



COMUNE DI FRONT

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 – 2027

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Servizi Amministrativi			
Area	Profilo Professionale	Previsti	Unità in servizio
Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile	1	1
Totale		1	1

Servizi Tecnici			
Area	Profilo Professionale	Previsti	Unità in servizio
Funzionari ed elevata qualif.	Funzionario tecnico	1	1
Operatori esperti	Operatore tecnico esperto	1	1
Totale		2	2

Polizia Locale e Servizi demografici			
Area	Profilo Professionale	Previsti	Unità in servizio
Funzionari ed elevata qualif.	Funzionario di P.L.	1	0
Istruttori	Istruttore di P.L.	1	1
Istruttori	Istruttore amministrativo	1	0
Operatori esperti	Operatore amministrativo esperto	1	1
Totale		4	2

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
triennio 2025 – 2027

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile presso il Comune di Front è regolato dalle disposizioni contenute nel CCNL 16/11/2022 (art. 63 e ss.).

L'ente individua, sulla base del criterio di assenza di rapporti e attività da svolgere obbligatoriamente in presenza o con l'utenza e della possibilità di svolgimento in elevata autonomia dell'attività assegnata, le seguenti attività agilmente lavorabili:

Servizio Amministrativi

Ufficio con garanzia dell'apertura al pubblico

I lavoratori che siano addetti alle attività agilmente lavorabili e che ne facciano richiesta sono ammessi a svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, nel rispetto delle seguenti norme:

- tempo della prestazione lavorativa: una giornata a settimana, fatti salvi i casi di peculiari situazioni temporanee di rischio;
- indicazione da parte del dipendente della giornata svolgimento della prestazione lavorativa in remoto, in accordo con il responsabile del servizio;
- la giornata di lavoro agile dovrà essere definita compatibilmente con le esigenze del Servizio;

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
triennio 2025 – 2027

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Nel corso del triennio è previsto il riallineamento del personale in servizio con la struttura prevista. La programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale è stata determinata – giusto il dettato del Principio contabile 4/1 - nel DUP di riferimento sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

<i>Profilo Professionale</i>	<i>Previsti</i>	<i>Programmazione</i>
Servizi Amministrativi		
Istruttore amministrativo - contabile	1	Profilo permanente Accesso riservato all'esterno
Servizi Tecnici		
Funzionario tecnico	1	Profilo permanente Accesso riservato all'esterno
Operatore tecnico esperto	1	Profilo permanente Accesso riservato all'esterno
Polizia Locale e Servizi Demografici		
Funzionario di P.L.	1	Profilo permanente Progressione verticale ai sensi dell'art. 13 commi 6/7/8 CCNL 16/11/2022
Istruttore di P.L.	1	Profilo in esaurimento Posizione d'accesso alla progressione verticale
Istruttore amministrativo	1	Profilo permanente Accesso riservato all'interno ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis D.LGS. 165/2001
Operatore amministrativo esperto	1	Profilo in esaurimento Posizione d'accesso alla progressione verticale

In caso di cessazione di unità di personale nel corso del triennio oggi non previste, l'ente si riserva l'attivazione di convenzioni o scavalchi per la gestione delle fasi transitorie, entro i limiti di spesa previsti dalla normativa vigente.

PERSONALE ECCEDENTE

Si dà atto ai sensi dell'art.33 del D.Lgs. n. 165/2001 dell'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
triennio 2025 – 2027

Calcolo facoltà assunzionale

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
triennio 2025 - 2027

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.							
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 7 marzo 2020							
Abitanti	1600	Prima soglia 28,60%	Seconda soglia 32,60%	Incremento massimo ipotetico spesa 2020			
				%	€		
				23,00%	46.876,82 €		
Entrate correnti							
Ultimo Rendiconto	1.347.611,58 €	Rapporto Spesa/Entrate		Incremento spesa 2020 - I FASCIA			
Penultimo rendiconto	1.155.483,26 €	16,54%		%	€		
Terzultimo rendiconto	1.193.799,87 €			23,00%	46.876,82 €		
Spesa del personale							
Ultimo rendiconto	203.812,24 €	Collocazione ente					
		Prima fascia					
Margini assunzionali							
0,00 €							
Utilizzo massimo margini assunzionali				Incremento spesa 2020			
0,00 €		46.876,82 €					
Spesa del Personale							
Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;							
Entrate Correnti							
Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.							
Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Resti assunzionali							
Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.							
Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione							
Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.							
Comuni che si collocano nella seconda fascia							
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.							
Comuni che si collocano nella terza fascia							
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.							
A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.							