



Comune di
Castiglione Messer Raimondo
 Provincia di Teramo



Servizio Finanziario - Risorse Umane

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					€
D3		1			15.980,78 €
D	1			2	69.512,08 €
C	4	2			165.429,54 €
B3	1				27.328,85 €
B					€
A					€
TOTALE					278.251,25 €

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
Dir	
D3	
D	n. 1 Cat. D – Responsabile Area Demografica/Anagrafe/Politiche sociali n. 1 Cat. D – Responsabile Area Finanziaria (art. 1 comma 557 L. 311/2004)
C	n. 2 Cat. C – Istruttore Amministrativo Area Finanziaria n. 1 Cat. C – Responsabile Area Polizia Municipale n. 1 Cat. C – Istruttore Amministrativo Area Polizia Municipale n. 1 Cat. C – Responsabile Area LL.PP. / Urbanistica n. 1 Cat. C – Istruttore Amministrativo Area Demografica/Anagrafe/Politiche sociali
B3	
B	n. 1 Cat. B – Collaboratore Amministrativo Area LL.PP. / Urbanistica
A	

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE		
		NOTE
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa		
	2022	Incremento del 33,00%
	2023	Incremento del 29,00 %
	2024	Incremento del 30,00 %
Stima del trend delle cessazioni		
	2022	
	2023	n. 1 dipendente
	2024	

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni		
	2022	n. 1 dipendente cat. D Polizia Locale n. 1 dipendente cat. D Affari Generali
	2023	
	2024	

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse		
		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		Non si prevede alcuna modifica della distribuzione del personale tra le diverse aree
	2022	
	2023	
	2024	
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		Non si prevede
	2022	
	2023	
	2024	

Strategia di copertura del fabbisogno		
		NOTE
Soluzioni interne all'amministrazione		Non si prevede alcuna modifica della distribuzione del personale tra le diverse aree
	2022	
	2023	
	2024	
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		Non si prevede alcuna mobilità interna tra settori/ aree
	2022	
	2023	
	2024	
Meccanismi di progressione di carriera interni		Non si prevede
	2022	
	2023	
	2024	
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		Non si prevede
	2022	
	2023	
	2024	
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali		Non si prevede
	2022	
	2023	
	2024	
Soluzioni esterne all'amministrazione		Non si prevede
	2022	
	2023	
	2024	
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)		Non si prevede
	2022	
	2023	
	2024	
Ricorso a forme flessibili di lavoro		Sono previsti due dipendenti a tempo parziale (50% - 18 ore
	2022	

	2023		settimanali)
	2024		
Concorsi			È previsto per l'annualità 2022 l'espletamento di un concorso per la copertura di n. 1 posto vacante di categoria D e profilo professionale "Istruttore Direttivo Amministrativo" a tempo part - time (50% - 18 ore settimanali) e indeterminato
	2022	n.1	
	2023		
	2024		
Stabilizzazioni			Non si prevede
	2022		
	2023		
	2024		

Formazione del personale

La formazione e l'aggiornamento del personale costituiscono una priorità per le scelte strategiche dell'Ente in linea con le finalità previste dall'art.1, comma 1, del D.lgs. 165/2001 improntate all'accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni e alla valorizzazione del capitale umano, inteso come risorsa e investimento.

Nel contesto in cui gli Enti si trovano ad operare, caratterizzato da continui aggiornamenti e cambiamenti normativi, tecnologici ed organizzativi, l'attività formativa rappresenta un momento programmatico di particolare rilevanza, la cui qualità può incidere significativamente sul miglioramento dei livelli di performance individuale ed organizzativa della Pubblica Amministrazione.

Ai sensi dell'art.49 bis del nuovo CCNL 2016/2018 "nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative".

Pertanto, nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni, ivi compresi gli enti locali, sono tenute alla programmazione dell'attività formativa, al fine di valorizzare le risorse umane, garantendo l'accrescimento e l'aggiornamento professionale.

La formazione, pertanto, si configura come mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, stimolandone la motivazione, essenziale per il raggiungimento degli obiettivi e il miglioramento dei servizi, con positive ricadute sul benessere organizzativo.

È un'attività complessa, che assolve ad una duplice funzione: da un lato la valorizzazione del personale e dall'altro il miglioramento della qualità dei processi e dei prodotti.

In quest'ottica, il Piano di formazione si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

Attività formative previste per il triennio 2022/2024

<i>Soggetti Destinatari</i>	<i>Tematiche</i>	<i>Modalità di individuazione dei soggetti erogatori</i>	<i>Soggetti erogatori/Attuatori</i>	<i>Modalità erogazione</i>	<i>Spesa presunta</i>
Tutti i	Aggiornamento	A catalogo,	Ifel, Anci, Asmel,	Prevalentemente	Complessivo

dipendenti	professionale in ragione delle innovazioni normative	privilegiando le opportunità gratuite	Anusca	a distanza, nella forma di webinar	abbonamento annuo: Anci - € 512,88
Tutti i dipendenti	Corsi obbligatori in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro	Ricerca di mercato	Agenzia Nazionale Sicurezza sul Lavoro	A distanza	Annuo: € 2.440,00
Tutti i dipendenti	Corsi obbligatori in materia di anticorruzione e trasparenza	Ricerca di mercato/ formazione interna		Da definire	Da definire
Tutti i dipendenti	Approfondimenti, procedure, circolari, schemi operativi, quadri di sintesi e interpretazioni	Ricerca di mercato	Myo S.p.A.	A distanza	Annuo: € 1.248,00
Personale Area demografica/ Anagrafe	Aggiornamento specifico	Abbonamento a riviste	S.E.P.E.L. s.a.s.	rivista	Annuo: € 332,00