

Piano dei fabbisogni di personale 2021-2023

[adottato, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. del]

Premessa

Il presente piano, relativo al periodo 2021-2023, definisce la programmazione dei fabbisogni di personale di Istituti Raggruppati coerentemente con i propri obiettivi statutari, le risorse finanziarie disponibili, le linee di indirizzo dell'organo amministrativo.

Esso è predisposto visti il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni e il decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75 e tiene conto delle caratteristiche dimensionali e organizzative dell'Azienda.

La situazione di partenza, da cui muove la presente programmazione, viene di seguito descritta con riferimento a:

ORGANICO

Qualifica	Posti organico	Di cui coperti	Di cui non coperti	Di cui comandati
Direttore	1	1	0	0
Area C	1	1	0	0

Attualmente l'organico dell'Azienda è costituito da:

- un Direttore con contratto part-time, a tempo determinato che svolge anche le funzioni di Incaricato dell'attuazione delle misure di Primo Soccorso e di Responsabile del Trattamento dei dati ai sensi dell'art. 24 del Regolamento UE 2016/679;
- un assistente amministrativo con contratto a tempo pieno, comparto Enti locali e inquadramento C3, a tempo indeterminato, che svolge anche le funzioni di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e Addetta al trattamento dati.

ORGANIGRAMMA



TURN OVER DEL PERSONALE

Negli ultimi dieci anni non c'è stato turn over del personale.

ANDAMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

Queste le spese di personale nell'ultimo triennio (in euro):

2018	2019	2020
92.673	94.292	87.925

PREVISIONI CESSAZIONI

Nel triennio non sono previste cessazioni.

Contesto di riferimento per programmazione del fabbisogno di personale

Le caratteristiche aziendali, le competenze necessarie, fortemente diversificate, e i carichi di lavoro necessiterebbero di maggiori risorse in termini professionali sia quantitative che qualitative. Le risorse finanziarie attualmente a disposizione non consentono, per i prossimi tre anni, nuove assunzioni. Avendo raggiunto l'unità amministrativa il massimo dell'impegno orario previsto, è possibile prevedere esclusivamente un contenuto aumento dell'impegno orario dell'unità di direzione.

Fabbisogno di personale

L'unica area organizzativa indistinta, facente capo alla Direzione, copre, ottimizzandole, le seguenti aree: tecnica, amministrativa, legale/contratti, personale, finanziaria/contabile. Questo comporta la necessità di integrazione delle competenze necessarie alle quali si sopperirà con l'attivazione di incarichi esterni liberi professionali.

Eventuali unità di personale potranno essere acquisite, nel corso del periodo coperto dalla programmazione del presente piano, a seguito di cessazioni di personale, al fine di assicurarne la sostituzione.

Nuove assunzioni

Non sono previste, nel triennio, nuove assunzioni.

Personale in utilizzo

Ove necessario, eventuale ulteriore personale potrà essere acquisito mediante convenzione con altre amministrazioni, ai sensi dell'art. 46, comma 12, del d. lgs. n. 165/2001.

Direzione

Viene confermata la necessità, tra l'altro prevista dallo Statuto, della figura del Direttore. Tale posizione sarà ricoperta tenendo conto dell'attinenza del curriculum e delle esperienze rispetto a requisiti e caratteristiche della posizione da coprire e della valutazione complessiva del curriculum e delle esperienze pregresse nonché della valutazione della performance individuale conseguita nel precedente rapporto di lavoro.

Copertura finanziaria

Nella tabella seguente la previsione di spesa (in euro) per personale nel triennio del piano, così come prevista dal Bilancio previsionale 2021-2023, che risulta stabile.

	2021	2022	2023
Direttore	42.700	42.700	42.700
Area C	33.940	33.940	33.940