

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 San Basile (Prov. Cosenza)

SERVIZIO PERSONALE

DOTAZIONE PRIMA DEL 30.06.2023

Area amministrativa

AREA AMMINISTRATIVA	Pos .ec	Profilo	Unit à	Rapporto di lavoro	Posto vacante
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione D	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	P.T.	NO
Area degli Istruttori EX cat. C	C1	Istruttore amministrativo	1	P.T.	NO
A	A5	Operatore amministrativo	1	F.T.	NO
A	A1	Operatore amministrativo	2	P.T.	NO
Totale dotazione settore			5		

Area finanziaria

AREA FINANZIARIA	Pos.e c	Profilo	Unit à	Rapporto di lavoro	Posto vacante
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione D	D1	Istruttore Direttivo Finanziario	1	P.T.	NO
Area degli Istruttori EX cat. C	C1	Istruttore Finanziario	1	P.T.	NO
Area degli Operatori esperti B	B6	Operatore finanziario	1	F.T	Cessato il 30.04.2023
Totale dotazione settore			3		

Area Tecnica

AREA	Pos.e c	Profilo	Unità	Rapporto di lavoro	Posto vacante
Area degli Istruttori EX cat. C	C5	Istruttore Tecnico	1	F.T.	NO
Area degli Istruttori EX cat. C	C1	Istruttore Tecnico	1	P.T.	NO
Area degli Operatori esperti B	B3	Collaboratore professionale	1	P.T.	NO
Area degli Operatori esperti B	B1	Operatore tecnico manuale	2	P.T.	NO
Area degli operatori	A1	Operatore manuale	1	P.T.	NO
Totale dotazione settore			6		

Area Vigilanza

Cat	Pos.e c	Profilo	Unità	Rapporto di lavoro	Posto vacante
Area degli operatori	A1	Ausiliario del traffico	1	P.T.	NO
Totale dotazione settore			1		

TOTALE COMPLESSIVO DOTAZIONE ORGANICA ENTE: 15

**DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE
DOPO 30.06.2023**

Area amministrativa

AREA	Pos. ec	Profilo	Unità	Rapporto di lavoro	Posto vacante
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione D	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	P.T.	NO
Area degli Istruttori EX cat. C	C1	Istruttore amministrativo	1	P.T.	NO
Area degli Operatori	A5	Operatore amministrativo	1	F.T.	NO
Area degli Operatori	A1	Operatore amministrativo	2	P.T.	NO
Totale dotazione settore			5		

Area finanziaria

AREA	Pos. ec	Profilo	Unità	Rapporto di lavoro	Posto vacante
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione D	D1	Istruttore Direttivo Finanziario	1	P.T.	NO
Area degli Istruttori EX cat. C	C1	Istruttore Finanziario	1	P.T.	NO
Totale dotazione settore			2		

Area tecnica

AREA TECNICA	Pos.e c	Profilo	Unità	Rapporto di lavoro	Posto vacante
Area degli Istruttori EX cat. C	C5	Istruttore Tecnico	1	F.T.	NO
Area degli Istruttori EX cat. C	C1	Istruttore Tecnico	1	P.T.	NO
Area degli Operatori esperti B	B3	Collaboratore professionale	1	P.T.	NO
Area degli Operatori esperti B	B1	Operatore tecnico manuale	2	P.T.	NO
Area degli operatori EX Cat. A	A1	Operatore manuale	1	P.T.	NO
Totale dotazione settore			6		

Area vigilanza

AREA VIGILANZA	Pos.ec	Profilo	Unità	Rapporto di lavoro	Posto vacante
Area degli operatori	A1	Ausiliario del traffico	1	P.T.	NO
Totale dotazione settore			1		

TOTALE COMPLESSIVO DOTAZIONE ORGANICA ENTE: 14

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO 2023/2025

ANNO 2023

AREA	Profilo professionale da coprire	Se r v i z i o	PT/ FT	Modalità di reclutamento ¹					Tempi di attivazione procedura
				Conc orso pub blico	Selezi one Centro impieg o	Legge n. 68/1999	Progres sione di carriera	N. ORE
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione Ex Cat.D1	FINANZIARIO	SI	PT	Incremento ore				12	Entro 30/09/2023
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ex Cat.D1	AMMINISTRATIVO	SI	PT	Incremento ore				8	Entro 30/09/2023
Area degli Operatori esperti EX Cat. B1	TECNICO	SI	PT	Incremento ore				12	Entro 30/09/2023
Area degli Operatori esperti EX Cat.B1	TECNICO	SI	PT	Incremento ore				12	Entro 30/09/2023

AREA	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	N. Progressione di carriera	
				
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ex Cat.D1		SI	PT	1	Entro 30/09/2023
Area degli Operatori ex cat. A		SI		Area degli Operatori esperti EX Cat. B	Entro 30/09/2023
Area degli Operatori esperti EX Cat.B		SI		2	Entro 30/09/2023
Area degli Operatori esperti EX Cat. B		SI		Area degli Istruttori ex Cat. C	Entro 30/09/2023
Area degli Istruttori EX cat. C		SI		2	Entro 30/09/2023

ANNO 2024

Nessuna previsione

ANNO 2025

Nessuna previsione

