



CITTA' DI SPONGANO

Provincia di Lecce

3^a Sezione di programmazione

sottosezione 3.03

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del dlgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c.557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e dalle 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 a queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- 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, l'amministrazione elabora 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 modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree e 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:
 - Soluzioni interne all'amministrazione;
 - Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;



CITTA' DI SPONGANO

Provincia di Lecce

- 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.

Per una corretta programmazione del fabbisogno di personale sono necessarie le seguenti valutazioni:

- rispetto dei limiti di spesa del personale;
- valutazione di non eccedenza di personale;
- le certificazioni sull'approvazione dei documenti di bilancio;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare;
- le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità;

Fabbisogno di personale:

Con deliberazione di Giunta comunale n. 6 del 19.01.2024 si è deciso di accorpate in via sperimentale il V Settore (Lavori Pubblici), al IV Settore (Urbanistica, edilizia, SUAP, manutenzione), creando un unico Settore tecnico e assegnando il personale del soppresso V Settore al nuovo IV Settore. L'obiettivo è quello di procedere alla razionalizzazione della macro-struttura organizzativa, volta ad attuare un modello più efficace ed efficiente, senza alcuna soluzione di continuità o interruzioni degli ordinari servizi che è compito dell'Ente garantire.

La nuova macrostruttura è così composta:



CITTA' DI SPONGANO

Provincia di Lecce

1° Settore: Affari Generali – Servizi Demografici – Servizi scolastici e alla persona – Risorse umane;

2° Settore: Servizi Finanziari – Economato – Tributi;

3° Settore: Polizia Locale;

4° Settore: Tecnico.

L'Ente si propone di rafforzare ulteriormente la dotazione dell'area tecnica, sia a causa delle cessazioni sopravvenute dal 1 giugno 2024 e che hanno interessato, tra l'altro, anche il Responsabile del IV Settore, sia in virtù di una ulteriore intensificazione delle attività dovute alla necessità di attuare le Misure previste dal PNRR e di ulteriori interventi pubblici, tra cui la realizzazione dei progetti finanziati dal Fondo di Coesione Europea.

A tal proposito l'Ente ha già assunto in organico un nuovo Istruttore tecnico part-time 50%, finanziato con fondi propri, con decorrenza dall'01/01/2024.

L'Ente si propone di rafforzare ulteriormente la dotazione dell'area tecnica,. A tal proposito l'Ente ha necessità di coprire il posto di Funzionario tecnico, previsto in dotazione organica, resosi vacante in seguito a collocamento in quiescenza di un dipendente di ruolo dal 1.06.2024, con l'assunzione a tempo indeterminato e parziale di un Funzionario tecnico. Inoltre l'Ente, in risposta all'*"Avviso pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse – pubblicato dalla Presidenza del consiglio dei ministri – Dipartimento per le politiche di coesione – programma nazionale di assistenza tecnica capacità per la coesione 2021-2027 (CAPCOE) priorità 1, azione 1.1.2. Assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari"*, previa adozione di D.G.C. n. 8 del 22.01.2024, ha trasmesso la manifestazione di interesse l'assunzione di n. 1 **Funzionario tecnico – Ingegnere** (Area dei Funzionari e E.Q.), a tempo pieno e indeterminato, da assegnare, con vincolo di esclusività fino al 31.12.2029, allo svolgimento di attività direttamente afferenti all'attuazione dei Fondi della politica di coesione europea alle attività connesse realizzazione di interventi finanziati dai fondi della Politica di Coesione europea; successivamente a tale data, il personale così assunto può essere adibito allo svolgimento di altre attività. Con Decreto DP Coes n. 13 del 31.05.2024 – "Approvazione atti della procedura", il Comune di Spongano è stato inserito tra i beneficiari. L'assunzione è condizionata alla conclusione del concorso nazionale appositamente previsto per il reclutamento di queste figure professionali. I relativi costi gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sulle risorse previste dall'art. 19 del DL 124/2023, convertito con modificazioni, con Legge 13.11.2023, n. 162, per il periodo successivo.

Considerata l'esigenza temporanea garantire continuità amministrativa alle attività del Settore n. IV, si rende necessario prevedere, altresì, l'utilizzazione a tempo parziale (con formula dello "scavalco") di n. 1 Funzionario tecnico esperto, nelle more di definire il nuovo assetto del Settore.



CITTA' DI SPONGANO

Provincia di Lecce

L'Ente, volendo mantenere in proprio il servizio di trasporto scolastico, da erogare almeno in parte con il personale in organico, ha assunto, con decorrenza dal 01/05/2024, un'autista scuolabus (area degli operatori esperti) a tempo indeterminato e parziale (75%).

Inoltre è stata prevista nel corso dell'anno 2024 la copertura del posto vacante di Funzionario tecnico a tempo parziale per 24 ore settimanali.

Il nuovo piano dei fabbisogni di personale si propone, altresì, di colmare le carenze di organico di altri settori dell'ente e precisamente:

il **III - Settore Polizia Locale**, prevedendo nel corso dell'anno 2024 l'assunzione a tempo pieno di n. 1 Istruttore di vigilanza;

il **II - Settore finanziario**, prevedendo nel corso dell'anno 2024 l'assunzione a tempo parziale per 18 ore settimanali di nr.1 istruttore contabile, da assegnare al Settore finanziario – tributi, confermando l'utilizzo a "scavalco" di n. 1 unità collaboratore amministrativo (Area operatori esperti) fino al 31.12.2024.

Il dettaglio è riportato nelle schede allegate:

scheda 1: Piano fabbisogno personale – calcolo capacità assunzionale

scheda 2: Piano fabbisogno personale – programmazione 2024/2026;

scheda 3: Piano fabbisogno personale – spesa personale confronto limite 2011/2013