

ALLEGATO "B" PIAO 2025/2027

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

PREMESSA

Gli elementi della Sezione sono:

- rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- programmazione strategica delle risorse umane: 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 ed 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:
 - o capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
 - o stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
 - o 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, le amministrazioni potranno inoltre elaborare 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:

- o modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- o 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:
 - o soluzioni interne all'amministrazione;
 - o mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - o 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.

Sottosezione di programmazione – Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche, in particolare gli art. 6 e 6 ter D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Il Piano triennale del fabbisogno del personale deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la "dotazione" di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti.

Il piano deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:

- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato (anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo) conteggiando la spesa del personale in part-time in termini di percentuale di prestazione lavorativa;
- con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, che vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP;
- con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente;

- in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi ad eventuali tetti di spesa del personale, comprese le spese per l'assunzione delle categorie protette.

A conferma di quanto già programmato nel precedente Piano di Fabbisogno del Personale non si prevede, nel triennio, alcuna assunzione del personale a carico del Bilancio comunale. Sarà portato, pertanto, a completamento dall'Agenzia della Coesione Territoriale soltanto la copertura di un posto di Funzionario tecnico a tempo indeterminato Full-Time con onere economico completamente a carico dello Stato.

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

AREA AMMINISTRATIVA					
Area	Profilo	Unità	Rapporto di lavoro	Posto vacante	Note
Funzionario Amministrativo E.Q.	Funzionario Amministrativo	1	F.T.	NO	
Istruttori	Istruttore amministrativo	2	F.T.	NO	
Istruttori	Istruttore amministrativo	4	P.T.	NO	
Operatori esperti	Collaboratore amministrativo	2	P.T.	NO	
		9			

AREA FINANZIARIA					
Area	Profilo	Unità	Rapporto di lavoro	Posto vacante	Note
Funzionari e E.Q. (ex Cat. D)	Funzionario Finanziario	1	F.T.	NO	
Istruttori (ex Cat. C)	Istruttore Contabile	1	F.T.	NO	
Istruttori (ex Cat. C)	Istruttore Contabile	1	F.T.	NO	
Istruttori (ex Cat. C)	Istruttore Contabile	1	P.T.	NO	
		4			

AREA TECNICA					
Area	Profilo	Unità	Rapporto di lavoro	Posto vacante	Note
Funzionari e E.Q. (ex Cat. D)	Funzionario Tecnico	1	P.T.	NO	Art.110 TUEL
Istruttori (ex Cat. C)	Istruttore Amministrativo	2	F.T.	NO	
Istruttore (ex Cat. C)	Istruttore Tecnico	1	P.T.	NO	
Operatori esperti (ex cat. B)	Collaboratore amministrativo	1	P.T.	NO	
Operatore Esperti (ex Cat. B)	Collaboratore professionale	2	F.T.	NO	
Operatore (ex Cat. A)	Operaio servizi comunali	1	P.T.	NO	
		8			

AREA POLIZIA LOCALE					
Area	Profilo	Unità	Rapporto di lavoro	Posto vacante	Note
Istruttori (ex cat. C)	Istruttore Polizia Locale	1	F.T.	NO	
Istruttori (ex cat. C)	Istruttore Polizia Locale	2	P.T. (18 ore)	NO	
Totale dotazione settore		3			

TOTALE COMPLESSIVO DOTAZIONE ORGANICA ENTE: 24

Dipendenti a tempo indeterminato PNRR extra-dotazione organica: 1					
AREA	PROFILO	Posto vacante	RAPPORTO DI LAVORO	SETTORE	Copertura finanziaria
FUNZIONARI ED E.Q. (ex cat. D)	Funzionario tecnico	NO	F.T.	Area Tecnica	Presidenza Consiglio dei Ministri

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO 2025-2027

ANNO 2025

Nessuna previsione

ANNO 2026

Nessuna previsione

ANNO 2027

Nessuna previsione