

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:
 - 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;
 - ✓ 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:

- 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;
 - 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.

Comune di Zoagli (Città Metropolitana di Genova)
SERVIZIO PERSONALE

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE		
		NOTE
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa	Previsione Unità in Assunzione	
2022	0	
2023	8	
2024	1	
Stima del trend delle cessazioni		
2022	0	
2023	2	
2024	1	
Stima dell'evoluzione dei fabbisogni	A seguito della scadenza della sanzione relativa al divieto di assunzioni a tempo indeterminato applicata dalla Corte dei Conti, l'Ente a partire dal 1.01.2023 può nuovamente procedere ad assunzioni a tempo indeterminato	
2022	0	
2023	8	
2024	1	

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse		
		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2022	0	
2023	1	
2024	0	
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2022	0	
2023	0	
2024	0	

Strategia di copertura del fabbisogno		
		NOTE
Soluzioni interne all'amministrazione		
2022	0	
2023	0	
2024	0	
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		
2022	0	
2023	1	
2024	0	
Meccanismi di progressione di carriera interni		
2022	0	
2023	0	
2024	0	
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	6	
2024	1	
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	2
	2024	0
Ricorso a forme flessibili di lavoro		
	2022	0
	2023	2
	2024	0
Concorsi		
	2022	0
	2023	5
	2024	0
Stabilizzazioni		
	2022	0
	2023	0
	2024	0

Formazione del personale		
		NOTE
Priorità strategiche		
	2022	
	2023	Potenziamento e riqualificazione delle competenze tecniche e trasversali
	2024	Potenziamento e riqualificazione delle competenze tecniche e trasversali
Risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative		
	2022	0
	2023	3
	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	
	2023	Permessi per studio
	2024	Permessi per studio
Obiettivi e risultati attesi		
	2022	
	2023	Miglioramento

	qualitativo produttività personale	della del	
2024	Miglioramento qualitativo produttività personale	della del	

In relazione alla Programmazione dei Fabbisogni di Personale relativi all'anno 2022, si evidenzia che la stessa è stata influenzata dalla sanzione del divieto di nuove assunzioni a tempo indeterminato comminata dalla Corte dei Conti a seguito del mancato raggiungimento del pareggio di bilancio per le annualità 2016 e 2017.

Pertanto ciò non ha impedito di programmare alcune nuove assunzioni già a partire dal 1.01.2023. In particolare:

- assunzione a tempo indeterminato a far data dal 1.01.2023 di una unità di personale Cat. D da destinare all'Area Amministrativa in qualità di Responsabile, attualmente in forza presso l'Ente attraverso Convenzione ex art. 14 CCNL 2004, attraverso l'istituto della mobilità tra Enti;
- assunzione a tempo indeterminato nel mese di gennaio 2023 di una unità di personale Cat. C da destinare presso l'Area Amministrativa, attualmente in forza presso l'Ente a tempo determinato attraverso "scavalco d'eccedenza" ex art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004, attraverso l'istituto della mobilità tra Enti;
- assunzione a tempo indeterminato nel mese di gennaio 2023 di una unità di personale Cat. D da destinare all'Area Vigilanza in qualità di Responsabile, da acquisire attraverso utilizzo di graduatoria concorsuale di altro Ente;
- assunzione a tempo indeterminato nel mese di gennaio 2023 di due unità di personale Cat. C da destinare all'Area Amministrativa e all'Area Finanziaria, da acquisire attraverso utilizzo di graduatoria concorsuale di altro Ente.

Inoltre si procederà, dal 1.01.2023, ad assunzioni a tempo determinato, o presa in carico di personale attraverso società di lavoro interinale, in funzione delle necessità temporanee dell'Ente.

Per le altre necessità assunzionali e per un migliore inquadramento della spesa di personale relativa all'anno 2023, si rimanda alla nuova programmazione dei fabbisogni di personale, all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2023 – 2025.