

ALLEGATO 3

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;

- 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.

LIMITE DI SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI

		ANN O		
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		2023		
		ANN O	VALORE	FASCI A
	Popolazione al 31 dicembre	2022	768	a
		ANNI	VALORE	
	Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2022	266.499,16 €	(l)
	Spesa di personale rendiconto di gestione 2018		276.645,26 €	
	Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020	1.150.228,31 €	
		2021	1.104.572,62 €	
		2022	1.383.123,34 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		1.212.641,42 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	64.119,44 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		1.148.521,98 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		23,20%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		29,50%

Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)	33,50%
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (SE (a) < o = (b1))	(c)	72.314,83 €
Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (SE (a) > (b1))	(c)	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2023	29,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024)	(d)	80.227,13 €
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	72.314,83 €
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	348.960,09 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	(g)	74.280,58 €
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)	146.595,41 €
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	(h)	72.314,83 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	338.813,99 € (i)

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE		
		NOTE
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa	€ 74.873,79	

ANNO 2023

Per l'anno 2023 a partire dal 1 settembre 2023 è previsto il passaggio dell'istruttore Direttivo Contabile da part time (18 ore settimanali) a full time (36 ore).

Inoltre è prevista una proroga fino al 31 ottobre 2023 per il Vigile Urbano cat C1 già assunto per 18 ore settimanali fino ad Agosto 2023

ANNO 2024

Per l'anno 2024 a partire dal 1 marzo è previsto il passaggio dell'istruttore Amministrativo Anagrafe da part time (18 ore) a full time (36 ore)

Comune di Latera(Prov. Viterbo)

SERVIZIO PERSONALE

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL 24/04/2023

<i>Categoria</i>	<i>Personale a tempo determinato p.time</i>	<i>Personale di ruolo a tempo pieno indeterminato</i>	<i>Personale di ruolo a tempo indeterminato p.time 50%</i>		<i>TOTALE</i>
D1	1 art. 110 tuel				1
D1			1		1
C1	1	1	1		3
B7		1			1
A2		2			2
TOTALE	2	4	2		8