

# UNITÉ DES COMMUNES VALDÔTAINES MONT-ÉMILIUS

## PIANO INTEGRATO DELL'ATTIVITÀ E DELL'ORGANIZZAZIONE 2023-2025

### *Aggiornamento*

(articolo 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113 e successivamente integrato e modificato dal decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 e dal decreto- legge 30 aprile 2022, n. 36)

*Aggiornamento approvato con deliberazione della Giunta del 14 giugno 2023, n. 43.*

## Sommario

Sezione 3 .....	3
<b>Sottosezione di programmazione – 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....</b>	<b>3</b>

## Sezione 3

### Organizzazione e capitale umano

#### **Sottosezione di programmazione – 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

In via generale, i principali indirizzi strategici in materia di reclutamento del personale possono essere così sintetizzati:

- **Rinnovamento delle norme sul reclutamento del personale**, in linea con la normativa nazionale e regionale, in particolare per quanto riguarda la ridefinizione delle prove di accesso e selezione che dovranno essere sempre più finalizzate non solo a misurare le competenze in possesso dei candidati (sapere), ma allo stesso tempo le capacità di problem solving e di concreta applicazione del bagaglio culturale e professionale posseduto (saper fare) e l'esercizio ottimale del ruolo assegnato e il modo di porsi all'interno dell'organizzazione (saper essere);
- **Analisi dei fabbisogni di personale** e conseguente assegnazione delle unità di personale, tenendo presente le funzioni e le attività da svolgere, gli obiettivi da raggiungere anziché sulla base di criteri storici di organico e turn over delle strutture;
- Introduzione di un **sistema delle competenze** per favorire l'incrocio tra competenze attese in continua evoluzione e competenze possedute.

Il Piano triennale dei fabbisogni è lo strumento strategico e programmatico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica che mirano al contenimento della spesa di personale.

È un adempimento prescritto dall'articolo 6 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 che, al comma 2, stabilisce che: *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2.”*

Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”.

Ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge del 9 giugno 2021, n. 80 *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*, che prevede la predisposizione del Piano Integrato delle Attività e delle Organizzazioni, la programmazione triennale dei fabbisogni è inclusa quale sezione del nuovo strumento di programmazione.

Il comma 2 del medesimo articolo 6, infatti, recita che il Piano integrato delle attività e delle Organizzazioni definisce, tra l'altro: compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b) (piano formativo) assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali.

Nella precedente *“Sottosezione di programmazione – 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale”*, del Piano Integrato di attività e organizzazione 2023/2025, approvato con deliberazione di Giunta dell'Unité del 15 febbraio 2023, n. 14, era stato stabilito quanto segue.

*“Si precisa che, allo stato attuale, non è possibile stabilire con certezza il fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025, in quanto l'Ente è in attesa di comunicazioni ufficiali da parte degli istituti di previdenza sociale (con particolare riferimento ai pensionamenti). Si rimanda, pertanto, l'approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale a successiva deliberazione di Giunta.*

*L'unica assunzione al momento prevedibile, per l'anno 2023, è la seguente:*

- **1 Collaboratore amministrativo** (Cat. C, Pos. C2), da impiegare negli uffici dell'Unité.

*Si evidenzia, infine, che da una ricognizione della dotazione organica vigente e dei posti attualmente coperti, non vi sono esuberanti del personale.”*

Ad oggi, con deliberazione di Giunta dell'Unité del 14 giugno 2023, n. 43 si è provveduto a variare il fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025. Pertanto, la precedente *“Sottosezione di programmazione – 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale”*, del Piano Integrato di attività e organizzazione 2023/2025, approvato con deliberazione di Giunta dell'Unité del 15 febbraio 2023, n. 14, sopra indicata, è sostituita come segue.

Si iscrive la necessità di procedere, nell'anno 2023, alle assunzioni di seguito elencate:

- a tempo indeterminato di n. 1 unità di personale, nel profilo di collaboratore amministrativo, categoria C e posizione C2, da destinare agli uffici dell'Unité;
- a tempo indeterminato di n. 3 unità di personale, nel profilo di operatore socio-sanitario, categoria B e posizione B2S, da destinare al servizio di assistenza domiciliare (SAD);
- a tempo indeterminato di n. 1 unità di personale, nel profilo di operatore socio-sanitario, categoria B e posizione B2S, da destinare alla Microcomunità di Gressan;
- a tempo indeterminato di n. 2 unità di personale, nel profilo di bidello, categoria e posizione A, da destinare alle istituzioni scolastiche.