



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

ANNO 2023/2025

Approvato con delibera del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 97 del 10.05.2023

Modificato nella sottosezione 3.3 <<Piano Triennale del Fabbisogno del personale>> con delibera della Giunta Comunale n. 26 del 05.09.2023

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Il PTFP è preceduto ed ha come base di partenza l'analisi dello stato e delle relative carenze di risorse umane nell'ente ed è effettuata considerando:

- la dimensione quantitativa della “risorse personale”, per perseguire obiettivi di adeguatezza e di “corretto dimensionamento” delle strutture, in relazione al mantenimento dei servizi, al soddisfacimento delle esigenze che l'amministrazione è chiamata a fronteggiare ed al perseguimento degli obiettivi di programmazione;
- la dimensione qualitativa riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione anche tecnologica del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Si tratta di un investimento da effettuare con particolare attenzione, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento. La pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica sugli spazi che quantitativamente si liberano all'interno dell'organizzazione, ma anche sulle professioni che qualitativamente sono richieste per accompagnare l'evoluzione dell'ente, superando una logica di sostituzione delle cessazioni e adottando una prospettiva inter-funzionale nella definizione dei profili mancanti.

Stato dell'arte – Dipendenti in Servizio al 31/12/2022

Nella tabella seguente è rappresentata la consistenza del personale alla data del 31 dicembre 2022 con l'indicazione del personale in servizio suddiviso per area e per profilo professionale – vedi d)

Area di classificazione	Categoria	Profilo professionale	N.
Operatori	A	Operatori	3
Operatori esperti	B	Operatori esperti	26
Istruttori	C	Istruttori	49
Funzionari	D	Funzionari	21
Elevata Qualificazione	D	Funzionari	6
Dirigenti			
Dirigenti TD			
Segretario Generale			1

Con la stagione dei rinnovi contrattuali del 2022, sia per il comparto delle Funzioni Centrali che per le Autonomie Locali sono state introdotte sostanziali novità in termini di classificazione del personale. Oltre alla nuova classificazione per aree professionali in sostituzione delle Categorie economiche-giuridiche nell'ambito del contratto collettivo delle funzioni centrali è stata introdotta la nozione di famiglie professionali definite come ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze comune. Questo livello di ulteriore dettaglio, che non assume rilievo sul piano dell'inquadramento giuridico del personale, permette di specificare meglio i fabbisogni e consente procedure di reclutamento più mirate.

Programmazione strategica delle risorse umane

Le recenti riforme del lavoro pubblico investono, tra gli altri aspetti, le modalità di selezione, valutazione e carriera dei dipendenti pubblici che si saldano, a loro volta, alla formazione e alla riprogettazione del sistema dei profili professionali secondo un modello articolato per competenze, ossia conoscenze, capacità tecniche e capacità comportamentali, che diventano il contenuto descrittivo delle famiglie professionali e delle singole posizioni di lavoro presenti all'interno dell'organizzazione. In questo contesto la mappatura dei processi è elemento funzionale per la costruzione - da parte dell'amministrazione - del proprio modello organizzativo di riferimento; la mappatura dei processi, funzionale all'analisi della propria organizzazione lo è anche per altre finalità, quali il controllo di gestione o l'analisi delle aree di rischio in relazione ai fenomeni corruttivi.

La programmazione dei fabbisogni di personale deve tener conto di un modello organizzativo volto a non concludere la descrizione del profilo all'assolvimento delle mansioni previste dalla posizione di lavoro che i dipendenti ricoprono al momento di ingresso nel pubblico impiego, bensì a riconoscerne e accompagnarne l'evoluzione, verso una caratterizzazione fondata sulla specificità dei saperi, sulla qualità della prestazione e sulla motivazione al servizio.

I fabbisogni di personale dovranno rispondere più ad esigenze strategiche che contingenti, prefigurando le professionalità e i ruoli del futuro che, alle capacità tecniche, dovranno affiancare capacità organizzative, relazionali e attitudinali con anche competenze trasversali rispetto a diversi ambiti di lavoro.

Le competenze non si esauriscono nelle conoscenze acquisite o maturate nel tempo, ma consistono anche nel "come" le conoscenze vengono utilizzate nello svolgimento del lavoro e, quindi, nelle capacità, nelle abilità, nelle attitudini, e sono influenzate dai valori e dalle motivazioni che i singoli debbono possedere per interpretare in maniera efficace, flessibile e, dunque, dinamica il proprio ruolo nell'organizzazione.

Per verificare la coerenza della propria organizzazione al raggiungimento degli obiettivi l'ente intende avviare nel corso del triennio

Azioni	2023	2024	2025
Mappatura delle competenze e del potenziale dei collaboratori e degli apicali	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Definizione dei nuovi profili e delle famiglie professionali	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Capacità assunzionale

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Il Comune di Assemini, collocandosi nella fascia demografica tra 10.000 e 59.999 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (17,47%), si configura come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020:

- in base al secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia citato;
- in base all'art. 5, l'Amministrazione può incrementare per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, prevedendo per l'anno 2023 un incremento della spesa del personale pari all' 21%;

Rapporto effettivo spesa del personale / media entrate correnti dell'ente	17,47 %
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da tabella 1 dm - limite massimo consentito	27,00 %
Soglia tabella 3 dm	31,00 %
% di incremento della spesa del personale da tabella 2 dm anno 2023	19,00 %

Nella tabella seguente l'andamento occupazionale del personale in servizio considerando il turnover programmato secondo la normativa vigente e le assunzioni programmate secondo la rilevazione effettuata nell'ambito della programmazione 2023/2025.

Piano occupazionale di cui alla Deliberazione del Commissario Straordinario, assunta con i poteri della Giunta Comunale, n. 105 del 14.12.2022 <https://www.comune.assemini.ca.it/amministrazione/amministrazione-trasparente/personale/dotazione-organica/piano-triennale-del> , così come modificata dalla Deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 05.09.2023.

Anno 2023		Area	Numero complessivo posti in programmazione 2023	Assunzioni già effettuate	già in programmazione 2022 -2024	Note
PROFILO PROFESSIONALE						
Funzionario	Tecnico	Funzionari e dell'elevata qualificazione	2*	1	1	Concorso bandito per n.1 unità espletato
Funzionario	Tecnico Informatico	Funzionari e dell'elevata qualificazione	1		1	Concorso bandito per n.1 unità in corso di espletamento
Funzionario	Amministrativo Contabile	Funzionari e dell'elevata qualificazione	3	2	2	Da assumere per scorrimento graduatoria
Funzionario	Assistente Sociale	Funzionari e dell'elevata qualificazione	1	1	1	Concorso bandito per n.1 unità espletato
Funzionario	Specialista di Vigilanza	Funzionari e dell'elevata qualificazione	2	1	1	Concorso bandito per n. 1 unità espletato
Istruttore	Amministrativo Contabile	Istruttori	12	8	8	Da assumere per scorrimento graduatoria
Istruttore	Tecnico	Istruttori	4	2	2	Da assumere per scorrimento graduatoria e/o graduatoria altri Enti
Istruttore	Agente di Polizia Locale	Istruttori	2	2	1	Da assumere per scorrimento graduatoria
Operatore Esperto	Tecnico	Operatori Esperti	4		1	Selezione da bandire
Operatore Esperto	Amministrativo	Operatori Esperti	1		1	Selezione da bandire
	Totale		32	16	19	

*n. 1 in corso di assunzione

Anno 2024		Area	Numero Comlessivo posto in programmazione 2024
PROFILO PROFESSIONALE			
Funzionario	Tecnico	Funzionari e dell'elevata qualificazione	2
Funzionario	Specialista di Vigilanza	Funzionari e dell'elevata qualificazione	1
Istruttore	Amministrativo Contabile	Istruttori	2
Istruttore	Agente di Polizia Locale	Istruttori	1
Istruttore	Tecnico	Istruttori	1
	Totale		7