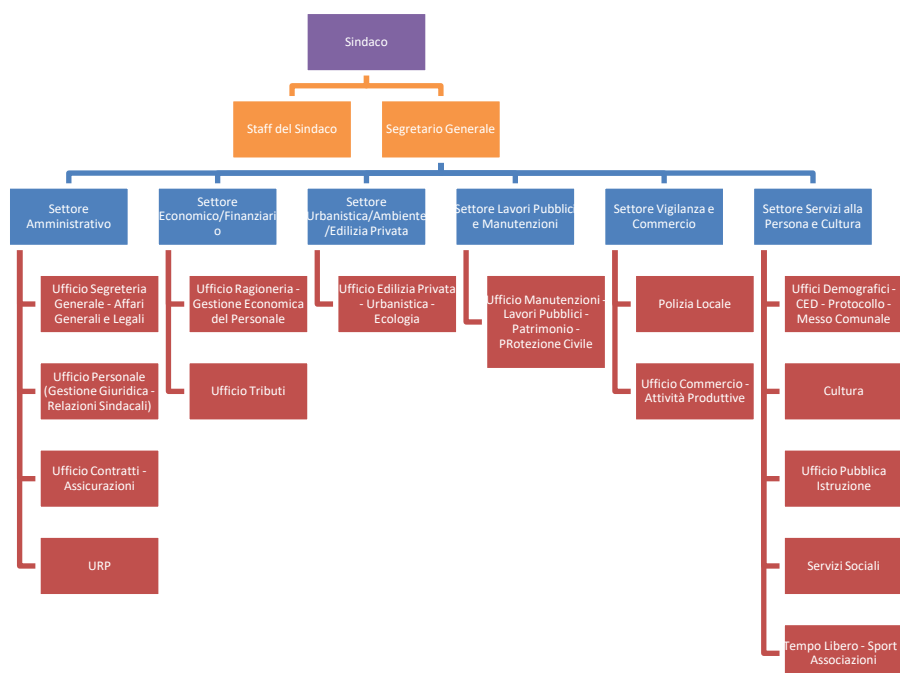


Conto annuale del personale al 31/03/2025

3.1 Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa - Macrostruttura



Dotazione organica

La dotazione organica del Comune, a completamento del Piano occupazionale previsto per il 2025, è di 41 unità, come da deliberazione della Giunta Comunale n. 20/2025 - Piano del Fabbisogno 2025/2027.

Funzioni presidiate dai Settori e personale in servizio

Il personale effettivo in servizio al 31 gennaio 2025, era di 39 unità.

La seguente tabella esplicita il Settori di cui si compone il Comune di Induno Olona, e il personale in servizio a quella data in base alle aree e ai profili professionali.

SETTORI	Ex QF/AREA	IN SERVIZIO AL 31/01/2025
Amministrativo	Funzionari ed EQ	1
	Istruttori (di cui 1 a t.det. presso lo Staff del Sindaco)	3
	Operatori Esperti	
Urbanistica/Ambiente/Edilizia Privata	Funzionari ed EQ	1
	Istruttori	2
	Operatori	

	Esperti	
Lavori Pubblici e Manutenzioni	Funzionari ed EQ	1
	Istruttori	1
	Operatori Esperti	3
Settore Servizi alla Persona e Cultura	Funzionari ed EQ	3
	Istruttori	7
	Operatori Esperti	6
Vigilanza e Controllo	Funzionari ed EQ	1
	Istruttori	4
	Operatori Esperti	
Economico Finanziario	Funzionari ed EQ	0
	Istruttori	3
	Operatori Esperti	1
	Totale	37

Con decreto del Sindaco n.1 del 15/01/2025 è stato individuato il componente dell'Ufficio di Staff agli organi politici, ai sensi dell'art.90 del d.lgs. 267/2000.

Con decreti del sindaco n. 4, 5, 6, 7, 8 e 9 del 18/02/2025 sono stati individuati i responsabili di servizio con incarico di Elevata Qualificazione.

3.2 Sottosezione di programmazione: Organizzazione del Lavoro Agile

In questa sottosezione sono indicati la strategia, le modalità organizzative e gli strumenti tecnologici che permettono l'attuazione del lavoro agile all'interno dell'ente. Il lavoro agile, introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, è una modalità di lavoro che, attraverso lo sfruttamento della flessibilità spaziale e temporale e favorendo l'orientamento ai risultati, si pone l'obiettivo di conciliare le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo ad un tempo il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata. La strutturazione della sottosezione è coerente con quanto previsto dal CCNL e dalle linee guida del DFP, rimandando al redigendo regolamento specifico per quanto di competenza.

I fattori abilitanti del lavoro agile – le misure organizzative

La principale misura organizzativa attivata è la «mappatura delle attività gestibili in modalità agile», intesa come la ricognizione, strutturata e soggetta ad aggiornamento periodico, dei processi di lavoro che possono essere svolti con modalità agile (da intendersi come alternanza tra attività in presenza e da remoto). Per garantire omogeneità e rigore metodologico e evitare il rischio di valutazioni arbitrarie, l'ente adotta un approccio che prevede criteri e una pesatura di punteggi, così da motivare le valutazioni effettuate. Secondo l'approccio adottato, i processi che possono essere gestiti in modalità agile devono essere:

- Standardizzati
- Digitalizzati

L'approccio prevede, per la ricognizione della situazione attuale, il ricorso ai due criteri illustrati con una graduazione su tre possibili livelli (3=alto, 2=medio, 1=basso), valutando l'adeguatezza dei processi alla modalità agile in base al punteggio complessivo (proposta: adeguato se >=4 su 6).

Sempre in termini di misure organizzative, l'ente:

- prevede la rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza (avendo definito nel regolamento per l'attuazione del lavoro agile tali soglie);
- adotta tempestivamente un piano di smaltimento del lavoro arretrato, negli ambiti e quando si dovesse presentare, per evitare che il lavoro agile possa portare ad un peggioramento della qualità percepita.

I fattori abilitanti del lavoro agile – le piattaforme tecnologiche

Le piattaforme tecnologiche adottate dall'ente per rendere possibile il lavoro agile sono in grado di garantire i più elevati livelli di protezione dei dati personali e delle informazioni trattate dal lavoratore, ponendosi allo stesso livello degli standard presenti per chi opera in presenza, grazie al contributo del Servizio Informatico/dei propri fornitori. Come indicato dalle linee guida, l'amministrazione consente ai lavoratori agili la raggiungibilità delle proprie applicazioni da remoto fornendo loro apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta, di proprietà dell'ente; le utenze personali o domestiche del dipendente per le ordinarie attività di servizio non possono essere utilizzate, salvo i casi preventivamente verificati e autorizzati dall'ente.

I fattori abilitanti del lavoro agile – le competenze professionali

Le competenze professionali necessarie per svolgere efficacemente il lavoro in modalità agile sono state rilevate e, ove carenti, sviluppate attraverso interventi formativi e di sensibilizzazione, reiterati nel tempo. Successivamente alla istanza di poter lavorare in modalità agile, vengono valutate in modo strutturato, attraverso colloqui individuali con il candidato, le capacità rispetto a:

- **competenze tecniche** (l'attività da svolgere – solo se cambia)
- **competenze informatiche** (almeno per quanto concerne gli strumenti con cui comunicare con gli altri da remoto)
- **competenze gestionali/manageriali** – autonomia, flessibilità, capacità di organizzarsi e gestire il proprio tempo rispetto alle scadenze, capacità di monitorare l'attività svolta, ecc.

Qualora vi fossero dei gap rispetto al livello desiderato di competenze, sono previsti specifici **percorsi formativi**.

L'impatto del lavoro agile sul sistema di misurazione della performance

L'adozione del lavoro agile non deve impattare negativamente sulla qualità del servizio reso; per essere certo che ciò non accada, l'ente intende valutare attentamente le eventuali modifiche da apportare al sistema di misurazione della performance per garantire la misurazione dei livelli prestazionali delle attività e dei processi gestiti in modalità agile. Pur nella consapevolezza che, essendo il lavoro agile una modalità di gestione, gli indicatori in uso per la rilevazione delle performance possono rimanere i medesimi, in quanto nel lavoro agile i livelli di prestazione sono slegati dalla sede di lavoro e dal momento in cui si lavora.

I contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia

Il miglioramento rispetto all'efficienza e efficacia del servizio potrà essere rilevato solo dopo un congruo periodo di tempo, ma è obiettivo dell'ente avviare, a consolidamento del lavoro agile avvenuto, il monitoraggio dell'impatto sulle performance dell'ente.

3.3 Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

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

Il personale in servizio al 31.12.2024 risulta essere n. 38 suddiviso nei profili, aggiornati al nuovo CCNL del 16.11.2022; con deliberazione della G.C. n. 37/2023 si sono individuati i nuovi profili professionali dell'Ente, approvando la tabella di corrispondenza tra precedenti profili

professionali invigore nell'ente e quelli istituiti così come da tabella allegata.

Tabella B
Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione

PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE		NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
Categoria D-D7 Categoria D-D6 Categoria D-D5 Categoria D-D4 Categoria D-D3 Categoria D-D2 Categoria D-D1	➡	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
Categoria C-C6 Categoria C-C5 Categoria C-C4 Categoria C-C3 Categoria C-C2 Categoria C-C1	➡	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Categoria B3-B8 Categoria B3-B7 Categoria B3-B6 Categoria B3-B5 Categoria B3-B4 Categoria B3 di accesso Categoria B1-B8 Categoria B1-B7 Categoria B1-B6 Categoria B1-B5 Categoria B1-B4 Categoria B1-B3 Categoria B1-B2 Categoria B1 di accesso	➡	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
Categoria A-A6 Categoria A-A5 Categoria A-A4 Categoria A-A3 Categoria A-A2 Categoria A-A1	➡	AREA DEGLI OPERATORI

Risultano collocati nell'area dei funzionari E.Q. numero 8 unità di personale
Risultano collocati nell'area degli istruttori numero 20 unità di personale
Risultano collocati nell'area degli operatori esperti numero 10 unità di personale

	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2024
Operatori esperti	13	11	10	11	9	10
Istruttori	17	15	14	18	19	20
Funzionari	8	5	3	6	6	8
Totale	38	31	27	35	34	38
Segretario Comunale	1	1	1	1	1	1