

**MODIFICA DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
TRIENNIO 2024-2026 – SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO –
SOTTOSEZIONE 3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

SOTTOSEZIONE 3.3 – FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del d. lgs. n. 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, dell'art. 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese, attraverso la giusta allocazione delle risorse umane e delle relative competenze professionali che servono all'Amministrazione per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per perseguire al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

Per effetto delle modifiche apportate al d. lgs. n. 165/2001, il sistema della programmazione dei fabbisogni deve muovere da presupposti diversi rispetto al passato, in quanto non considera più la dotazione organica "di diritto" ma è necessario considerare:

- la dotazione organica di "fatto", quindi il ruolo dei posti coperti alla quale sommare le facoltà assunzionali;
- i fabbisogni di personale, da rilevare ex novo anno per anno.

La programmazione e la definizione del proprio fabbisogno 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 a 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.

1. obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione delle risorse umane che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di modifica della distribuzione delle risorse umane medesime fra servizi/settori/aree e modifica di queste in termini di livello/inquadramento;
2. 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;
- 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 pubbliche amministrazioni (comandi e distacchi) e, tra queste e il settore privato (convenzioni);
- ricorso a forme di lavoro flessibile;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Assunzione di personale - Anno 2024:

La sottosezione 3.3 – “Piano triennale del fabbisogno di personale” prevedeva, nel triennio 2024 – 2026, le seguenti assunzioni di personale a tempo indeterminato: assunzione part time (18 ore) e indeterminato di n. 1 Operaio Specializzato.

Per le sopraggiunte necessità dell'Ente di razionalizzazione della spesa pubblica, si ritiene di non procedere all'assunzione a tempo indeterminato e parziale programmata in corso d'anno per l'attività di n. 1 operaio manutentivo specificando che la copertura del servizio sarà garantita da dipendente incardinato presso altra amministrazione attraverso l'utilizzo dello scavalco condiviso ex art 23 del CCNL 2019-2022;