

Programmazione PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

PREMESSA

Gli elementi della sottosezione 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;

E' in fase di redazione il Piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024, che si inserisce nell'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 l'Amministrazione valuti 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:
 - ✓ alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - ✓ 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.

L'Amministrazione potrà 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:
 - ✓ modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
 - ✓ 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;
 - ✓ meccanismi di progressione di carriera interni;
 - ✓ soluzioni esterne all'Amministrazione;
 - ✓ 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 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.



Città di Nicotera

Prov. di Vibo Valentia

SERVIZIO PERSONALE

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL 31/12/2021

| Cat. | Posti coperti alla data del 31/12/2021 | | Posti da coprire per effetto del presente piano | | Costo complessivo dei posti coperti e da coprire |
|---------------|---------------------------------------------------|-----------|----------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------------------|
| | FT | PT | FT | PT | |
| Dir | | | | | 0,00 |
| D3 | | | | | 0,00 |
| D | 3 | | 3 | | 62.294,14 |
| C | 6 | | 9 | 1 | 314.574,69 |
| B3 | 5 | | 2 | | 53.486,40 |
| B | | 1 | 4 | | 101.323,75 |
| A | | 1 | 1 | | 23.996,36 |
| TOTALE | 14 | 2 | 19 | 1 | 555.675,34 |

| Cat. | Analisi dei profili professionali in servizio |
|------------|-----------------------------------------------|
| Dir | |
| D3 | |
| D | Istruttore direttivo |
| C | Istruttore |
| B3 | Collaboratore |
| B | Esecutore |
| A | Operatore |

| PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE | | |
|--------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | NOTE |
| Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa | | |
| 2022 | 1.210.225,03 | |
| 2023 | 1.219.984,91 | |
| 2024 | 1.229.744,79 | |
| Stima del trend delle cessazioni | | Es.: numero di pensionamenti programmati |
| 2022 | 3 | |
| 2023 | 2 | |
| 2024 | 1 | |
| Stima dell'evoluzione dei fabbisogni | | In funzione di scelte legate, ad esempio: - alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate); - alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni; - ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi. |
| 2022 | 8 | Da intendersi come unità da assumere |
| 2023 | 7 | Da intendersi come unità da assumere |
| 2024 | 3 | Da intendersi come unità da assumere |

| Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse | | Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse |
|----------------------------------------------------------------------------|--|------------------------------------------------------------|
| | | NOTE |
| Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree | | |
| 2022 | | |
| 2023 | | |
| 2024 | | |
| Modifica del personale in termini di livello / inquadramento | | |
| 2022 | | |
| 2023 | | |
| 2024 | | |

Nessuna modifica di allocazione delle risorse umane è prevista, le assunzioni determineranno solo un incremento di unità per ogni area funzionale.

| Strategia di copertura del fabbisogno | | Strategia di copertura del fabbisogno |
|---------------------------------------------------------------------------------------|---|-------------------------------------------------------|
| | | NOTE |
| Soluzioni interne all'amministrazione | | |
| 2022 | 0 | |
| 2023 | 0 | |
| 2024 | 0 | |
| Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti | | Non prevista |
| 2022 | 0 | |
| 2023 | 0 | |
| 2024 | 0 | |
| Meccanismi di progressione di carriera interni | | Solo per aventi diritto alla progressione orizzontale |
| 2022 | 7 | |
| 2023 | 7 | |
| 2024 | 7 | |
| Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento) | | |
| 2022 | 0 | |
| 2023 | 0 | |
| 2024 | 0 | |
| Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali | | |
| 2022 | 0 | |
| 2023 | 0 | |
| 2024 | 0 | |

| | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--------|
| Soluzioni esterne all'amministrazione | | |
| 2022 | 0 | |
| 2023 | 0 | |
| 2024 | 0 | |
| Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni) | | |
| 2022 | 0 | |
| 2023 | 0 | |
| 2024 | 0 | |
| Ricorso a forme flessibili di lavoro | | |
| 2022 | 1 | T.I.S. |
| 2023 | 1 | T.I.S. |
| 2024 | 0 | |
| Concorsi | | |
| 2022 | 8 | |
| 2023 | 7 | |
| 2024 | 3 | |
| Stabilizzazioni | | |
| 2022 | 1 | |
| 2023 | 0 | |
| 2024 | 0 | |

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Formazione del personale | | Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse |
| | | NOTE |
| Priorità strategiche | | Da esprimere in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale. |
| 2022 | 0 | |
| 2023 | 0 | |
| 2024 | 0 | |
| Risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative | | |
| 2022 | 0 | |
| 2023 | 0 | |
| 2024 | 0 | |

| | | |
|-------------------------------------|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Incentivi alla formazione | | Per favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (ad es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione). |
| 2022 | 2 | |
| 2023 | 0 | |
| 2024 | 0 | |
| Obiettivi e risultati attesi | | Da esprimere a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, intesa come strumento di sviluppo. |
| 2022 | 0 | |
| 2023 | 0 | |
| 2024 | 0 | |