

PIAO 2024/2026

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 (es. posizioni organizzative);
- 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.

Interventi e azioni necessarie programmate nella sottosezione Valore pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a)

Gli interventi e le azioni, incluse le modalità e le misure, necessarie programmate nella sottosezione Valore pubblico di cui all'art. 3, comma 1, lettera a) sono relativi a:

- modalità e azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità (art. 3, comma 1, lettera a) n. 2);
- elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti (art. 3, comma 1, lettera a) n. 3).

Non sono inclusi nella sottosezione in esame, in quanto non comprendono interventi e le azioni, incluse le modalità e le misure, necessarie programmate nella sottosezione Valore pubblico:

- i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione (art. 3, comma 1, lettera a) n. 1);
- gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo (art. 3, comma 1, lettera a) n. 4).

Per gli interventi e le azioni, incluse le modalità e le misure, necessarie programmate nella sottosezione Valore pubblico, si rinvia alla sottosezione Valore pubblico medesima.

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:

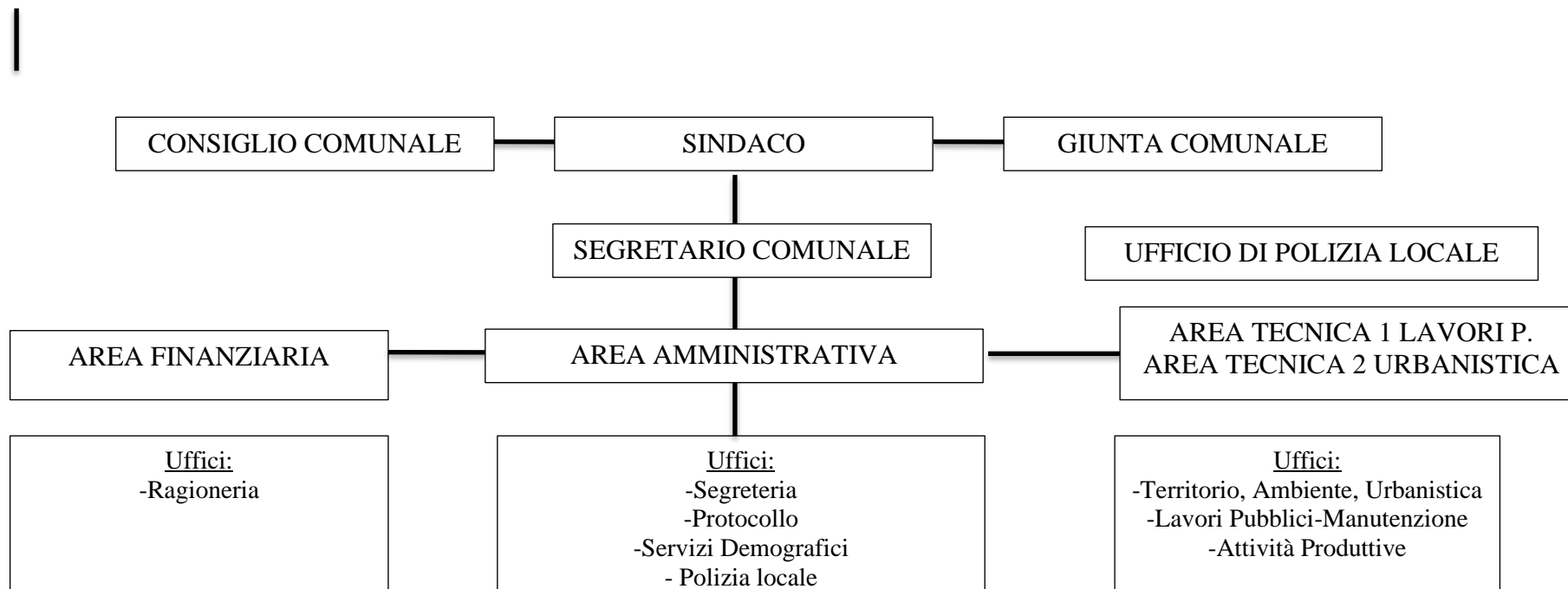
- semplificazione e snellimento della struttura organizzativa anche attraverso il riordino delle competenze degli uffici per eliminare eventuali duplicazioni;

- digitalizzazione dei processi;
- innovazione dell'organizzazione del lavoro;
- innovazione dei modelli gestionali.

Organigramma in formato grafico



ORGANIGRAMMA COMUNE DI MONTAURO Provincia di Catanzaro



Livelli di responsabilità organizzativa, fasce e profili di ruolo, ampiezza media delle unità organizzative

I livelli di responsabilità organizzativa, le fasce e i profili di ruolo nonché l'ampiezza media delle unità organizzative sono contenute nel BOX sottoindicato.

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

Unità' organizzativa	Livelli responsabilità' organizzativa	N. Fasce di gradazione Incarichi di E.Q.	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 di E.Q.	Il numero delle fasce di gradazione degli incarichi di E.Q. è contenuto nel sistema di pesatura	Area degli ISTRUTTORI Area degli OPERATORI ESPERTI	4
AREA FINANZIARIA	Responsabile di E.Q.	Il numero delle fasce di gradazione degli incarichi di E.Q. è contenuto nel sistema di pesatura	Area degli ISTRUTTORI	1
AREA TECNICA 1 LAVORI PUBBLICI	Responsabile di E.Q.	Il numero delle fasce di gradazione degli incarichi di E.Q. è contenuto nel sistema di pesatura	Area degli ISTRUTTORI	1
AREA TECNICA 2 URBANISTICA		Il numero delle fasce di gradazione degli incarichi di E.Q. è contenuto nel sistema di pesatura	Area degli ISTRUTTORI	1

Specificità del modello organizzativo

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

L'ultima dotazione organica approvata dalla COSFEL (Decisione n. 195 del 20/11/2023) è quella contenuta nella deliberazione di Giunta comunale n. 102 del 12/10/2023 ad oggetto "Approvazione seconda variazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, nella Sezione 3 -Organizzazione e capitale umano, sottosezione 3.1 Struttura organizzativa e 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni del personale.

In merito alla dotazione organica vigente, si intende trasformare il posto di Funzionario Tecnico E.Q. – Area Tecnica - resosi vacante a seguito di mobilità volontaria, da tempo pieno a part-time 50%. Inoltre, si apporta una modifica non sostanziale riferita all'assetto organizzativo dell'area tecnica comunale mediante la divisione della stessa in Area Tecnica 1 Lavori Pubblici e Area Tecnica 2 Urbanistica.

COMUNE DI MONTAURO
– Provincia di Catanzaro –

DOTAZIONE ORGANICA					
AREA AMMINISTRATIVA	AREE	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI PREVISTI	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
	AREA DEI FUNZIONARI E DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO	1 **	1	0
	AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORI DI POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORE AMM.VO ISTRUTTORI DI POLIZIA LOCALE	1 ** 3 (di cui 1**)	1 2	0 1
	AREA DEGLI OPERATORI SPECIALIZZATI	OPERATORE SPECIALIZZATO	1 **	1	0
TOTALE			6	5	1
AREA TECNICA 1 LAVORI PUBBLICI	AREA DEI FUNZIONARI E DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO	1 **	1**	0
AREA TECNICA 2 URBANISTICA	AREA DEI FUNZIONARI E DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUN ZIONARIO	1**	1	1
	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	1**	1	0
TOTALE			3	2	1

AREA ECONOMICO FINANZIARIA	AREA DEI FUNZIONARI E DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO	1	1	0
	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE	1**	0	1
TOTALE			2	1	1

TOTALE COMPLESSIVO			11	8	3
---------------------------	--	--	-----------	----------	----------

** Dipendenti a tempo parziale

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE

L'Ente ha meno di 50 dipendenti e, conseguentemente, i contenuti della presente sottosezione si applicano con le semplificazioni previste dal D.M. 24 giugno 2022 n. 132 (art. 6 comma 3) e dallo Schema di Piano-Tipo allegato al Decreto medesimo.

Al riguardo rileva che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 4 comma 1, lettera c), n. 2 che si riferisce a:

- programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente (stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti);
- 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.

Stima trend delle cessazioni dal servizio

I dati delle cessazioni del personale riferite al triennio e dei connessi risparmi di spesa nonché 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 sono riportati nei BOX seguenti.

Cessazioni anno 2024

N. cessazioni	Profilo	Area	Emolumenti (CCNL)	Oneri riflessi (CCNL)	Totale

Cessazioni anno 2025

N. cessazioni	Profilo	Area	Emolumenti (CCNL)	Oneri riflessi (CCNL)	Totale

Cessazioni anno 2026

N. cessazioni	Profilo	Area	Emolumenti (CCNL)	Oneri riflessi (CCNL)	Totale

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

Anno di assunzione stimato	Area	Profilo	Unità	Modalità di assunzione	Riferimento normativo/presupposto operativo
2024	Finanziaria	Istruttore contabile	1	Utilizzo graduatoria altri enti e/o Mobilità e/o concorso pubblico	
2025			0		
2026			0		

Allo stato attuale si ritiene di programmare n. 01 assunzione a tempo indeterminato entro l'anno 2024, nell'area Finanziaria con profilo di Istruttore contabile, part-time 50%; per le annualità 2025 e 2026 si riserva di decidere con l'approvazione del prossimo PIAO triennale 2025/2027, compatibilmente con le esigenze di bilancio e nel rispetto della normativa tempo per tempo in vigore.

Nel corso dell'anno 2024, si è provveduto alla copertura del posto di Funzionario di E.Q. – Area amministrativa - resosi vacante nell'anno 2023 a seguito di mobilità volontaria, programmato dall'Ente nell'anno 2023 e autorizzato dalla COSFEL con decisione n. 195 del 20/11/2023, che secondo quanto disposto dall'art. 21 bis del D.L. 104 del 10/08/2023 convertito con modificazioni nella Legge n. 136/2023, può essere comunque perfezionata fino al 30 giugno dell'anno successivo a quello dell'autorizzazione anche in condizione di esercizio provvisorio.

Inoltre, l'Ente ha necessità di ricorrere, nel corso dell'anno 2024, all'utilizzo di contratti a tempo determinato ex art. 36 D.lgs. n. 165/2001 e s.m. per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale, precisamente di n. 01 Istruttori di vigilanza a tempo parziale 50% e determinato per la durata di mesi 3, per esigenze stagionali dovute al consistente afflusso turistico durante la stagione estiva, nonché di ricorrere all'utilizzo al di fuori dall'orario di lavoro ex art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004, di un Funzionario E.Q. (Tecnico), per 12 ore settimanali e per la durata di sette mesi, al fine di potenziare l'ufficio Lavori pubblici per gli interventi finanziati dal PNNR..

ALLEGATO CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE 2024/2026

Il Decreto Legge n. 34/2019, art. 33 e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un nuovo metodo di calcolo delle capacità assunzionali, il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

L'attuale normativa prevede, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, il rispetto della sostenibilità della spesa nell'ambito dei "valori soglia" definiti in relazione alla fascia demografica dell'ente (D.L. 34/2019, art. 33 e smi - D.M. 17.03.2020); In aggiunta l'art. 7, comma 1, del citato DM 17 marzo 2020, prevede che "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296."

Con riferimento al DPCM 17.03.2020, il **Comune di Montauro** appartiene alla **fascia demografica b) - Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti**, per i quali il "**valore soglia**" espresso come rapporto tra la spesa complessiva del personale e le entrate correnti è **pari al 28,60%**;

Con riferimento **all'ultimo rendiconto approvato (esercizio 2023)** ed applicando le specificazioni di conteggio indicate nella Circolare interministeriale relativa al DM 17.3.2020, il valore soglia calcolato risulta pari al **15,08 %**, collocando l'**Ente** nella fattispecie dei Comuni **con "bassa incidenza della spesa di personale"**, con la conseguente possibilità di incrementare la spesa di personale ai sensi dell'art. 4, comma 2 e art. 5 del citato Decreto.

Il Valore soglia, come definito dal DL 34/2019 e DM 17.3.2020, è dinamico e andrà verificato in conseguenza degli aggiornamenti dei dati finanziari, ai fini della sostenibilità del piano assunzionale.

Si riporta di seguito il calcolo del limite di spesa potenziale massima derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, dal quale si evidenzia la collocazione dell'Ente, sulla base dei dati finanziari, quale **ENTE VIRTUOSO**, con la conseguente possibilità di incrementare la spesa di personale ai sensi dell'art. 4, comma 2 e art. 5 del citato Decreto.

<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		ANNO		VALORE	FASCIA
		2024		1.892	b
	Popolazione al 31 dicembre	ANNO			
		2023			
		ANNI		VALORE	
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	(a)	301.913,83 €	(I)
	Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	369.622,78 €	
	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		2.364.806,87 €	
		2022		2.351.047,70 €	
		2023		2.322.073,39 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			2.345.975,99 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023		344.240,50 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	2.001.735,49 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		15,08%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		28,60%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		32,60%
	Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti virtuosi (SE (c) < o = (d))		(f)	270.582,52 €	
	Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1 - Enti virtuosi		(f1)	572.496,35 €	
	Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti non virtuosi (SE (c) > (d))		(g)		
	Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024 - Enti virtuosi	2024	(h)		35,00%
	Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - Enti virtuosi (a1) * (h)		(i)	129.367,97 €	
	Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali") - Enti virtuosi		(l)	22.947,27 €	
	Tetto di spesa comprensivo dell'incremento da Tab. 2 e degli eventuali resti assunzionali - Enti virtuosi (a1) + (i) + (l)		(m)	521.938,02 €	
	Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM - Enti virtuosi (m) < (f1)		(n)	521.938,02 €	
	Incremento consentito della spesa per assunzioni a tempo indeterminato		(o)	220.024,19 €	
	Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024	(a) + (o) oppure (a1)	521.938,02 €	

NOTA BENE:

Se (c) è maggiore di (d) ma è inferiore a (e), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2018.

Se (c) è maggiore di (d) e maggiore di (e), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.

Se (i) è maggiore di (f), l'incremento di spesa (o) non può essere superiore a (f).

Ai fini dell'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2024/2026, il Comune di Montauro prevede di programmare una spesa complessiva così determinata:

PREVISIONE SPESA DEL PERSONALE ANNO 2024

SPESA DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	292.498,38 €
SEGR. COM.LE IN CONVENZIONE - QUOTA 33,33%	31.610,93 €
SPESA DEL PERSONALE A T. DETERMINATO	15.378,70 €
ALTRE COMPONENTI DI SPESA CHE CONCORRONO ALLA SPESA DEL PERSONALE	20.885,84 €
TOTALE	360.373,85 €
TOTALE SPESA DEL PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE	294.750,61 €

Per l'annualità 2025, il Comune di Montauro prevede di programmare una spesa complessiva così determinata:

PREVISIONE SPESA DEL PERSONALE ANNO 2025

SPESA DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	289.795,86 €
SEGR. COM.LE IN CONVENZIONE - QUOTA 33,33%	31.610,93 €
ALTRE COMPONENTI DI SPESA CHE CONCORRONO ALLA SPESA DEL PERSONALE	20.885,84 €
TOTALE	342.292,63 €
TOTALE SPESA DEL PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE	302.178,15 €

Per l'annualità 2026, il Comune di Montauro prevede di programmare una spesa complessiva così determinata:

PREVISIONE SPESA DEL PERSONALE ANNO 2026

SPESA DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	289.795,86 €
SEGR. COM.LE IN CONVENZIONE - QUOTA 33,33%	31.610,93 €
ALTRE COMPONENTI DI SPESA CHE CONCORRONO ALLA SPESA DEL PERSONALE	20.885,84 €
TOTALE	342.292,63 €
TOTALE SPESA DEL PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE	302.178,15 €

Si attesta che, il fabbisogno del personale per l'anno 2024, risulta inferiore rispetto alla capacità assunzionale dell'Ente così come calcolata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 e del D.L. 34/2019.

Inoltre, ai fini della verifica del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, si evidenzia che l'Ente, in riferimento alla spesa del fabbisogno del personale per il triennio 2024/2026, al netto delle componenti escluse, tra le quali rientra l'assunzione a tempo indeterminato, programmata per l'anno 2024 (in ossequio a quanto previsto dal citato art. 7, comma 1, del citato DM 17 marzo 2020, ai sensi del quale, per gli **enti virtuosi**, “La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.”), rispetta il limite sopra menzionato.