

COMUNE DI MONTEPAONE
PROVINCIA DI CATANZARO



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE 2025-2027
Approvazione I variazione

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

CONTENUTO SINTETICO E DESCRITTIVO DELLE ATTIVITÀ PROGRAMMATE

La presente sezione ha un contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate, secondo quanto stabilito dal DM 132/2022, per il periodo di applicazione del PIAO, con particolare riferimento, ove ve ne sia necessità, alla fissazione di obiettivi temporali intermedi. La sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

- a) **Struttura organizzativa:** in questa sottosezione è illustrato il Modello organizzativo adottato dall'Ente, e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate nella sottosezione Valore pubblico (articolo 3, comma 1, lettera a) D.M. 132/2022);
- b) **Organizzazione del lavoro agile:** in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'Ente. A tale fine, nella sottosezione è previsto: 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi, in alcun modo, o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti; 2) che vi sia la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza; 3) che venga attuato ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile; 4) che venga adottato un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente; 5) che venga attuato ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- c) **Piano triennale dei fabbisogni di personale:** in questa sottosezione sono indicati la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e vengono evidenziati: 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni; 4) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate; 5) le strategie di formazione del personale, con le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale.

3.1 Struttura organizzativa

In questa sottosezione, l'Ente illustra, ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a) D.M. 132/2022:

- gli interventi e le azioni necessarie programmate nella sottosezione Valore pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a);
- il modello organizzativo adottato dall'Ente.

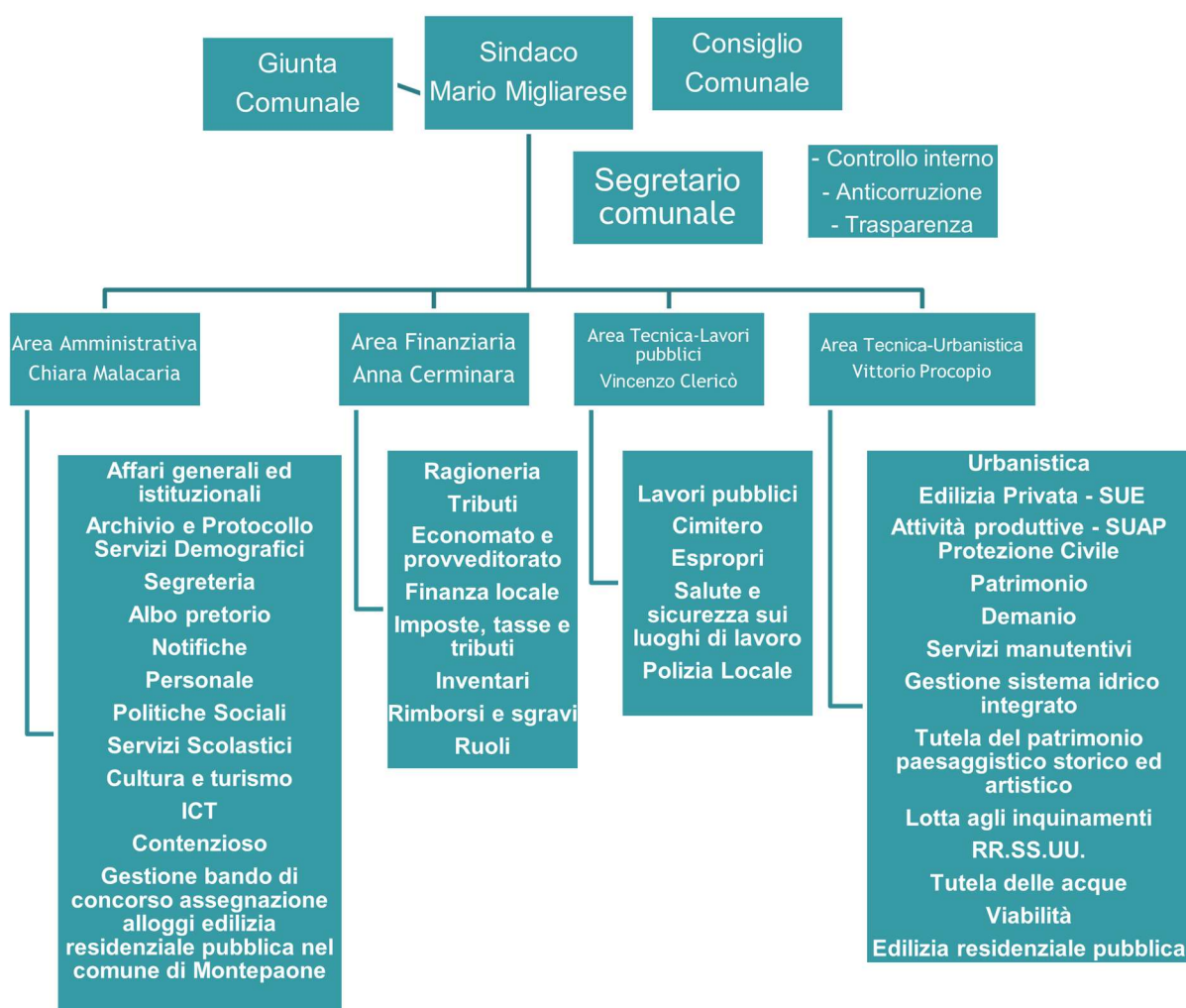
Il Piano-Tipo, allegato al D.M. 132/2022, precisa che il modello organizzativo adottato dall'Ente va illustrato con riferimento ai seguenti dati:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, il numero di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili;
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di Valore pubblico identificati.

3.1.1. Organigramma

Le disposizioni di legge e di Regolamento interno, per la formazione dell'organigramma, restituiscono la rappresentazione grafica di seguito riportata. L'Ente è organizzato nelle unità organizzative evidenziate nell'organigramma medesimo, e l'articolazione di tali unità tiene conto che, nell'attuale contesto di evoluzione e innovazione organizzativa e gestionale, la struttura organizzativa si deve poter adattare alle dinamiche di flessibilità e innovazione per rispondere ai primari bisogni di:

- semplificazione e snellimento della struttura organizzativa anche attraverso il riordino delle competenze degli uffici per eliminare eventuali duplicazioni;
- digitalizzazione dei processi;
- innovazione dell'organizzazione del lavoro;
- innovazione dei modelli gestionali.



Livelli di responsabilità organizzativa, fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili

I livelli di responsabilità organizzativa, le fasce i profili di ruolo nonché l'ampiezza media delle unità organizzative sono contenute nella seguente tabella.

Unità organizzativa	Livelli responsabilità organizzativa	N. Fasce di gradazione posizioni dirigenziali	Rappresentazione profili di ruolo come da LG art.6 ter,c.1 D.Lgs. 165/2001 (nuovi profili professionali anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica)	Nr. dipendenti al 31.12 anno precedente
AREA AMMINISTRATIVA	Responsabile E.Q.	Il numero delle fasce di gradazione degli incaricati di E.Q. è contenuto nel sistema di pesatura	Area dei FUNZIONARI Area degli ISTRUTTORI Area degli OPERATORI ESPERTI Area degli OPERATORI	11
AREA FINANZIARIA E TRIBUTI	Responsabile E.Q.	Il numero delle fasce di gradazione degli incaricati di E.Q. è contenuto nel sistema di pesatura	Area dei FUNZIONARI Area degli OPERATORI ESPERTI Area degli OPERATORI	3
AREA LAVORI PUBBLICI	Responsabile E.Q.	Il numero delle fasce di gradazione degli incaricati di E.Q. è contenuto nel sistema di pesatura	Area dei FUNZIONARI Area degli OPERATORI ESPERTI	7
AREA URBANISTICA	Responsabile E.Q.	Il numero delle fasce di gradazione degli incaricati di E.Q. è contenuto nel sistema di pesatura	Area dei FUNZIONARI Area degli ISTRUTTORI Area degli OPERATORI ESPERTI Area degli OPERATORI	8

3.1.2. Specificità del modello organizzativo

Per ciascuna delle Aree sopraindicate è prevista una figura apicale, individuata secondo le disposizioni del TUEL e del CCNL vigente.

In riferimento ai profili professionali, è stata individuata, con apposito decreto sindacale n. 5 del 27/03/2023, la figura del Responsabile per la Transizione Digitale.

All'interno della struttura organizzativa:

- n. 2 figure:

- uno con profilo di "Funzionario Esperto in gestione, rendicontazione e controllo" assunto a tempo pieno e determinato a far data da Novembre 2022 per la durata di tre anni,

- uno con profilo di Funzionario tecnico (professionista junior) assunto il 01/03/2023 per la durata di tre anni, nell'ambito degli interventi previsti dalla politica di coesione dell'Unione europea e nazionale per i cicli di programmazione 2014-2020 e 2021-2027 (Agenzia coesione territoriale). (Tali assunzioni non comportano spese proprie a carico del bilancio comunale).

L'ultima dotazione organica approvata dalla COSFEL (decisione n.85 del 17/04/2024) è quella contenuta nel (PIAO 2024 / 2026) di cui alla deliberazione di Giunta comunale n. 26 del 06/03/2024.

Si intende modificare la dotazione organica per come segue:

DOTAZIONE ORGANICA					
AREA AMMINISTRATIVA	AREE	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI PREVISTI	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario Amministrativo	1	1	0
	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttori amministrativi	4	3	1
	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatori Esperti Amministrativi	4 (1 p.t. 30 ore – 1 p.t. 33,30 ore)	4	0
	AREA DEGLI OPERATORI	Operatori Amministrativi	1	1	0
AREA TECNICA LL.PP	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario tecnico	1	1	0
	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario tecnico	1*	0	1*
	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttori di vigilanza	6 (di cui 1 part time 30 ore e 1 part time 21.30 ore)	5 (di cui 1 part time 30 ore e 1 part time 21.30 ore)	1
	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore tecnico	1	0	1**
	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatore Esperto Tecnico	3 (di cui uno part time 25:30)	3 (di cui uno part time 25:30)	0
AREA FINANZIARIA TRIBUTI	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario contabile	1	1	0
	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore contabile	1	0	1

	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatori Esperti	2 (di cui 1 part-time 26.30 ore)	2 (di cui 1 part-time 26.30 ore)	0
AREA URBANISTICA	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario tecnico	1	1	0
	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore tecnico	1	1	0
	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatori Esperti	2	2	0
	AREA DEGLI OPERATORI	Operatore	1 part time 26:30	1 part time 26:30	0

TOTALE COMPLESSIVO	32	26	6
---------------------------	-----------	-----------	----------

* Con DPCM del 23/07/2024 è stata approvata l'istanza di cui all'Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse” – pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari, in data 20 novembre 2023 e assegnata al comune di Montepaone n. 1 (una) risorsa con profilo di funzionario tecnico, pertanto il posto in parola viene istituito nella dotazione organica e nel fabbisogno di personale dando atto che fino al 31/12/2029 la spesa non è a carico dell'Ente ma del Fondo Coesione.

** Un posto di istruttore tecnico nell'Area lavori pubblici verrà coperto mediante progressione “straordinaria” o in deroga, regolate dall'articolo 13 del CCNL 2019-2021; Concluso l'iter in parola, previa approvazione del Fabbisogno da parte della COSFEL, verrà soppresso n. 1 posto nell'area degli Operatori Esperti nell'area Tecnica Lavori Pubblici.

[....]

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di

progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Cessazioni anno 2025

N. cessazioni	Area	Profilo	Emolumenti (CCNL)	Oneri riflessi (CCNL)	Totale
	AREA DEGLI OPERATORI				
1	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1 operatore esperto tecnico	21.844,36	7.055,73	28.900,09
1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	1 Istruttori amministrativi in data	22.469,78	7.257,74	29.727,52
	AREA DEI FUNZIONARI E DELLE E.Q.				

Cessazioni anno 2026

N. cessazioni	Categoria	Profilo	Emolumenti (CCNL)	Oneri riflessi (CCNL)	Totale
	AREA DEGLI OPERATORI				
1	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1 operatore esperto tecnico	21.844,36	7.055,73	28.900,09
1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	1 istruttore amministrativo	22.469,78	7.257,74	29.727,52
	AREA DEI FUNZIONARI E DELLE E.Q.				

Cessazioni anno 2027

N. cessazioni	Categoria	Profilo	Emolumenti (CCNL)	Oneri riflessi (CCNL)	Totale
	AREA DEGLI OPERATORI				
	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI				
	AREA DEGLI ISTRUTTORI				
	AREA DEI FUNZIONARI E DELLE E.Q.				

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni (In allegato capacità assunzionale)

Anno di assunzione e stimato	Area di appartenenza	Profilo	Unità	Modalità di assunzione	Riferimento normativo/presupposto operativo
2025	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario tecnico	1	Assegnazione tramite concorso pubblico in corso di espletamento da RIPAM	Con DPCM del 23/07/2024 è stata approvata l'istanza di cui all'Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse" – pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari, in data 20 novembre 2023 e assegnata al comune di Montepaone n. 1 (una) risorsa con profilo di funzionario tecnico
2025	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore tecnico	1	Progressione straordinaria o "in deroga"	il Comune intende effettuare nel corso dell'anno 2025 n. 1 progressioni "straordinarie" o in deroga, regolate dall'articolo 13 comma 6 del CCNL 2019-2021.
2025	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo e Istruttore contabile	2	In ordine di priorità: Scorrimento graduatorie di altri enti/mobilità	

				volontaria/concorso pubblico	
2025	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore di vigilanza	3	Scavalco di eccedenza e, nell'impossibilità, scorrimento graduatoria – tempo determinato per mesi 3 (tre)	Le assunzioni saranno finanziate con i proventi derivanti dalle sanzioni amministrative per violazione al codice della Strada
2026	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore tecnico	1	Progressione straordinaria o "in deroga"	il Comune intende effettuare nel corso dell'anno 2025 n. 1 progressioni "straordinarie" o in deroga, regolate dall'articolo 13 comma 6 del CCNL 2019-2021.

Progressioni verticali di carriera

L'art. 52 comma 1-bis del d. lgs. 165/2001 prevede: "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, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno."

Il CCNL Funzioni Locali 2019-2021 del 16.11.2022, all'art. 13 comma 6 prevede: "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.", quindi anche in deroga al possesso dei titoli di studio previsti per l'accesso dall'esterno. Tali progressioni possono essere 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 CCNL. In quest'ultimo caso l'ARAN, in pareri condivisi con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha chiarito che gli enti non sono tenuti a garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno il 50% dei posti), ma tutte le risorse stanziare (in misura non superiore allo 0,55% del monte salari anno 2018) possono essere destinate alle progressioni verticali di cui all'art. 13 del CCNL.

Nel rispetto del limite dello 0,55% del monte salari 2018, si procederà nell'anno 2025 a n. 1 progressione verticale prevista dall'art. 13 comma 6 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 del 16.11.2022, e precisamente n. 1 progressione da Operatore esperto ad Istruttore Tecnico. Per effettuare la progressione in parola è istituito n. 1 posti da Istruttore, al termine delle operazioni di selezione, sarà soppresso n. 1 posti da Operatore esperto tecnico.

Inoltre, l'Ente ha necessità di assumere n. 3 Istruttori di vigilanza a tempo parziale (18 ore) e determinato per la durata di mesi 3 (per esigenze stagionali dovute al consistente afflusso turistico durante la stagione estiva finanziati con i proventi del codice della strada).

Segue **capacità assunzionale**:

Spesa per il personale con assunzioni programmate

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	VALORE	FASCIA
		2025		
Popolazione al 31 dicembre	ANNO	2023	5.901	e
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	ANNI	2023	VALORE	
			1.301.907,19 €	(l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018	(a1)		1.138.284,22 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2021	6.052.386,10 €	
		2022	6.494.011,51 €	
		2023	6.521.651,21 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			6.356.016,27 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2023	1.006.625,52 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)		5.349.390,75 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)			24,34%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)			26,90%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)			30,90%
COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI				
ENTE VIRTUOSO				
ENTE VIRTUOSO				
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)		137.078,92 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e Incremento da Tabella 1	(f1)		1.438.986,11 €	
Percentuale massima di Incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)	2025		26,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)		295.953,90 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)		0,00 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)		295.953,90 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra Incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)		1.434.238,12 €	
Confronto con il limite di Incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)		1.434.238,12 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	2025	1.434.238,12 €	

COSTO OPERATORI	46.651,96 €
COSTO OPERATORI ESPERTI	328.895,96 €
COSTO ISTRUTTORI	396.324,60 €
COSTO FUNZIONARI E.Q.	140.997,00 €
SEGRETARIO	32.035,57 €
TOTALE	944.905,09 €
TOTALE AL NETTO DELLE SPESE ESCLUSE	836.905,09 €

La pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere favorevole del Revisore dei Conti, con

verbale n. 2, in atti prot. n. 2125 del 18/02/2025, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni