

## 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;

E' in fase di redazione il Piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024, che si inserisce nell'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 l'Amministrazione valuti le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
  - ✓ alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
  - ✓ 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.

L'Amministrazione potrà 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:
  - ✓ modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
  - ✓ 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:
  - ✓ soluzioni interne all'Amministrazione;
  - ✓ mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
  - ✓ meccanismi di progressione di carriera interni;
  - ✓ soluzioni esterne all'Amministrazione;
  - ✓ 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 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.



## ***Città di Nicotera***

*Prov. di Vibo Valentia*

**SERVIZIO PERSONALE**

**DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE**

**ALLA DATA DEL 31/12/2021**

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2021		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
<b>Dir</b>					0,00
<b>D3</b>					0,00
<b>D</b>	3		3		62.294,14
<b>C</b>	6		9	1	314.574,69
<b>B3</b>	5		2		53.486,40
<b>B</b>		1	4		101.323,75
<b>A</b>		1	1		23.996,36
<b>TOTALE</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>555.675,34</b>

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
Dir	
D3	
D	Istruttore direttivo
C	Istruttore
B3	Collaboratore
B	Esecutore
A	Operatore

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE		
		NOTE
<b>Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa</b>		
2022	1.210.225,03	
2023	1.219.984,91	
2024	1.229.744,79	
<b>Stima del trend delle cessazioni</b>		Es.: numero di pensionamenti programmati
2022	3	
2023	2	
2024	1	
<b>Stima dell'evoluzione dei fabbisogni</b>		In funzione di scelte legate, ad esempio: - alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate); - alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni; - ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.
2022	8	Da intendersi come unità da assumere
2023	7	Da intendersi come unità da assumere
2024	3	Da intendersi come unità da assumere

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse		Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse
		<b>NOTE</b>
<b>Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree</b>		
2022		
2023		
2024		
<b>Modifica del personale in termini di livello / inquadramento</b>		
2022		
2023		
2024		

Nessuna modifica di allocazione delle risorse umane è prevista, le assunzioni determineranno solo un incremento di unità per ogni area funzionale.

Strategia di copertura del fabbisogno		Strategia di copertura del fabbisogno
		<b>NOTE</b>
<b>Soluzioni interne all'amministrazione</b>		
2022	0	
2023	0	
2024	0	
<b>Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti</b>		Non prevista
2022	0	
2023	0	
2024	0	
<b>Meccanismi di progressione di carriera interni</b>		Solo per aventi diritto alla progressione orizzontale
2022	7	
2023	7	
2024	7	
<b>Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)</b>		
2022	0	
2023	0	
2024	0	
<b>Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali</b>		
2022	0	
2023	0	
2024	0	

<b>Soluzioni esterne all'amministrazione</b>		
2022	0	
2023	0	
2024	0	
<b>Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)</b>		
2022	0	
2023	0	
2024	0	
<b>Ricorso a forme flessibili di lavoro</b>		
2022	1	T.I.S.
2023	1	T.I.S.
2024	0	
<b>Concorsi</b>		
2022	8	
2023	7	
2024	3	
<b>Stabilizzazioni</b>		
2022	1	
2023	0	
2024	0	

<b>Formazione del personale</b>		<b>Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse</b>
		<b>NOTE</b>
<b>Priorità strategiche</b>		Da esprimere in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale.
2022	0	
2023	0	
2024	0	
<b>Risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative</b>		
2022	0	
2023	0	
2024	0	

<b>Incentivi alla formazione</b>		Per favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (ad es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione).
<b>2022</b>	2	
<b>2023</b>	0	
<b>2024</b>	0	
<b>Obiettivi e risultati attesi</b>		Da esprimere a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, intesa come strumento di sviluppo.
<b>2022</b>	0	
<b>2023</b>	0	
<b>2024</b>	0	