

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

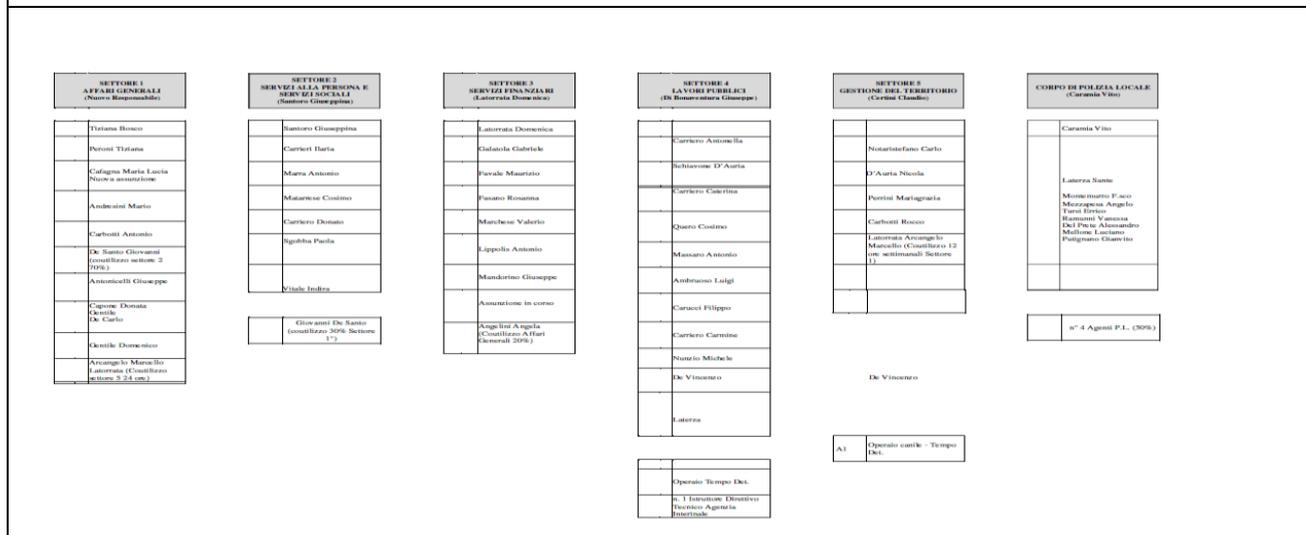
3.1 Struttura organizzativa

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.

ORGANIGRAMMA AL 31.12.2022



LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

SETTORE 1 – AFFARI GENERALI RESP. DOTT.SSA TIZIANA BOSCO

SETTORE 2 – SERVIZI ALLA PERSONA RESP. DOTT.SSA GIUSEPPINA SANTORO

SETTORE 3 – SERVIZI FINANZIARI E GESTIONE DEL PERSONALE RESP. DOTT.SSA DOMENICA LATORRATA

SETTORE 4 –LAVORI PUBBLICI RESP. ARCH. ANTONELLA CARRIERO

SETTORE 5 –GESTIONE DEL TERRITORIO RESP. ARCH. ANTONELLA CARRIERO

SETTORE 6 –POLIZIA LOCALE RESP. AVV. VITO CARAMIA

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

SETTORE 1 – 13 UNITA'

SETTORE 2 – 7 UNITA'

SETTORE 3 – 9 UNITA'

SETTORE 4 – 11 UNITA'

SETTORE 5 – 4 UNITA'

SETTORE 6 – 13 UNITA'

ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

INTERVENTI CORRETTIVI

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).

MISURE ORGANIZZATIVE

L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE E' STATO REGOLAMENTATO CON DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N.79 DEL 04-05-2023 AVENTE AD OGGETTO "APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DI NUOVE MODALITA' SPAZIO TEMPORALI DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA (LAVORO AGILE/LAVORO DA REMOTO)

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 2022:

Cat.	Posti coperti alla data del 31-12-2022		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT
Dir				
D3				
D	10			
C	22		2	4
B3				
B	17			
A	7			
TOTALE	57		2	4

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
Dir	
D3	N.1 COMANDANTE DEI VIGILI
D	N.1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO N.2 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE N.4 FUNZIONARIO TECNICO N.2 ASSISTENTI SOCIALI
C	N.10 AGENTI DI POLIZIA LOCALE N.3 ISTRUTTORI TECNICI

	N.3 ISTRUTTORI CONTABILI N.6 ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI
B3	N.7 AUTISTI SCUOLABUS
B	N.6 COLLABORATORI AMMINISTRATIVI N.4 OPERATORI ESPERTI
A	N.7 OPERATORI

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno, approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 82 del 09/05/2023 e successivamente integrato dalle D.G.C. nr. 121 del 04/07/2023, 148 del 15/09/2023, 160 del 28/09/2023 e 189 del 20/11/2023, si inserisce a monte 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.

		NOTE
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa		
2023	438.663,36 €	
2024	438.663,36 €	
2025	438.663,36 €	

Stima del trend delle cessazioni		Es.: numero di pensionamenti programmati
---	--	--

2023	3	
2024	2	
2025	0	

In seguito alle disposizioni del Piano triennale del fabbisogno del personale, sono state operate, nel corso dell'anno 2023, delle modifiche alle previsioni iniziali e la programmazione del personale è stata rimodulata secondo lo schema successivo nel quale sono evidenziate le nuove assunzioni già operate nel 2023 e le assunzioni per le quali la procedura concorsuale, già prevista nel piano occupazionale, non si è ancora conclusa.

DOTAZIONE ORGANICA COMUNE DI MOTTOLA ANNO 2023

1 SETTORE

PROFILO PROFESSIONALE	PERSONALE IN SERVIZIO	RAPPORTO DI LAVORO	MESI
FUNZIONARIO E.Q.	1 UNITA'	TEMPO PIENO	12
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	2 UNITA'	TEMPO PIENO	12
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1 UNITA'	TEMPO PIENO	CONCORSO
MESSO COMUNALE	1 UNITA' A T.D.	TEMPO PIENO	NUOVA ASSUNZIONE T.D.
AUTISTI SCUOLABUS	5 UNITA'	TEMPO PIENO	12
AUTISTI SCUOLABUS	2 UNITA'	TEMPO PIENO	CESSAZIONE
AUTISTI SCUOLABUS	2 UNITA'	PART TIME 65%	12
AUTISTA SCUOLABUS	1 UNITA'	INTERINALE	FINO AL 30/06/2024
FUNZIONARIO	1 UNITA'	COUTILIZZO AL 50%	2

2 SETTORE

PROFILO PROFESSIONALE	PERSONALE IN SERVIZIO	RAPPORTO DI LAVORO	MESI
FUNZIONARIO E.Q.	1 UNITA'	TEMPO PIENO	12
ASSISTENTE SOCIALE	1 UNITA'	TEMPO PIENO	12
FUNZIONARIO	1 UNITA'	TEMPO PIENO	MOBILITA' IN USCITA
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	2 UNITA'	TEMPO PIENO	12
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1 UNITA'	PART TIME 83,33%	12
OPERATORE ESPERTO	1 UNITA'	TEMPO PIENO	12

3 SETTORE

PROFILO PROFESSIONALE	PERSONALE IN SERVIZIO	RAPPORTO DI LAVORO	MESI
FUNZIONARIO E.Q.	1 UNITA'	TEMPO PIENO	12
FUNZIONARIO	1 UNITA'	TEMPO PIENO	MOBILITA' INTERNA

ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	4 UNITA'	TEMPO PIENO	12
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1 UNITA'	TEMPO PIENO	NUOVA ASSUNZIONE
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1 UNITA'	TEMPO PIENO	CONCORSO
OPERATORE ESPERTO	3 UNITA'	TEMPO PIENO	12
OPERATORE ESPERTO	1 UNITA'	COUTILIZZO AL 50%	2

4 SETTORE

PROFILO PROFESSIONALE	PERSONALE IN SERVIZIO	RAPPORTO DI LAVORO	MESI
FUNZIONARIO E.Q.	1 UNITA'	TEMPO PIENO	12
FUNZIONARIO TECNICO	1 UNITA'	TEMPO PIENO	12
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1 UNITA'	TEMPO PIENO	12
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1 UNITA'	TEMPO PIENO	NUOVA ASSUNZIONE
OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	1 UNITA'	TEMPO PIENO	12
OPERATORE ESPERTO TECNICO	2 UNITA'	TEMPO PIENO	PREVISTO 1 PENSIONAMENTO NEL 2024
OPERATORE ESPERTO TECNICO	1 UNITA'	TEMPO PIENO	CONCORSO
OPERATORE TECNICO	4 UNITA'	TEMPO PIENO	12
OPERATORE TECNICO	1 UNITA'	PART TIME 75%	12
OPERATORE TECNICO	1 UNITA'	PART TIME 50% T.D.	NUOVA ASSUNZIONE

5 SETTORE

PROFILO PROFESSIONALE	PERSONALE IN SERVIZIO	RAPPORTO DI LAVORO	MESI
FUNZIONARIO E.Q.	1 UNITA'	TEMPO PIENO	12
FUNZIONARIO TECNICO	1 UNITA'	TEMPO PIENO	12 PREVISTO PENSIONAMENTO 2024
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	2 UNITA'	TEMPO PIENO	12
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1 UNITA'	TEMPO PIENO	NUOVA ASSUNZIONE
OPERATORE ESPERTO	1 UNITA'	TEMPO PIENO	12

OPERATORE TECNICO	1 UNITA	PART TIME 50% T.D.	NUOVA ASSUNZIONE
FUNZIONARIO TECNICO	1 UNITA'	TEMPO PIENO	CONCORSO

6 SETTORE

PROFILO PROFESSIONALE	PERSONALE IN SERVIZIO	RAPPORTO DI LAVORO	MESI
FUNZIONARIO E.Q.	1 UNITA'	TEMPO PIENO	12
ISTRUTTORE DI VIGILANZA	7 UNITA'	TEMPO PIENO	12
ISTRUTTORE DI VIGILANZA	1 UNITA'	TEMPO PIENO	CESSAZIONE
ISTRUTTORE DI VIGILANZA	2 UNITA'	PART TIME 50%	12
ISTRUTTORE DI VIGILANZA	1 UNITA'	TEMPO PIENO	NUOVA ASSUNZIONE
ISTRUTTORE DI VIGILANZA	2 UNITA	PART TIME 50%	NUOVA ASSUNZIONE

PROGRESSIONI FRA AREE

TIPOLOGIA	NR. DIPENDENTI
ART. 13 C.C.N.L.	1 OPERATORE ESPERTO
ART. 13 C.C.N.L.	1 ISTRUTTORE
ART. 13 C.C.N.L.	1 FUNZIONARIO
ART. 15 C.C.N.L.	1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO

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.

PRIORITA' STRATEGICHE:

IL PIANO DELLA FORMAZIONE PER LE ANNUALITA' 2023-2025 E' STATO REGOLAMENTATO CON DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N.78 DEL 04-05-2023