

ALLEGATO 4

Programmazione PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

PREMESSA

Gli elementi della sottosezione sono:

- rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- programmazione strategica delle risorse umane: 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 ed 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:
 - o capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
 - o stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
 - o stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- o modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- o modifica del personale in termini di livello / inquadramento;

Strategia di copertura del fabbisogno

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua

- le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - o soluzioni interne all'amministrazione;
 - o mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - o meccanismi di progressione di carriera interni;

- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

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.

Ritenuto di dover approvare, sulla base delle valutazioni esposte la dotazione organica dell'ente così come di seguito riportata:

CATEGORIA	POSIZIONE	PROFILO	TEMPO	PART	COPERTI
			PIENO	TIME	
D	D/1	ISTRUTTORE ECONOMICO FINANZIARIO	1	0	
C	C/1	ISTRUTTORE TECNICO	1	1	1pt
C	C/1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1	1pt
C	C/1	ISTRUTT. FINANZIARIO	0	1	1pt (convenzionato)
C	C/1	AGENTE POLIZIA MUNICIPALE	0	1	0
B	B/3	Operaio specializzato	0	1	0
B	B/1	Operaio generico	0	1	0

A	A/1	OPERAIO GENERICO	1	2	1pt
			4	9	4

CESSAZIONI ANNI 2017-2019

Cat.	Profilo professionale	Area/settore/servizio	N. unità	Data cessazione
C5	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AMMINISTRATIVA	1	31/10/2017
C5	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AMMINISTRATIVA	1	31/12/2019
C5	ADDETTO VIGILANZA	VIGILANZA	1	31/12/2019

ASSUNZIONI EFFETTUATE A SEGUITO DELLE RELATIVE CESSAZIONI

Cat.	Profilo professionale	Area/settore/servizio	N. unità		
C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Amministrativa	1 24 ORE	16.109,00	
C1	ISTRUTTORE TECNICO	TECNICA	1 18 ORE	10.067,00	

ASSUNZIONI PREVISTE NEL TRIENNIO 2022-2024

Cat.	Profilo professionale	Area/settore/servizio	N. unità		
B 3	OPERAII SPECIALIZZATI	TECNICA	2 15 ORE	19.010,00	

Dato atto in particolare che il piano occupazionale 2022-2024 rideterminato a seguito di quanto indicato in precedenza prevede complessivamente n. 4 posti da ricoprire mediante concorso pubblico, fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.Lgs. n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

- non risulta presso questo ente personale in sovrannumero;
- si è avuta n.1 cessazione di personale durante l'anno 2017;
- si sono avute n. 2 cessazioni di personale durante l'anno 2019;

- si rende necessario assumere n. 2 unità di personale a tempo indeterminato e part-time come di seguito:
 - n. 2 operai part-time:
 - n. 1 Cat. A1
 - n.1 cat. B1

Si autorizzeranno per il triennio 2022/2024 le eventuali assunzioni a tempo determinato, anche mediante contratto di somministrazione, che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 conv. in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

La programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

Il piano triennale dei fabbisogni di personale così riapprovato è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

L'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;