

## **Programmazione PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

### **PREMESSA**

Gli elementi della sottosezione sono:

- rappresentazione della consistenza del personale al 30 giugno; 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:
  - 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:
    - 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:

- 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;
  - 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 Cerano  
(Provincia di Novara)

SERVIZIO PERSONALE

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL 30/06/2022

Cat.	Posti coperti alla data del 30/06/2022		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT
Dir	0	0	0	0
D3	3	0	0	0
D	2	0	0	0
C	14	0	2	0
B3	8	0	0	0
B	2	1	0	0
A	1	1	0	0
<b>TOTALE</b>	30	2	2	0

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
Dir	Non presenti
D3	Si tratta di <u>Funzionari</u> , apicali unici, a capo delle seguenti Aree: A - Affari generali, Sociale e Scuola C - Finanze e Tributi D - Edilizia, Urbanistica e manutenzione Si applicano la seguenti norme del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018: - art. 13 – Area delle posizioni organizzative

	- art. 17 – Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative
<b>D</b>	<p>Si tratta di <u>Funzionari</u>, apicali unici a capo delle seguenti Aree:</p> <p>B - Demografico</p> <p>E - Polizia Locale e Commercio</p> <p>Si applicano la seguenti norme del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018:</p> <p>- art. 13 – Area delle posizioni organizzative</p> <p>- art. 17 – Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative</p>
<b>C</b>	<p>Si tratta di <u>Istruttori</u> tecnici o amministrativi, i quali sono incaricati di responsabilità, anche plurime di secondo livello, del personale Educativo della prima infanzia e del Personale di vigilanza, in riferimento alla seguente articolazione interna delle aree di appartenenza:</p> <p>Area A – Affari Generali, Socio culturale, Scuola - Segreteria Generale: assistenza agli Organi Istituzionali, protocollo generale, contratti, Messo comunale, relazioni esterne, sito web - Servizi del Personale: concorsi, selezioni, trattamento giuridico, controlli e disciplina - Servizi Sociali comunali e Asilo Nido - Servizi Cimiteriali: concessioni cimiteriali, autorizzazioni di polizia cimiteriale;</p> <p>Area B – Demografico - Servizio Anagrafe e Stato Civile - Servizio Elettorale - Servizio Leva - Servizio Statistica;</p> <p>Area C – Finanziario e Tributi - Servizio Bilancio e Finanze: gestione, monitoraggio e controllo, programmazione, gestione attività finanziarie - Servizio Economato e forniture intermedie - Servizio Personale: trattamento economico, pensioni - Servizio Tributi ed entrate: gestione, monitoraggio, controllo, recupero;</p> <p>Area D - Tecnica - Servizio Edilizia privata - Servizio Urbanistica - Servizi manutentivi patrimonio pubblico - Servizio protezione civile - Sicurezza sui luoghi di lavoro;</p> <p>Area E – Polizia Locale e Commercio - Servizio Vigilanza, Viabilità e Codice della Strada - Servizio Commercio fisso e ambulante - Servizio polizia amministrativa - Sicurezza luoghi pubblici e spettacoli;</p> <p>Ufficio Sport e Cultura: Servizi Culturali e sportivi – Biblioteca;</p>
<b>B3</b>	Si tratta dei <u>Collaboratori Amministrativi</u> , <u>Tecnici</u> , <u>Contabili</u> ed il <u>Capo Operaio</u> , a supporto degli Istruttori, distribuiti nei singoli uffici nei quali sono articolate le 5 aree amministrative/gestionali;
<b>B</b>	Si tratta degli <u>Esecutori</u> amministrativi addetti allo sportello e degli <u>Operai</u> ;
<b>A</b>	Si tratta degli <u>Addetti allo sportello</u> prime informazioni e del personale <u>Operaio</u> ;

<b>PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE</b>	
	<b>NOTE</b>
<b>Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa</b>	Spazi assunzionali come da prospetto allegato
<b>2022</b>	<b>98.350,14</b> (vedi allegato)
<b>2023</b>	<b>80.609,67</b> (vedi allegato)
<b>2024</b>	80.609,67 – dato teorico da ricalcolare con la chiusura dell'esercizio finanziario dell'anno 2022 nell'ambito de rendiconto che verrà approvato nell'anno 2023
<b>Stima del trend delle cessazioni</b>	

	<b>2022</b>	<b>1 Cat. C Educatrice alla Prima infanzia</b> (Pensionamento anticipato) <b>1 Cat. C Istruttore Tecnico</b> (Dimissioni volontarie)
	<b>2023</b>	<b>1 Cat. B3 Collaboratore Professionale</b> (Pensionamento anticipato)
	<b>2024</b>	Attualmente non previste
<b>Stima dell'evoluzione dei fabbisogni</b>		Considerato che, ai sensi dell'art. 33 del Testo Unico del Pubbico Impiego, i Responsabili delle Aree non hanno segnalato situazioni di soprannumerarità o eccedenze di personale, tuttavia non tutte le cessazioni verranno ricoperte con personale ex novo, come segue
	<b>2022</b>	Copertura di <b>n. 1 Istruttore Tecnico Cat. C</b> a tempo pieno ed indeterminato;
	<b>2023</b>	Copertura di <b>n. 1 Collaboratore Professionale Cat. B3</b> a tempo pieno ed indeterminato Copertura di <b>n. 1 Agente di P.M. Cat. C</b> a tempo pieno ed indeterminato;
	<b>2024</b>	Non necessita fabbisogno di copertura alla data attuale

<b>Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse</b>	
	<b>NOTE</b>
<b>Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree</b>	
<b>2022</b>	Nessuna
<b>2023</b>	Necessità di garantire continuità al Servizio Finanziario mediante assegnazione di una unità lavorativa ascritta alla Cat. B3 con procedura di <b>mobilità interna</b>
<b>2024</b>	Nessuna
<b>Modifica del personale in termini di livello / inquadramento</b>	
<b>2022</b>	Nessuna
<b>2023</b>	Nessuna
<b>2024</b>	Nessuna

<b>Strategia di copertura del fabbisogno</b>	
	<b>NOTE</b>
<b>Soluzioni interne all'amministrazione</b>	
<b>2022</b>	Il fabbisogno presso l' <b>Asilo Nido</b> è soddisfatto dal personale a tempo indeterminato presente in quanto è rispettato il rapporto Educatore/bambini; Il fabbisogno presso il <b>Servizio Tecnico</b> può essere attuato mediante concorso pubblico o utilizzo di graduatoria presso altri Comuni;
<b>2023</b>	Il fabbisogno presso il <b>Servizio Finanziario</b> può essere attuato mediante mobilità interna tra le aree di una unità lavorativa ascritta alla Cat. B3; Il fabbisogno del <b>Servizio di Polizia Municipale e Commercio</b> può essere attuato mediante concorso pubblico o utilizzo di graduatoria presso altri Comuni;
<b>2024</b>	Al momento non necessarie
<b>Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti</b>	
<b>2022</b>	Non previste
<b>2023</b>	Mobilità interna ai sensi dell'art. 34 comma 2 lettera c) di <b>n. 1 Collaboratore Professionale Cat. B3</b> dal Servizio Tecnico al Servizio Finanziario, in relazione alla cessazione dell'attuale personale a tempo indeterminato
<b>2024</b>	

<b>Meccanismi di progressione di carriera interni</b>	
	<b>2022</b> Si rimanda al Contratto Decentrato
	<b>2023</b> Si rimanda al Contratto Decentrato
	<b>2024</b> Si rimanda al Contratto Decentrato
<b>Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)</b>	
	<b>2022</b> Non prevista
	<b>2023</b> Formazione del Collaboratore Professionale Cat. B3 in tema di tributi comunali
	<b>2024</b> Non prevista
<b>Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali</b>	
	<b>2022</b> Non attuabile in quanti le mansioni dei dipendenti sono già plurime e non eccessivamente parcellizzate
	<b>2023</b> Non attuabile in quanti le mansioni dei dipendenti sono già plurime e non eccessivamente parcellizzate
	<b>2024</b> Non attuabile in quanti le mansioni dei dipendenti sono già plurime e non eccessivamente parcellizzate
<b>Soluzioni esterne all'amministrazione</b>	
	<b>2022</b> Non sono previste esternalizzazioni di servizi
	<b>2023</b> Non sono previste esternalizzazioni di servizi
	<b>2024</b> Non sono previste esternalizzazioni di servizi
<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>	
	<b>2022</b> Non attuabile in quanto l'organico è dimensioni contenute
	<b>2023</b> Non attuabile in quanto l'organico è dimensioni contenute
	<b>2024</b> Non attuabile in quanto l'organico è dimensioni contenute
<b>Ricorso a forme flessibili di lavoro</b>	
	<b>2022</b> Copertura di <b>n. 1 posto di Collaboratore Professionale Cat. B3</b> per sostituzione maternità fino al rientro della titolare (assunzione già prevista nell'anno 2021)
	<b>2023</b> Se necessita, per cause attualmente non prevedibili, nei limiti di legge
	<b>2024</b> Se necessita, per cause attualmente non prevedibili, nei limiti di legge
<b>Concorsi</b>	
	<b>2022</b> Nessuno
	<b>2023</b> Copertura di <b>n. 1 posto di Istruttore Tecnico Cat. C</b> a tempo pieno e indeterminato in alternativo all'utilizzo di graduatorie in corso di validità, previa mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34-bis del d.lgs. n.165/2001 Copertura di <b>n. 1 posto di Agente di P.M. Cat. C</b> a tempo pieno ed indeterminato in alternativa all'utilizzo di graduatorie in corso di validità, previa mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34-bis del d.lgs. n.165/2001
	<b>2024</b> Nessuno
<b>Stabilizzazioni</b>	
	<b>2022</b> Non ricorre il caso
	<b>2023</b> Non ricorre il caso
	<b>2024</b> Non ricorre il caso

<b>Formazione del personale</b>	
	<b>NOTE</b>
<b>Priorità strategiche</b>	Il primo modulo, individuate dal responsabile della prevenzione della corruzione in coerenza con il Piano Anticorruzione, può essere suddiviso in due componenti:

	<p>A) La formazione generale base rivolta a tutto il personale dell'Ente. In tale ambito verranno trattate tematiche base legate ai principi di etica e legalità rivenienti Codice di Comportamento dei dipendenti.</p> <p>B) La formazione specifica è rivolta al personale delle Cat. D e C su tematiche di interesse comune o meno in relazione alla propria attività di settore.</p> <p>Il secondo modulo riguarda la formazione di sicurezza nei luoghi di lavoro, a cura del Servizio sicurezza, riguarda, in generale, i seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Corso sulla sicurezza sul lavoro per neoassunti</li> <li>• Aggiornamento periodico lavoratori</li> <li>• Utilizzo attrezzature di lavoro</li> <li>• Utilizzo DPI classe III</li> <li>• Formazione addetti emergenza (prevenzione incendio)</li> <li>• Formazione addetti emergenza (primo soccorso)</li> <li>• Aggiornamento periodico addetti emergenza (prevenzione incendio)</li> <li>• Aggiornamento periodico addetti emergenza (primo soccorso)</li> <li>• Aggiornamento annuale RLS</li> </ul> <p>La frequenza ai corsi è considerata obbligatoria.</p> <p>Altri singoli moduli potranno essere adottati dai Responsabili dei Servizi per singole esigenze di aggiornamento professionale.</p>
	<b>2022</b> Formazione esterna a distanza mediante webinar o on site
	<b>2023</b> Formazione esterna a distanza mediante webinar o on site
	<b>2024</b> Formazione esterna a distanza mediante webinar o on site
<b>Risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative</b>	<p>Dal 2020 hanno cessato di applicarsi le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art.6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010.</p> <p>L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.</p> <p>Quindi non è previsto nessun limite e la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione</p>
	<b>2022</b> Per la formazione esterna si tiene conto delle disponibilità dei competenti capitoli di Bilancio
	<b>2023</b> Per la formazione esterna si tiene conto delle disponibilità dei competenti capitoli di Bilancio
	<b>2024</b> Per la formazione esterna si tiene conto delle disponibilità dei competenti capitoli di Bilancio
<b>Incentivi alla formazione</b>	
	<b>2022</b> Assegnazione di un punteggio in caso di progressioni orizzontali e nella valutazione della performance annuale.
	<b>2023</b> Assegnazione di un punteggio in caso di progressioni orizzontali e nella valutazione della performance annuale.
	<b>2024</b> Assegnazione di un punteggio in caso di progressioni orizzontali e nella valutazione della performance annuale.
<b>Obiettivi e risultati attesi</b>	<p>Il Servizio personale cura la rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione, la raccolta degli attestati di formazione da archiviare nel fascicolo.</p> <p>I relativi dati sono e archiviati nel fascicolo personale della formazione che consente di documentare il percorso formativo di ogni dipendente.</p> <p>I dati saranno trasmessi ai Responsabili dei servizi per la valutazione della performance ed all'OIV per la valutazione delle Posizioni Organizzative.</p>

<b>2022</b>	Monitoraggio per la performance e le progressioni orizzontali
<b>2023</b>	Monitoraggio per la performance e le progressioni orizzontali
<b>2024</b>	Monitoraggio per la performance e le progressioni orizzontali