

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:

- 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:
 - 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.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 05/02/2024, esecutiva, è stata confermata la programmazione del personale prevista nel "Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2024/2026" e Piano annuale 2024 approvato con Delibera di Giunta n. 123 del 04/12/2023

– Si allega piano occupazionale 2024.

Il Responsabile del personale è autorizzato ad assumere i dipendenti nei limiti del fabbisogno, identificato nel PTPF Deliberato dalla Giunta in data 04/12/2023 al n.123; resta inteso che se un dipendente cessa dal servizio è possibile provvedere alla sua sostituzione nel rispetto delle regole assunzionali vigenti senza modificare necessariamente il precedente piano.

Si stabilisce altresì che la copertura dei posti in dotazione organica e attualmente ricoperti che si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento, non necessita di modifiche del presente fabbisogno, nel rispetto dei vincoli di spesa e delle disposizioni vigenti in materia.

Si prevede la possibilità di autorizzare le assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per garantire la corretta funzionalità dei servizi; prima di procedere all'assunzione è necessario verificare gli stanziamenti del bilancio ed il rispetto dell'art.8 c.28 del DL78/2010, senza che ciò comporti la necessità di modificare la presente sezione del PIAO.

Con il presente atto, si integra il previgente Piano occupazionale 2024 al fine di autorizzare l'ampliamento dell'orario di lavoro part time da n. 18 ore a n. 25 ore settimanali di n. dipendenti a tempo indeterminato, inquadrati nell'Area degli Istruttori profilo professionale Istruttore di Vigilanza.

La programmazione potrà essere oggetto di ulteriore revisione.

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:

Allo stato attuale non si prevedono modifiche nella struttura organizzativa dell'Ente o nei profili presenti né nella diverse modalità di allocazione delle risorse.