

Rimodulazione PIAO (Piano Integrato di attività ed organizzazione) 2023/2025, calendario 2024-sottosezione3.

PREMESSA

Il PTFP (piano triennale del fabbisogno del personale) 2023/2025 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 19.04.2023 ed è reperibile nella sottosezione della sezione del sito denominata "amministrazione trasparente" (sotto la voce: "personale-dotazione organica"), reperibile all'indirizzo telematico:

<https://www.comune.isnello.pa.it/isnello/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/87>

Il PIAO 2023-2025 è stato approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n.51 del 05.07.2023.

A seguito di mutamenti interni e di una consequenziale intervenuta nuova valutazione dell'interesse dell'Ente, si rende necessario rimodulare detto PIAO ma limitatamente alla sottosezione 3.3 relativa al piano del fabbisogno del personale, calendario 2024.

Intervenendo con le seguenti modificazioni:

1. Proroga dell'incremento orario di n. 1 unità inquadrata nell'area degli operatori, già prevista con la precitata deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 19.04.2023;
2. Istituto del comando e previsione di un'assunzione a tempo indeterminato, subordinatamente alla mancata richiesta di rientro in servizio del funzionario Responsabile del Servizio Finanziario dimessosi a far data dal 27.12.2023 (ultimo giorno di servizio 26.12.2023), giusta nota prot. n. 7888 del 30.11.2023;
3. Incremento orario a tempo indeterminato della dipendente part-time da 12 a 18 ore settimanali, assistente sociale comunale inquadrata nell'area funzionari (ex ctg D), con spesa eterofinanziata

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente (2022) e previsione al 31.12.2023

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022:

AREA	Posti coperti alla data del 31.12.2022		Posti coperti alla data del 31.12.2023		posto da coprire a tempo determinato per 6 mesi dal 27.12.2023 e poi a tempo indeterminato per effetto del presente piano
	FT	PT	FT	PT	
FUNZIONARI (EX CTG D)	4	1 (12 ore)	3	1 (18 ore)	1 (funzionario/eq contabile)
ISTRUTTORI (EX CTG C)	2	12	2	12	0

OPERATORI ESPERTI (EX CTG B)		8		8	0
OPERATORI (EX CTG A)	1	9	1	9	0
TOTALE	7	30	6	30	1

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

AREA	Analisi dei profili professionali in servizio
FUNZIONARI (EX CTG D)	ISTRUTTORE DIRETTIVO-AMMINISTRATIVO, ISTRUTTORE DIRETTIVO-CONTABILE, ISTRUTTORE DIRETTIVO-TECNICO, ISTRUTTORE DIRETTIVO-ASSISTENTE SOCIALE
ISTRUTTORI (EX CTG C)	ISTRUTTORE (AMMINISTRATIVO, CONTABILE, DI VIGILANZA, TECNICO - GEOM.)
OPERATORI ESPERTI (EX CTG B)	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO
OPERATORI (EX CTG A)	OPERAIO GENERICO, OPERATORE

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il **piano triennale del fabbisogno** si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa (in quanto costruita nel rispetto dei vincoli di spesa del personale, ovvero in maniera correlata alla sostenibilità finanziaria della spesa del personale, nel rispetto delle norme di finanza pubblica) e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e 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 in relazione all'equilibrio prospettico di bilancio.

La programmazione e la definizione del proprio fabbisogno 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.

A questo proposito, 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:

- a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti 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.

		NOTE
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa		<p>Si rappresenta che non si registra alcuna capacità assunzionale nel triennio di riferimento, in quanto l'Ente sostiene <i>una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, che supera il "valore soglia" di cui alla tabella 1, art. 4, del D.M. 17.03.2020, attuativo dell'art.33, comma 2, del D.L. n.34/2019, definito come percentuale (differenziata dal D.M. 17.03.2020 per fascia demografica) in rapporto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.</i></p> <p>Si potrà registrare capacità assunzionale con la cessazione e sarà configurabile l'eventuale assunzione a tempo indeterminato ad invarianza di spesa, dopo che il posto vacante si renderà disponibile</p>
2023	Nessuna capacità assunzionale	
2024		
2025		

Stima del trend delle cessazioni		Numero di CESSAZIONI programmate
2023	<p>Si registra la cessazione di una unità appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, in atto Responsabile del Servizio II (Finanziario con il profilo di funzionario contabile). La cessazione avverrà con decorrenza 27.12.2023 per dimissioni volontarie finalizzate ad assunzione presso altro Ente ai sensi e per gli effetti dell'art. 25, comma 10, CCNL funzioni Locali 16.11.2022</p>	<p>La cessazione del funzionario per assunzione ad altro Ente, con decorrenza 27.12.2023, rende il posto vacante ma indisponibile (art. 25, comma 10, del CCNL 16.11.2022) per l'Ente, pertanto si potrà dar luogo ad una temporanea copertura del posto per mesi 6, mediante i possibili istituti, quali: un'assunzione a termine, utilizzo temporaneo in comando, o incarico extra ufficio, scavalco d'ecedenza, o incarico a scavalco condiviso, e solo successivamente si potrà assumere a tempo indeterminato, per mobilità o scorrimento di graduatoria o per concorso (dal 26.06.2024), nel caso in cui non si verifichi la richiesta di rientro in servizio della dipendente dimessasi, per mancato superamento del periodo di prova (da parte del lavoratore/datore di lavoro)</p>
2024		
2025		

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2023:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:
b) a seguito di esternalizzazioni di attività: nessuno
c) a seguito internalizzazioni di attività: nessuno
d) a seguito di dismissione di servizi: nessuno
e) a seguito di potenziamento di servizi:
- incremento orario ASSISTENTE SOCIALE (eterofinanziato) fino a 18 ore settimanali
- Incremento orario di un'unità part-time, con inquadramento nell'area degli operatorio -

ex ctg A- del servizio manutentivo (Servizio III) in continuità rispetto al 2023, anche per l'anno 2024
f) a causa di altri fattori interni: cessazione di un'unità appartenente all'area funzionari ed elevata qualificazione (come sopra specificato)
g) a causa di altri fattori esterni: nessuno

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:
h) a seguito della digitalizzazione dei processi: nessuno
i) a seguito di esternalizzazioni di attività: nessuno
j) a seguito internalizzazioni di attività: nessuno
k) a seguito di dismissione di servizi: nessuno
l) a seguito di potenziamento di servizi: nessuno
m) a causa di altri fattori interni: cessazione dal servizio con conservazione del posto fino al 26.06.2024 di n. 1 unità appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione. Dal 27.06.2024 si prevede l'assunzione in mobilità/concorso/scorrimento di graduatoria di n. 1 unità appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, qualora il funzionario dimessosi non si avvalga del diritto al rientro in servizio.
n) a causa di altri fattori esterni: nessuno

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:
b) a seguito di esternalizzazioni di attività: nessuno
c) a seguito internalizzazioni di attività: nessuno
d) a seguito di dismissione di servizi: nessuno
e) a seguito di potenziamento di servizi: nessuno
f) a causa di altri fattori interni: nessuno
g) a causa di altri fattori esterni: nessuno