

Prima modifica “SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO” del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA’ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) approvato con deliberazione di Giunta Comunale xxx

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 “Struttura Organizzativa”

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall’Ente, con indicazione della macrostruttura (le strutture di massima rilevanza) e della microstruttura (l’assegnazione dei servizi e gli uffici).

Con deliberazione del Comune di Rivarossa n. 17 del 19/10/2024 è stato deliberato lo scioglimento e messa in liquidazione dell’Unione Collinare Canavese a far data dal 31/12/2024 e la nomina del Commissario Liquidatore che ha assunto l’incarico dal 10/10/2024;

A seguito del sopra citato atto con deliberazione della Giunta Comunale n. 73 del 17/12/2024 sono state approvate a far data dal 01.01.2025, n. 2 aree dell’Ente:

- Area servizi amministrativi e finanziari;
- Area tecnica.

L’area è la struttura organizzativa di primo livello, aggregante servizi secondo criteri di omogeneità e coordinata e diretta da un Responsabile in Posizione Organizzativa.

L’Ufficio è la struttura organizzativa di secondo livello (Unità organizzativa semplice avente autonomia organizzativa e gestionale). Esso è finalizzato alla realizzazione di obiettivi e prestazioni destinati ad una o più specifiche funzioni, ovvero ad uno o più specifici segmenti di utenza interna o esterna all’Ente.

La dotazione di personale del Comune di Rivarossa in servizio alla data del 01/07/2025 è quella raffigurata nella tabella seguente:

Dipendente	Area CCNL 16.11.2022	Profilo professionale
Varetto Alessandra	Area Tecnica	Funzionario Tecnico
Paragallo Paola	Area servizi amministrativi - finanziari	Istruttore Amministrativo
Amateis Chiara	Area servizi amministrativi - finanziari	Istruttore Amministrativo
Mauro Gaia	Area servizi amministrativi - finanziari	Istruttore Amministrativo-Contabile

Con decreto sindacale n. 1 del 07/05/2025 a seguito dello scioglimento dell’unione Collinare l’architetto Varetto Alessandra è stata nominata Responsabile dell’area tecnica dal 07/01/2025 fino al 31/12/2025;

La struttura si articola nelle seguenti Aree:

- Area Servizi Amministrativi-Finanziari

funzioni e attività: tutte le attività amministrative, istituzionali o delegate, di programmazione amministrativa e di programmazione finanziaria; metodologie di controllo interno; gestione e organizzazione del personale – predisposizione dei provvedimenti relativi alle attività di competenza incluse le procedure di affidamento di forniture e servizi correlati alle attività di settore;

SICUREZZA STRADALE: controllo dei comportamenti alla guida dei veicoli, viabilità, regolazione del traffico e rilevazione di incidenti stradali. Controllo delle soste e degli spazi riservati ai disabili. Sorveglianza degli alunni in sede di ingresso e di uscita dai plessi scolastici.

Svolgimento di attività di educazione stradale, campagne di sensibilizzazione e informazione nelle scuole e centri ricreativi, sul rispetto delle norme al Codice della Strada.

SICUREZZA URBANA E DECORO: vigilanza del territorio per garantire la sicurezza urbana e la civile convivenza tra i cittadini; collegamento a un sistema di videosorveglianza dislocato nei punti di maggiore criticità dei 3 Comuni aderenti all'UCC. Esecuzione di attività di indagini su delega o su iniziativa dell'Autorità Giudiziaria. Tutela del decoro urbano e la sicurezza degli spazi pubblici, per garantire ai cittadini lo svolgimento ordinato della vita quotidiana

TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE: vigilanza sul rispetto delle norme in materia edilizio-urbanistica degli edifici, con l'applicazione in caso di abuso di sanzioni di tipo amministrativo o penale. Esecuzione di sopralluoghi nei cantieri edili, in collaborazione con l'Ispettorato e la Medicina del Lavoro per la prevenzione di infortuni. Verifica del rispetto delle norme relative ai rifiuti, alle acque reflue, all'inquinamento acustico ed atmosferico. Controllo dei parchi cittadini e la conduzione degli animali d'affezione.

- *Area Tecnica*

funzioni e attività: tutte le attività amministrative, istituzionali o delegate, di programmazione urbanistica– predisposizione dei provvedimenti relativi alle attività di competenza, sicurezza dell'ambiente di lavoro, vigilanza e controllo del territorio -commercio –protezione civile e collegamento con gli uffici regionali; tutte le attività di progettazione delle opere pubbliche e di manutenzione e gestione del patrimonio pubblico, predisposizione dei provvedimenti relativi alle attività di competenza incluse le procedure di appalti per forniture e servizi correlati alle attività di settore (attività quest'ultima svolta da un Responsabile di Servizio di categoria ex D1– il Arch. Alessandra VARETTO - così come previsto dal Decreto Sindacale n. 1/2025);

Sottosezione 3.2 “Organizzazione del lavoro agile”

Il lavoro agile, così come disciplinato dalla Legge 22 maggio 2017, n.81, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, è una *“modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa”* (art. 18).

Attualmente, l'articolo 263 del decreto legge 19 maggio 2020 n. 34, convertito in legge 17 luglio 2020 n.77 smi prevede che: *“Il POLA (piano organizzativo del lavoro agile) individua le modalità attuative del lavoro agile, ..., definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, ...”*.

Il POLA è di fatto un piano d'azione che agevola l'Ente ad introdurre modalità innovative di organizzazione del lavoro subordinato ed indicatori di performance che richiedono un ripensamento complessivo del lavoro pubblico, sempre più orientato alla digitalizzazione dei processi, alla rilevazione della qualità dei servizi, alla soddisfazione dell'utente ed alla creazione di valore pubblico.

Considerato in particolare che l'art. 63 del CCNL del 16/11/2022 - comparto Funzioni locali per il triennio 2019/2021 – espressamente precisa che *“il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro”* il Comune di Rivarossa si riserva di adottare prossimamente un apposito Regolamento atto a disciplinare le relative modalità di svolgimento del lavoro agile (c.d. smart working).

Si evidenzia altresì che fino alla data di entrata in vigore del predetto Regolamento questo Ente applicherà la disposizione di cui all'articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 smi, che prevede che *“almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera...”*.

SOTTOSEZIONE 3.3: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)

3.3.1- Rappresentazione della consistenza di personale al 01/07/2025

La consistenza del personale del Comune di Rivarossa al **01/07/2025** è di n. 4 dipendenti di ruolo, suddivisi nei sottoelencati profili professionali:

- n. 1 Funzionari ad elevata qualificazione (Funzionario Tecnico)
- n. 3 Istruttori (n. 2 Istruttori Amministrativi e n. 1 Istruttore Amministrativo-Contabile)

3.3.2- Programmazione strategica delle Risorse Umane

La definizione dei fabbisogni di personale è uno dei principali fattori che compongono la programmazione strategica delle risorse umane per la creazione di valore pubblico. Il processo di definizione determina il numero di risorse di cui l'amministrazione necessita per soddisfare i bisogni della comunità, ma anche e soprattutto le competenze richieste ai nuovi lavoratori.

La definizione dei fabbisogni di personale è pertanto basata su un'analisi delle attività e dei servizi erogati e sulla conseguente valutazione delle competenze necessarie per svolgere queste attività in modo efficace ed efficiente. Il processo sopra descritto consente di avere a disposizione le risorse umane richieste per la generazione di valore pubblico.

Al fine di elaborare una strategia in materia di capitale umano coerente con gli obiettivi dell'Amministrazione, è necessario valutare i seguenti fattori:

a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vincoli di spesa (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)

a.1) Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo indeterminato

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, e **dato atto che è stato approvato il Rendiconto di Gestione dell'anno 2024 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 13.05.2025**, viene effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2022, 2023 e 2024 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate (2024), e dell'anno 2024 per la spesa di personale:

- Il Comune evidenzia un rapporto tra ultimo triennio di entrate correnti al netto del FCDE e spese di personale, calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto di gestione approvato pari al 17,86%;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,60% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 32,60%;
- Il Comune, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera b) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 17,86%, si colloca nella fascia 1 dei comuni virtuosi.

L'amministrazione ha altresì verificato il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17.03.2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

Descrizione	Importo (€)
Spesa di personale anno 2024 (art. 5 co. 1 DM 17/03/2020)	180.826,40
+ Spazi assunzionali tabella 1 D.M.	108.684,51
= LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE	289.510,91

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità

successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo la seguente tabella:

DIMOSTRAZIONE DEL RISPETTO DELL'INCREMENTO EFFETTIVO CON LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
Spesa personale 2024	180.826,40	180.826,40	180.826,40
Spazi assunzionali tabella 1 D.M.	108.684,51	108.684,51	108.684,51
Importo massimo consentito	289.510,91	289.510,91	289.510,91
Spesa personale prevista	234.930,55	241.555,00	241.555,00
Capacità assunzionale residua	54.580,36	47.955,91	47.955,91

- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale (art. 1, comma 557-quater della legge 296/2006)

Verificato, inoltre, che la spesa di personale prevista per l'anno 2025, 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-quater della legge 296/2006 come segue:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART. 1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006

Descrizione	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Spesa di personale	254.680,55	251.975,00	251.975,00
-Componenti escluse	38.417,00	38.417,00	38.417,00
Spesa di personale assoggettata al limite	216.263,55	213.558,00	213.558,00
Valore medio triennio 2011/2013	216.669,00	216.669,00	216.669,00

a.3) Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile (art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010)

Il ricorso a forme di lavoro flessibile è, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, riservato ad esigenze di carattere straordinario. Al fine di disincentivarne l'improprio utilizzo l'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, conv. con modif. dalla L. n. 122/2010, limita il ricorso al lavoro flessibile al valore della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, al netto delle esclusioni di legge.

L'Amministrazione ha pertanto verificato il rispetto di tale soglia, come di seguito illustrato:

- Valore spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009: € 15.941,64
- Valore spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno corrente, al netto delle esclusioni previste dalla normativa vigente: € 7.220,00

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, **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. 26/04/2014, n. 66 convertito nella L. 23/06/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/01/2009, 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 Rivarossa non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) Trend delle cessazioni

Conoscere la consistenza delle cessazioni previste nel futuro è una componente della pianificazione dei fabbisogni di personale da cui non è possibile prescindere, se si desidera gestire efficacemente il capitale umano.

Area	2025	2026	2027
Area degli Istruttori	0	0	0
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	0	0	0

Si è verificata in data 14/04/2025 la cessazione del rapporto di lavoro, per effetto di mobilità volontaria presso altro Ente, di un'unità di personale appartenete al profilo professionale di Agente di polizia Municipale.

Si dà atto che nel caso dovessero sopravvenire cessazioni di personale si provvederà alla sostituzione del personale cessato, nei limiti della dotazione finanziaria derivante dalla cessazione intervenuta.

c) Evoluzione dei fabbisogni: strategia di copertura del fabbisogno e riallocazione delle risorse

La presente sezione intende evidenziare potenziali tendenze nell'evoluzione dei fabbisogni connessi a modifiche organizzative e funzionali in atto. Queste variazioni possono essere causate da fattori interni o esterni, per i quali è richiesta una discontinuità nei ruoli o nelle competenze delle risorse umane presenti.

Anche il potenziamento o la dismissione di servizi, attività o funzioni, così come le esternalizzazioni o internalizzazioni, possono influire sul fabbisogno di personale.

È quindi essenziale monitorare l'evoluzione dei fabbisogni per garantire una gestione efficiente del capitale umano e la continuità delle attività amministrative. La conoscenza delle novità nel fabbisogno di personale consente di adattarsi in modo tempestivo ai cambiamenti e di mantenere una dotazione di personale coerente con il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione.

Si dà atto che in data 14/04/2025, un'unità di personale appartenente alla Categoria C - profilo "Agente di polizia locale", con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno (36 ore settimanali), ha cessato il servizio presso il Comune di Rivarossa per effetto di mobilità volontaria verso il Comune di San Carlo Canavese.

Tale cessazione ha determinato una vacanza in organico che viene considerata, ai fini della presente programmazione del fabbisogno triennale, con la previsione di nuova assunzione di personale, con contratto a tempo indeterminato e parziale (18 ore settimanali).

L'assunzione sarà effettuata avvalendosi di una delle seguenti modalità alternative, valutate in funzione dell'economicità e tempestività:

- Mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.lgs 165/2001, mediante pubblicazione di apposito avviso per il trasferimento di personale in servizio a tempo indeterminato presso altri Comuni;
- Concorso pubblico per titoli ed esami, con assunzione diretta a tempo indeterminato e parziale;
- Utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti per profilo analogo approvate da altri enti;
- Convenzione tra enti ex art. 23 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, finalizzata all'utilizzo congiunto di personale, mediante ripartizione dell'orario settimanale e dei relativi oneri economici, con individuazione di un ente capofila datore di lavoro.

Tali modalità sono finalizzate alla copertura della funzione essenziale di vigilanza urbana, garantendo la continuità del servizio in forma contenuta e sostenibile.

L'assunzione è prevista con decorrenza anno 2025, subordinatamente all'adozione dei necessari atti amministrativi e al rispetto dei vincoli finanziari, normativi e programmatori.

Nello spazio di tempo intercorrente fra la cessazione e la nuova assunzione, il posto è stato coperto attraverso l'utilizzo dello scavalco condiviso e di eccedenza (per un massimo di 8 ore settimanali) dell'Agente di Polizia Municipale che ha cessato il servizio presso il Comune di Rivarossa per effetto di mobilità volontaria. Il ricorso allo scavalco d'eccedenza è volta a garantire la continuità e l'efficienza delle attività di competenza dell'ufficio Vigilanza. Tale fattispecie non si configura come assunzione e non è soggetta ai limiti di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010.

Si prevede l'assunzione di un Funzionari Amministrativo - Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione mediante utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti. Tale figura risulta necessarie per garantire il presidio delle funzioni complesse ed il coordinamento dell'Area servizi amministrativi e finanziari. All'unità si intende conferire un' incarico di Elevata Qualificazione, in coerenza con l'assetto organizzativo dell'Ente .

L'esito dell'analisi sull'evoluzione dei fabbisogni ha portato, dunque, alla seguente programmazione delle assunzioni:

Profilo Professionale	Area	Modalità di copertura del fabbisogno	Anno di copertura del fabbisogno
<i>n. 1 Agente di Polizia locale</i>	<i>Area degli istruttori</i>	<i>Procedura di mobilità, Procedura concorsuale pubblica, utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti, Convenzione tra enti ex art. 23 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022</i>	2025
<i>n. 1 Funzionario Amministrativo</i>	<i>Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione</i>	<i>Utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti</i>	2025
<i>sostituzione del personale di cui dovesse sopravvenire la cessazione con analoghi profili professionali (nei limiti della dotazione finanziaria derivante dalla cessazione intervenuta) mediante procedure di mobilità, procedura concorsuale pubblica o utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti</i>			2025

La programmazione del fabbisogno di personale sopra riportata è prevista dall'art. 39, comma 1 della Legge 449/1997 e dall'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e tiene conto delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA" emanate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08/05/2018 e secondo le indicazioni di cui alla "Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" approvate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 22/07/2022.

L'Organo di revisione ha verificato che la programmazione triennale del fabbisogno di personale tenga conto dei vincoli assunzionali e dei limiti di spesa previsti dalla normativa, e ritiene che la previsione triennale sia coerente con le esigenze finanziarie espresse nell'atto di programmazione dei fabbisogni.

L'Organo di revisione ha formulato il parere sul PIAO, limitatamente alla parte dedicata alla programmazione del fabbisogno del personale, con verbale acquisito al prot. n. 2694 del 14/07/2025