

Sezione 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa del Comune di Quintano prevede 5 Aree alla quali afferiscono i seguenti servizi:

- AFFARI GENERALI – SOCIALI: Segreteria, affari generali, servizi sociali;
- SERVIZI AL CITTADINO: Relazione con il pubblico, servizi demografici, Stato Civile, Elettorale, Leva e statistica, pubblica istruzione, cultura e sport;
- ECONOMICA – FINANZIARIA - TRIBUTI: Ragioneria ed economato, tributi, affari economici del personale, messo notificatore;
- POLIZIA LOCALE – SUAP: pubblica sicurezza e polizia amministrativa, commercio, pubblici esercizi;
- TECNICA – URBANISTICA: Lavori pubblici, edilizia privata, urbanistica e tutela ambientale, prevenzione e protezione, manutenzioni.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 32 dell'11/06/2019 è stata attribuita ai componenti della Giunta Comunale, la responsabilità gestionale dei servizi ed è stata attribuita al segretario comunale la competenza al rilascio dei pareri di regolarità contabile sulle delibere e sulle determinazioni, nonché l'attestazione del visto di copertura finanziaria.

3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Le modalità di esecuzione della prestazione a distanza negli enti territoriali sono puntualmente disciplinate dagli artt. 63-70 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022. In particolare, l'art. 64 del CCNL stabilisce che l'accesso al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria.

Attualmente nessun dipendente svolge l'attività a distanza. Si ritiene infatti che tale modalità di attuazione di lavoro, dato il numero limitato di personale e la sostanziale infungibilità nelle mansioni, non permetta di conseguire un miglioramento dei servizi pubblici e garantire il rispetto dei principi di economicità, efficacia ed efficienza. Non si ritiene pertanto necessario predisporre un piano dettagliato di accesso al lavoro a distanza, riservandosi di valutare caso per caso, secondo le esigenze dei singoli richiedenti, le modalità di espletamento della prestazione lavorativa a distanza.

3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

N. dipendenti a tempo pieno e indeterminato: 3

Suddivisione del personale nelle aree/categorie di inquadramento:

- n. 1 cat. D5 con profilo Istruttore direttivo amministrativo
- n. 2 cat. B4 di cui uno con profilo di Collaboratore Professionale e uno con profilo di Messo / cantoniere / autista.

N. dipendenti con contratto di lavoro flessibile: 4, di cui:

- n. 2 assunzioni in convenzione ai sensi dell'art. 14 CCNL 22.1.2004 (n. 1 cat. C5 con profilo di Istruttore amministrativo per 15 ore settimanali e n. 1 cat. C4 con profilo di Istruttore amministrativo per 6 ore settimanali);

- n. 1 assunzione ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 311/2004 - cat. C2 con profilo di Agente di Polizia Locale per 6 ore settimanali;

- n. 1 assunzione in convenzione con Comunità sociale cremasca ai sensi dell'art. 14 CCNL 22.1.2004 (personale assunto da C.S.C. a tempo indeterminato) cat. D3 con profilo di Assistente Sociale per 6 ore settimanali.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Il Comune di Quintano, in quanto ente con meno di 50 dipendenti, è tenuto alla redazione del Piao "semplificato", nel quale va prevista solamente la programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento effettuate dall'Ente (art. 6, comma 3, D.M. n. 132/2022). L'ente, con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 21.02.2023, ha pertanto approvato singolarmente il Piano Triennale dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001.

Verifica ai sensi dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019

Il Comune di Quintano si trova posizionato tra i "comuni virtuosi" in quanto il rapporto percentuale tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2021) rispetto alle entrate correnti dell'ultimo triennio al netto del fondo crediti di dubbia e difficile esigibilità è del 23,67% come dimostrato dai seguenti conteggi:

	Anno 2019	Anno 2020*	Anno 2021*	Media
ENTRATE CORRENTI	552.202,08	622.614,01	550.752,83	575.189,64
FCDE STANZIATO A BILANCIO 2021				- 22.252,36
ENTRATE AL NETTO FCDE				552.937,28

*Importo al netto dei Fondi Covid destinati a ristori specifici di spesa.

SPESA PERSONALE da consuntivo 2021: 138.782,26 – 7.913,29 IRAP = 130.868,97

RAPPORTO: 130.868,97/552.937,28 = 23,67%

I vincoli di spesa di personale posti in coerenza con le disposizioni contenute nell'art. 33 comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 e nei successivi provvedimenti attuativi (D.M. 17 marzo 2020 e Circolare 13 maggio 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica), sono rispettati.

Verifica ai sensi dell'art. 1 comma 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296

Per il Comune di Quintano, in quanto ente non sottoposto alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008.

L'ente rispetta il predetto limite di spesa, pari ad € 164.475,00.

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Le assunzioni di personale con contratto di lavoro flessibile, per il triennio in esame ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L.311/2004 consentono il rispetto del limite di spesa anno 2009, previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i., pari ad € 47.746,73 per il Comune di Quintano.

Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Ai sensi dell'art. 33 comma 2 del d. lgs. 165 del 2001 non risultano eccedenze di personale.

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;

il Comune di Quintano non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

Stima del trend delle cessazioni

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, nel triennio 2023/2025 non si prevedono cessazioni.

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, nel triennio 2023/2025 non sono previste assunzioni a tempo indeterminato.

Certificazioni del Revisore dei conti

Il Revisore dei Conti ha espresso parere positivo alla deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 21.02.2023 di approvazione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale (verbale del 20.02.2023).

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: non sono previste ipotesi di redistribuzione del personale.

- b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: non previste.
- c) assunzioni mediante mobilità volontaria: non previste.
- d) progressioni verticali di carriera: non previste.
- e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: non sono previste ulteriori assunzioni, oltre a quelle in essere.
- f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: non previste.

3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

Verrà attivata la formazione obbligatoria per legge in tema di prevenzione della corruzione e di sicurezza sui luoghi di lavoro. Verranno proposti e vagliati corsi di aggiornamento professionale sulla base della mappatura delle esigenze formative manifestate dal personale.

b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative

Il ruolo di formatore interno verrà svolto dal Segretario Comunale.

Sono attive newsletter a pagamento che forniscono aggiornamenti a cadenza settimanale su ogni ambito dell'attività istituzionale dell'ente.

Verranno attivati percorsi personalizzati sulla base delle necessità manifestate.

c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non)

Attivabili a richiesta in conformità alla legge e al contratto collettivo nazionale.

d) obiettivi e risultati attesi della formazione

- riqualificazione e potenziamento delle competenze;
- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti.