

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.1: Struttura organizzativa

Ai sensi dell'art. 7 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di G.C. n. 17 del 02/03/2021, la struttura organizzativa del Comune di Buttapietra è articolata in Aree, Servizi e Uffici.

Alla data del 31/12/2022 la struttura organizzativa del comune di BUTTAPIETRA, ai sensi della deliberazione G.C. n. 126 del 23/11/2020 risulta così articolata:

Area AMMINISTRATIVA che comprende:

- Servizio Segreteria
- Servizio Protocollo, Archivio
- Servizi Demografici
- Servizio Attività Scolastico
- Servizi Sociali
- Servizio Attività Culturali

Area ECONOMICO-FINANZIARIA che comprende:

- Servizi Finanziari
- Servizio Economato
- Servizio Personale
- Servizio Tributi
- Servizio Attività Produttive

Area TECNICA 1 – TERRITORIO E LAVORI PUBBLICI che comprende:

- Servizio Lavori Pubblici
- Servizio Manutenzioni
- Servizi Patrimonio
- Servizi Ecologia/Ambiente
- Servizio Protezione Civile

Area TECNICA 2 – GESTIONE DEL TERRITORIO che comprende:

- Servizio Urbanistica
- Servizio P.A.T., P.I.
- Servizio Edilizia Privata
- Servizio SUAP – SUE
-

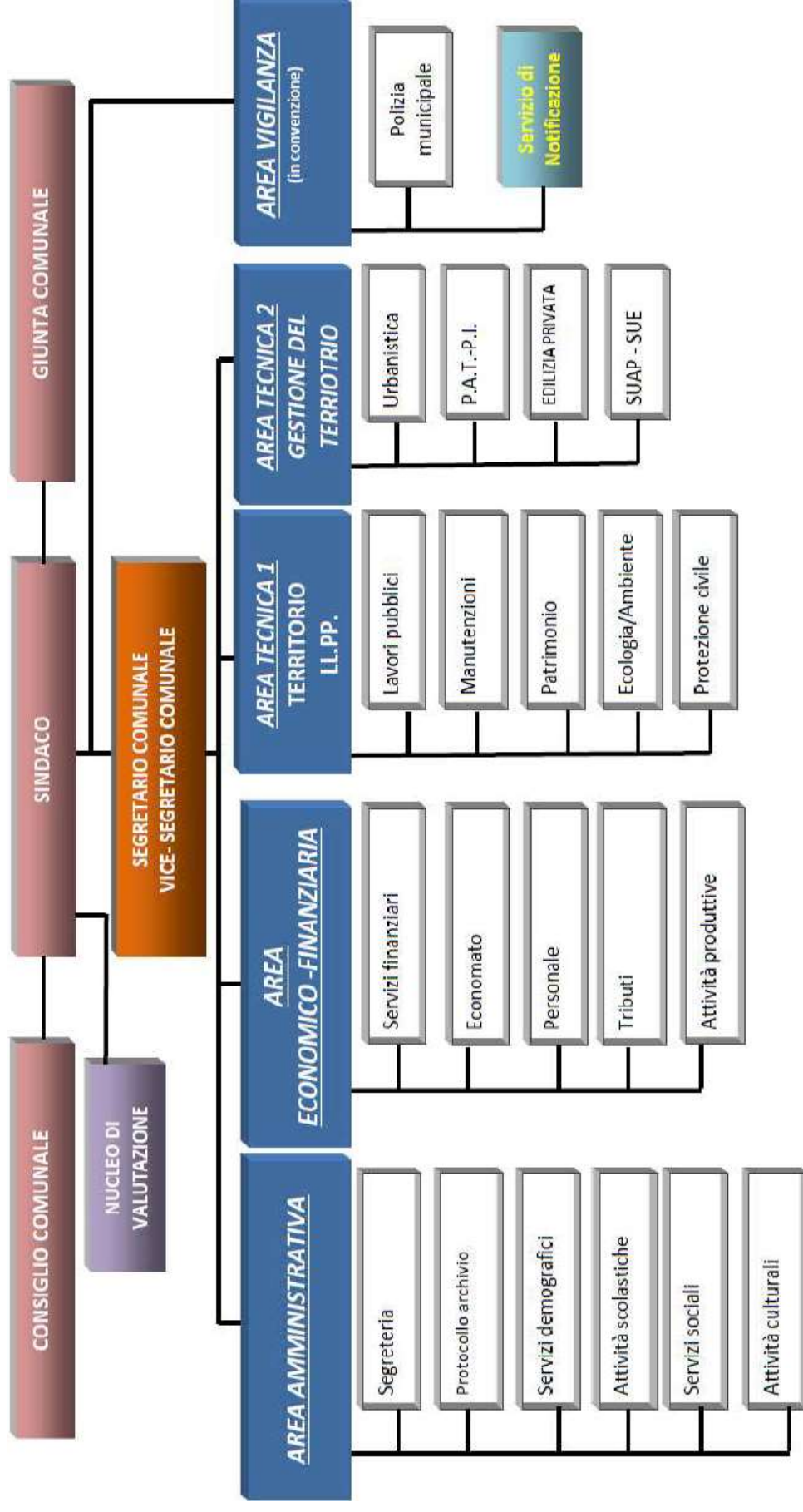
Area VIGILANZA che comprende:

- Servizio Polizia Locale
- Servizio Notifiche

I servizi afferenti all'Area Vigilanza sono svolti in convenzione con i Comuni di Castel 'Azzano (capofila), Vigasio, Mozzecane e Nogarole Rocca.

La macrostruttura dell'ente, così come definita, si pone l'obiettivo di garantire un'organizzazione del lavoro performante in termini di efficacia, di miglioramento continuo dei processi di lavoro e dello standard di qualità dei servizi offerti, assicurando, all'interno di ciascuna Area, uno stile di gestione omogeneo in termini di impatto e di generazione di valore pubblico.

La struttura organizzativa del Comune di Buttapietra, è pertanto così articolata:



Ciascuna Area fa capo ad un Responsabile nominato dal Sindaco con apposito decreto.

Ai sensi dell'art. 3 del vigente regolamento in materia di conferimento, rinnovo, revoca e graduazione degli incarichi di posizione organizzativa, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 56 del 14/05/2019, il Sindaco individua i soggetti idonei a ricoprire l'incarico prendendo in esame tutti i dipendenti appartenenti alla categoria "D" che, a qualunque titolo, prestano servizio presso l'Ente, tenendo conto rispetto alle funzioni ed attività da svolgere:

a) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare; b) dei requisiti culturali posseduti relativi a materie concernenti l'incarico assegnato; c) dell'esperienza lavorativa maturata nell'Ente o presso altri Enti pubblici in posizioni di lavoro che richiedano significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa

Il sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali prende a riferimento i seguenti parametri:

- Complessità organizzativa
- Complessità gestionale
- Complessità specialistica

Il valore dell'indennità di posizione è individuato in modo del tutto proporzionale al "peso" dell'Area secondo il seguente calcolo:

$IP = M/P \times PA$

IP = Indennità di posizione

M: massimale di posizione attribuibile

PA: peso dell'Area (calcolato secondo la tabella allegata al Regolamento)

P: punteggio massimo attribuibile = 100

Alla posizione organizzativa spetta, comunque, il trattamento economico previsto nella misura minima dal CCNL vigente al tempo del conferimento.

Qualora l'attribuzione degli importi scaturenti dall'applicazione del sistema di pesatura di cui al presente Regolamento determinasse il superamento di precisi limiti di spesa derivanti da vincoli di finanza pubblica, come attestato dal Responsabile del servizio finanziario dell'ente, gli importi delle retribuzioni di posizione sono proporzionalmente diminuiti al fine di assicurare il rispetto degli anzidetti limiti di spesa. La determinazione del punteggio complessivo di ogni posizione, ottenuto dalla valutazione dei singoli fattori articolati in gradi di intensità crescente, dà luogo a diverse fasce di pesatura a cui corrispondono diversi livelli di retribuzione di posizione, diversificati in base alla categoria di appartenenza dell'incaricato di posizione organizzativa.

I valori delle indennità di posizione risultano definiti con la deliberazione G.C. n. 62 del 21/05/2019.

Il CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018 prevede, all'art. 70-quinquies, comma 1, la possibilità di riconoscere un'indennità al personale non incaricato di posizione organizzativa che svolga attività, compiti o ruoli significativi, qualificanti e di rilevante complessità. Il sistema di pesatura delle posizioni con specifiche responsabilità tiene conto:

- della complessità dei procedimenti assegnati
- delle conoscenze specifiche richieste per lo svolgimento delle funzioni, in relazione alla complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento
- del grado di complessità delle relazioni conseguenti all'incarico ricevuto
- della gestione e coordinamento delle risorse umane
- del livello di autonomia operativa e decisionale.

Alla data del 31/12/2022 il numero di dipendenti cui sono state assegnate specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL 2016/2018 è pari a 1 unità, afferente all'Area Vigilanza.

Per completare, si riporta di seguito la dimensione del personale dipendente suddivisa per settore di appartenenza, in base alla definizione della struttura organizzativa dell'Ente.

Area AMMINISTRATIVA:

Cat. D1: n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo
Cat. D1: n. 1 Istruttore Direttivo Socio-Assistenziale
Cat. C: n. 4 Istruttore Amministrativo
Cat. B1: n. 1 Cuoca

Area ECONOMICO - FINANZIARIA:

Cat. D1: n. 2 Istruttore Direttivo Amministrativo (1 P.T. 83,33%)
Cat. C: n. 1 Istruttore Amministrativo

Area TECNICA 1 – TERRITORIO E LAVORI PUBBLICI:

Cat. D1: n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico
Cat. C: n. 1 Istruttore Tecnico (P.T. 83,3%)
Cat. C: n. 1 Istruttore Amministrativo (P.T. 83,3%)
Cat. B3: n. 1 Collaboratore Professionale Tecnico
Cat. B1: n. 2 Esecutore Tecnico

Area TECNICA 2 – GESTIONE DEL TERRITORIO:

Cat. D1: n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico
Cat. C: n. 1 Istruttore Tecnico

Area VIGILANZA che comprende:

Cat. D1: n. 1 Specialista di Vigilanza

Cat. C: n. 3 Agente di Polizia Locale (1 P.T. 83,33%)

Viene riportata di seguito la suddivisione del personale dipendente distribuito per genere e fascia di età alla data del 31/12/2022

categoria	Fino a 30 anni		Da 31 a 40 anni		Da 41 a 50 anni		Da 51 a 60 anni		Oltre 60 anni		TOTALE	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Segretario*										1		1
Cat D		1				1	1	2		1	1	6
Cat C		1	1	1		3	3	3			3	8
Cat B							1	1	2		3	1
Cat A	0	2	1	1	0	4	5	6	2	1	7	15

* Convenzione con il Comune di Bovolone (capofila)

Grazie alle nuove regole assunzionali introdotte dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 (convertito in legge 58/2019), che hanno portato al superamento delle regole fondate sul turn over a favore di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, negli ultimi anni è stato possibile dare nuovo vigore e nuovi stimoli alla politica assunzionale dell'Ente.

L'età media del personale dipendente, nel corso del 2022 ha evidenziato una tendenza decrescente, favorito dal reclutamento di nuovi e più giovani collaboratori che renderanno più agevole l'innovazione della macchina amministrativa, in un contesto di sinergia tra esperienze consolidate e nuove e diverse professionalità.