

SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE

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.

Questa Amministrazione valuta le proprie azioni sulla base:

1. Della capacità assunzionale calcolata prudenzialmente sulla capacità di spesa in considerazione che non sono noti i vincoli che verranno indicati dalla Regione Friuli Venezia Giulia dal 2025;
2. Del rispetto alla stima del trend delle cessazioni, (ad esempio dei pensionamenti);
3. Della stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o riqualificazione degli stessi e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) 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 coerenza con i documenti di programmazione finanziaria approvati (con delibera di Assemblea n. 22 del 27/12/2022 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2023-2025 e con deliberazione di Assemblea n. 23 stessa data è stato approvato il bilancio di previsione 2023-2025 con i relativi allegati) sono quindi state previste le risorse economiche per la copertura dei posti necessari a garantire il corretto funzionamento della struttura dell'Ente;

Per la stesura del presente aggiornamento del piano del fabbisogno sono tenute in considerazione:

- le esigenze organizzative e di servizio emerse e le richieste di reclutamento personale avanzate dai Responsabili dei servizi
- la necessità di assicurare la copertura dei posti che si renderanno vacanti a seguito di cessazione di personale per il quale si prevede la sostituzione;
- la possibilità di rivedere il piano dei fabbisogni del personale dando atto che le risorse necessarie saranno reperite nell'ambito delle spese di personale già programmate, garantendo l'osservanza del criterio di buon andamento della pubblica amministrazione tenendo prudenzialmente conto che questo Ente sarà soggetto a limiti della spesa complessiva di personale a decorrere dal 2025.

Secondo l'articolo 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il presente piano assorbe altri strumenti di pianificazione, fra i quali il piano di fabbisogno del personale.

Conseguentemente è proprio nella sottosezione dedicata che è opportuno provvedere alla programmazione dei fabbisogni di personale per l'anno 2023 e triennio 2023 – 2025

Nel corso dell'anno 2023 non sono previste cessazioni di personale per quiescenza.

Con il piano approvato con deliberazione del Comitato n. 9 del 29.03.2023 si sono programmate le seguenti assunzioni:

Cat.	Profilo professionale	Unità Organizzativa	Quantità	Strategia di copertura del fabbisogno
D	Istruttore Direttivo Tecnico	Area tecnica	1	Posto vacante in organico. Procedura concorsuale già attivata (Pubblicato il bando)
D	Istruttore Direttivo Tecnico	Area tecnica	1	Potenziamento dell'organico con figura professionale di categoria D. procedura concorsuale o utilizzo graduatorie anche di altri Enti o procedura di mobilità.
C	Istruttore Amministrativo	Servizio Personale	1	Sostituzione di personale cessato nel 2022 per dimissioni volontarie. Procedura concorsuale o utilizzo di graduatorie esistenti anche di altri Enti o procedura di mobilità.
B	Collaboratore amministrativo	Servizio Personale	1	Potenziamento dell'organico. Procedura concorsuale o utilizzo di graduatorie esistenti anche di altri Enti o procedura di mobilità.

Si precisa che per procedure concorsuali al fine di migliorare i servizi erogati ai cittadini e cogliere le possibilità offerte dalla normativa per una migliore qualificazione del personale dipendente, si ricomprendono anche le progressioni di carriera disciplinate dall'art. 20, comma 2 della L.R. 18/2016 e dei contratti vigenti.

Alla data del presente aggiornamento, rispetto alla programmazione, si è provveduto in data 01.04.2023 al reclutamento del Collaboratore amministrativo cat. B assegnato al servizio Personale e in data 01.05.2023 al reclutamento di un istruttore direttivo cat. D assegnato all'Area tecnica.

In data 17.04.2023 una unità di personale cat. D afferente all'area Tecnica è stata collocato in aspettativa senza assegni al fine di consentirgli di svolgere l'incarico a tempo pieno e determinato di responsabile del coordinamento delle aree tecniche gestite in forma associata fra i comuni di Tolmezzo, Amaro, Cavazzo Carnico e Verzegnis per la durata non superiore al mandato elettivo del Sindaco del Comune di Tolmezzo.

Il Responsabile TPO dell'area tecnica ha rappresentato la necessità di rafforzare la struttura del servizio tecnico progettando una diversa organizzazione del servizio anche in considerazione delle sempre maggiori incombenze amministrative. Dall'analisi delle esigenze interne e del mercato è stato valutato di modificare la strutture del servizio, prevedendo l'arruolamento di personale amministrativo-contabile e/o esperto legale che

consenta una diversa distribuzione del carico di lavoro al fine di consentire una proficua, efficiente ed efficace distribuzione delle attività proprie dell'ufficio per giungere al miglior soddisfacimento delle richieste del territorio garantendo il buon andamento della P.A..

Al fine di sopperire in tempi brevissimi alle esigenze contingenti di carattere amministrativo proprie del servizio tecnico si rende necessario proseguire con la collaborazione di personale amministrativo cat. B qualifica collaboratore amministrativo per 18 ore settimanali fino al 31/12/2023

Tenuto conto di quanto fin qui rappresentato, della riorganizzazione che per effetto della Legge Regionale 21 del 2019 sta interessando questa Comunità di Montagna, nonché dello sviluppo funzionale dell'Ente e degli obiettivi individuati con il PIAO 2023-2025, il Piano Triennale dei fabbisogni viene aggiornato potenziando alcuni servizi strategici. Pertanto la struttura organizzativa viene modificata in corso d'anno dal presente documento di programmazione, prevedendo:

- a) la trasformazione, nell'Area tecnica, di un posto di Istruttore Direttivo Tecnico cat. D in Istruttore Amministrativo-Contabile cat. C;

con ciò modificando il fabbisogno 2023-2025 come segue:

AREA TECNICA		ORGANICO	PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/09/2023	POSTI VACANTI ASSUNZIONI 2023	NOTE
D	TECNICO PO	1	1		
D	TECNICO	1	1		in aspettativa ex art. 110 D.Lgs 267/2000
C	TECNICO	3	3		
C	AMMINISTRATIVO-CONTABILE	1	0	1	
A	OPERAIO	1	1		IN COMANDO PRESSO COMUNE DI ARTEGNA
AREA AMMINISTRATIVA, SERVIZI, INFORMATICA E STATISTICA					
SERVIZI AMMINISTRATIVI - STATISTICA - INFORMATICA					
D	TECNICO INFORMATICO PO	1	1		
D	AMMINISTRATIVO	1	1		
SERVIZI COMUNICAZIONE E PROMOZIONE DEL TERRITORIO <i>in convenzione con il Comune di Gemona d.F.</i>					
C	AMMINISTRATIVO	2	2		
SERVIZIO FINANZIARIO <i>in convenzione con il Comune di Gemona d.F.</i>					
C	AMMINISTRATIVO	1	1		
SERVIZIO PERSONALE <i>in convenzione con il Comune di Gemona d.F.</i>					
C	AMMINISTRATIVO/CONTABILE PO	2	1	1	

B	COLLABORATORE AMM.VO	1	1		
		16	13	3	

Si prevede il seguente programma di reclutamento di personale a tempo indeterminato:

Cat.	Profilo professionale	Unità Organizzativa	Quantità	Strategia di copertura del fabbisogno
C	Istruttore Amministrativo	Area tecnica	1	Potenziamento del servizio tecnico in considerazione delle sempre maggiori incombenze di carattere amministrativo Procedura concorsuale o utilizzo di graduatorie esistenti anche di altri Enti o procedura di mobilità.
C	Istruttore Amministrativo	Servizio Personale	1	Sostituzione di personale cessato nel 2022 per dimissioni volontarie. Procedura concorsuale o utilizzo di graduatorie esistenti anche di altri Enti o procedura di mobilità.

Si prevede il seguente programma di reclutamento di personale a tempo determinato:

Cat.	Profilo professionale	Unità Organizzativa	Quantità	Strategia di copertura del fabbisogno
B	Collaboratore Amministrativo	Area tecnica	1	Potenziamento dell'organico del servizio tecnico per esigenze contingibili e urgenti per 18 ore settimanali dal 01/10/2023 al 31/12/2023. Procedura reclutamento: lavoro interinale.

Nelle more della valutazione e dell'espletamento delle procedure da adottare per la copertura dei posti vacanti, si autorizza il ricorso al lavoro flessibile laddove sussista la necessità di un arruolamento immediato al fine di garantire gli standard qualitativi e quantitativi nonché l'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

Al fine di mantenere lo standard qualitativo dei servizi offerti ai cittadini viene mantenuto il turnover di tutte le cessazioni che interverranno, pur ad oggi non note, tenuto conto che le stesse non incideranno sul tetto di spesa e ponendo in essere tutte le strategie per il trasferimento del know-how, con massima e prioritaria attenzione a forme e soluzioni dirette alla riqualificazione professionale dei dipendenti, a privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali e di core business piuttosto che di quelle di supporto o di back office, valutando sempre e comunque soluzioni alternative alla mera copertura dei posti che si renderanno vacanti. La previsione del fabbisogno del personale, consentirà di determinare per ciascun profilo anche la possibilità di procedere, fermo il rispetto delle percentuali

previste per garantire il reclutamento dall'esterno, con le progressioni di carriera previste dalla normativa regionale.

L'amministrazione intende accordare il trasferimento di n. 1 unità di personale cat. A, qualifica operaio, già in comando presso altro Ente del comparto, ai sensi dell'art. 27, comma 1, ultimo periodo della L.R. 18/2016.

L'Amministrazione, inoltre, intende ricorrere a:

convenzionamenti con altri enti in applicazione dell'art. 27 del CCRL 19.07.2023 qualora i responsabili dei servizi valutino tale strumento opportuno o necessario al fine di migliorare/garantire i servizi dell'Ente, nei limiti della disponibilità di bilancio.

il conferimento delle mansioni superiori che può rappresentare per i Responsabili di Settore un ulteriore elemento da porre in essere nel caso in cui si ravvisi l'opportunità di sopperire temporaneamente ad assenze nella dotazione organica

Nella programmazione degli obiettivi e dei fabbisogni di risorse si rispettano i seguenti indirizzi:

- si proseguirà con una gestione del servizio volto a sviluppare le attività strategiche e di controllo, al fine di poter assicurare a tutti gli Enti una gestione unitaria dei servizi strategici, anche riqualificando il personale;
- saranno investite risorse per sviluppare le capacità informatiche;
- saranno incentivate le gestioni per "obiettivi e risultati" anche con l'individuazione di unità operative appositamente designate;
- si provvederà alla copertura di eventuali posti che si renderanno vacanti per effetto di dimissioni o trasferimenti di personale in servizio a tempo indeterminato garantendo il turn over e, dove possibile, garantendo il passaggio di consegne e del Know how e del Know that quale elemento necessario di conoscenze, abilità pratiche e operative, e capacità che servono ad una persona per svolgere al meglio l'ufficio.

Inoltre:

a) dalla ricognizione di cui al comma 1 dell'art. 33 del d.lgs 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183 nell'organico di questo Ente non risultano situazioni di soprannumero o comunque di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;

b) la copertura di eventuali posti che si renderanno vacanti per effetto di dimissioni o trasferimenti di personale in servizio a tempo indeterminato avverrà mediante le modalità previste dall'art. 20 della L.R. 18/2016;

c) saranno assunti i necessari provvedimenti al fine di giungere quanto prima alla copertura dei posti che ad oggi risultano vacanti;

d) Con il presente atto si autorizza il ricorso al lavoro flessibile per esigenze eccezionali o temporanee, per la sostituzione di assenze non prevedibili ovvero per i posti in conservazione (dimissioni con diritto alla conservazione del posto, aspettativa, ecc.), per la copertura dei posti programmati nelle more dell'espletamento delle procedure di reclutamento a tempo indeterminato, nel rispetto dell'art. 36 d.lgs. 165/2001 e s.m.i.; le assunzioni necessarie disposte in osservanza del presente comma sono ammesse nei limiti delle disponibilità di bilancio;

e) Per le Comunità di montagna la spesa di personale non è soggetta a vincoli fino al 2025 (Per le Comunità previste dalla legge regionale n. 21/2019 vige un regime particolare v. circolare della Regione FVG prot. 38197 in data 30.12.2020 e pertanto saranno soggette ai nuovi obblighi di finanza pubblica a decorrere dal quarto anno successivo alla loro costituzione) fermo restando il rispettoso degli altri vincoli di finanza pubblica previsti dalla L.R. 18/2015.

Si precisa espressamente che L'Amministrazione, nell'ambito del Piano dei fabbisogni, potrà procedere annualmente o in corso d'anno alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati e alla comparsa di nuove esigenze per effetto delle normali dinamiche del personale, garantendo comunque il rispetto dei vincoli di finanza pubblica e la neutralità finanziaria della rimodulazione.

CAPACITÀ ASSUNZIONALE:

Verranno valutati i seguenti elementi:

- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse umane sulla base delle priorità strategiche dell'Ente;
- Strategie di attrazione e acquisizione delle competenze necessarie a realizzare i programmi dell'Ente;
- Programmazione della formazione del personale al fine dell'aggiornamento e/o riqualificazione professionale.

COSTO DEL PERSONALE 2023-2025

COSTO DEL PERSONALE ASSOGGETTATO AL TETTO FINANZIARIO	2023	2024	2025
competenza	318.540,93	315.723,75	315.723,75
oneri	101.097,60	99.038,88	99.038,88
IRAP	29.486,02	28.994,92	28.994,92
Trattamento PO e risultato	31.026,71	19.036,35	19.036,35
FONDO PRODUTTIVITA	110.950,69	46.611,84	46.611,84
ONERI SU FONDO E RETRIBUZIONI TPO	34.074,58	15.755,57	15.755,57
IRAP SU FONDO E RETRIBUZIONI TPO	12.068,08	5.580,10	5.580,10
spese pasti e rimborsi	10.000,00	10.000,00	10.000,00
TOTALE COSTO DEL PERSONALE	647.244,61	540.741,41	540.741,41
LAVORO FLESSIBILE	20.000,00	20.000,00	20.000,00
RIMBORSO SPESE PERSONALE IN CONVENZIONE	65.023,10	65.023,10	65.023,10
TRASFERIMENTI IN ENTRATA DA CONVENZIONI/COMANI	35.146,00	17.800,00	17.800,00
	767.413,71	643.564,51	643.564,51

Per quanto riguarda la spesa del D in aspettativa si è provveduto ad integrare il fondo di riserva con una quota di fondi adeguata ad affrontare un eventuale rientro del soggetto in aspettativa.

PROGRAMMA ASSUNZIONALE 2024 – 2025:

Al momento non si prevede unità di personale che nel biennio 2024/2025 cesseranno dal servizio per quiescenza; l'amministrazione intende comunque adottare una politica volta al mantenimento del personale in servizio per quanto consentito dalle norme di settore, assicurando la copertura dell'eventuale turnover per ogni unità di personale che dovesse cessare dal servizio per dimissioni o trasferimento/mobilità. Restano confermate anche per il biennio 2024-2025 il ricorso a convenzioni con altri Enti al fine di ottimizzare le risorse e migliorare i servizi. La programmazione del fabbisogno sarà orientata alla valutazione del fabbisogno sulla base delle professionalità di cui si necessita al fine di garantire il pieno soddisfacimento dei destinatari dell'azione amministrativa e non a una mera sostituzione numerica del personale. Sulla base delle considerazioni sovraesposte e sulla base delle indicazioni contenute nella prima sezione sul valore pubblico e sul piano delle performance, sono indicati i rispettivi obiettivi strategici specifici che sono coerenti con il piano del personale.