

COMUNE DI ROGLIANO

Provincia di Cosenza

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. 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.
- piano delle azioni positive, programmate con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 80 del 28.11.2024, il quale viene allegato al presente piano (Allegato n. 4).

ORGANIGRAMMA

SETTORE 1° Amministrativo – Tributi – Patrimonio – Polizia Locale

*Servizi Affari Generali, Protocollo, Risorse Umane, Organizzazione e Pari Opportunità Servizi Elett. e Dem., Sistemi Informatici, Telematici e Statistica
Servizio delle Entrate - Servizi di Polizia Amministrativa / Stradale*

SETTORE 2° Sviluppo del Territorio – Lavori Pubblici

*Servizi per l'Urbanistica, servizi per l'Edilizia Privata
Servizi per la Prot. Civile, prevenzione e sicurezza servizi per la Mobilità
Servizi Amm. - Gestione Cimiteri - Servizi manutentivi
Servizi per l'Edilizia Pubblica*

SETTORE 3° – Finanze e sviluppo economico

Servizio Sviluppo Economico – Archiviazione atti Servizi per la programmazione e contabilità Economica-Finanziaria

SETTORE 4° Socio-Culturale

*Servizi per l'Assistenza e lo Sviluppo Sociale - Servizi Abitativi - Attività Culturali
Servizio Attività Educative.*

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

N. 4 Posizioni di Elevata Qualificazione:

Settore 1 (Amministrativo, Tributi, Patrimonio, polizia Locale)

Responsabile: Istruttore Direttivo Amministrativo

Settore 2 (sviluppo del territorio, Lavori Pubblici)

Responsabile: Istruttore Direttivo Tecnico

Settore 3 Finanze e sviluppo economico

Responsabile: Istruttore Direttivo Contabile

Settore 4 (Socio-culturale)

Responsabile: Istruttore Direttivo Amministrativo/Sociale

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

Al riguardo, il Comune di Rogliano, ha approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 28/07/2022, il Piano Organizzativo del lavoro Agile, il quale viene allegato al presente piano (Allegato n. 5).

Si precisa che il Piano Organizzativo del lavoro Agile approvato dal Comune di Bisignano, individua:

- le misure organizzative;
- le piattaforme tecnologiche;
- le competenze professionali;
- gli obiettivi da raggiungere;
- il contributo al miglioramento della performance.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024:

Qualifica	Dipendenti a tempo indeterminato	Dipendenti a tempo determinato	Totale
A1	29	0	29
B1	2	0	2
B3	3	0	3
C1	5	0	5
D1	0	4	3
Totale	39	4	43

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Si dà atto che l'Ente con Deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 11.04.2025 ha riapprovato la programmazione del fabbisogno del personale 2025-2027, successivamente integrata con deliberazione Giunta comunale n. 51/2025, con la quale:

- individua la capacità assunzionale dell'Ente calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;

- la stima dell'evoluzione dei bisogni;
- la scelta strategica dell'allocazione delle risorse umane dell'Ente;
- la strategia di copertura del fabbisogno.

Si precisa che:

- con delibera di Giunta comunale n. 66 del 29.08.2025 è stata attivata la procedura di stabilizzazione dei soggetti coinvolti nei percorsi di tirocinio di inclusione sociale di cui al d.d.g. n. 12824 del 18 ottobre 2019. rettifica della deliberazione della giunta comunale n. 65 del 31/07/2025.
- il Comune di Rogliano intende procedere all'assunzione a tempo indeterminato e parziale (14 ore settimanali), di n.ro 8 (otto) TIS da inquadrare nell'Area Operatori - ex Cat. A, a condizione che l'Organo di Revisione esprima parere favorevole in relazione alla riprogrammazione dei fabbisogni ed alla modifica del PIAO e che sia preventivamente acquisita la prescritta autorizzazione da parte della COSFEL (Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali) presso il Ministero dell'Interno, essendo il Comune di Rogliano in regime di Piano Pluriennale di Riequilibrio Finanziario e, pertanto, soggetto ai controlli centrali in materia di spese di personale ai sensi degli artt. 243, comma 1, e 243-bis, comma 8, lettera d) del D. Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii;
- la stabilizzazione di che trattasi è comunque subordinata all'acquisizione della prescritta autorizzazione da parte della COSFEL (Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali) presso il Ministero dell'Interno, essendo il Comune di Rogliano in regime di Piano Pluriennale di Riequilibrio Finanziario e, pertanto, soggetto ai controlli centrali in materia di spese di personale ai sensi degli artt. 243, comma 1, e 243-bis, comma 8, lettera d) del D. Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii; 7.
- È volontà dell'Amministrazione richiedere al Centro per l'Impiego l'applicazione di criteri premiali oggettivi per la valorizzazione dell'esperienza maturata dai TIS presso l'Ente, in coerenza con quanto previsto dai DDG regionali 1094/2018 e 7086/2022;

DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA 2025

PROFILO PROFESSIONALE	CATEG.	Full Time Part Time %	Dotaz. Organ Ridet.	ANNOTAZIONI
Istr.Dir.Amministrat.– Contabile	Funzionario	100%	1	in servizio Posto coperto attualmente mediante convenzione con altro Comune. Part-time 18 ore settimanali.
Istr. Dir. Servizi Socio– Culturali	Funzionario	100%	1	In servizio Posto attualmente coperto in base a procedure ex Art. 110 TUEL deliberato con Giunta Comunale n. 54 del 19.08.2021 ed approvato dalla COSFEL con decisione n. 211 del 15.12.2021 –
Istr. Dir. Tecnico- Lavori Pubblici	Funzionario	100%	1	In servizio Posto coperto attualmente mediante convenzione Comune di Piane Crati. Part Time ore 18 settimanali

Agente Polizia Municipale	C1	33,33%	1	Vacante
Istr. Dir. Contabile	Funzionario	100%	1	Vacante Posto da coprire con eterofinanziamento "Avviso Dipartimento per le politiche di coesione programma nazionale di assistenza tecnica capacita per la coesione 2021-2027 (CAPCOE)"
Funzionario Amministrativo	Funzionario	100%	1	Vacante Procedura concorsuale, utilizzo graduatorie approvate da Enti Pubblici, mobilità, comando. ANNO 2024
Agente Polizia Municipale	Istruttore	61,11% (21 ore)	1	Posti vacanti (nuova istituzione). Da coprire n. 1 mediante progressione verticale, previo, inquadramento in dotazione organica di personale extra-dotazione organica 1
Istruttore Amministrativo - Ufficio Tecn.	Istruttore	100%	1	In servizio fino al 28.02.2025 dal 01.03.2025 posto vacante dipendente in quiescenza
OPERATORE ESPERTO Autista	Operatore esperto	100%	1	In servizio fino al 31.03.2025 dal 01.04.2025 posto vacante dipendente in quiescenza
OPERATORE ESPERTO	Operatore esperto	69,45% (25 ore)	7	In servizio
OPERATORE ESPERTO	Operatore esperto	69,45% (25 ore)	5	Posti vacanti (nuova istituzione)
i dipendenti a tempo indeterminato e part time (ex LSU/LPU) sono in soprannumero extra dotazione organica , finanziati dalla Regione e Stato				Extra dotazione organica Area Istruttori –Area Operatori Esperti – Area Operatori
il personale assegnato e finanziato dal Ministero del Lavoro Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie giusto decreto direttoriale n. 40 del 14.03.2025 come rettificato dal decreto direttoriale n. 59 del 25.03.2025 Funzionario Amministrativo n. 2 (due) risulta extra dotazione organica ed è il seguente: 1) Funzionario Contabile-Economico Finanziario / Funzionario esperto di rendicontazione n. 1(uno); 2) Funzionario Psicologo n. 1(uno); 3) Funzionario Educatori/Pedagogisti n. 1(uno);				n. 5 area Funzionari Extra dotazione organica
Totale			22	

PROFILO POFESSIONALE	AREA	Full Time Part Time %	ANNOTAZIONI
Istr. Dir. Contabile	Funzionario	100%	<p>N. 1 Posto Procedura concorsuale, utilizzo graduatorie approvate da Enti Pubblici, mobilità, comando, in subordine, qualora ritenuto necessario, ricorso a forme contrattuali flessibili, incluso l'istituto di cui all'art. 110 TUEL, nel rispetto dei limiti di spesa previsti in materia.</p> <p>Nelle more della procedura concorsuale utilizzo mediante scavalco in eccedenza dipendente altro Ente.</p> <p>ANNO 2025</p>
Agente Polizia Municipale	Istruttore	61,11%	<p>N. 1 Posto Progressione verticale ordinaria, di personale Ex LSU/LPU, stabilizzato extra dotazione organica, previo inquadramento in dotazione organica (si riserva ulteriore posto C1 da coprire mediante pubblico concorso nell'anno 2026).</p> <p>ANNO 2025</p>
Istr. Dir. Amministrativo	Funzionario	100,00% (36 ore)	<p>N. 1 Posto Procedura concorsuale, utilizzo graduatorie approvate da Enti Pubblici, mobilità, comando.</p> <p>ANNO 2025</p>
Agente Polizia Municipale	Istruttore	33,33% 12 ore	<p>TEMPO DETERMINATO utilizzo ex art. 1, comma 557 L 304/2001 ANNO 2026</p>
Istr. Dir. Servizi Socio Culturali	Funzionario	100%	<p>N. 1 Posto Procedura concorsuale, utilizzo graduatorie approvate da Enti Pubblici, mobilità, comando, in subordine, qualora ritenuto necessario, ricorso a forme contrattuali flessibili, incluso l'istituto di cui all'art. 110 TUEL, nel rispetto dei limiti di spesa previsti in materia.</p> <p>ANNO 2026</p>

Istruttore Direttivo contabile	Istruttore	100%	N. 1 Posto Posto da coprire con eterofinanziamento "Avviso Dipartimento per le politiche di coesione programma nazionale di assistenza tecnica capacita per la coesione 2021-2027 (CAPCOE)" ANNO 2026
OPERATORE ESPERTO	Operatore Esperto	69,45% (25 ore)	N. 5 Posti Procedura concorsuale/Progressione verticale di personale Ex LSU/LPU, stabilizzato extra dotazione organica, previo inquadramento in dotazione organica. ANNO 2026
Agente di Polizia Municipale	Istruttore	61,11% (21 ore)	N. 1 Posto Procedura concorsuale, utilizzo graduatorie approvate da Enti Pubblici, mobilità, comando. ANNO 2027
<p>Di precisare che il personale assegnato e finanziato dal Ministero del Lavoro Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie giusto decreto direttoriale n. 40 del 14.03.2025 come rettificato dal decreto direttoriale n. 59 del 25.03.2025 risulta extra dotazione organica per come di seguito indicato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Funzionario Amministrativo n. 2 (due) ; 2) Funzionario Contabile-Economico Finanziario / Funzionario esperto di rendicontazione n. 1(uno); 3) Funzionario Psicologo n. 1(uno); 4) Funzionario Educatori/Pedagogisti n. 1(uno); 			<p>n. 5 area Funzionari Extra dotazione organica A tempo determinato Full Time</p>

PROCEDURA DI STABILIZZAZIONE DEI TIROCINANTI DI INCLUSIONE SOCIALE (TIS)

PROFILO PROFESSIONALE	AREA	Full Time Part Time %	ANNOTAZIONI
Operatore	Operatore	38,88% (14 ore)	N. 8 Posti Procedura di stabilizzazione tis a tempo indeterminato e parziale extra dotazione organica mediante procedura selettiva Centro per l'impiego. ANNO 2026

3.3.5 Formazione del personale

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Al riguardo, si precisa che l'Ente intende promuovere la formazione dei dipendenti, soprattutto attraverso l'accesso alle piattaforme on-line di formazione.