

Consorzio B.I.M. "Nera e Velino" della Provincia di Perugia

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE E DETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2024 - 2025 - 2026

Approvato dal Consiglio Direttivo con Delibera n.9 del 20.05.2024

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			
	PRESIDENTE Tullio Fibraroli		
	SEGRETARIO CONSORZIALE Filippo Mancanelli		
SERVIZIO AMMINISTRATIVO Responsabile: Filippo Mancanelli	SERVIZIO TECNICO Responsabile: Pamela Virgili	SERVIZIO FINANZIARIO Responsabile: Filippo Mancanelli	
Collaboratori: Funzionario Matteo Bruni	Collaboratori: Federico Pignoloni	Collaboratori: Funzionario Matteo Bruni	

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA
<p>Segretario Consorziale è stato nominato il Responsabile del Servizio Amministrativo e Finanziario in quanto laureato in Giurisprudenza. E' presente un Responsabile dei Servizi a tempo pieno, ed uno assunto in Convenzione con altro Consorzio, incaricato di Responsabile dell' Area Tecnica, stante l'assenza di personale appartenente all'area Funzionari in possesso delle capacità e dell'esperienza adeguata alla figura.</p> <p>Nell' Area Tecnica è presente un Funzionario Tecnico assunto per 9 ore settimanali.</p>

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE
Ogni U.O. ha 2 dipendenti.

ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO
Le carenze di personale sono colmate in parte dall'utilizzo di personale dipendente di Comuni facenti parte del Consorzio.

INTERVENTI CORRETTIVI
<p>Nel programma assunzionale non sono previste assunzioni nel 2024. In data 9 ottobre 2023 è entrata in servizio una unità di personale assunta a tempo determinato e parziale (9 ore settimanali) assegnata al Servizio Tecnico.</p> <p>Ad ogni buon conto, l'ente si riserva di sostituire il personale attualmente in servizio in caso di necessità impreviste, prioritariamente attingendo a graduatorie vigenti approvate da altri Comuni al fine di evitare le spese del concorso.</p>

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. La sezione è stata redatta tenendo conto che è entrato in servizio n. 1 dipendente a tempo determinato e parziale (9 ore settimanali) appartenente all'area dei Funzionari Tecnici.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023:

Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2023		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti da coprire nel 2024
	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time	
DIRIGENTI					€
FUNZIONARI E.Q.	1				€
FUNZIONARI SENZA E.Q.	1	1			€
ISTRUTTORI					€
OPERATORI ESPERTI					€
OPERATORI					€
A					€
TOTALE	2	1			€ 0,00

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
DIRIGENTI	
FUNZIONARI E.Q.	n. 1 Responsabile del Servizio Amministrativo e Finanziario
FUNZIONARI SENZA E.Q.	n.1 Funzionario del Servizio Amministrativo e Finanziario n.1 Funzionario del Servizio Tecnico a tempo parziale e determinato (9 ore settimanali)
ISTRUTTORI	
OPERATORI ESPERTI	
OPERATORI	
A	

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

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 e alle imprese del Territorio della Valnerina di cui fanno parte i Comuni del Consorzio.

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 (per la quale si rinvia alla parte II del DUP);
- 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.

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024 -2026

ANNO 2024

– Nessuna assunzione

ANNI 2025 E 2026

- Non si prevedono assunzioni al momento.

Stima del trend delle cessazioni per anno	Unità	Motivo cessazione
2024	-	-
2025	-	-
2026	-	-

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNI 2024-2025-2026:

a) a seguito della digitalizzazione dei processi:

b) a seguito di esternalizzazioni di attività:
c) a seguito internalizzazioni di attività:
d) a seguito di dismissione di servizi:
e) a seguito di potenziamento di servizi:
f) a causa di altri fattori interni:
g) a causa di altri fattori esterni:

3.3.3 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;
- 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.

La formazione del personale assume particolare importanza soprattutto alla luce del nuovo CCNL, sottoscritto il 16/11/2022, e della riforma della disciplina dei lavori pubblici. L'ente prevede apposite poste di bilancio dedicate alle attività formative del personale, specialmente per perseguire i seguenti obiettivi formativi:

- formazione in materia di nuovo codice dei contratti pubblici (D.lgs. 36/2023) in particolare per il personale del Servizio tecnico;
- formazione obbligatoria in materia di anticorruzione, come prevista anche nella sezione anticorruzione di cui all'allegato 2;
- formazione in materia di trasparenza e privacy, per tutto il personale;
- formazione sull'etica pubblica in particolare per il personale neoassunto;
- formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, in particolare per il personale neoassunto;
- formazione in materia di stato civile per il personale incaricato delle suddette funzioni.

7-DI DARE ATTO che a seguito dell'approvazione della deliberazione del Consiglio Direttivo n.25 del 6.10.2023, la dotazione organica di questo Consorzio è così rideterminata:

Area Funzionale	Qualifica funzionale	Posti in organico
Area Amministrativa e Finanziaria	Funzionario a tempo pieno e indeterminato con E.Q.	N. 1
Area Amministrativa e Finanziaria	Funzionario a tempo pieno e indeterminato	N.1
Area Tecnica	Funzionario a tempo parziale e determinato – assunzione tramite art.1, c.557, Legge n.311/2004	N.1