



Città di Mercogliano

- Provincia di Avellino -

ALLEGATO 4

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;
- 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.

Inoltre si è prevista 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;
- 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;
 - o meccanismi di progressione di carriera interni;
 - o soluzioni esterne all'amministrazione;



Città di Mercogliano

- Provincia di Avellino -

- 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

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 Mercogliano

- Provincia di Avellino -

Comune di **MERCOGLIANO**

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL 31/12/2022

Cat.	Posti coperti alla data del 31 /12/2021		Posti da coprire Alla data del 31/12/2021	
Dir	//		//	
D3	3		0	
D	2		5	
C	13		9	
B3	8		0	
B	4		1	
A	14		0	
TOTALE	44		15	

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

L'amministrazione lo ha approvato con delibera G.C. n. 258/2021 e successivamente con delibere di G.C. n. 37/2022 e n. 116/2022 lo ha modificato ed integrato.



Città di Mercogliano

- Provincia di Avellino -

Formazione del personale		
		NOTE
Priorità strategiche		
	2022	Anticorruzione
	2023	Transizione digitale
	2024	Atti amministrativi
Risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative		
	2022	Formazione Ministero Amministrazione pubblica e Fondi comunali
	2023	Fondi comunali
	2024	Fondi comunali
Incentivi alla formazione		Nessun incentivo previsto
	2022	
	2023	
	2024	
Obiettivi e risultati attesi		Miglioramento conoscenze tecniche, tecnologiche e digitali
	2022	
	2023	
	2024	