Geometra	Istruttore tecnico
	Addetto Stampa	Istruttore addetto stampa
OPERATORI ESPERTI	Conduttore Macchine Complesse	Collaboratore tecnico
	Operaio Specializzato	Collaboratore tecnico
	Messo notificatore	Collaboratore amministrativo
	Esecutore Amministrativo	Collaboratore amministrativo
	Cuoca	Cuoca
	Esecutore Amministrativo	Collaboratore amministrativo
	Aiuto Bibliotecario	Collaboratore amministrativo
OPERATORI	Ausil. Socio-Assist.le e Cult.le	Operatore

1.3.1 Programmazione strategica delle risorse umane

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs.vo 30 marzo 2001, n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", sostituendo, tra l'altro, l'originario art. 6, ora ridenominato "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di

personale". Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un **Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

In sostituzione del tradizionale concetto di dotazione organica si inserisce una nuova visione che, partendo dalle risorse umane effettivamente in servizio, individua la **"dotazione" di spesa potenziale massima** dettata dai vincoli assunzionali e dai limiti normativi, che nel caso dell'Amministrazione Comunale si sostanziano, per quanto attiene il limite di spesa, nella media della spesa di personale relativa al triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti della legge 296/2006 e, per quanto attiene le facoltà assunzionali in relazione alle effettive esigenze di professionalità necessarie all'organizzazione, nella sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In dettaglio, questo ultimo vincolo consiste nella possibilità di assumere personale a tempo indeterminato fino ad un importo di spesa complessiva espresso in valore percentuale (valore soglia) rispetto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, ai sensi del D. M. 17/03/2020 pubblicato in G.U. n. 108 del 27/04/2020.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in 3 diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia. **Il valore soglia** individuato per la classe in cui si colloca il Comune di Occhiobello **è 27,00%**, mentre la **percentuale effettiva rilevata** per il 2023 è pari a **25,69%**.

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale 21% per il 2023 e del 22% per il 2024.

Alla luce di quanto sopra, è stata radicalmente innovata la modalità di programmare i fabbisogni di personale giungendo ad una definizione di dotazione organica dinamicamente individuata nel personale in servizio più le capacità assunzionali, entro i limiti di spesa dell'Ente.

La dotazione organica ed il suo sviluppo triennale devono essere previsti nella concezione di massima dinamicità e pertanto modificabili ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale.

Sulla base delle predette linee guida, il Comune ha adottato una metodica di copertura dei posti sulla base di programmazione dinamica del fabbisogno di personale, tentando di rafforzare le connessioni fra politica del personale e obiettivi definiti nel piano della performance, anche in funzione dello sviluppo di professionalità innovative, in grado di intercettare i nuovi bisogni dei cittadini.

Pertanto, annualmente, in occasione dell'aggiornamento del Piano dei fabbisogni, ogni Responsabile di area è stato chiamato a valutare *"la quantità e qualità"* di personale necessario a perseguire gli obiettivi di performance, uscendo dalla logica della sostituzione ma puntando l'accento, in particolare, sulle competenze e attitudini nonché professionalità necessarie per rendere la macchina amministrativa più performante.

In buona sostanza, i fattori che orientano la **programmazione dei fabbisogni di personale 2023/2025** sono i seguenti:

- 1) soddisfare prioritariamente le richieste pervenute dai Responsabili di settore in modo che i vari uffici possano procedere al reclutamento del personale necessario al supporto delle attività di competenza;
- 2) porre particolare attenzione ai servizi di accoglienza e orientamento degli utenti a favore degli obiettivi di valore sociale che il Comune si pone come obiettivi di mandato;
- 3) valorizzare le professionalità interne attraverso idonei percorsi di formazione e/o processi di mobilità interni funzionali alla promozione del reinvestimento professionale, benessere

organizzativo e interesse pubblico dell'Amministrazione al migliore investimento professionale del personale;

- 4) le modalità di copertura delle posizioni e le priorità di reclutamento saranno definite, di volta in volta e terranno conto dei vincoli derivanti dalle disposizioni di legge, della copertura finanziaria e dalle scelte di politica assunzionale stabilite dalla Giunta Comunale con il presente atto;
- 5) flessibilità nell'attuazione del presente Piano: si potranno apportare alla programmazione del personale le modifiche necessarie per far fronte a situazioni imprevedibili e per rispondere al meglio alle necessità di tutte le Aree comunali.

Capacità assunzionale del Comune di Occhiobello calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

La capacità assunzionale del comune di Occhiobello per il 2023, è calcolata esclusivamente sulla base delle cessazioni intervenute nel secondo semestre del 2022 in quanto parte non considerata e non conteggiata nel precedente Piano 2022/2024, e di quelle avvenute o previste nel 2023 (comprese le mobilità non più neutre per effetto del DM 17 marzo 2020) e con i valori individuati nel DM stesso (stipendio tabellare oltre a Oneri Riflessi escluso IRAP calcolati secondo il nuovo CCNL sottoscritto in data 16/11/2022).

In ossequio alla novella normativa dettata dal Decreto-legge n. 34/2019 e dal D.M. 17.03.2020 attuativo dell'articolo 33, comma 2 del decreto-legge medesimo, viene definita la capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato come segue:

CALCOLO LIMITE SOGLIA PREVISIONALE 2023					
DATI GENERALI ENTE	Abitanti	Fascia	Tabella 1	Tabella 3	
	11.000,00	F	27,00%	31,00%	
VALORI FINANZIARI	Spese di personale rendiconto 2022			2.315.254,44	
	Entrate rendiconto 2020			9.970.860,33	
	Entrate rendiconto 2021			9.882.722,38	
	Entrate rendiconto 2022			12.870.827,15	
	FCDE su bilancio previsione assestato 2021			1.897.000,00	
	Media Entrate – FCDE			9.011.136,62	
Rapporto spesa/entrate		25,69%			
Calcolo incremento per assunzioni a tempo indeterminato	Media Entrate – FCDE			+	9.011.136,62
	Percentuale soglia Tabella 1			x	27,00%
	Valore soglia			=	2.433.006,89
	Spese di personale rendiconto 2022			-	2.315.254,44
	Incremento teorico			=	117.752,45
Verifica rispetto incremento % Tabella 2	Percentuale 2023				21,00%
	Spese di personale 2018				2.379.247,31
	Incremento calmierato entro limite Tab. 2				499.641,94
Incremento effettivo Anno 2023					117.752,45

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	Spese di personale 2018	Incrementi % tabella 2	Incremento calmierato	valore soglia tab. 1	Incremento massimo (non superiore al valore soglia tab. 1)		
	2.379.247,31						
Anno 2021		16,00%	380.679,57	261.169,58	261.169,58		
Anno 2022		19,00%	452.056,99	153.437,92	153.437,92		
Anno 2023		21,00%	499.641,94	117.752,45	117.753,45		
Anno 2024		22,00%	523.434,41	117.753,45	117.753,45		

Anno 2023 - Evoluzione dei fabbisogni - Integrazione cessazioni e assunzioni

Rilevato che nel PIAO 2023 – 2025, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 89 del 24 maggio 2023 erano previste 8 cessazioni ed 8 assunzioni che si confermano nel presente atto.

Con atto di Giunta n. 118 del 12/07/2023, si è proceduto alla modifica della Sezione 3 - Sottosezione 3.3 - Piano triennale del fabbisogno del personale integrato nel PIAO 2023-2025, adottato con delibera di G.C. n. 89 del 24/05/2023, prevedendo in aggiunta alle assunzioni previste, la copertura di 3 posti a tempo indeterminato e pieno a seguito di tre cessazioni (due per quiescenza e una per mobilità volontaria):

n. 1 Istruttore amministrativo - Area degli Istruttori nell'anno 2023;

* n. 1 Collaboratore amministrativo, ascrivito all'Area degli Operatori Esperti nell'anno 2024;

n. 1 Istruttore amministrativo – Area degli Istruttori nell'anno 2024.

* Si rettifica che per motivi funzionali ed organizzativi dei Servizi demografici il posto di Collaboratore amministrativo, ascrivito all'Area degli Operatori Esperti, che si renderà vacante nel 2024 verrà coperto con l'assunzione di un Istruttore amministrativo - Area degli Istruttori.

A seguito procedura di mobilità volontaria in uscita, attivate successivamente alla modifica della Sezione 3 - Sottosezione 3.3 del PIAO 2023/2025 (delibera G.M. n. 118 del 12/07/2023), si renderanno vacanti due posti a decorrere dal 01/10/2023:

- istruttore amministrativo – Area degli istruttori;

- agente di Polizia Locale – Area degli Istruttori.

Necessita, pertanto, integrare il piano assunzionale anno 2023 prevedendo due assunzione di personale di pari profilo professionale e medesima Area degli istruttori mediante mobilità e/o concorso anche in forma associata con Enti stesso comparto o avvalimento di graduatoria di altro Ente.

Per quanto sopra la programmazione dei fabbisogni di personale 2023/2025 aggiornato ed integrato risulta essere il seguente:

Anno 2023

Area	Profilo professionale	Modalità assunzione	Note
Area Istruttori	n. 2 Istruttori amministrativi	Mobilità/concorso o avvalimento graduatoria altro Ente	Assunzioni avvenute
	n. 1 Istruttore amministrativo	Mobilità/concorso o avvalimento graduatoria altro Ente	Assunzione avvenuta
	n. 1 Istruttore amministrativo	Mobilità/concorso o avvalimento graduatoria altro Ente dal 01/11/2023	
	n. 1 Istruttore amministrativo	Mobilità/concorso o avvalimento graduatoria altro Ente dal 01/08/2023	Assunzione avvenuta
	n. 1 Agente di Polizia Locale	Mobilità/concorso o avvalimento graduatoria altro Ente dal 01/10/2023	
	n. 1 Istruttore amministrativo	Mobilità/concorso o avvalimento graduatoria altro Ente dal 01/10/2023	
Area dei Funzionari	n. 1 Specialista di Polizia Locale	Prevista assunzione dal 01/11/2023 mediante scorrimento di propria graduatoria di concorso vigente	
	n. 1 Assistente sociale	Prevista assunzione dal 01/06/2023 mediante scorrimento di propria graduatoria di concorso vigente	Assunzione avvenuta
	n. 1 Funzionario tecnico	Mobilità/concorso o avvalimento graduatoria altro Ente dal 01/07/2023	
	n. 1 Funzionario amministrativo	Mobilità/concorso o avvalimento graduatoria altro Ente dal 01/12/2023	

Anno 2024

Area	Profilo professionale	Modalità assunzione	Note
Area degli Istruttori	n. 1 Istruttore amministrativo	Mobilità/concorso o avvalimento graduatoria altro Ente dal 01/01/2024	
	n. 1 Istruttore amministrativo	Mobilità/concorso o avvalimento graduatoria altro Ente dal 01/04/2024	

ANNO 2025 : non si prevedono cessazioni e assunzioni.

Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, è pari a **€ 2.457.860,58**, così definito:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART. 1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006	
Anno 2011	2.509.254,16
Anno 2012	2.468.607,64
Anno 2013	2.395.719,94
MEDIA TRIENNIO	2.457.860,58

La spesa per il personale soggetta alle limitazioni di cui all'art. 1, comma 557, della Legge 27.12.2006 n. 296, si svilupperà in via previsionale nel 2023 come segue:

SPESA PERSONALE	ANNO 2023	ANNO 2024
Spesa di personale per rispetto limiti	2.340.624,15	

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per il lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023 e 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Totale spesa per lavoro flessibile anno 2009	€ 90.086,88
Spesa presunta per lavoro flessibile anno 2023	€ 76.000,00
Spesa presunta per lavoro flessibile anno 2024	€ 33.500,00

TEMPO DETERMINATO ANNO 2023 e 2024:

- Prosecuzione assunzione a tempo determinato e parziale ai sensi dell'art. 90 D.Lgs.267/2000 ufficio Staff Sindaco fino alla scadenza del mandato elettorale (maggio 2024);
- Prosecuzione fino al 31/05/2024 tempo determinato e parziale ai sensi dell'art. 52 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018 secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015;
- Fino al 31/08/2023 contratto a tempo determinato e pieno ai sensi dell'art. 52 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018 secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015 - figura di Assistente sociale;
- Proroga del contratto a tempo determinato e pieno - figura di Assistente sociale - dal 01/09 al 31/10/2023, ai sensi dell'art. 52 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018 secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015;
- **Per esigenze non prevedibili di carattere organizzativo, nel rispetto del sopra citato limite massimo di spesa per lavoro flessibile, necessita procedere, con decorrenza novembre 2023, mediante l'utilizzo a tempo parziale di dipendente di altra amministrazione per un massimo di 12 ore settimanali, ex art. 1, co. 557 della Legge n. 311/2004** che recita: *"I Comuni con popolazione inferiore ai 25.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza"*.

ANNI 2024 – 2025

Sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente.

Eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa di personale.

L'ente si riserva di fare valutazioni successive.

Si da atto che:

- il Comune di Occhiobello non ha dichiarato lo stato di dissesto finanziario e non risulta strutturalmente deficitario;
- a seguito di espressa comunicazione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i e acquisita agli atti d'ufficio, dalla ricognizione effettuata dai Responsabili di Area per ciascuna struttura dell'organizzazione, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, sia da un punto di vista funzionale che organizzativo, in quanto non risulta personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, sia da un punto di vista finanziario in quanto l'ente rispetta pienamente i vincoli finanziari in materia di spesa di personale;
- la spesa complessiva prevista in bilancio il macroaggregato 1.01 rispetta il vincolo di cui all'art. 1, commi 557 e ss. Della L. n. 296/2006;
- il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del Bilancio pluriennale 2023-2025 annualità 2023 e 2024;

Sulla presente sezione del PIAO è stato acquisito il parere favorevole reso dal Revisore dei Conti con verbale n. 28 del 25/10/2023 prot. 23319/2023.

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.

In tale ottica, l'Amministrazione sia per far fronte alla carenza di personale dovuta ultimamente ad una progressiva fuoriuscita dei dipendenti dai ruoli organici, sia per utilizzare al meglio le leve dell'organizzazione in una logica positiva di arricchimento dei ruoli e di sviluppo delle professionalità e per garantire un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro al fine di garantire livelli di erogazione dei servizi all'altezza delle aspettative dei cittadini compatibili con le risorse disponibili, nelle more di procedure assunzionali, nel primo semestre del 2022, con propria deliberazione n. 92 del 27/05/2022, ha disposto l'attivazione dell'istituto della mobilità interna temporanea e parziale sia nel medesimo settore che intersettoriale. Nella logica di un impiego razionale ed equilibrato della forza lavoro disponibile, i trasferimenti temporanei e parziali a decorrere dal 2023 sono diventati definitivi con l'assegnazione dei dipendenti nella nuova posizione di lavoro presso uffici/servizi anche fra strutture organizzative diverse.

Contestualmente alla definizione dei nuovi trasferimenti dei dipendenti si è provveduto ad una parziale riorganizzazione delle funzioni economiche spostandole dall'ufficio tecnico al servizio ragioneria-contabilità dotato di una figura adeguata a gestire la responsabilità diretta del servizio di cassa economica e dei valori allo stesso posti in carico.

Detta ri-distribuzione è razionale in quanto si accorpano attività tra loro più omogenee e funzionalmente interconnesse.

Si dà atto che del contenuto del presente provvedimento è stata fornita preventiva informazione alle Organizzazioni Sindacali, e alla RSU.

La revisione parziale della struttura organizzativa del Comune di Occhiobello decorre dal 01 gennaio 2023.

Per quanto sopra descritto, la dotazione organica anno 2023 viene rideterminata come segue:

Area	Dipendenti in servizio al 31/12/2022 *		Cessazioni previste anno 2023		Assunzioni previste						TOTALE Previsto 2023		TOTALE Previsto 2024	
					2023		2024		2025		T. Pieno	P. time	T. pieno	P. time
	T. Pieno	P.time	T. Pieno	P.time	T.Pieno	P.time	T.Pieno	P.time	T. Pieno	P.time				
Funzionari	12		4		4						12		12	
Istruttori	32	1	8		7		2				31	1	33	1
Operatori esperti	13	2	1								12	2	12	2
Operatori	1										1		1	
TOTALE	58	3	12		11		2				56	3	58	3

*** Il totale naturalmente sconta le n. 2 cessazioni avvenute nel secondo semestre dell'anno 2022 per le quali non è avvenuta la sostituzione al 31/12/2022 in quanto non conteggiate nel precedente Piano 2022/2024.**

A seguito di quanto sopra riportato tra le cessazioni ed assunzioni, il nuovo assetto organizzativo e la nuova struttura organizzativa è la seguente:

Area 1 - Affari Generali	Segretario comunale con incarico di Responsabile dell'Area 1	
Servizio Segreteria Generale	Istruttore amministrativo	2
Ufficio protocollo	Collaboratore amministrativo	1
Servizio Personale	Istruttore amministrativo	2
Servizio commercio *	Istruttore amministrativo	0,50
	Funzionario giuridico amministrativo	0,50
Servizio notificazioni	Collaboratore amministrativo	1
	Istruttore amministrativo	1
Staff del Sindaco	Collaboratore amministrativo	1
	Istruttore addetto stampa	1
Area 2 - Ragioneria, Contabilità, Controllo di Gestione e Tributi	Funzionario economico finanziario - E.Q	1
Ufficio ragioneria	Istruttore economico finanziario	2 e 1 sarà vacante da 01/10

Ufficio riscossione entrate	Istruttore amministrativo Funzionario giuridico amministrativo	1 1
Area 3 – Servizi alla Persona e Comunicazione	Funzionario giuridico amministrativo E.Q	1
Servizi sociali	Istruttore amministrativo Assistente sociale	2 2
Servizi Scuola Materna, Asilo Nido Comunale e Sport	Operatore Cuoco Istruttore amministrativo	1 2 1
Servizi di Comunicazione e Cultura	Funzionario giuridico amministrativo	1 sarà vacante da 01/12
Ufficio Relazioni con il pubblico	Collaboratore amministrativo Istruttore amministrativo	2 1
Ufficio pubblica istruzione	Istruttore amministrativo	1
Ufficio formazione ed informatica	Istruttore amministrativo	1 sarà vacante da 01/11
Biblioteca	Collaboratore amministrativo Istruttore amministrativo	1 1 e 1 sarà vacante da 01/12
Servizi demografici	Collaboratore amministrativo Istruttore amministrativo	1 e 1 vacante da 01/04/24 3
Area 4 – Gestione del Territorio	Funzionario tecnico E.Q	1
Servizi cimiteriali	Istruttore amministrativo	1
Servizi beni patrimoniali – Alloggi ERP	Istruttore amministrativo Funzionario tecnico	1 1
Squadra manutenzioni esterne	Collaboratore tecnico	5
Servizio ambiente	Funzionario tecnico	1 vacante da 08/01/23
Servizio opere pubbliche e provveditorato	Istruttore amministrativo	2
Area 5 - Urbanistica Edilizia Privata	Funzionario tecnico E.Q	Dipendente altro Ente in Convenzione
Sportello Unico per l'Edilizia – (SUAP)	Istruttore tecnico	1
Area 6 – Polizia locale	Specialista di Polizia Locale E.Q	Dipendente altro Ente in Convenzione - da coprire da novembre
Servizio vigilanza	Agente di PL Specialista di Polizia Locale	7 e 1 sarà vacante da 01/12 1
Polizia amministrativa	Istruttore amministrativo	0,50

Nuova struttura organizzativa

