

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.

Comune di Acquaformosa (Prov. Cosenza)

SERVIZIO PERSONALE

**DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE
AL 30.06.2023**

AREA AMMINISTRATIVA / FINANZIARIA

Cat	Pos.ec	Profilo	Unità	Rapporto di lavoro	Posto vacante	Note
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione Ex Cat.D1	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	P.T.	NO	Scavalco
Area degli Istruttori EX cat. C	C6	Istruttore Finanziario	1	P.T.	NO	
Area degli Istruttori EX cat. C	C5	Istruttore finanziario	1	P.T-	NO	
Area degli Istruttori EX cat. C	C2	Istruttore amministrativo	1	P.T	NO	
Area degli Istruttori EX cat. C	C1	Istruttore amministrativo	1	P.T	NO	
Area degli Operatori esperti EX Cat. B5	B5	Operatore esperto	1	P.T	NO	
Area degli Operatori esperti EX Cat. B1	B1	Operatore esperto	1	P.T	NO	
Area operatori manuali ex cat. A	A1	Operatore manuale	3	P.T.	NO	
Totale dotazione settore			10			

AREA TECNICA/ VIGILANZA

Cat	Pos.ec	Profilo	Unità	Rapporto di lavoro	Posto vacante	Note
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione Ex Cat.D1	D5	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	F.T.	NO	
Area degli Istruttori EX cat. C	C5	Istruttore di vigilanza	1	F.T	NO	
Area degli Istruttori EX cat. C	C1	Istruttore TECNICO	1	P.T	NO	
Area degli Operatori esperti EX Cat. B5	B5	Operatore esperto	2	F.T	NO	
Area degli Operatori esperti EX Cat. B1	B1	Operatore esperto	1	P.T	NO	
Area operatori manuali ex cat. A	A1	Operatore manuale	5	P.T.	NO	
Totale dotazione settore			11			

TOTALE COMPLESSIVO DOTAZIONE ORGANICA ENTE: 21

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO 2023-2025

ANNO 2023

Cat	Profilo professionale da coprire	Se r vizi o	PT/ FT	Modalità di reclutamento ¹					Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	N. ORE
Area degli Istruttori EX cat. C	FINANZIARIO	SI	PT	Incremento ore				11	Entro 30/09/2023

Cat	Servizio	PT/FT	N. Progressione dicarriera
Area degli Operatori ex cat. A	SI		Area degli Operatori esperti EX Cat. B	Entro 31/12/2023

ANNO 2024

Cat	Profilo professionale da coprire	PT/FT	Tempi di attivazione procedura		
			Concorso pubblico/mobilita'/utilizzo graduatorie	POSTI
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ex Cat.D1	AMMINISTRATIVO/FINANZIARIO	PT 50%	Attivazione 110 fino a chiusura concorsi	1	Entro 31.01.2024
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ex Cat.D1	AMMINISTRATIVO/FINANZIARIO	PT 33,33%	SI	2	Entro 31/12/2024
Area degli Operatori esperti EX Cat.B	OPERATORI ESPERTI	PT 33,33%	SI	2	Entro 31/12/2024

Cat	Profilo professionale da coprire	Servizio	POSTI	N. Progressione di carriera	
			
Area degli Operatori ex cat. A		SI	2	Area degli Operatori esperti EX Cat. B	Entro 30/09/2023

ANNO 2025

Nessuna previsione

