

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.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023:

Categoria	Ufficio	Dotazione organica	Personale di ruolo in servizio	Personale non di ruolo in servizio	Posti vacanti
Operatore Esperto (ex cat. B)	Tecnico-manutentivo	3	3		
Istruttore (ex ex cat. C)	Demografico	2	1		1
Istruttore (ex ex cat. C)	Area Tecnica	2	2		
Istruttore (ex ex cat. C)	Ragioneria – Tributi - Commercio	2	2		
Istruttore (ex ex cat. C)	Amministrativo	1	1		
Istruttore (ex ex cat. C)	Polizia locale	3	2		1
Funzionario EQ (ex cat. D)	Area Tecnica	1	1		
Funzionario EQ (ex cat. D)	Amministrativo	1	1		
Funzionario EQ (ex cat. D)	Servizio Finanziario	1		1	1
Funzionario (ex cat. D)	Servizio Amministrativo-Contabile	1	1		
Totale		17	14	1	3

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
------	---

Dir	-
D3	-
D	Area Amministrativa: n. 1 Funzionario Cat. D5 e n. 1 Istruttore Direttivo cat.D1
C	Area Amministrativa: n. 2 Istruttori Cat. C6 Area Finanziaria: n. 1 Istruttore Cat. C6 a tempo ridotto e n. 1 Istruttore cat. C2 Area Tecnica: n. 2 Istruttore Cat. C1
B3	Area Tecnica: n. 1 Operaio specializzato Cat. B3
B	- Area Tecnica: n. 1 Operaio Cat. B4
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.

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:

- a) 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:
- b) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
- c) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
- d) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.
- e)

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI(ART 33, COMMA 4, D.L. 34/2019)

Calcolo relativo al rispetto del valore soglia del rapporto tra la spesa di personale sulle entrate correnti ai sensi del DPCM 17/03/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. 30/04/2019 (Decreto Crescita), convertito in legge n. 58 del 28/06/2019.

Il valore soglia cui si fa riferimento è quello relativo ai comuni che rientrano nella fascia demografica fino a 5.000 abitanti

VALORE SOGLIA DEFINITO DALLA TABELLA 1 DELL'ART. 4 DELDPCM	27,20%
--	--------

RAPPORTO %

Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione (2023)	€ 667.092,27
Media delle entrate correnti al netto del FCDE	€ 2.827.503,59
Valore percentuale del rapporto	23,59%

I Comuni al di sotto del valore soglia possono incrementare la propria spesa di personale entro l'incremento stabilito dalla Tabella 2 dell'art. 5 del DPCM, tenendo conto del piano triennale del fabbisogno del personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

SPESA MASSIMA DI PERSONALE DI INCREMENTO	€ 101.988,71
---	---------------------

CESSAZIONI DAL SERVIZIO

Nel corso dell'anno 2025 ci sarà n. 1 (una) cessazione dal servizio, il cui dettaglio è indicato nella scheda allegata.

N.	ANNO DI CESSAZIONE SERVIZIO	POSIZIONECESSATA	SETTORE QUALIFICA DI APPARTENENZA
1	2025	Istruttore Ex cat. C6	Istruttore amministrativo

-NUOVA ASSUNZIONE di un Istruttore ex cat. C1 in sostituzione dal 01/02/2025;

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi: in seno al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, il Comune di Pontecurone ha partecipato a cinque bandi riguardanti la transizione digitale, tra cui l'albo pretorio on line e soprattutto il Dpcm 58/2022, che attiva la piattaforma per la notificazione degli atti della pubblica amministrazione. Tale processo di transizione è funzionale all'ottimizzazione dei tempi di lavorazione delle notifiche, nonché la possibilità di alleggerire le mansioni del messo notificatore che nell'Ente svolge anche ulteriori e diverse funzioni.
b) a seguito di esternalizzazioni di attività: al momento l'Ente non intende avviare processi di esternalizzazione avendo programmato assunzione di personale in grado di ricoprire il fabbisogno attuale
c) a seguito di internalizzazioni di attività: non sono stati internalizzati servizi.
d) a seguito di dismissione di servizi: non sono stati dismessi servizi
e) a seguito di potenziamento di servizi: sono stati assunti un istruttore cat. C1 per l'area tecnica e n. 1 operaio specializzato cat. B3 a tempo parziale. Per intervenute dimissioni del profilo EQ dell'area tecnica si prevede la sostituzione dello stesso.
f) a causa di altri fattori interni: verrà assunto un responsabile del servizio tecnico a seguito di dimissioni del precedente dipendente che ricopriva il ruolo.
g) a causa di altri fattori esterni: è costante il monitoraggio delle condizioni esterne incidenti sulle attività istituzionali

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi: in seguito alla partecipazione ed all'attivazione delle misure previste dai tre bandi PNRR a cui l'ente ha partecipato nel 2023, si monitorerà l'esito dell'introduzione delle nuove misure di digitalizzazione dei procedimenti e l'impatto degli stessi sugli stakeholders
b) a seguito di esternalizzazioni di attività: nell'anno di riferimento l'Ente valuterà la necessità di procedere a ricoprire il fabbisogno di servizi con l'esternalizzazione delle stesse
c) a seguito di internalizzazioni di attività: nell'anno di riferimento l'Ente monitorerà la necessità di avviare i relativi processi di internalizzazione, valutando l'impatto della trasformazione digitale dei servizi avvenuta negli anni precedenti
d) a seguito di dismissione di servizi: Non vi è in previsione la dismissione di servizi
e) a seguito di potenziamento di servizi: Non vi è in previsione il potenziamento ulteriore di servizi
f) a causa di altri fattori interni: modifica del livello di inquadramento del personale (mobilità interna tra settori ed aree o meccanismi di progressione interna)

g) a causa di altri fattori esterni: è costante il monitoraggio delle condizioni esterne incidenti sulle attività istituzionali

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:

a) a seguito della digitalizzazione dei processi: in seguito alla partecipazione ed all'attivazione delle misure previste dai tre bandi PNRR a cui l'ente ha partecipato nel 2023, si monitorerà lo stato di avanzamento del processo di digitalizzazione istituzionale

b) a seguito di esternalizzazioni di attività: nell'anno di riferimento l'Ente valuterà la necessità di procedere a ricoprire il fabbisogno di servizi con l'esternalizzazione delle stesse

c) a seguito di internalizzazioni di attività: nell'anno di riferimento l'Ente monitorerà la necessità di avviare i relativi processi di internalizzazione

d) a seguito di dismissione di servizi: Non vi è in previsione la dismissione di servizi

e) a seguito di potenziamento di servizi: Non vi è in previsione il potenziamento ulteriore di servizi

f) a causa di altri fattori interni: modifica del livello di inquadramento del personale (mobilità interna tra settori ed aree o meccanismi di progressione interna)

g) a causa di altri fattori esterni: è costante il monitoraggio delle condizioni esterne incidenti sulle attività istituzionali

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Premessa

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;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2024	-	Non esiste ad oggi ipotesi di redistribuzione, salvo future decisioni dell'amministrazione e/o necessità dell'Ente.
2024	-	
2025	-	
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2024	-	Non esistono ad oggi ipotesi di modifiche, salvo future
2024	-	

2025	-	decisioni dell'amministrazione e/o necessità dell'Ente.
------	---	---

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno
<p>Premessa</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - soluzioni interne all'amministrazione; - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti; - 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.

Soluzioni interne all'amministrazione		
	-	-
2024	-	-
2025	-	-
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		
		-
2024	-	-
2025	-	-
Meccanismi di progressione di carriera interni		
		-
2024	-	-
2025	-	-
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		
2024	-	-
2024	-	-

	2025	-	-
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali			
	2024	-	-
	2024	-	-
	2025	-	-
Soluzioni esterne all'amministrazione			
	2024		Perseguimento degli obiettivi nel rispetto dei tempi - della normativa vigente - degli indirizzi degli organi istituzionali e delle previsioni di bilancio.
	2024	-	-
	2025	-	-
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)			
	2023	-	-
	2024	-	-
	2025	-	-

Ricorso a forme flessibili di lavoro			
	2024	Autorizzazione a scavalco d'eccedenza ai sensi dell'art. 1 c. 557 della L.311 del 30/12/2004 in virtù dello spirito di collaborazione tra piccoli Comuni, di personale facente parte dell'area Tecnica (n. 1 Funzionario n. 9 ore settimanali fino all'assunzione in organico di n. 1 istruttore direttivo	

	tecnico cat. D1) (n.1Funzionario D4 per n. 12 ore settimanali)	
2024	Autorizzazione a scavalco d'ecedenza ai sensi dell'art. 1 c. 557 della L.311 del 30/12/2004 in virtù dello spirito di collaborazione tra piccoli Comuni, di personale facente parte dell'area Funzionario per n. 6 ore settimanali) in quanto strumento importante per mettere a disposizione degli enti locali le necessarie risorse umane	
2025	Autorizzazione a scavalco d'ecedenza ai sensi dell'art. 1 c. 557 della L.311 del 30/12/2004 in virtù dello spirito di collaborazione tra piccoli Comuni, di personale facente parte dell'area Funzionario per n. 6 ore settimanali) in quanto strumento importante per mettere a disposizione degli enti locali le necessarie risorse umane	

Concorsi		
	2024	Previo esperimento delle procedure di legge e verificata la possibilità di scorrimento graduatorie altri enti
	2025	Previo esperimento delle procedure di legge e verificata la possibilità di scorrimento graduatorie altri enti
Stabilizzazioni		
		-
	2024	-
	2025	-

3.3.5 Formazione del personale
<p>Premessa</p> <p>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 (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.</p>

<p>PRIORITA' STRATEGICHE: potenziamento delle competenze attraverso la partecipazione attiva del personale a corsi di aggiornamento e formazione.</p> <p>La formazione non dovrebbe essere fine a sè stessa, ma qualitativamente mirata ad una crescita delle competenze. Essa va organizzata in modo da riconoscere, con attestazioni e valutazioni, l'effettiva maggior competenza acquisita. Va, quindi, correlata alle politiche di ridisegno dei profili o di progressione verticale delineati di anno in anno. Si utilizzeranno risorse interne all'Ente nei procedimenti di erogazione della stessa, anche attraverso la fruizione di canali formativi opensource</p>

--

RISORSE INTERNE DISPONIBILI: Segretario Comunale

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI: EDK, Anusca

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE: nello spirito di favorire e rendere fruibile la formazione al personale, si stanziavano a bilancio somme dedicate in modo da garantire l'accesso anche ai corsi non gratuiti

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

- a) **QUALI:** La formazione rappresenta una delle principali misure di crescita finalizzata a creare le condizioni per il miglioramento dei servizi e l'ottimizzazione delle risorse in dotazione, nonché il potenziamento della consapevolezza del personale, anche in ordine alle disposizioni di contrasto a fenomeni di corruzione e trasparenza.
- b) **IN CHE MISURA:** La formazione dei dipendenti, l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata costituiscono obiettivo primario e condiviso.
- c) **IN CHE TEMPI:** la formazione, in quanto valore aggiunto, deve essere continua durante la vita lavorativa dei dipendenti