

CITTA' DI TERRANOVA SAPPO MINULIO
CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

La sottosezione è composta da:

Rappresentazione della consistenza di personale; Programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese; Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno.

Sulla base del modello organizzativo e della ottimale allocazione dei profili professionali sotto il profilo quali-quantitativo consente di aumentare la probabilità di raggiungimento degli obiettivi di performance in termini di migliori servizi al territorio ed alla collettività.

La strategia di pianificazione può prevedere di valutare i seguenti aspetti:

a) capacità assunzionale, calcolata sulla base dei vincoli di spesa vigenti;

b) stima del trend delle cessazioni;

c) stima del fabbisogno in prospettiva e in funzione degli obiettivi strategici relativi a:

- digitalizzazione dei processi;

- processi di esternalizzazione/internalizzazione e/o di potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni che impattano sul fabbisogno e sul profilo quali-quantitativo delle risorse umane;

In relazione alle dinamiche organizzative le strategie in materia di "capitale umano" devono tenere in conto di:

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica/incrementale, può essere misurata in termini di:

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;

b) modifica del personale in termini di inquadramento;

Strategie di copertura del fabbisogno/modalità di reclutamento: inerente le strategie di reclutamento e acquisizione delle competenze necessarie e le scelte quali-quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

a) soluzioni interne all'amministrazione;

b) mobilità interna tra settori;

c) meccanismi di progressione di carriera;

d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o *training on the job*);

e) *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;

f) soluzioni esterne all'amministrazione;

g) mobilità esterna in/out;

h) forme flessibili di lavoro;

i) concorsi;

l) stabilizzazioni.

Formazione del personale: inerente le strategie per riqualificazione o potenziamento delle risorse umane in termini delle competenze tecniche e/o trasversali, organizzate per settore/ambito organizzativo e/ famiglia professionale, anche attraverso una progettazione degli interventi ad hoc ed alla definizione delle modalità organizzative, tra cui si possono prevedere:

- attivazione di risorse interne e/o esterne;
- definizione di obiettivi e i risulta atteesi sotto il profilo della performance individuale e organizzativa.

**DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE
E NUOVO FABBISOGNO DEL PERSONALE**

Cat.	Posti previsti		Posti coperti alla data del 22.08.2023		Nuovo fabbisogno del personale		Posti da coprire per effetto del presente piano A TEMPO INDETERMINATO		Posti da coprire per effetto del presente piano A TEMPO DETERMINATO	Costo complessivo dei posti da coprire
	FT	PT	FT	PT	FT	PT	FT	PT		
D		2 (18h)		2 (15 h e 18h)		2 (18h)		1 (18h) dal 01.01.2024		26.599,65
C	1 (36 h) 1 (36 h)			1 (6h) 1 (12h)		2 (21 h)		2 (21 h) dal 01.01.2024		36.660,82
B	1 (36h)					1 (24h)		1 (progressione di carriera)		969,60
A	1 (36h)	1 (24h)	1	1 (24 h)	1					
TOTALE	3	3	1	5	1	5				€. 64.230,06

PIANO OCCUPAZIONALE 2023 - 2025

ANNO 2023

Aree	Profilo professionale da coprire	A TEMPO INDETERMINATO PT/FT	Modalità di reclutamento ¹					Accordo con altro ente ai sensi di art. 1 c. 557 Ovvero utilizzazione graduatorie di altri enti	Tempi di attivazione procedura
			Concorso pubblico	Avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stab.ne <u>EX</u> <u>LSU/LP</u> <u>U</u>		
Funzionari e dell'E.Q.	Funzionario tecnico	1 PART TIME (18 h)						x	II° semestre 2023
Istruttore	Istruttore amministrativo contabile	2 PART TIME (21 h)	X						II° semestre 2023
Operatore esperto	Collaboratore ai servizi tecnici	1 PART TIME (24 h)				Da Operatore a Operatore esperto			II° semestre 2023
COSTO COMPLESSIVO €. 64.230,06									

1 Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli articoli 30 e 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001

ANNO 2024

Aree	Profilo professionale da coprire	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura
			Concorso pubblico	Avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	
Operatore	Operatore	1 FT		x					1° semestre 2024
	=====								
COSTO COMPLESSIVO €.									27.861,00

ANNO 2025

Cat.	Profilo professionale da coprire	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura
			Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	
	=====								
	=====								
COSTO COMPLESSIVO €.									=====

1 Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli articoli 30 e 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001.

Preliminarmente alla definizione della programmazione sopra riportata l'Ente ha verificato la propria capacità assunzionale ai sensi del Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", calcolando il rapporto tra le spese di personale quantificate ai sensi del DM stesso e il valore medio delle entrate correnti dell'ultimo triennio, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità

Il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2021: € 153.083,41/ Media entrate netto FCDE: € 560.914,41: = 28,36 %

Poiché la fascia demografica di appartenenza (le6era f) presenta i seguenti valori soglia (relativamente al 2023):

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17/3/2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17/3/2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17/3/2020
0 – 999	440	29,50	33,00	33,50

avendo il Comune di Terranova Sappo Minulio registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 28,36 %, si colloca nella fascia di virtuosità al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, potendo però assumere solo entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. E' quindi possibile procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato entro la misura dell'incremento calmierato di €. 165.469,75.

E' stato inoltre verificato il rispetto del tetto di spesa complessivo di cui all'art. 1 comma 557 e segg. della Legge 296/06:

media dell'anno 2008

La suddetta programmazione avviene nel rispetto della capacità assunzionale dell'ente e sarà da integrare in caso di cessazioni ulteriori non previste alla data di elaborazione del presente provvedimento e/o in relazione ad intervenute necessità organizzative.

In aggiunta alle esplicite previsioni contenute nel PTFP, sarà possibile procedere a:

a) ricorso ad assunzioni a tempo indeterminato in sostituzione di altro personale a tempo indeterminato di pari categoria e profilo che dovesse cessare prima della conclusione del periodo di prova;

b) sostituzione turn over non previsto alla data di approvazione del presente provvedimento, a seguito di valutazione del Responsabile e nel rispetto di tutti i vincoli di spesa e assunzionali;

b) ricorso all'acquisizione temporanea di personale dipendente di altri enti e assunzioni di cui all'articolo 110 del TUEL, per sopperire a cessazioni non previste all'atto dell'approvazione del PTFP, nel rispetto della quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP;

In ogni caso le assunzioni previste nella programmazione sono comunque subordinate al rispetto delle norme, che impongono divieti assunzionali e ai vincoli di finanza pubblica vigenti al momento dell'assunzione medesima.

E' stato verificato infine:

- la compatibilità con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio pluriennale;
- l'assenza delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001.