

UNIONE DEI COMUNI DEL GUILCIER

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.

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:

- o modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- 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/aree/dipartimenti;
 - o meccanismi di progressione di carriera interni;
 - o riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - o 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.

Unione dei Guilcier (Prov. Oristano.)

SERVIZIO PERSONALE

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL 03/10/2022

TEMPO INDETERMINATO

Cat.	Posti coperti alla data del 03/10/2022		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT
Dir				
D3				
D	1	1		
C		2		1
B3				
B				
A				
TOTALE				

Calcolo limiti di spesa del personale

Per enti <1000 abitanti e Unioni di Comuni: spesa del personale annualità 2008 (comma 562 finanziaria 2007)	QUOTA PROPRIA SPESA DI PERSONALE: Euro 37.765,41, che corrisponde alla spesa del personale sostenuta dall'Unione nell'anno 2008, calcolata dal maggio 2008 data di inizio delle attività dell'Unione a dicembre dello stesso anno, cui va ad aggiungersi: - Euro 31.277,42 la capacità assunzionale a tempo indeterminato ceduta in modo permanente dal Comune di Ghilarza nel 2018 (deliberazione G.C. n. 16 del 31 gennaio 2018); - Euro 14.692,94 capacità assunzionale specifica ceduta dal Comune di Ghilarza (deliberazione G.C. n. 20 del 28/02/2019);
---	---

	<p>- Euro 11.019,70 ceduto da Norbello per incremento fondo P.O. (deliberazione G.C n. 93 del 30/10/2019)</p> <p>per un importo totale di Euro 94.755,47</p> <p>+ Euro 100.000,00 cessione a tempo indeterminato dal Comune di Ghilarza (deliberazione G.C. n. 17 del 14 febbraio 2019);</p> <p><u>= TOT. € 194.755,47 NUOVA CAPACITA' ASSUNZIONALE</u></p>
<p>Calcolo limiti di spesa del personale TEMPO DETERMINATO</p>	
<p>spesa del personale anno 2009</p>	<p>QUOTA PROPRIA SPESA DI PERSONALE:</p> <p>Euro 97.203,20, cui va ad aggiungersi:</p> <p>Euro Euro 20.000,00 cessione a tempo indeterminato dal Comune di Ghilarza (deliberazione G.C. n. 17 del 14 febbraio 2019);</p> <p><u>= TOT. € 117.203,20 NUOVA CAPACITA' ASSUNZIONALE FLESSIBILE</u></p>

**PIANO ASSUNZIONI TEMPO
INDETERMINATO 2022**

Nume ro	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
1	C.1	Istruttore tecnico part-time 30 ore a tempo indeterminato	Concorso	€ 16.794,66 Periodo maggio/dicembre	PROCEDURA IN CORSO* Assunzione programmata e avviata nel 2021
1	C.1	Istruttore amministrativo part- time 30 ore a tempo indeterminato	Scorrimento graduatoria dell'ente	€ 20.707,70 Periodo marzo/dicembre	ASSUNZIONE EFFETTUATA
3	D1	Assistente sociale 36 ore a tempo indeterminato 36 mesi	Assunzione dall'esterno	€ 102.000,00	Assunzione programmata ma non effettuabile * Delib.Corte Conti Sardegna n.137/2022

**PIANO ASSUNZIONI TEMPO
INDETERMINATO 2023**

--	--	--	--	--	--

Nume ro	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note

**PIANO ASSUNZIONI
TEMPO INDETERMINATO 2024**

Nume ro	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note

**PIANO ASSUNZIONI TEMPO
DETERMINATO 2022**

Nume ro	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
1	D1	Istruttore direttivo tecnico ex art. 110 c.1 del TUEL	PROROGA SINO AL 31/12/2022 contratto in essere	€ 55.500,00	Ufficio Unico del Piano di Sviluppo Territoriale ""Vivi BarGui! Comunità * spesa fuori limite
1	D1	Assistente sociale 18 ore a tempo determinato	Utilizzo personale di altri enti ex art. 30, comma 2-sexies TUIPI (comando) sino al 31/12/2022, salvo proroga	€ 14.047,00	Comando terminato il 30/06/2022
2	D1	Assistente sociale 36 ore a tempo determinato 12 mesi prorogabili	Accesso dall'esterno	€ 31.801,56	Assunzione condizionata al rinnovo del contributo FONDO MINISTERIALE POVERTA'* spesa fuori limite
1	C1	Istruttore amministrativo 36 ore a tempo determinato 12 mesi prorogabili	Scorrimento graduatoria dell'ente	€ 24.175,13	Assunzione condizionata al rinnovo del Bando Home Care INPS* spesa fuori limite

SERVIZIO AFFARI GENERALI E CULTURA

Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Note
D	istruttore direttivo amministrativo	Art. 1 c. 557 L.311/2004	Sino al 31/12/2022

SERVIZIO TECNICO			
D	Istruttore Direttivo – tecnico	Scadenza contratto 31/12/2023* spesa fuori limite	Ufficio Unico del Piano di Sviluppo Territoriale “Vivi BarGui! Comunità
C	Istruttore tecnico geometra	Art. 1 c. 557 L.311/2004	Sino al 31/12/2022
D	Istruttore direttivo contabile	Art. 1 c. 557 L.311/2004	Sino al 31/12/2022
SERVIZIO PLUS			
Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Note
C	N.2 Istruttori amministrativi contabili	Selezione anno 2021* spesa fuori limite	Scadenza contratto 28/05/2024
D	Istruttore direttivo assistente sociale	Selezione anno 2021* spesa fuori limite	Scadenza contratto 01/11/2024
D	Istruttore direttivo amministrativo	Art. 92 c. 1* spesa fuori limite	Sino al 31/12/2022
C	N.2 Istruttori amministrativi	Art. 1 c. 557 L.311/2004* spesa fuori limite	Sino al 31/12/2022
D	Istruttore Direttivo amministrativo	Art. 1 c. 557 L.311/2004* spesa fuori limite	Sino al 31/12/2022