

ALLEGATO 3

Programmazione PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024

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;

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.

Comune di Lubriano (Prov. Viterbo.)

SERVIZIO PERSONALE

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

31/12/2021

Dipendenti di ruolo

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2021		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT
D	1	0	0	0
C	2	0	0	0
B	2	0	0	0
TOTALE	5	0	0	0

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
D	D2 Istruttore amministrativo(in comando presso altra amministrazione)
C	C6 Responsabile servizi demografici C5 responsabile servizio tributi
B	B4 operaio specializzato b4 autista scuolabus

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE		
		NOTE
2022	Non sono previste cessazioni o pensionamenti	
2023	Non sono previste cessazioni o pensionamenti	
2024	Non sono previste cessazioni o pensionamenti	
Stima dell'evoluzione dei fabbisogni		
2022	Non si prevedono assunzioni a tempo indeterminato – si prevedono posizioni a tempo determinato secondo le esigenze connesse all'attuazione dei progetti PNRR e secondo le disponibilità finanziarie	
2023	Non si prevedono assunzioni a tempo indeterminato – si prevedono posizioni a tempo determinato secondo le esigenze connesse all'attuazione dei progetti PNRR e secondo le disponibilità finanziarie	
2024	Non si prevedono assunzioni a tempo indeterminato – si prevedono posizioni a tempo determinato secondo le esigenze connesse all'attuazione dei progetti PNRR e secondo le disponibilità finanziarie	

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

Strategia di copertura del fabbisogno: non viene prevista alcuna assunzione a tempo indeterminato per il triennio 2022-2024

Formazione del personale		
		NOTE
Priorità strategiche	riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale.	
Risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative	Nell'ambito delle risorse stanziare in bilancio per la formazione del personale e	
Obiettivi e risultati attesi	Aumento delle competenze professionali a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, intesa come strumento di sviluppo.	