

PIANO TRIENNALE PER IL FABBISOGNO DEL PERSONALE

triennio 2022-2024

1. Premessa

L'adozione del programma triennale dei fabbisogni di personale dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165 del 2001 ("Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale"), modificato dal D. Lgs. n. 75 del 2017, "allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini", si collega alle indicazioni contenute nell'art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165 del 2001, il quale stabilisce che "Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o Ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4".

Il programma triennale dei fabbisogni di personale illustra le principali scelte organizzative e gestionali dell'Ente nel triennio di riferimento, tenendo conto degli obiettivi che si intendono perseguire in relazione allo scenario in cui l'Ente si troverà ad operare.

Il programma, pertanto, è impostato sulla base delle risorse e dei profili professionali ritenuti necessari per lo svolgimento delle attività istituzionali di competenza.

Il programma triennale dei fabbisogni, inoltre, è aggiornato annualmente per consentire il costante monitoraggio del triennio successivo e l'adeguamento delle esigenze organizzative a fronte dell'evoluzione dei fabbisogni di personale dell'Ente nell'arco del triennio, tenuto conto sia delle risorse disponibili sia degli impatti di carattere economico correlati.

2. Metodologia di lavoro

Il programma di fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024 è stato elaborato tenendo conto degli obiettivi strategici dell'Ente, e della prevista riorganizzazione dell'Ufficio, che porta con sé la necessità di apportare accorgimenti organizzativi alla struttura.

Di particolare rilievo, infatti, è stato ritenuto il lavoro di supporto reso dall'unità in somministrazione -che avrebbe dovuto far fronte a nuovi impegni, temporanei che nel tempo si sono via via stabilizzati, con carichi di lavoro sempre crescenti- che ha consentito di assorbire seppur parzialmente il sovraccarico di lavoro dell'Ufficio, differenziando in particolar modo l'attività sotto l'aspetto dell'organizzazione degli eventi formativi, della formazione e, più in generale, nel settore segretariale-amministrativo, in forza anche delle frequenti innovazioni normative intervenute, che hanno visto aumentare i compiti del responsabile dell'Ufficio.

Tutte circostanze e conseguenti attività tangibili, che hanno indotto il Consiglio a valutare positivamente l'opportunità di prevedere una ulteriore posizione in tale settore, con profilo

professionale di Area B, che si occupi del settore segretariale-amministrativo, e fornire adeguato supporto operativo, in proiezione futura, da reclutare mediante bando di concorso. Partendo dallo scenario sopra sintetizzato, tenuto conto della attuale dotazione organica e sentite le organizzazioni sindacali rappresentate nell'Ente, è stata quindi elaborata la seguente previsione del fabbisogno triennale di personale.

3. Dotazione organica attuale

Conversione Pianta organica alla nuova classificazione CCNL EPNE 1998-2001

Precedente qualifica e livello differenziato		dotazione al 1998	Nuova Categoria CCNL EPNE1998-2021		MANSIONI
VI		1	B3		C1
pianta organica convertita					
categoria giuridica	profilo professionale	dotazione attuale	personale in servizio 2022	rapporti di lavoro	posizioni vacanti
B3-C1	assistente	1	1	tempo pieno e indeterminato	0
TOTALE UNITA'		1	1		0

Personale in servizio e posizioni economiche

Attualmente in servizio risulta 1 dipendente dell'Area B3, posizione economica C1, con contratto a tempo pieno ed indeterminato, con funzione di responsabile dell'Ufficio che si occupa di contabilità, degli Affari Generali, del settore segretariale-amministrativo, e APC.

Conversione pianta organica alla nuova classificazione CCNL Funzioni Centrali 2019 2021

precedente qualifica	dotazione al 2022	nuova categoria CCNLFC 2019-2021	personale in servizio 2022	posizioni vacanti
B3-C1	1	area assistenti	1	0

4. Proposta di modifica della dotazione organica

Nel triennio 2022-2024 l'ORGS intende, al fine di dare attuazione ai contenuti del punto 2 innanzi illustrato, apportare modifiche alla pianta organica, secondo le tabelle di seguito riportate.

Pianta organica al 2023

nuovo sistema di classificazione 2019-2021	dotazione prevista 2023	personale in servizio 2022	rapporti di lavoro	posizioni vacanti
Area Funzionari	1	0	Tempo pieno	0

			ed indeterminato	
Area Assistenti	1	1	Tempo pieno ed indeterminato	1
TOTALE UNITÀ	2	1		1

Pianta organica dal 2024

nuovo sistema di classificazione 2019-2021	dotazione prevista 2024	personale in servizio 2022	rapporti di lavoro	posizioni vacanti
Area Funzionari	1	0	Tempo pieno ed indeterminato	0
Area Assistenti	1	1	Tempo pieno ed indeterminato	1
TOTALE UNITÀ	2	1		1

Il reclutamento della suddetta unità di personale potrà avvenire secondo le modalità previste dalla legge, ovvero mediante procedure concorsuali da individuarsi tra lo scorrimento di graduatorie approvate, mediante apposite convenzioni tra Enti del medesimo comparto, l'istituto della mobilità, il bando di un concorso pubblico.

L'assunzione in servizio di una unità di personale dell'Area B Assistenti dovrebbe avvenire nell'anno 2023, risultando prioritario provvedere alla funzionalità operativa dell'Ufficio.

5. Tabelle costo del personale

Dipendenti	2021	2022	prev. 2023	prev. 2024
AREA ASSISTENTI	€ 43.451,48	€ 44.453,90	€ 58.869,52	€ 71.225,14

Totale costo

6. Limiti di spesa

Gli oneri economici conseguenti alla programmazione del fabbisogno del personale nel triennio 2022-2024 saranno programmati e troveranno completa copertura nei bilanci dell'ORGS, relativi alle rispettive annualità, ivi comprese le eventuali spese relative alle procedure concorsuali, come da relazione sul bilancio preventivo proposta del Tesoriere, sulla quale è stato acquisito parere del revisore dei conti.